

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572

องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก

อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารงานบุคคล การกำหนดตำแหน่ง การวางแผนอัตรากำลัง และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น และสถานะการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

การจัดทำแผนอัตรากำลังฉบับนี้ ได้ดำเนินการโดยศึกษาวิเคราะห์ภารกิจ โครงสร้างส่วนราชการ อัตรากำลังที่มีอยู่เดิม ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร รวมทั้งแนวโน้มภารกิจที่จะเพิ่มขึ้นในอนาคต เพื่อให้การบริหารกำลังคนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถรองรับการปฏิบัติราชการ การให้บริการประชาชน และการขับเคลื่อนนโยบายของภาครัฐได้อย่างต่อเนื่อง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับนี้ จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก เพื่อให้การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา และการบริหารอัตรากำลัง เป็นไปอย่างเหมาะสม โปร่งใส คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการและประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก ขอขอบคุณคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ที่ได้ร่วมกันให้ข้อมูล ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ จนทำให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ สำเร็จลุล่วงด้วยความเรียบร้อย และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนฉบับนี้จะเป็นกรอบในการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่นให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตกต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก	๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตกจะดำเนินการ	๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๐

ภาคผนวก

- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม

****

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะ การพัฒนาท้องถิ่น และการให้บริการประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ และนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง การดำเนินภารกิจดังกล่าวจำเป็นต้องมีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ โดยกำหนดอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน โครงสร้างส่วนราชการ และฐานะการเงินการคลังขององค์กร เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การวางแผนกำลังคน การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนระดับ การโอน การย้าย และการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ ให้เป็นไปอย่างมีระบบ มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร

๑.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ โครงสร้างส่วนราชการ ปริมาณงาน อัตรากำลังที่มีอยู่เดิม ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตลอดจนความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลัง รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น การเปลี่ยนแปลงของกฎหมายและนโยบายของรัฐ ตลอดจนการพัฒนาท้องถิ่นในอนาคต โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของการใช้อัตรากำลัง ความคุ้มค่าในการบริหารทรัพยากรบุคคล และการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และฐานะการเงินการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๔ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับนี้ จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก เพื่อให้การใช้กำลังคนเป็นไปอย่างเหมาะสม คุ้มค่า โปร่งใส และเกิดประสิทธิภาพ สามารถรองรับการให้บริการประชาชน การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น และการบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาล รวมทั้งเป็นกรอบในการวางแผนและควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และสัดส่วนที่กฎหมายกำหนด สอดคล้องกับฐานะการเงินการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๒.วัตถุประสงค์

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด และใช้เป็นกรอบในการบริหารงานบุคคลขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ ดังนี้

๒.๑ เพื่อกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน และความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง การโอน การย้าย การเลื่อนระดับ การพัฒนา และการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ

๒.๓ เพื่อให้การใช้อัตรากำลังมีความเหมาะสม คุ้มค่า และสอดคล้องกับฐานะการเงินการคลัง รวมทั้งสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด

๒.๔ เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น การเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย นโยบายของรัฐบาล และการพัฒนาท้องถิ่นในอนาคต

๒.๕ เพื่อพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าของบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน

๒.๖ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการและประชาชน

๒.๗ เพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการสาธารณะและสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตกให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการดำเนินการ โดยคำนึงถึงหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การกำหนดอัตรากำลังมีความเหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและการพัฒนาในอนาคต ดังนี้

๓.๑ ยึดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๓.๒ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน และโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อกำหนดจำนวนและประเภทของตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๓ พิจารณาความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และการจัดสรรอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น การเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย และนโยบายของรัฐบาล

๓.๔ คำนึงถึงประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการใช้กำลังคน โดยจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงาน ลดความซ้ำซ้อนของภารกิจ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว

๓.๕ พิจารณาภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับฐานะการเงินการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และสัดส่วนที่กฎหมายกำหนด

๓.๖ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าของบุคลากร เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและการเปลี่ยนแปลงของภารกิจในอนาคต

๓.๗ เชื่อมโยงการบริหารอัตรากำลังกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาท้องถิ่น และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลสนับสนุนการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

๓.๘ ยึดหลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วม เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการและประชาชน

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ที่ตั้ง

ตำบลบางขันแตก ตั้งอยู่ห่างจากอำเภอเมืองสมุทรสงคราม ประมาณ ๑๒ กิโลเมตร

ทิศเหนือ	ติดกับ	ตำบลท้ายหาด อำเภอเมืองสมุทรสงคราม
ทิศใต้	ติดกับ	ตำบลคลองโคน อำเภอเมืองสมุทรสงคราม
ทิศตะวันออก	ติดกับ	ตำบลแหลมใหญ่ อำเภอเมืองสมุทรสงคราม
ทิศตะวันตก	ติดกับ	ตำบลปลายโพงพาง อำเภออัมพวา

เนื้อที่

ตำบลบางขันแตก มีเนื้อที่ทั้งหมด ๑๕.๔๙ ตารางกิโลเมตร หรือ ๙,๖๘๑ ไร่

ลักษณะภูมิประเทศ

ตำบลบางขันแตก เป็นที่ราบลุ่ม มีแม่น้ำลำคลองกระจายทั่วพื้นที่และมีสภาพ เป็นร่องสวนทำให้เหมาะแก่การทำสวนผลไม้และปลูกไม้ผลต่างๆ ราษฎรในพื้นที่จึงมีอาชีพปลูกพืชสวนประเภทไม้ผล ได้แก่ มะพร้าว ส้มโอ ลิ้นจี่ กล้วย และจาก เป็นต้น

ลักษณะภูมิอากาศ

ตำบลบางขันแตกได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้จากอ่าวไทยและทะเลจีนใต้ส่งผลให้สภาพอากาศของตำบลบางขันแตกเย็นสบาย เมื่อถึงฤดูหนาวก็ไม่หนาวจัดเมื่อถึงฤดูร้อนก็ไม่ร้อนจนเกินไป เมื่อถึงฤดูฝน ฝนจะตกชุกทำให้สภาพอากาศชุ่มชื่นตลอดปี ฤดูฝนเริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ไปจนถึงเดือนตุลาคม และฝนจะตกหนักในเดือนกันยายน ฤดูหนาวเริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน ไปจนถึงเดือนมกราคม เนื่องจากอยู่ใกล้ทะเลอากาศไม่หนาวจัด ฤดูร้อนเริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ไปจนถึงเดือนเมษายน อากาศไม่ร้อนจัด

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตกมีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ที่สำคัญดังนี้

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา
๑. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ	๑. การประกอบอาชีพทำเกษตร เช่น สวนมะพร้าว ส้มโอ ลิ้นจี่ ไม่ได้ผลเท่าที่ควร เนื่องจากปัญหาต้นทุนการผลิตสูงขึ้น ต้นทุนปุ๋ย ยา แรงงานสูงขึ้น ๒. ผลผลิตตกต่ำ เนื่องจากผลผลิต ทางการเกษตร ไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร และขาดการรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพ และขาดเงินทุนหมุนเวียน เกษตรกรจึงไม่มีส่วนในการตัดสินใจกำหนดราคาตลาด ราคาผลผลิตการเกษตรจึงไม่เป็นธรรม ๓. ประชาชนมีรายได้ไม่แน่นอน ผลผลิตที่ไม่แน่นอน เนื่องจากการประกอบ อาชีพต้องอาศัยความเหมาะสมของฤดูกาลและธรรมชาติ เช่น ปลูกลิ้นจี่ ส้มโอ เป็นต้น ๔. ประชาชนบางส่วนมีรายได้น้อย เนื่องจากมีอาชีพรับจ้าง และขาดที่ดินทำกิน เป็นของตนเอง
๒. ปัญหาด้านสังคม	๑. ขาดแหล่งให้ความรู้ด้านส่งเสริมอาชีพ ๒. ประชาชนขาดความรู้ในเรื่องของคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ ๓. จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่มีจำนวนมาก ๔. ปัญหายาเสพติด ๕. ประชาชนมีความยากจนมากขึ้น ๖. เกิดปัญหาการว่างงาน
๓. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ถนนเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน แคบ ไม่มีสะพานข้ามคลอง สะพานชำรุด และถนนชำรุด ๒. ลำคลองตื้นเขิน ๓. ขยายเขตไฟฟ้าไม่ทั่วถึง กระแสไฟฟ้าตก ๔. ไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะยังมีไม่ทั่วถึง ๕. ปัญหาการขาดทางระบายน้ำและท่อระบายน้ำเสีย
๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ	๑. แหล่งน้ำสำหรับการอุปโภคบริโภค ๒. คลองและลำประโดงสาธารณะมีสภาพตื้นเขิน ๓. คลองและลำประโดงสาธารณะขาดการปรับปรุงดูแล ๔. แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ๕. น้ำในลำคลองเน่าเสียไม่สามารถใช้การได้□
๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข	๑. ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุข ๒. ประชาชนยังไม่มีความรู้ด้านสาธารณสุข ขั้นพื้นฐาน ๓. การแพร่ระบาดของโรคติดต่อชนิดต่าง ๆ เช่น โรคพิษสุนัขบ้า โรคไข้เลือดออก ฯลฯ ๔. ปัญหาด้านสุขภาพอนามัยของผู้สูงอายุ และเด็กก่อนวัยเรียน สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง
๖. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร	๑. ขาดการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจของประชาชนในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตย ๒. ผู้นำหมู่บ้านขาดการประชาสัมพันธ์และขาดความประสานงานกับ อบต. และประชาชน ๓. เครื่องมือที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอ ๔. ประชาชนขาดความร่วมมือในการเข้าประชาคม
๗. ปัญหาด้านการศึกษา	๑. ขาดจุดรวมแหล่งให้การศึกษาด้านภูมิปัญญาของท้องถิ่น ๒. นักเรียนที่จบการศึกษาภาคบังคับไม่ได้เรียนต่อ ๓. นักเรียนบางส่วนครอบครัวมีฐานะยากจน ขาดทุนการศึกษา ๔. ประชาชนบางส่วนไม่รู้หนังสือ ๕. ขาดการอนุรักษ์ประเพณีของท้องถิ่น

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา
๘. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. ด้านแหล่งน้ำธรรมชาติ ๒. ขาดงบประมาณในการพัฒนาแหล่งน้ำ ๓. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษาสถานที่สาธารณะ

๑. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๑.๑ ดำเนินการตามระเบียบกฎหมายกับผู้ที่ปล่อยน้ำเน่าเสียลงสู่แหล่งน้ำธรรมชาติ

๑.๒ ปรับปรุงคุณภาพผลผลิตให้ดีขึ้น จัดให้มีการรวมกลุ่มของเกษตรกร

๑.๓ สนับสนุนส่งเสริมให้ประชาชนมีอาชีพ

๑.๔ ประสานงานขอความร่วมมือหรืองบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการให้ความช่วยเหลือตามกำลังความสามารถของแต่ละหน่วยงาน

๑.๕ ส่งเสริม สนับสนุนการรวมกลุ่มประกอบอาชีพของราษฎร เช่น เงินทุน วิทยากร การจัดหาตลาด

๒. ความต้องการด้านสังคม

๒.๑ ให้ความรู้กับประชาชนในเรื่องคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่

๒.๒ ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ด้อยโอกาส ผู้ทุพลภาพ เด็กด้อยโอกาส เด็กกำพร้า คนชรา

๒.๓ ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณธรรม จริยธรรม โดยการทำบุญตักบาตรเข้าวัดฟังธรรม รักษาศีลในโอกาสต่าง ๆ

๒.๔ จัดหาสถานที่สำหรับจัดเป็นลานกีฬาเพื่อให้เด็ก เยาวชนและประชาชนได้ใช้เป็นสถานที่ออกกำลังกาย และทำกิจกรรมต่าง ๆ จัดการแข่งขันกีฬาประจำปีและในโอกาสต่าง ๆ

๒.๕ อบรมสัมมนาให้เยาวชนรู้ถึงโทษและพิษภัยจากยาเสพติด ร่วมมือ กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อ ปราบปรามยาเสพติดให้ได้ผลอย่างจริงจัง

๒.๖ จัดตั้งศูนย์กีฬาประจำหมู่บ้าน / ตำบล และสนับสนุนอุปกรณ์กีฬา

๒.๗ การดำเนินงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๓.๑ ปรับปรุงถนนเข้าหมู่บ้าน ถนนเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน สร้างสะพานข้ามคลอง ขยายถนน สะพาน ซ่อมถนนและสะพานที่ชำรุด

๓.๒ ขุดลอกคูคลอง แพรกสาธารณะ

๓.๓ ขยายเขตไฟฟ้าให้ทั่วถึงและครอบคลุมพื้นที่

๓.๔ ติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะในจุดที่ยังไม่ทั่วถึงให้ครอบคลุม

๓.๕ เจาะบ่อบาดาล สร้างหอถังส่งน้ำประปาหมู่บ้าน

๓.๖ วางท่อเมนประปาให้ทั่วถึง

๓.๗ ซ่อมแซมไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะ

๔. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

๔.๑ จัดหา/จัดทำแหล่งน้ำสะอาดสำหรับบริโภค

๔.๒ แก้ไขปัญหาน้ำบาดาลที่มีรสเค็ม

๔.๓ จัดระบบบำบัดน้ำจากบ้านเรือนและโรงงานอุตสาหกรรมให้สะอาดก่อนปล่อยลงสู่แหล่งน้ำธรรมชาติ

๔.๔ ปรับปรุงซ่อมแซม ประปาหมู่บ้าน เช่น บ่อบาดาล หอถังท่อเมนประปา

๕. ความต้องการด้านสาธารณสุข

๕.๑ รณรงค์ให้ประชาชนในพื้นที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านสาธารณสุขให้มากยิ่งขึ้น

๕.๒ ประชาสัมพันธ์/อบรม ให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจด้านสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน

๕.๓ จัดหาบริการด้านสุขภาพอนามัยให้กับผู้สูงอายุ และเด็กก่อนวัยเรียน สตรี และคนพิการ

๕.๔ ให้มีการป้องกันและระงับโรคติดต่อ

๖. ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

๖.๑ สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่น ตลอดจนให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในระบอบประชาธิปไตย

๖.๒ จัดหาอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ สะดวก รวดเร็ว

๖.๓ ส่งเสริมการจัดฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน

๖.๕ จัดให้มีการประชาคมตำบล หมู่บ้านอย่างสม่ำเสมอ

๖.๖ อุดหนุน/สนับสนุนส่วนราชการ สำหรับกิจการในอำนาจหน้าที่ของ อบต.

๗. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗.๑ จัดให้มีจุดรวมแหล่งให้การศึกษาภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ถาวร

๗.๒ สนับสนุนงบประมาณเพื่อเป็นทุนการศึกษาให้กับนักเรียนดีแต่ครอบครัวมีฐานะยากจน

๗.๓ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปกครอง เห็นความสำคัญด้านการศึกษาของบุตรหลานและส่งให้เรียนในชั้นที่สูงขึ้นจากการศึกษาภาคบังคับ

๗.๔ รณรงค์ส่งเสริมให้ประชาชนที่ไม่รู้หนังสือให้มีความรู้ความสามารถอ่านออกเขียนได้

๗.๕ สนับสนุน ด้านวัฒนธรรม ประเพณี และการละเล่นท้องถิ่น

๗.๖ การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพิ่มขึ้นให้พอเพียง

๗.๗ ขยายโอกาสทางการศึกษา/จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพิ่มขึ้นให้พอเพียง

๗.๘ จัดสร้างที่อ่านหนังสือพิมพ์/ศาลาอเนกประสงค์ประจำหมู่บ้านให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

๘. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘.๒ รณรงค์ให้ประชาชนไม่ทิ้งขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล ลงแม่น้ำลำคลอง จัดหาเรือเก็บขยะจากบ้านเรือนประชาชนตามคลองสายหลัก

๘.๓ จัดค่ายเยาวชนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตกนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตกให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตกจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัย ของประชากรนอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร

โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))

(๓) ให้มีและบำรุงรักษาไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))

(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))

(๕) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

(๖) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

(๗) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น(มาตรา ๑๗ (๑๖))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘)

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๓))

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))

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

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

(๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

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

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

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๗))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(มาตรา ๑๗ (๑๖))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตกได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

จากภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ดังกล่าวข้างต้น จะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก ได้ครอบคลุมทุกด้านภายใต้กรอบกฎหมายที่ได้กำหนดให้มีอำนาจและหน้าที่ไว้ ทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงงบประมาณและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยพิจารณาดำเนินการตามความต้องการของประชาชน และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนพัฒนาภาค แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด แผนพัฒนาจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสมุทรสงคราม ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น รวมถึงการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต ด้วยเทคนิค SWOT Analysis รายละเอียดดังนี้

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

หมุดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน สนับสนุนการจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับการพัฒนาท้องถิ่น การจัดบริการสาธารณะ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

หมุดหมายที่ ๑๐ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

- สนับสนุนการวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาสมรรถนะ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร

หมุดหมายที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

- รองรับการกำหนดอัตรากำลังด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการภัยพิบัติ

หมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนภาครัฐที่มีสมรรถนะสูง มุ่งผลสัมฤทธิ์ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

- เป็นหมุดหมายที่เกี่ยวข้องกับแผนอัตรากำลังโดยตรง เน้นการกำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ การบริหารผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

หมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

- สนับสนุนการปรับโครงสร้างอัตรากำลัง การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และการยกระดับการให้บริการประชาชน

แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

แผนพัฒนาภาคกลาง (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

จุดเน้นการพัฒนา “ฐานการผลิตสินค้าและบริการมูลค่าสูง”

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

(๑) ยกระดับการผลิตสินค้าเกษตรและผลิตภัณฑ์เกษตรแปรรูปที่มีมูลค่าเพิ่มสูงได้มาตรฐานระดับสากล

(๒) ส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวสำคัญและแหล่งท่องเที่ยวชุมชนให้เป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวคุณภาพ

(๓) พัฒนาระบบบริการส่งเสริมสุขภาพและการให้บริการทางการแพทย์ที่มีศักยภาพในการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้ได้มาตรฐานในระดับสากล

(๔) พัฒนาเมือง เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนและเมืองชายแดน รวมทั้งพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคกลาง-ตะวันตก ให้เป็นศูนย์กลางการกระจายความเจริญทางเศรษฐกิจของภาคกลาง

(๕) พัฒนาและยกระดับความสามารถในการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตของภาคกลาง

(๖) ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม

แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ๒ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เป้าหมายการพัฒนากลุ่มจังหวัด

“เพชรสมุทรคีรีมั่งคั่ง เศรษฐกิจเติบโต บนฐานทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมที่สมดุลและยั่งยืน”

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 ยกระดับคุณภาพสินค้าเกษตรให้มีมูลค่าสูง และอุตสาหกรรมการเกษตรที่ เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 พัฒนาเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวที่หลากหลายและได้มาตรฐานสากล

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 เพิ่มขีดความสามารถภาคอุตสาหกรรมและบริการด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

ประเด็นการพัฒนาที่ 4 รักษา ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

แผนพัฒนาจังหวัดสมุทรสงคราม (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

<u>วิสัยทัศน์</u>

“เมืองแห่งความสุข อาหารปลอดภัย ท่องเที่ยวหลากหลาย ใส่ใจสิ่งแวดล้อม”

<u>พันธกิจ</u>

๑. บริหารยุทธศาสตร์จังหวัดสมุทรสงคราม สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๒. ประสานงานส่งเสริม สนับสนุน และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในลักษณะประชารัฐในจังหวัดสมุทรสงคราม สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนพร้อมรับต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๓. กำกับ ตรวจสอบและควบคุมการบริหารราชการจังหวัดสมุทรสงครามตามหลักธรรมาภิบาล

<u>ประเด็นการพัฒนาจังหวัด</u>

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ : ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวรูปแบบหลากหลาย และพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ : ยกระดับผลิตภัณฑ์โดยใช้อัตลักษณ์ของจังหวัด และส่งเสริมสินค้าเกษตร ประมงปลอดภัย

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ : ยกระดับคุณภาพชีวิตทุกช่วงวัย และพร้อมรับมือโรคอุบัติใหม่

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ : ฟื้นฟูแหล่งน้ำ บริหารจัดการขยะ พัฒนาป่าชายเลน และส่งเสริมพลังงานทดแทน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม

<u>วิสัยทัศน์</u>

“เมืองน่าอยู่ คู่วัฒนธรรม ส่งเสริมการศึกษา สร้างคุณภาพชีวิต อยู่แบบเศรษฐกิจพอเพียง”

เป้าประสงค์

๑. โครงสร้างพื้นฐานได้ตามกำหนด

๒.พัฒนาคุณภาพชีวิต การศึกษา ศิลปะ การกีฬา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญา ท้องถิ่นให้ดียิ่งขึ้น

๓.ประชาชนอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข ห่างไกลยาเสพติด มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔.เพื่อพัฒนาด้านการเกษตรกรรม การลงทุนในภาคอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยวให้ดียิ่งขึ้น

๕.เพื่อให้เกษตรกรมีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้

๖.ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และพัฒนาอย่างยั่งยืน

๗.องค์กรและบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านสาธารณสุขการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการศึกษา ศาสนา ศิลปะ การกีฬาวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาและการส่งเสริมเกษตรกรรม การลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก

<u>วิสัยทัศน์</u>

“โครงสร้างพื้นฐานและการศึกษาดีพร้อม สิ่งแวดล้อมยั่งยืน พลิกฟื้นอาชีพ เร่งรีบเรื่องสุขภาพ”

พันธกิจ

๑. มุ่งเน้นการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์โครงสร้างพื้นฐาน พัฒนาระบบการบริการสาธารณูปโภค สาธารณูปการรวมถึงการคมนาคมขนส่งให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการสาธารณะได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาด้านสาธารณสุข การศึกษา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญหาท้องถิ่น และอาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

๓. อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างประหยัดและคุ้มค่าสอดคล้องกับศักยภาพการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานภายใต้หลักธรรมมาภิบาล

ยุทธศาสตร์

คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตกร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่างๆที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ ๖ ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศิลปะ การกีฬา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาและการส่งเสริมเกษตรกรรม การลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

เป้าประสงค์

(๑) การคมนาคมทั้งทางบกและทางน้ำมีความสะดวกและรวดเร็ว

(๒) ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เพียงพอและทั่วถึง

(๓) ส่งเสริมการศึกษา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น

(๔) เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส ได้รับการดูแลทั่วถึง

(๕) ประชาชนมีความรู้และได้รับการดูแลรักษาสุขภาพอนามัย ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ

(๖) ชุมชนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๗) ประชาชนมีอาชีพและมีรายได้เพิ่มขึ้นและพอเพียง

(๘) ประชาชนดำเนินชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

(๙) จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ไม่ให้เกิดมลพิษและมีความยั่งยืน

(๑๐) การบริหารจัดการองค์กรและชุมชนมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

(๑๑) ช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยของประชาชนเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัด

(๑) ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้ใช้บริการร้อยละ ๘๐
(๒) ระบบสาธารณูปโภคในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีเพียงพอและทั่วถึงร้อยละ ๘๐
(๓) เยาวชนมีการศึกษาเพิ่มขึ้น
(๔) ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามยังคงอยู่
(๕) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น
(๖) ประชาชนในชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้นและดำรงชีวิตอย่างสงบสุข

ค่าเป้าหมาย

(๑) ด้านการได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
(๒) ประชาชนสุขภาพดี มีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
(๓) ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
(๔) ประชาชนอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข
(๕) มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข
(๖) การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

กลยุทธ์

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(๓) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
(๔) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
(๕) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
(๖) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
(๗) รักษาความสะอาด กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
(๘) บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
(๙) เพิ่มประสิทธิภาพ พัฒนาบุคลากร พัฒนาองค์กร มีระบบการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตกจะดำเนินการ

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นๆ นั้นได้กำหนดภารกิจ หน้าที่ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ในหลายๆ ด้าน ซึ่งครอบคลุมและสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและผู้บริหารท้องถิ่นประกอบกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตกวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ

๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา

๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและประเพณี

๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพของกลุ่มอาชีพ

๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตกการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ 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 จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

การวิเคราะห์ SWOT Analysis ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตามภารกิจของแต่ละตำแหน่ง ๒. มีความรับผิดชอบ เสียสละ และพร้อมให้บริการประชาชน ๓. สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย ระเบียบ และนโยบายของรัฐได้ดี ๔. มีความสามัคคีและสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๕. มีจิตสำนึกในการให้บริการสาธารณะและยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	๑. บุคลากรบางส่วนยังขาดความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม ๒. บุคลากรบางตำแหน่งต้องรับผิดชอบหลายหน้าที่ทำให้ภาระงานสูง ๓. การพัฒนาทักษะด้านภาษาและเทคโนโลยีสารสนเทศยังไม่ทั่วถึง ๔. การถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างบุคลากรยังไม่มีระบบที่ชัดเจน ๕. บุคลากรบางส่วนยังขาดทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและการใช้ระบบดิจิทัลขั้นสูง
โอกาส (Opportunities)	**ภัยคุกคาม(Threats)**
๑. ภาครัฐมีนโยบายสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ๒. มีหลักสูตรฝึกอบรมจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานภายนอก ๓. เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน ๔. สามารถเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ (Online Learning / e-Learning) ได้สะดวก ๕. มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และศึกษาดูงานกับ อปท.อื่น	๑. กฎหมาย ระเบียบ และนโยบายภาครัฐมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทำให้ต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่อง ๒. ภารกิจขององค์กรเพิ่มขึ้น ขณะที่จำนวนบุคลากรมีจำกัด ๓. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ต้องพัฒนาความรู้อย่างสม่ำเสมอ ๔. งบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรมีข้อจำกัดในบางปีงบประมาณ ๕. ความคาดหวังของประชาชนต่อคุณภาพการให้บริการของภาครัฐมีแนวโน้มสูงขึ้น

การวิเคราะห์ SWOT Analysis ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม (ระดับตัวองค์กร)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ๒. มีโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน ๓. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กร	๑. บุคลากรบางสายงานมีจำนวนไม่เพียงพอกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น ทำให้ต้องปฏิบัติงานหลายด้าน ๒. ตำแหน่งเฉพาะทางบางตำแหน่งยังขาดผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดภาระงานสะสม ๓. งบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรและเทคโนโลยีมีข้อจำกัด ๔. บุคลากรบางส่วนยังขาดทักษะด้านดิจิทัล การวิเคราะห์ข้อมูล และการใช้นวัตกรรมสมัยใหม่

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๔. มีการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือระหว่างส่วนราชการเป็นอย่างดี ๕. มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานและการให้บริการประชาชนเพิ่มขึ้น ๖. บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนและยึดหลักธรรมาภิบาล□	๕. การบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) และการถ่ายทอดประสบการณ์ยังไม่เป็นระบบ
โอกาส (Opportunities)	**ภัยคุกคาม(Threats)**
๑. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) และการพัฒนาระบบบริการภาครัฐอิเล็กทรอนิกส์ ๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานภายนอกจัดหลักสูตรพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ๓. เทคโนโลยีดิจิทัลและระบบสารสนเทศช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานและการให้บริการประชาชน ๔. มีโอกาสสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และสถาบันการศึกษาในการพัฒนาบุคลากร ๕. การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ (e-Learning) ช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง	๑. กฎหมาย ระเบียบ และนโยบายของภาครัฐมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทำให้ต้องปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ๒. ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ขณะที่อัตรากำลังและงบประมาณมีข้อจำกัด ๓. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้บุคลากรต้องพัฒนาความรู้และทักษะอยู่ตลอดเวลา ๔. ความคาดหวังของประชาชนต่อการให้บริการของภาครัฐสูงขึ้น ทั้งด้านความรวดเร็ว ความโปร่งใส และคุณภาพการบริการ ๕. สถานการณ์ภัยพิบัติ โรคอุบัติใหม่ และการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม อาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. กองคลัง

๓. กองช่าง

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก ดังกล่าว ได้กำหนดโครงสร้างไว้ให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตกกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ ดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก พิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก ที่ต้องดำเนินการแก้ไขตามภารกิจหลักและภารกิจรอง ตามอำนาจหน้าที่ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจ ดังนี้

- **โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก**

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่	**๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานบริหารงานคลัง ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	**๒. กองคลัง** ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานบริหารงานคลัง ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	**๓. กองช่าง** ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๓ งานรักษาความสะอาด ๔.๔ งานป้องกันและควบคุมโรค	**๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** ๔.๑ ฝ่ายส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด ๔.๒ กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพ - งานงานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๓ งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย	**๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๓ งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	**๖. หน่วยตรวจสอบภายใน**

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตกได้กำหนดกรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐–๒๕๗๒) โดยยึดหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักประสิทธิภาพ (Efficiency) ความคุ้มค่า (Value for Money) และผลสัมฤทธิ์ของงาน (Result Based Management) เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและอัตรากำลังมีความเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน และสถานะทางการเงินการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของนโยบายภาครัฐและการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การกำหนดตำแหน่งและอัตรากำลังได้พิจารณาจากกรอบแนวคิดที่สำคัญ ดังนี้

๑. หลักภารกิจ อำนาจหน้าที่ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

กำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมถึงกฎหมาย ระเบียบ และนโยบายของรัฐบาลที่มอบหมายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ

๒. หลักปริมาณงาน (Workload Analysis)

วิเคราะห์ปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการจากข้อมูลการปฏิบัติงานย้อนหลัง แนวโน้มการเพิ่มขึ้นของภารกิจ และความจำเป็นในการให้บริการประชาชน เพื่อให้มีจำนวนบุคลากรเหมาะสมกับภาระงานที่เกิดขึ้นจริง

๓. หลักโครงสร้างส่วนราชการและสายการบังคับบัญชา

กำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กร การแบ่งส่วนราชการ และสายการบังคับบัญชา เพื่อให้การบริหารงานมีความคล่องตัว ลดความซ้ำซ้อน และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๔. หลักสมรรถนะและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

กำหนดตำแหน่งโดยคำนึงถึงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละสายงาน

๕. หลักความคุ้มค่าและฐานะการเงินการคลัง

พิจารณาภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และหลักเกณฑ์ที่ ก.อบต. กำหนด โดยคำนึงถึงความสามารถในการรองรับภาระงบประมาณขององค์กรในระยะยาว

๖. หลักการรองรับยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาท้องถิ่น

กำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาท้องถิ่น แผนพัฒนาบุคลากร และนโยบายของผู้บริหาร เพื่อให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิผล

๗. หลักการพัฒนาสู่รัฐบาลดิจิทัล (Digital Government)

สนับสนุนการกำหนดตำแหน่งที่จำเป็นต่อการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การให้บริการประชาชนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) การบริหารจัดการข้อมูล และการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล

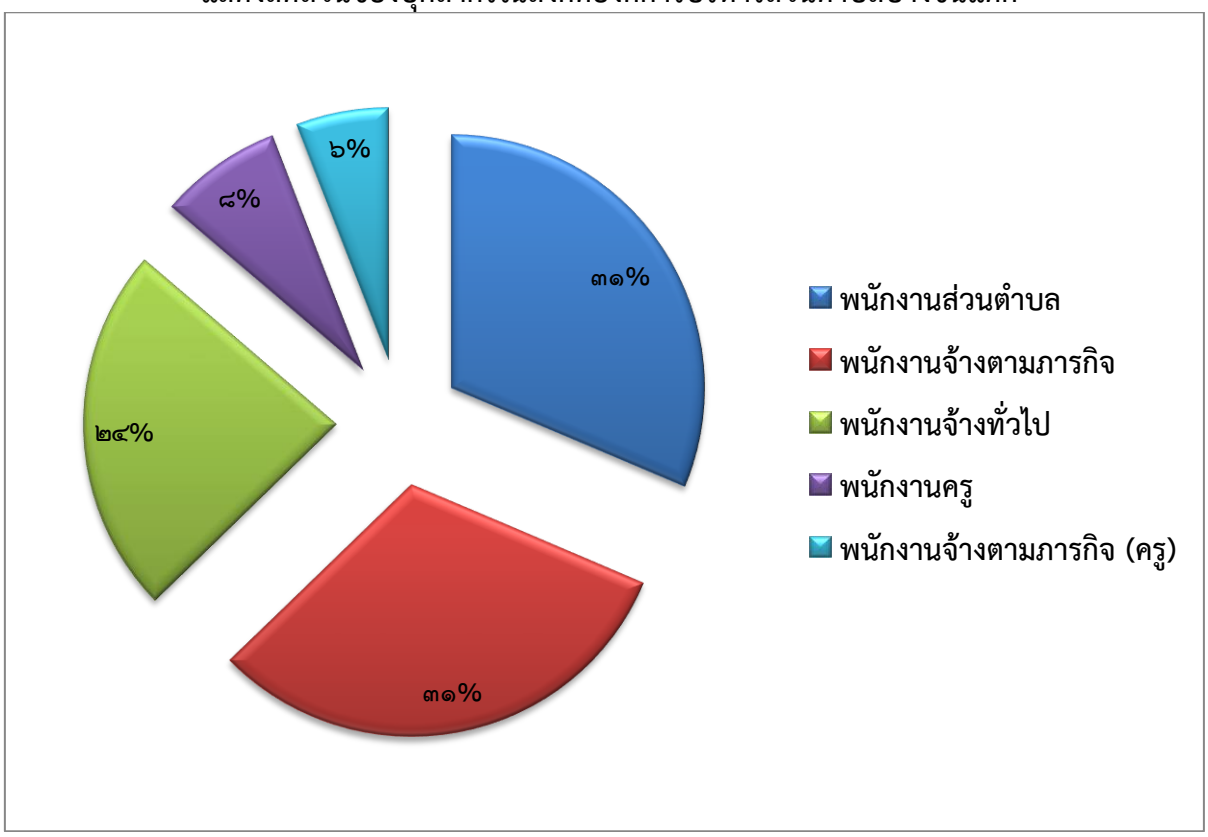
๘. หลักการบริหารอัตรากำลังอย่างยืดหยุ่น

พิจารณาการใช้ตำแหน่งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้เหมาะสมกับลักษณะภารกิจ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของภารกิจในอนาคต

สรุปผลการวิเคราะห์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านภารกิจ โครงสร้างองค์กร ปริมาณงาน ภาระค่าใช้จ่าย และสมรรถนะของบุคลากร พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตกมีแนวโน้มภารกิจเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านโครงสร้างพื้นฐาน การบริหารงานดิจิทัล การจัดการสิ่งแวดล้อม การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การสาธารณสุข และการให้บริการประชาชน ส่งผลให้มีความจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น พร้อมทั้งกำหนดตำแหน่งเฉพาะทางที่จำเป็น เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารราชการและการให้บริการประชาชนให้มีคุณภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล

แผนภูมิอัตรากำลัง
แสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือกำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลอันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงานเพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- หน่วยตรวจสอบภายใน คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี และแผนการตรวจสอบภายในระยะยาว งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี ตรวจสอบการจัดหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน ตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน ตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบายวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัดคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

(๓) แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

การวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis) เป็นกระบวนการคาดการณ์ความต้องการกำลังคนขององค์กรในอนาคต โดยพิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนงาน โครงการ ปริมาณงาน โครงสร้างองค์กร ตลอดจนปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินงาน เพื่อให้สามารถกำหนดจำนวนและประเภทของบุคลากรที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ และรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบล การวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคนควรคำนึงถึงประเด็นสำคัญ ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์กร

พิจารณาภารกิจตามกฎหมาย ระเบียบ และนโยบายของรัฐบาล รวมถึงภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน เพื่อประเมินความจำเป็นในการใช้กำลังคนแต่ละสายงาน

๒. การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาท้องถิ่น

เชื่อมโยงแผนอัตรากำลังกับยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาท้องถิ่น แผนปฏิบัติราชการ และนโยบายของผู้บริหาร เพื่อให้การจัดสรรบุคลากรสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

๓. การวิเคราะห์ปริมาณงาน (Workload Analysis)

ประเมินปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ โดยใช้ข้อมูลผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง แนวโน้มการเพิ่มขึ้นของภารกิจ และจำนวนผู้รับบริการ เพื่อกำหนดจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม

๔. การวิเคราะห์โครงสร้างองค์กรและการแบ่งงาน

พิจารณาความเหมาะสมของโครงสร้างส่วนราชการ การกระจายภารกิจ และความซ้ำซ้อนของงาน เพื่อให้การใช้กำลังคนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๕. การวิเคราะห์สมรรถนะที่องค์กรต้องการ (Competency Requirements)

กำหนดความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับแต่ละตำแหน่ง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี กฎหมาย และการให้บริการประชาชน

๖. การวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

พิจารณาปัจจัยภายนอกและภายใน เช่น การเปลี่ยนแปลงกฎหมาย การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ นโยบายรัฐบาล และความต้องการของประชาชน ซึ่งอาจส่งผลต่อความต้องการกำลังคนในอนาคต

๗. การวิเคราะห์ข้อจำกัดด้านงบประมาณและฐานะการคลัง

พิจารณาความสามารถในการรองรับค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร โดยคำนึงถึงข้อกำหนดตามกฎหมายและวินัยการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การกำหนดอัตรากำลังมีความเหมาะสมและยั่งยืน

ผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน

การวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่งของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม มีข้อมูลรองรับการขอกำหนดตำแหน่งใหม่ การปรับปรุงหรือยุบเลิกตำแหน่ง รวมทั้งช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ สามารถรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะยาว และตอบสนองต่อการให้บริการประชาชนได้อย่างมีคุณภาพและคุ้มค่าต่อการใช้งบประมาณ

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

<u>หมายเหตุ</u>

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

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

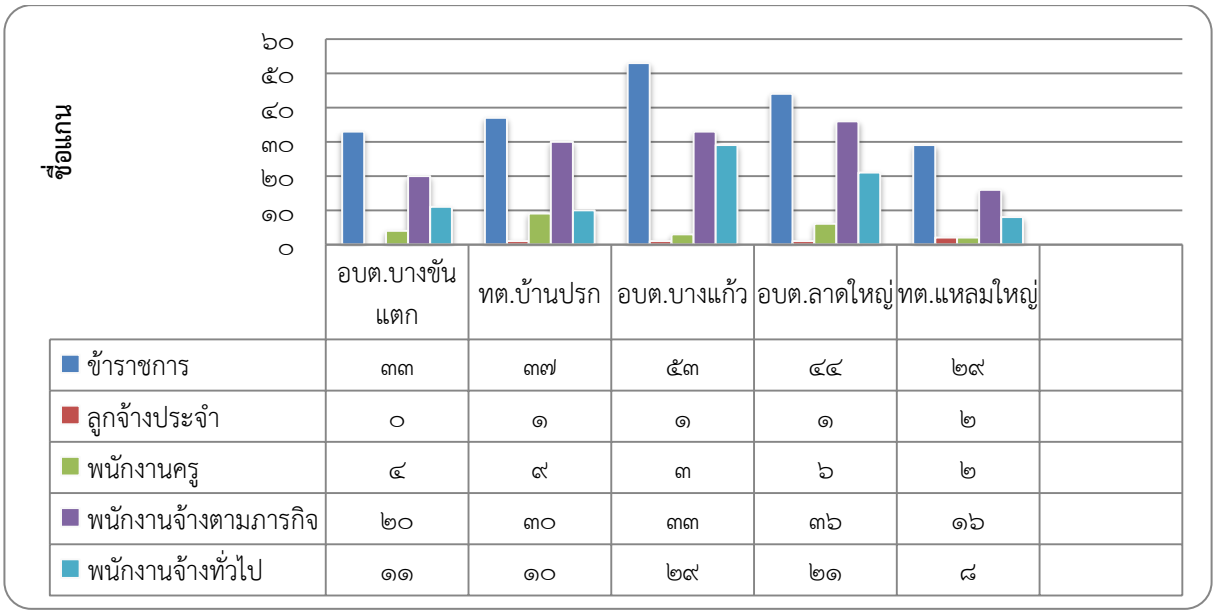
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก (การตรวจประเมิน LPA)

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

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่องและสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้
- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านปรก และองค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพาง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



	อบต.บางขันแตก	ทต.บ้านปรก	อบต.บางแก้ว	อบต.ลาดใหญ่	ทต.แหลมใหญ่	
ข้าราชการ	๓๓	๓๗	๕๓	๔๔	๒๙	
ลูกจ้างประจำ	๐	๑	๑	๑	๒	
พนักงานครู	๔	๙	๓	๖	๒	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒๐	๓๐	๓๓	๓๖	๑๖	
พนักงานจ้างทั่วไป	๑๑	๑๐	๒๙	๒๑	๘	

จากข้อมูลเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดประชากร ลักษณะภูมิประเทศ และบริบทการให้บริการสาธารณะใกล้เคียงกัน ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก เทศบาลตำบลบ้านปรก องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว องค์การบริหารส่วนตำบลลาดใหญ่ และเทศบาลตำบลแหลมใหญ่ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตกมีจำนวนบุคลากรรวม ๖๘ คน อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน

การวิเคราะห์อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก ได้ดำเนินการเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดสมุทรสงคราม จำนวน ๔ แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลบ้านปรก องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว องค์การบริหารส่วนตำบลลาดใหญ่ และเทศบาลตำบลแหลมใหญ่ ซึ่งเป็นองค์กรที่มีลักษณะภูมิประเทศ สภาพเศรษฐกิจ สังคม การประกอบอาชีพของประชาชน และขนาดประชากรอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน จึงสามารถใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในการวิเคราะห์ความเหมาะสมของอัตรากำลังได้

จากข้อมูลพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตกมีอัตรากำลังรวม ๖๘ อัตรา ประกอบด้วยข้าราชการ ๓๓ อัตรา พนักงานครู ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒๐ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๑๑ อัตรา ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น พบว่า มีอัตรากำลังรวมต่ำกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว (๑๑๙ อัตรา) องค์การบริหารส่วนตำบลลาดใหญ่ (๑๐๘ อัตรา) และเทศบาลตำบลบ้านปรก (๘๗ อัตรา) โดยมีจำนวนสูงกว่าเฉพาะเทศบาลตำบลแหลมใหญ่ (๕๗ อัตรา) เท่านั้น

เมื่อพิจารณารายประเภทบุคลากร พบว่า จำนวนข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตกอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเทียบกับหน่วยงานที่ศึกษา แต่จำนวน พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปมีจำนวนค่อนข้างน้อย เมื่อเทียบกับองค์กรที่มีขนาดใกล้เคียงกัน โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วและองค์การบริหารส่วนตำบลลาดใหญ่ ซึ่งมีการจัดสรรพนักงานจ้างเพื่อรองรับภารกิจการให้บริการประชาชนในจำนวนที่สูงกว่าอย่างชัดเจน

ทั้งนี้ ความแตกต่างของจำนวนอัตรากำลังมิได้สะท้อนเพียงขนาดขององค์กรเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับภารกิจเฉพาะด้าน การจัดตั้งหน่วยงานภายใน จำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การให้บริการสาธารณะ และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของแต่ละองค์กร อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากลักษณะพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก ซึ่งเป็นพื้นที่เกษตรกรรมและชุมชนริมแม่น้ำ มีภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐาน การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การพัฒนาคุณภาพชีวิต และการให้บริการ

ประชาชนในหลายด้าน ประกอบกับแนวโน้มภารกิจที่เพิ่มขึ้นตามนโยบายของรัฐ ทำให้บุคลากรแต่ละตำแหน่งต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน ส่งผลให้มีภาระงานเฉลี่ยต่อคนค่อนข้างสูง

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังจึงสะท้อนให้เห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตกมีการบริหารอัตรากำลังในลักษณะกระชับและประหยัดงบประมาณ แต่ในขณะเดียวกัน บุคลากรต้องรองรับภารกิจที่หลากหลายมากกว่าหลายองค์กรที่มีบริบทใกล้เคียงกัน การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มเติมในตำแหน่งที่จำเป็น หรือการปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงาน จึงเป็นแนวทางที่เหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถรองรับภารกิจขององค์กรในอนาคต และยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชนได้อย่างต่อเนื่อง

ข้อสังเกตเชิงวิชาการ: การเปรียบเทียบอัตรากำลังในครั้งนี้เป็นเพียงข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังของแต่ละองค์กรย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ได้แก่ ภารกิจตามกฎหมาย โครงสร้างส่วนราชการ ฐานะการคลัง ปริมาณงานจริง และนโยบายของผู้บริหาร จึงควรใช้ผลการวิเคราะห์ร่วมกับการวิเคราะห์ภาระงาน (Workload Analysis) และการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis) เพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมตามหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก ได้ดำเนินการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน และความจำเป็นของส่วนราชการ โดยมีการกำหนดเพิ่มและปรับปรุงตำแหน่ง รวมทั้งปรับเปลี่ยนตำแหน่งจากประเภททั่วไปเป็นประเภทวิชาการในสายงานเดียวกัน เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และสามารถรองรับภารกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สำหรับตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตกได้ดำเนินการสรรหาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งโดยวิธีการรับโอน การรับโอนย้าย และการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสถ.) เพื่อให้สามารถบรรจุบุคลากรได้ครบตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตกคาดการณ์ว่า ภายในระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ จะสามารถสรรหาและบรรจุพนักงานส่วนตำบลเข้าดำรงตำแหน่งที่ว่างได้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้มีบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจขององค์กร ลดภาระงานของบุคลากรเดิม เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ และยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชนให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่นๆ ที่จาเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต๒๖

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี ๕๒ สัปดาห์

๑ สัปดาห์จะทำ ๕ วัน

๑ ปี จะมีวันทำ ๒๖๐ วัน

วันหยุดราชการประจำปี ๑๓ วัน

วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) ๑๐ วัน

คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย ๗ วัน

รวมวันหยุดใน ๑ ๓๐ วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐–๑๖.๓๐ น. – เวลาพักกลางวัน ๑ ชม. – เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐–๑๖.๓๐ น. – เวลาพักกลางวัน ๑ ชม. – เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมา

และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	**๒**	**๒**	**๒**	**๒**	**-**	**-**	**-**	
	<u>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u>								
	พนักงานส่วนตำบล								
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔	นักจัดการงานทั่วไป (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นิติกร (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ปก/ชก)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๙	นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๒	ผู้ช่วยนิติกร	๐	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ๑
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	คนสวน	๑	๐	๐	๐	- ๑	-	-	ยุบเลิก
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๗	คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๑๘	นักการ	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	รวม	**๑๗**	**๒๐**	**๒๐**	**๒๐**	**+๓**	**-**	**-**	
	<u>กองคลัง</u>								

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๑	นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑
๒๙	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	**๑๓**	**๑๓**	**๑๓**	**๑๓**	**-**	**-**	**-**	
	<u>กองช่าง</u>								
๓๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	วิศวกรโยธา (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๓	นักจัดการงานช่าง (ปก/ชก)	๐	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
๓๔	นายช่างโยธา (ปง/ชง)	๒	๑	๑	๑	- ๑	-	-	ยุบเลิก ๑
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๕	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	รวม	**๘**	**๑๑**	**๑๑**	**๑๑**	**+๓**	**-**	**-**	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
๔๒	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๓	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๔	หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๕	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๗	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-			ว่างเดิม
๔๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๒	คนงานประจำรถขยะ	๔	๖	๖	๖	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม ๒
๕๓	คนงาน	๐	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
	รวม	**๑๔**	**๑๘**	**๑๘**	**๑๘**	**+๔**	**-**	**-**	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๕๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๕๕	นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๖	นักสันทนาการ (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานครู								
๕๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม
๕๖	ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่างเดิม ๓
๕๙	ครูผู้ช่วย	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๖๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๖๒	คนงาน	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	รวม	**๒๐**	**๒๑**	**๒๑**	**๒๑**	**+๑**	**-**	**-**	
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
๖๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	**๑**	**๑**	**๑**	**๑**	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	**๗๕**	**๘๖**	**๘๖**	**๘๖**	**+ ๑๑**	**-**	**-**	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๗๑๒,๔๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๒,๘๔๐	๔๕,๓๖๐	๔๘,๑๒๐	๙๒๓,๒๘๐	๙๖๘,๖๔๐	๑,๐๑๖,๗๖๐	๕๙,๓๗๐
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๖๕,๔๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๙๖๐	๓๖,๐๐๐	๓๘,๑๖๐	๖๔๑,๔๐๐	๖๗๗,๔๐๐	๗๑๕,๕๖๐	๔๗,๑๒๐
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ว่างเดิม
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๗๔,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๖๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๖๐๐	๒๙๑,๓๖๐	๓๐๘,๘๘๐	๓๒๗,๔๘๐	๒๒,๙๐๐
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๓๕๙,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๖๐๐	๒๒,๙๒๐	๒๔,๓๖๐	๓๘๑,๔๘๐	๔๐๔,๔๐๐	๔๒๘,๗๖๐	๒๙,๙๙๐
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๒๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๖๐	๑๔,๔๐๐	๑๕,๒๔๐	๒๓๘,๕๖๐	๒๕๒,๙๖๐	๒๖๘,๒๐๐	๑๘,๗๕๐
๗	นิติกร	ชำนาญการ	๑	๑	๓๒๗,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๒๐,๘๘๐	๒๒,๐๘๐	๓๔๖,๘๐๐	๓๖๗,๖๘๐	๓๘๙,๗๖๐	๒๗,๒๖๐
๘	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปก/ชก	๑	๐	๐	-	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	กำหนดเพิ่ม
๙	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๗๐,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๓๒๐	๑๗,๒๘๐	๑๘,๒๔๐	๒๘๖,๘๐๐	๓๐๔,๐๘๐	๓๒๒,๓๒๐	๒๒,๕๔๐
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๐๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๙,๐๘๐	๒๐,๒๘๐	๓๑๘,๐๐๐	๓๓๗,๐๘๐	๓๕๗,๓๖๐	๒๕,๐๐๐
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๘๗,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๗๒๐	๑๙๘,๔๘๐	๒๑๐,๔๘๐	๒๒๓,๒๐๐	๑๕,๖๐๐
๑๒	ผู้ช่วยนิติกร	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	๒๑๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๗,๘๐๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	กำหนดเพิ่ม
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๓๓,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๑๐,๒๐๔	๒๔๒,๗๖๐	๒๕๒,๔๘๐	๒๖๒,๖๘๐	๑๙,๔๕๐
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๙๓,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๒๐๑,๗๒๐	๒๐๙,๘๘๐	๒๑๘,๒๘๐	๑๖,๑๖๐
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑๗๒,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๗๙,๒๘๐	๑๘๖,๔๘๐	๑๙๔,๐๔๐	๑๔,๓๖๐
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๐	๐	-	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	๑๖๗,๐๔๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	กำหนดเพิ่ม
๑๗	คนสวน	-	๐	๐	๐	-	๐	๐	๐	- ๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ยุบเลิก
๑๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๔๙,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๑๖๐	๑๖๑,๔๐๐	๑๖๗,๘๘๐	๑๒,๔๓๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑๙	นักการ	-	๑	๐	๐	-	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๒๐	คนงาน	-	๔	๓	๔๓๒,๐๐๐	-	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๙,๐๐๐
	<u>กองคลัง</u> (๐๔)																		
๒๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๕๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๔๘๐	๓๕,๔๐๐	๓๗,๕๖๐	๖๓๑,๕๖๐	๖๖๖,๙๖๐	๗๐๔,๕๒๐	๔๖,๓๔๐
๒๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก/ชก	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
๒๓	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๑	๑	๓๒๗,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๒๐,๘๘๐	๒๒,๐๘๐	๓๔๙,๘๐๐	๓๗๐,๖๘๐	๓๙๒,๗๖๐	๒๗,๒๖๐
๒๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
๒๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
๒๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๐	๑๖๗,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	ว่างเดิม
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	๑๓,๙๒๐
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๐	๑๖๗,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	ว่างเดิม
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๕๘,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๑๖๔,๕๒๐	๑๗๑,๑๒๐	๑๗๘,๐๘๐	๑๓,๑๘๐
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๘๒,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๑๘๙,๗๒๐	๑๙๗,๔๐๐	๒๐๕,๓๒๐	๑๕,๒๐๐
๓๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๔๕,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๑,๔๔๐	๑๕๗,๕๖๐	๑๖๓,๙๒๐	๑๒,๑๓๐
๓๓	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-		-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	<u>กองช่าง</u> (๐๕)																		
๓๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๗๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๔,๕๖๐	๓๖,๖๐๐	๓๘,๗๖๐	๖๕๑,๒๔๐	๖๘๗,๘๔๐	๗๒๖,๖๐๐	๔๗,๘๙๐
๓๕	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
๓๖	นักจัดการงานช่าง	ปก/ชก	๑	๐	-	-	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	กำหนดเพิ่ม
๓๗	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
๓๘	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๐	๐	๐	-	๐	๐	๐	- ๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ยุบเลิก
๓๙	นายช่างไฟฟ้า	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๔๒,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๖๔๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๓๒๐	๒๕๖,๖๘๐	๒๗๒,๑๖๐	๒๘๘,๔๘๐	๒๐,๑๗๐
๔๐	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	๑	๐	๐	-	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	๒๑๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๗,๘๐๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	กำหนดเพิ่ม
๔๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๗๒,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๗๙,๒๘๐	๑๘๖,๔๘๐	๑๙๔,๐๔๐	๑๔,๓๖๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๔๒	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	๑๓,๙๒๐
๔๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๐	๐	-	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	๑๖๗,๐๔๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	กำหนดเพิ่ม
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๘๖,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๔,๐๔๐	๒๐๑,๘๔๐	๒๑๐,๐๐๐	๑๕,๕๔๐
๔๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา (รถกระเช้า)	-	๑	๐	-	-	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	๑๓๖,๕๖๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๕๖๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	กำหนดเพิ่ม
๔๖	คนงาน	-	๑	๐	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> (๐๖)																		
๔๗	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	กลาง	๑	๐	๕๓๘,๒๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๓๐๐	๓๔,๒๓๐	๓๖,๒๙๐	๗๐๔,๙๐๐	๗๓๙,๑๓๐	๗๗๕,๔๒๐	ว่างเดิม
๔๘	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐							๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๓๕,๒๒๐	๔๖๐,๒๖๐	๔๘๖,๘๐๐	ว่างเดิม
๔๙	หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพ	-	๑	๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเดิม
๕๐	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๒๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๖๐	๑๔,๔๐๐	๑๕,๒๔๐	๒๓๘,๕๖๐	๒๕๒,๙๖๐	๒๖๘,๒๐๐	๑๘,๗๕๐
๕๑	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ปก/ชก	๑	๑	๒๗๙,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๘๐๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๘๔๐	๒๙๖,๑๖๐	๓๑๔,๐๔๐	๓๓๒,๘๘๐	๒๓,๒๘๐
๕๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐								๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
๕๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๗๓,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๘๓,๙๖๐	๑๙๕,๐๐๐	๒๐๖,๗๖๐	๑๔,๔๖๐
๕๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑	๑	๑๙๓,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๒๐๑,๗๒๐	๒๐๙,๘๘๐	๒๑๘,๒๘๐	๑๖,๑๖๐
๕๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๘๕,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๑๙๓,๒๐๐	๒๐๑,๐๐๐	๒๐๙,๐๔๐	๑๕,๔๘๐
๕๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	๑	๑	๒๑๔,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๒,๗๒๐	๒๓๑,๗๒๐	๒๔๑,๐๘๐	๑๗,๘๔๐
๕๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	๑	๐	๐	-	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	๑๓๖,๕๖๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๕๖๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	กำหนดเพิ่ม
๕๘	คนงานประจำรถขยะ	-	๖	๔	๔๓๒,๐๐๐	-	๖	๖	๖	+ ๒	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๐	๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม๒
๕๙	คนงาน	-	๑	๐	๐	-	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> (๐๘)																		
๖๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ว่างเดิม
๖๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๙๗,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๖๐	๒๐,๑๖๐	๓๑๕,๗๒๐	๓๓๔,๖๘๐	๓๕๔,๘๔๐	๒๔,๘๒๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๖๒	นักสันทนาการ	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๒๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๖๐	๑๔,๔๐๐	๑๕,๒๔๐	๒๓๘,๕๖๐	๒๕๒,๙๖๐	๒๖๘,๒๐๐	๑๘,๗๕๐
๖๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๙๔,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๗๖๐	๑๘,๘๔๐	๑๙,๙๒๐	๓๑๒,๒๔๐	๓๓๑,๐๘๐	๓๕๑,๐๐๐	๒๔,๕๔๐
๖๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๓	๐	-	-	๓	๓	๓	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจาก สถ.						
๖๕	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	-	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(เงินอุดหนุน)
๖๖	ครูผู้ช่วย	-	๗	๐	-	-	๗	๗	๗	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(เงินอุดหนุน)
๖๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๘๒,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๑๘๙,๗๒๐	๑๙๗,๔๐๐	๒๐๕,๓๒๐	๑๕,๒๐๐
๖๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๓	๓	-	-	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(เงินอุดหนุน)
๖๙	คนงาน	-	๒	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม๑
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๗๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๒๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๖๐	๑๔,๔๐๐	๑๕,๒๔๐	๒๓๘,๕๖๐	๒๕๒,๙๖๐	๒๖๘,๒๐๐	
(๔)	**รวม**		**๘๗**	**๔๘**	**๑๔,๘๔๕,๐๘๐**	**๕๓๓,๔๐๐**	**๘๗**	**๘๗**	**๘๗**	**+๑๑**	**-**	**-**	**๓,๐๔๐,๖๔๐**	**๘๘๘,๐๓๐**	**๙๓๗,๘๓๐**	**๑๘,๔๑๙,๑๒๐**	**๑๙,๓๐๗,๑๕๐**	**๒๐,๒๔๔,๙๘๐**	
(๕)	**ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%**															**๒,๗๖๒,๘๖๘**	**๒,๘๙๖,๐๗๓**	**๓,๐๓๖,๗๔๗**	
(๖)	**รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น**															**๒๑,๑๘๑,๙๘๘**	**๒๒,๒๐๓,๒๒๓**	**๒๓,๒๘๑,๗๒๗**	
(๗)	**คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี**															**๒๘.๒๕**	**๒๘.๒๑**	**๒๘.๑๗**	

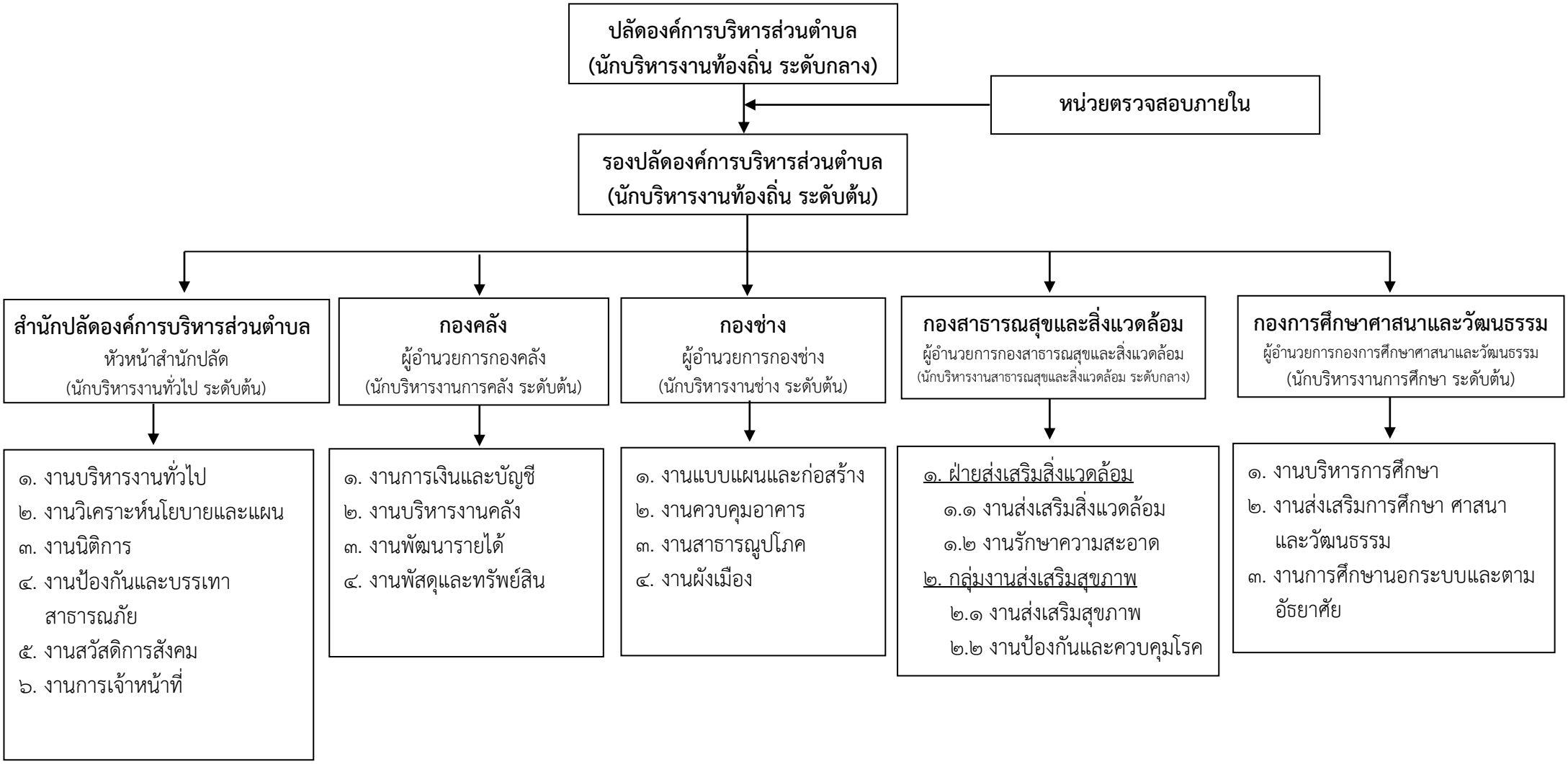
หมายเหตุ

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ = ๗๑,๔๐๐,๐๐๐ บาท (๗๑,๔๐๐,๐๐๐ × ๕%) + ๗๑,๔๐๐,๐๐๐ = ๗๔,๙๗๐,๐๐๐ บาท

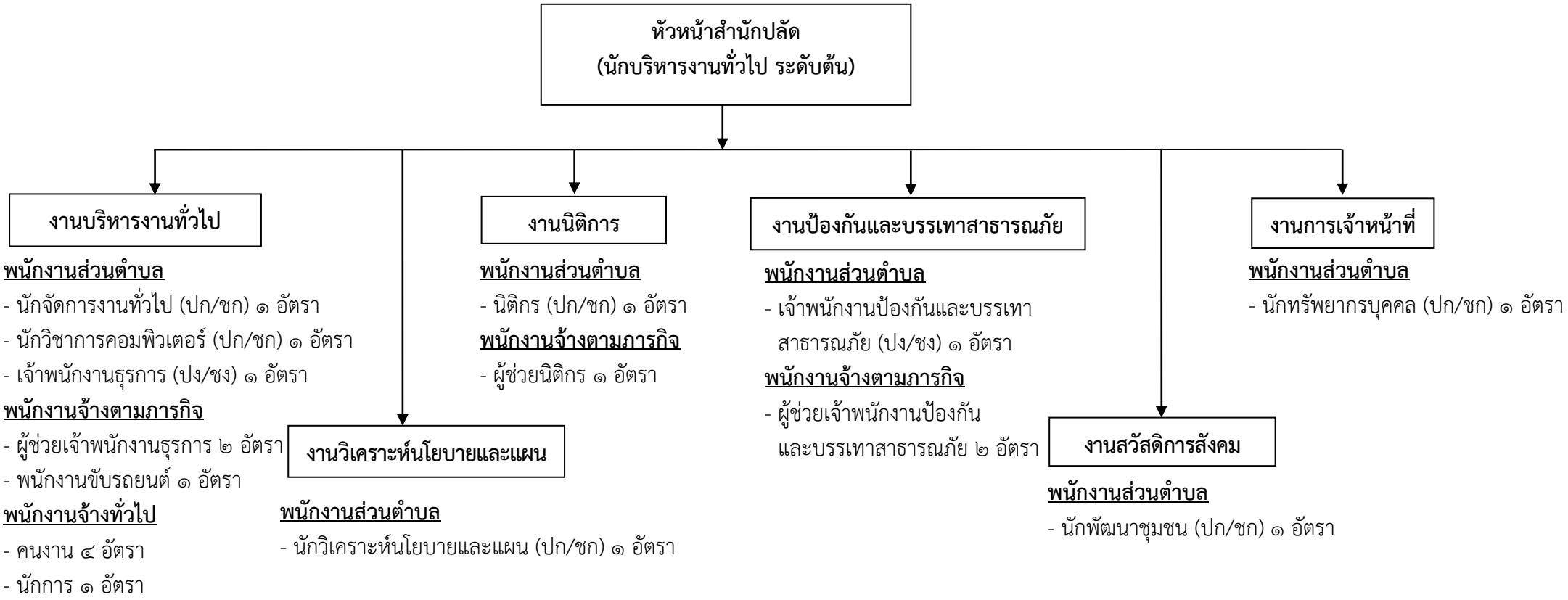
ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๑ = ๗๔,๙๗๐,๐๐๐ บาท (๗๔,๙๗๐,๐๐๐ × ๕%) + ๗๔,๙๗๐,๐๐๐ = ๗๘,๗๑๘,๕๐๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๒ = ๗๘,๗๑๘,๕๐๐ บาท (๗๘,๗๑๘,๕๐๐ × ๕%) + ๗๘,๗๑๘,๕๐๐ = ๘๒,๖๕๔,๔๒๕ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๔	๒	-	-	๑	๑	-	-	๖	๕	**๒๐**

โครงสร้างกองคลัง



พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑ อัตรา

พนักงานส่วนตำบล
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก) ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ ๑ อัตรา

พนักงานส่วนตำบล
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก/ชก) ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง) ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๒ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงาน ๑ อัตรา

พนักงานส่วนตำบล
- นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก) ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง) ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ๑ อัตรา

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๓	-	-	-	๒	-	-	-	๖	๑	**๑๓**

โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

งานแบบแผนและก่อสร้าง

<u>พนักงานส่วนตำบล</u>
- นายช่างโยธา (ปง/ชง) ๑ อัตรา

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา

งานควบคุมอาคาร

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>
- ผู้ช่วยวิศวกรโยธา ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๑ อัตรา

งานสาธารณูปโภค

<u>พนักงานส่วนตำบล</u>
- นักจัดการงานช่าง (ปก/ชก) ๑ อัตรา
- นายช่างไฟฟ้า (ปง/ชง) ๑ อัตรา

<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า ๑ อัตรา
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า) ๑ อัตรา

<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>
- คนงาน ๑ อัตรา

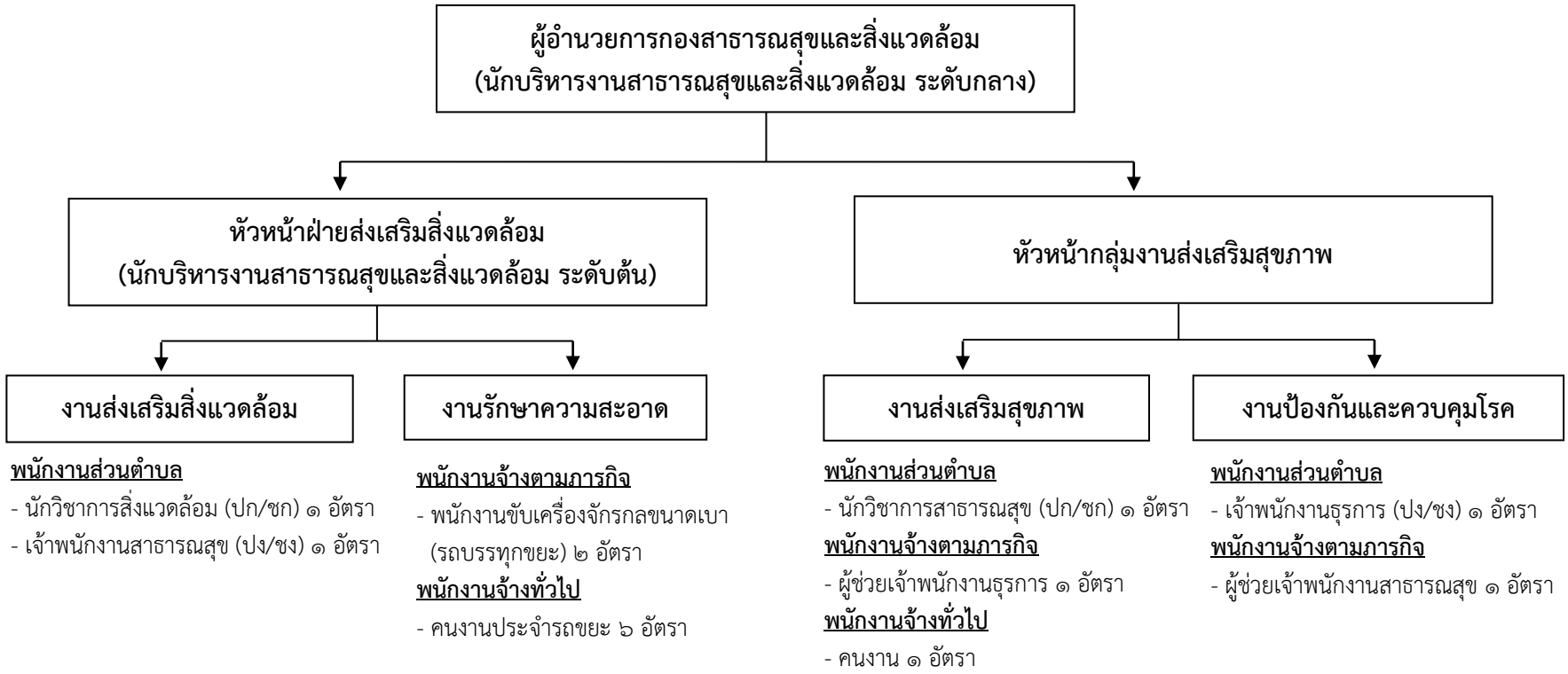
งานผังเมือง

<u>พนักงานส่วนตำบล</u>
- วิศวกรโยธา (ปก/ชก) ๑ อัตรา

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>
- ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ ๑ อัตรา

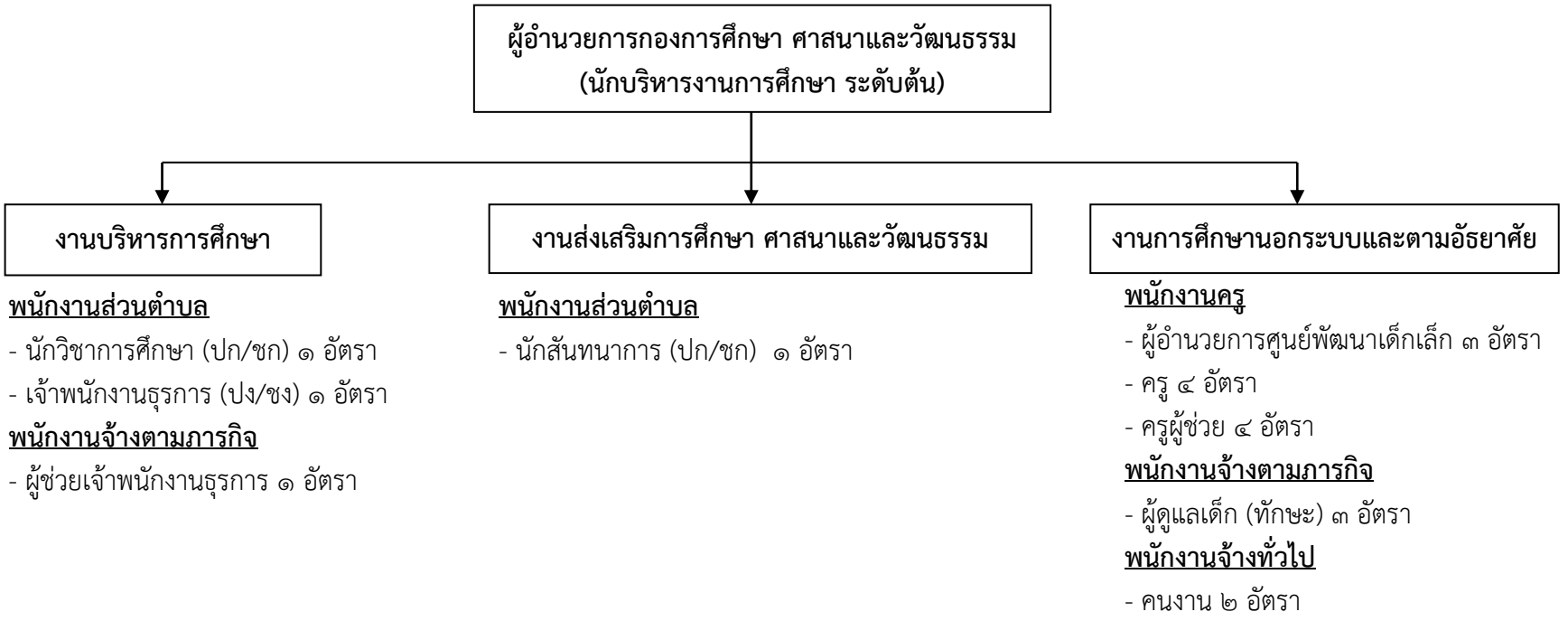
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๒	-	-	-	๑	๑	-	-	๖	๑	**๑๒**

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	๑	-	๒	-	-	-	๒	-	-	-	๔	๗	**๑๗**

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				อันดับ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ครูผู้ช่วย	คศ.๑	คศ.๒	ผอ.ศพด.	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๒	-	-	-	๔	๓	๑	๓	-	๑	-	-	๔	๒	**๒๑**

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	บริหารท้องถิ่น ท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายธนัญชัย แก้วพันธุ์	ปริญญาโท	๖๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๒๕,๔๐๐ (๖๐,๔๕๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๙๓,๔๐๐
๒	นางสาววัชนีย์ ทองพันธ์	ปริญญาโท	๖๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๗๕,๘๘๐ (๔๗,๙๙๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๖๑๗,๘๘๐
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล												
พนักงานส่วนตำบล												
๓	-ว่าง-	-	๖๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	ว่างเดิม
๔	นางสาวสุภาพรรณ ไทยน้อย	ปริญญาตรี	๖๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๖๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๒๘๐,๐๘๐ (๒๓,๓๔๐ x ๑๒)	-	-	๒๘๐,๐๘๐
๕	นายวิษณุ คชรัตน์	ปริญญาโท	๖๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๖๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐ x ๑๒)	-	-	๓๖๙,๔๘๐
๖	-ว่าง-	-	๖๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก	๖๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๗	นายณรงค์ชัย ภัทรศาศวัต	ปริญญาตรี	๖๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๖๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐ x ๑๒)	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๘	-ว่าง-	-	-	-	-	๖๐-๓-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	กำหนดเพิ่ม
๙	นางสาววิลาวรรณ ดุษฎีวนิช	ปริญญาตรี	๖๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๖๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๒๗๕,๗๖๐ (๒๒,๙๘๐ x ๑๒)	-	-	๒๗๕,๗๖๐
๑๐	นางสาวกัญญา ฉายทองคำ	ปริญญาตรี	๖๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๖๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๓๑๓,๔๔๐ (๒๖,๑๒๐ x ๑๒)	-	-	๓๑๓,๔๔๐
๑๑	สิบเอก ทัตพงศ์ บางขัน	ปวส.	๖๐-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๖๐-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๑๙๒,๓๖๐ (๑๖,๐๓๐ x ๑๒)	-	-	๑๙๒,๓๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๒	-ว่าง-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	๒๑๗,๘๐๐ (๑๘,๑๕๐ x ๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๓	นางสาวมณธณา ศรีเมือง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๓๔,๖๐๐ (๑๙,๕๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๓๔,๖๐๐
๑๔	นางสาวจุฑาภรณ์ อินทรพินิจ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๔,๘๔๐ (๑๗,๐๗๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๔,๘๔๐
๑๕	นายวิโรจน์ ปานมา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๗๘,๕๖๐ (๑๔,๘๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๗๘,๕๖๐
๑๖	-ว่าง-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐ x ๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๗	-ว่าง-	-	-	คนสวน	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๑๘	นายนพดล ตุ้มสิทธิ์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๓,๗๒๐ (๑๒,๘๑๐ x ๑๒)	-	-	๑๕๓,๗๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๙	นายอำนาจ ผิวไผ่	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นายวราพันธุ์ เกิดศิริ	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายภาณุพงศ์ พูลสวัสดิ์	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	ว่าง-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	-ว่าง-	-	-	-	-	-	นักการ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)			กำหนดเพิ่ม
กองคลัง												
พนักงานส่วนตำบล												
๒๔	นางสาวกิติดารัชต์ พิพัธนะกฤตย์	ปริญญาตรี	๖๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๗๕,๘๘๐ (๔๗,๙๙๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๖๑๗,๘๘๐
๒๕	-ว่าง-	-	-๖๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	๖๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๒๖	-ว่าง-	-	๖๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก/ชก	๖๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๗	จ่าเอก ภาณุพันธ์ ทองแท้	-	๖๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๖๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐ x ๑๒)	-	๓๖,๐๐๐ (๓,๐๐๐ x ๑๒)	๓๗๒,๓๖๐
๒๘	-ว่าง-	-	๖๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๖๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๒๙	-ว่าง-	-	๖๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๖๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๐	นางสาวธิดารัตน์ ณ บางช้าง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๙๒,๗๒๐ (๑๖,๐๖๐ x ๑๒)	-	-	๑๙๒,๗๒๐
๓๑	นางสาวรุ่งทิวา มณีสุวรรณ	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๖,๕๖๐
๓๒	นายพงศ์ฤทธิ์ ภู่พิจิตร	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๖๓,๙๒๐ (๑๓,๖๖๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๓,๙๒๐
๓๓	นายธีระพล วุฒิพานิช	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๗๓,๑๖๐ (๑๔,๔๓๐ x ๑๒)	-	-	๑๗๓,๑๖๐
๓๔	นางสาวอาฐิติญา พลายบัว	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๗,๐๔๐
๓๕	นายนรภัทร เกตุสกุล	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๐,๘๔๐ (๑๒,๕๗๐ x ๑๒)	-	-	๑๕๐,๘๔๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๖	นายมนตรี สิงหกุล	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองช่าง												
พนักงานส่วนตำบล												
๓๗	นายณรงศักดิ์ แย้มเกษร	ปริญญาตรี	๖๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๘๔,๘๘๐ (๔๘,๗๔๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๖๒๖,๘๘๐
๓๘	-ว่าง-	-	๖๐-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	๖๐-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๓๙	-ว่าง-	-	-	-	-	๖๐-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๐	นายกัมปนาท ชูช่อแก้ว	ปริญญาตรี	๖๐-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชำนาญงาน	๖๐-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชำนาญงาน	๒๔๙,๓๖๐ (๒๐,๗๘๐ x ๑๒)	-	-	๒๔๙,๓๖๐
๔๑	-ว่าง-	-	๖๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๖๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๔๒	-ว่าง-	-	๖๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง/ชง	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๓	-ว่าง-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	๒๑๗,๘๐๐ (๑๘,๑๕๐ x ๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๔	นายชวัลวิทย์ อินทรโชติ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๗๘,๕๖๐ (๑๔,๘๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๗๘,๕๖๐
๔๕	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐ x ๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๔๖	-ว่าง-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐ x ๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๗	นางสาวอมรรัตน์ เสรีสมนึก	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๙๓,๒๐๐ (๑๖,๑๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๙๓,๒๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๘	-ว่าง-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	ว่างเดิม
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
พนักงานส่วนตำบล												
๔๘	นางสาวสุพิมพ์ พุ่มสมบัติ	ปริญญาโท	๖๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	กลาง	๖๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	กลาง	๖๐๘,๐๔๐ (๕๐,๖๗๐ x ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๗๔๒,๔๔๐
๔๙	นางขนิษฐา เสนศิลา	ปริญญาตรี	๖๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๖๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๑๔,๐๐๐
๕๐	-ว่าง-	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพ	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพ	-	-	-	-	ว่างเดิม
๕๑	นางสาวเมธาวี แก้วพันธุ์	ปริญญาตรี	๖๐-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๖๐-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๒๒๖,๐๘๐ (๑๘,๘๔๐ x ๑๒)	-	-	๒๒๖,๐๘๐

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๕๒	ว่าที่ร.ต.หญิงพรพฤติกร รัตนไพบูลย์	ปริญญาโท	๖๐-๓-๐๖-๓๖๐๗-๐๐๑	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ปฏิบัติการ	๖๐-๓-๐๖-๓๖๐๗-๐๐๑	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ปฏิบัติการ	๒๘๔,๕๒๐ (๒๓,๗๑๐ x ๑๒)	-	-	๒๘๔,๕๒๐
๕๓	นางสาวสุนทรี จันทร์สวัสดิ์โชติชาลกิจ	ปวส.	๖๐-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๖๐-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๗๔,๘๔๐ (๑๔,๕๗๐ x ๑๒)	-	-	๑๗๔,๘๔๐
๕๔	-ว่าง-	-	๖๐-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง	๖๐-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๕๕	นางสาวทักษญา จันทร์กระจ่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๙๒,๔๘๐ (๑๖,๐๔๐ x ๑๒)	-	-	๑๙๒,๔๘๐
๕๖	นางสาวกรองกาญจน์ กิระเกตุ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๒๐๑,๐๐๐ (๑๖,๗๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๑,๐๐๐
๕๗	นายไพรัช พูลสวัสดิ์	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	๒๒๑,๘๘๐ (๑๘,๔๙๐ x ๑๒)	-	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	๒๓๙,๘๘๐
๕๘	-ว่าง-	-	-	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐ x ๑๒)	-	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป												
๕๙	นายบุญลาภ ม่วงอ่ำ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	๑๒๖,๐๐๐
๖๐	นายธนภัทร ชำนาญกิจ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	๑๒๖,๐๐๐
๖๑	นายอภิเดช ชำนาญกิจ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	๑๒๖,๐๐๐
๖๒	นายสุทัศน์ แสงภู	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	๑๒๖,๐๐๐
๖๓	-ว่าง-	-	-	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	กำหนดเพิ่ม
๖๔	-ว่าง-	-	-	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๖๕	-ว่าง-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
พนักงานส่วนตำบล												
๖๖	-ว่าง-	-	๖๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๖๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	ว่างเดิม
๖๗	นางสาวกัลยาณี ไวฉลาด	ปริญญาโท	๖๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๖๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐ x ๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๖๘	นายดนุพล ไผ่วงศ์	ปริญญาตรี	๖๐-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	ปฏิบัติการ	๖๐-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	ปฏิบัติการ	๒๒๖,๐๘๐ (๑๘,๘๔๐ x ๑๒)	-	-	๒๒๖,๐๘๐
๖๙	นางสาวอรสา อุปเสน	ปริญญาตรี	๖๐-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๖๐-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๓๐๒,๒๘๐ (๒๕,๑๙๐ x ๑๒)	-	-	๓๐๒,๒๘๐
พนักงานครู												
๗๐	-ว่าง-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	
๗๑	-ว่าง-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	
๗๒	-ว่าง-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	
๗๓	นางทิพย์กมล เศรษฐวัฒน์	ปริญญาตรี	๖๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๔	ครู	วิทยฐานะครูชำนาญการ	๖๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๔	ครู	วิทยฐานะครูชำนาญการ	๔๓๑,๑๖๐ (๓๕,๙๓๐ x ๑๒)	-	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	(เงินอุดหนุน)
๗๔	-ว่าง-	-	๖๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๓	ครู	-	๖๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๓	ครู	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๗๕	-ว่าง-	-	๖๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๒	ครู	-	๖๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๒	ครู	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๗๖	-ว่าง-	-	๖๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๕	ครู	-	๖๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๕	ครู	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๗๗	-ว่าง-	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๗๘	-ว่าง-	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๗๙	-ว่าง-	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๘๐	-ว่าง-	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๘๑	นางสาวบุณิกา เมืองทองแก้ว	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๙,๐๐๐ (๑๕,๗๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๙,๐๐๐
๘๒	นางงามใจ อิ่มเสมอ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๒๓๒,๐๘๐ (๑๙,๓๔๐ x ๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๘๓	นางสาวธนาภา กลับสกุล	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๒๒๕,๖๐๐ (๑๘,๘๐๐ x ๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๘๔	นางศิริรัตน์ สุนทรสีมะ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๔๑,๔๘๐ (๑๑,๗๙๐ x ๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)
พนักงานจ้างทั่วไป												
๘๕	นางอัญชนา เกตุสร้อย	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๖	-ว่าง-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม
หน่วยตรวจสอบภายใน												
พนักงานส่วนตำบล												
๘๗	นางสาวพฤกษา มาลา	ปริญญาตรี	๖๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	๖๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	๒๒๖,๐๘๐ (๑๘,๘๔๐ x ๑๒)	-	-	๒๒๖,๐๘๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนับเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งในเรื่องกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนภารกิจและหน้าที่ ในขณะเดียวกันการปฏิบัติหน้าที่การงานของแต่ละคนก็ต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย ต้องรับผิดชอบงานเพิ่ม ต้องเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หากไม่มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถปรับตัวให้ทัน การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ซึ่งอาจทำให้งานล่าช้า ผิดพลาด เกิดความเสียหายได้องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จึงได้กำหนดให้มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานโดยตรง เช่น โครงสร้างของหน่วยงานระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง นโยบายของรัฐบาลและหน่วยงาน สถานที่ราชการหรือหน่วยงานที่ต้องติดต่อประสานงาน

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะ

๓. ด้านการบริหารงาน ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน การวางแผน การมอบหมายงาน การประสานงาน

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การพัฒนาบุคลิกภาพที่ดี ให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์ การสื่อสารที่ชัดเจน

ในการที่จะพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติให้ประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดนั้น ได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

๑) การฝึกอบรม

ได้แบ่งวิธีการฝึกอบรมไว้ ๒ แนวทาง ดังนี้

- การอบรมในขณะปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการสอนแนะการถ่ายทอดแนวความคิดโดยมอบให้ผู้บังคับบัญชาคอยแนะนำดูแล หรือใช้วิธีสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ การปฏิบัติงานเป็นครั้งคราว เพื่อเปิดโอกาสให้ได้มีการศึกษาหาความรู้

- การฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน การเข้ารับการอบรมหลักสูตรหรือโครงการที่หน่วยงานจัดเองหรือส่งไปเข้ารับการอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอก

๒) การดูงาน

ได้กำหนดแนวทางให้บุคลากรได้มีโอกาสเยี่ยมชมหน่วยงาน และวิธีปฏิบัติงานของราชการและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่น ซึ่งเป็นหน่วยราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานเอกชน นอกจากการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานแล้ว ยังกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่นๆ และจากแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ รวมถึงการกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จึงได้กำหนดเป็นแผนพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งจะประกอบด้วย

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ ซึ่งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการนำไปใช้ปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบต่อไป

๒. เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายในการพัฒนาแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม ได้แก่

๒.๑ กลุ่มสายงานผู้บริหารในทุกระดับ

๒.๒ กลุ่มสายงานทั่วไปและสายวิชาการในทุกระดับ รวมถึงลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

๓. หลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรในการพัฒนาประกอบด้วย

๓.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

๓.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๓.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร

๓.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม

๔. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสงคราม หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓. การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร

๕. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

ใช้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหรืองบประมาณสนับสนุนฯ

๖. การติดตามประเมินผล

ให้มีการประเมินผลผู้ได้รับการพัฒนาทั้งก่อนและหลังการพัฒนาตามวิธีการที่หลักสูตรกำหนด

หมายเหตุ รายละเอียดปรากฏอยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ –๒๕๗๒

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก มีการบริหารองค์กรโดยยึดหลักตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๘) พ.ศ.๒๕๕๓ และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เป็นกรอบบริหารจัดการ จึงได้กำหนดมาตรฐานและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เพื่อให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตกใช้ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ดังนี้

๑. ดำรงชีพให้เหมาะสมกับฐานะ
- รู้จักประมาณการรายจ่าย
- ไม่ฟุ่มเฟือย
- ไม่สุรุ่ยสุร่าย

๒. มีคารวธรรม
- มองเห็นคุณค่าและความสำคัญของผู้อื่นเสมอ
- ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเอื้อเฟื้อ ถูกต้อง เหมาะสมด้วยความจริงใจ

๓. ปฏิบัติตามค่านิยมสร้างสรรค์ ๕ ประการ คือ
- กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
- ซื่อสัตย์มีความรับผิดชอบ
- โปร่งใส
- ไม่เลือกปฏิบัติ
- มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ทั้งนี้ โดยที่พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก มีหน้าที่และความรับผิดชอบสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น รวมทั้งการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจำเป็นต้องทำงานร่วมกันหลายฝ่าย ฉะนั้นเพื่อให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก มีความประพฤติที่ดีสำนึกในหน้าที่สามารถประสานงานกับทุกฝ่าย ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลยิ่งขึ้น จึงสมควรให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก มีจรรยาบรรณไว้เป็นประมวลความประพฤติ เพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติคุณ เกียรติฐานะของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก อันจะยังผลให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใส ศรัทธา และยกย่องของบุคคลโดยทั่วไป ดังนี้

จรรยาบรรณต่อตนเอง

ข้อ ๑ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะกับการเป็นข้าราชการ

ข้อ ๒ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก พึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงประโยชน์ โดยมิชอบ ในกรณีที่วิชาชีพใดมีจรรยาวิชาชีพกำหนดไว้ ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาวิชาชีพนั้นด้วย

ข้อ ๓ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก พึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น

จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน

ข้อ ๑ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาคและปราศจากอคติ

ข้อ ๒ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ ขยันหมั่นเพียรถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

ข้อ ๓ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก ปฏิบัติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

ข้อ ๔ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก พึงดูแลรักษา และใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่าโดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

ข้อ ๑ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก พึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตน ทั้งให้ความคิดเห็นการช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

ข้อ ๒ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา พึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงานขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็น

ข้อ ๓ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก พึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

ข้อ ๔ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพมีน้ำใจ

ข้อ ๕ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก พึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

ข้อ ๑ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก พึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรมเอื้อเฟื้อมีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคล ซึ่งตนทราบว่ามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ ต่อไป

ข้อ ๒ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก พึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

ข้อ ๓ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก พึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้กันโดยเสน่ห์หาจากผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้นหากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัยก็ ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ตามนัยข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๙

เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตกเป็นไปด้วยความเรียบร้อย สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน และโครงสร้างส่วนราชการ ตลอดจนหลักเกณฑ์ ระเบียบ ประกาศ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก

ทั้งนี้ เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารอัตรากำลัง การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร และการจัดสรรกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลมิให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนด

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายอภินันท์ พัฒนาการพนิช)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก