

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโหนด**  
**อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**

**๑. หลักการและเหตุผล**

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณา กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ กำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสาคร (ก.อบต.จังหวัด) ได้มีมติกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหารและตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติให้เหมาะสมกับภารกิจตามหน้าที่

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสาคร เรื่อง หลักเกณฑ์เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๑) ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๐ ข้อ ๓๖๐ ข้อ ๓๖๖ ข้อ ๓๖๗ ข้อ ๓๖๘ และข้อ ๔๒๑ กำหนดตำแหน่งลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลแล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยให้จัดทำและกำหนดกรอบไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ฯลฯ

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสาคร เรื่อง หลักเกณฑ์เงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๕๗ กำหนด หมวด ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนราชการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยจัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

๑.๖ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ แจ้งเรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑.๗ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบางโพธิ์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

## **๒. วัตถุประสงค์**

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางโพธิ์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางโพธิ์ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโพธิ์

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางโพธิ์ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโพธิ์ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางโพธิ์ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## **๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโพธิ์

๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโพธิ์ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓. เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโพธิ์ และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลบางโพธิ์ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสาคร

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลบางไทรด์ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๖. องค์การบริหารส่วนตำบลบางไทรด์ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และ จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางไทรด์ ซึ่งประกอบด้วย นายกองการบริหารส่วนตำบลบางไทรด์ เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้ขอบเขตเนื้อหา ครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

#### กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

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

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

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

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการ

เข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุดังกล่าวองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบัน และอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรบริหารส่วนตำบลบางไทรด์ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบลบางไทรด์ เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรบริหารส่วนตำบลบางไทรด์บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่ นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของ บางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

องค์กรบริหารส่วนตำบลบางไทรด์ ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลเปนประธาน ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสวนราชการเปนคณะทำงาน มีหัวหน้าสำนักปลัด เปนเลขานุการคณะทำงาน หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไปและนักทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ช่วยเลขานุการคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรบริหารส่วนตำบลบางไทรด์ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์กรบริหารส่วนตำบลบางไทรด์

๓.๑.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งสวนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์กรบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๑.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของ กลุ่มงานต่างๆ

๓.๑.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรบริหารส่วนตำบลบางไทรด์ โดยให้หัวหน้าสวน ราชการเขามามีสวนรวม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างสวนราชการ และจำนวนสวนราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่ง พนักงานจ้าง

๓.๑.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลบางโพธิ์

๓.๑.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาวะค่าใช้จ่ายตามการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๑.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนา ความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากร ภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตาม หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละ ประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลบางโพธิ์ ดังนี้

- พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลักลักษณะงานที่เน้นการใช้ ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือ ลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตาม ลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

- ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้าง ลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่ง เพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุ ราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

- พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มี กำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์ การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลบางโพธิ์เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดใหญ่ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโพธิ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่

การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบางโพธิ์ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ซึ่งมีภารกิจหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ งานบริหารทั่วไป งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานนโยบายและแผน และงานสวัสดิการและพัฒนาสังคม ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้ดำรงตำแหน่งในกองคลัง ซึ่งมีภารกิจหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ งานการเงิน งานบัญชี และงานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ซึ่งมีภารกิจหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ งานก่อสร้าง งานประสานสาธารณูปโภค และกิจการประปา งานวิศวกรรม งานประเมินราคา งานควบคุมและก่อสร้างอาคาร งานออกแบบ งานผังเมือง ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีภารกิจหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข งานรักษาความสะอาด งานควบคุมโรค ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

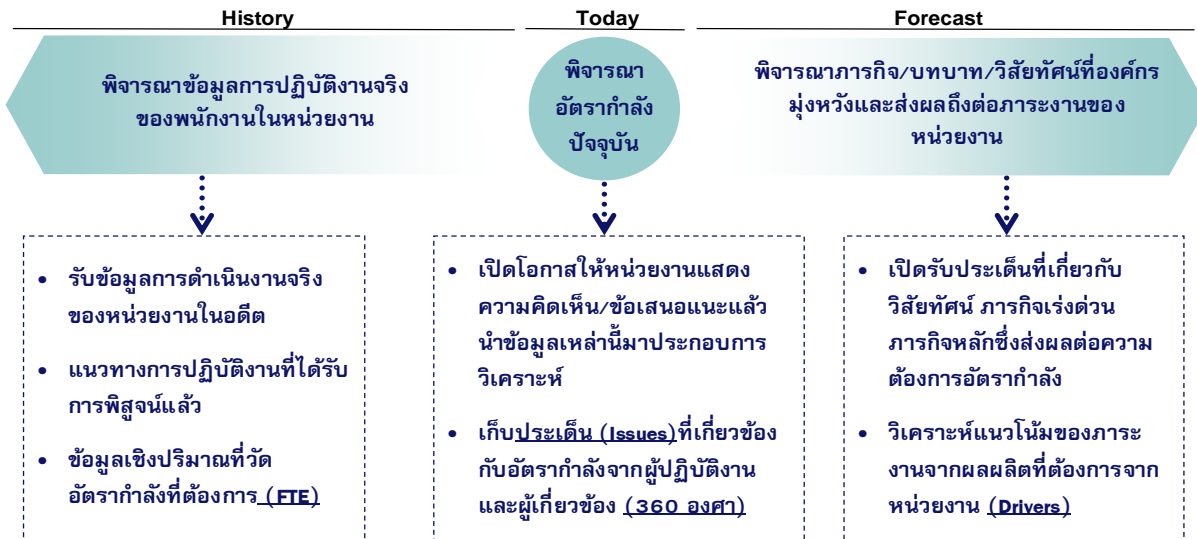
- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ซึ่งมีภารกิจหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ งานบริหารงานทั่วไป งานการศึกษานอกระบบ งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และงานบริหารการศึกษา ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามารวมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนี้ ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

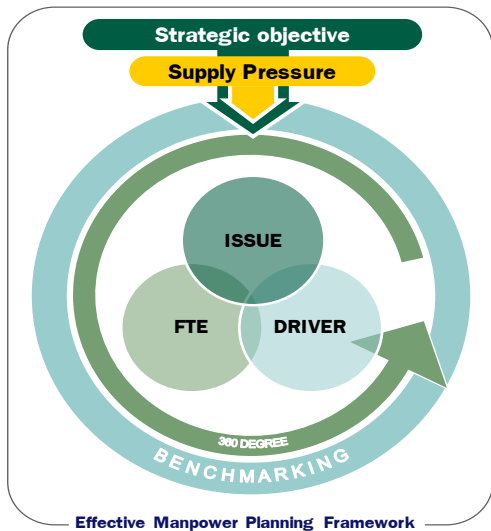
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)  
 ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)

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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



องค์ประกอบที่นำมาใช้

มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสู่ออนาคต
Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
<ul style="list-style-type: none"> <li>FTE (Full Time Equivalent)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Supply pressure</li> <li>360 degree+Issue</li> <li>Benchmarking</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Strategic Objective</li> <li>Driver</li> </ul>

"Any study of manpower allocation must take many factors into consideration"

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโหนด บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

วางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบางโหนด จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เพื่อแก้ไขปัญหา ให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง

เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโหนด ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลัง จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบางโหนด ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐาน



ที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบการพิจารณาด้วย

○ พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล บางโหนด
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการแต่ละส่วนราชการ

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ

๒ ประการ

๑) ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

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
- คดีเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	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

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

### สูตรในการคำนวณ

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๑) ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒) งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันเป็นในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโหนด (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโหนด มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโหนด (การตรวจประเมิน LPA)

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใดซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางโหนด พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบางโหนดเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบไปด้วยไปด้วยนายกององค์การบริหารส่วนตำบลบางโหนด

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางโพธิ์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางโพธิ์ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโพธิ์ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุง และกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็น กระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบ อัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบ คล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบ เดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลกาหลง และองค์การบริหารส่วนตำบลชัยมงคล ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะ เดียวกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน เท่าไรนัก ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโพธิ์ จึงยังมีความจำเป็นต้องปรับเกลี้ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งและจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน เพื่อให้สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วน ตำบลบางโพธิ์ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบและทำให้ พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางโพธิ์มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลบางโพธิ์ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดหา การใช้และ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๘.๑ ทำให้้องค์การบริหารส่วนตำบลบางโพธิ์ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้น ในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้้องค์การบริหาร ส่วนตำบลบางโพธิ์สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่้องค์การบริหารส่วนตำบลบางโพธิ์ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับ ทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๘.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ ในปัจจุบันและในอนาคต ้องค์การบริหารส่วนตำบลบางโพธิ์ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๘.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการ ทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของ้องค์การบริหารส่วนตำบลบางโพธิ์ ให้สอดคล้องกันทำให้การ ดำเนินการของ้องค์การบริหารส่วนตำบลบางโพธิ์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๘.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๘.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางไทรด์ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลบางไทรด์ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลบางไทรด์โดยรวม

๓.๘.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางไทรด์ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๘.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหาการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

#### **๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน**

##### **สภาพทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลบางไทรด์**

องค์การบริหารส่วนตำบลบางไทรด์ มีที่ทำการตั้งอยู่หมู่ที่ ๖ ตำบลบางไทรด์ อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร ตั้งอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองสมุทรสาครไปทางทิศตะวันตกประมาณ ๑๖ กิโลเมตร ราษฎรส่วนใหญ่อาศัยอยู่บริเวณริมคลองสุนัขหอนมีถนนพระราม ๒ ตัดผ่าน พื้นเพเดิมของราษฎรส่วนใหญ่อพยพมาจากต่านเจดีย์สามองค์ จังหวัดกาญจนบุรี เมื่อประมาณ ๒๐๐ ปีเศษที่ผ่านมา ราษฎรประกอบอาชีพทำนาเกลือ สวนมะพร้าว สวนจาก และรับจ้างทั่วไป

พื้นที่ตำบลบางไทรด์ มีพื้นที่ในเขตรับผิดชอบ จำนวน ๒๑,๙๓๗.๕๐ ไร่ หรือประมาณ ๓๕.๑ ตารางกิโลเมตร โดยมีอาณาเขตติดต่อดังนี้

##### **อาณาเขต**

ทิศเหนือ	จดตำบลยกกระบัตร อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร
ทิศใต้	จดอ่าวไทย
ทิศตะวันออก	จดตำบลบ้านบ่อ อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร
และทิศตะวันตก	จดตำบลกลาง อำเภอมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร

##### **ประชากรตำบลบางไทรด์**

ประชากรรวม ๘,๖๐๙ คน เป็นชาย ๔,๑๐๖ คน หญิง ๔,๕๐๓ คน แยกเป็นหมู่บ้านจำนวน ๑๐ หมู่บ้าน จำนวนครัวเรือน ๔,๒๙๘ ครัวเรือน (สถิติประชากรจากทะเบียนบ้าน แยกรายพื้นที่ ระดับตำบล ข้อมูลของตำบลบางไทรด์ อำเภอเมืองสมุทรสาคร ณ วันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๑)

		ชาย	หญิง	รวม	ครัวเรือน
หมู่ที่ ๑	บ้านคลองชื้อ	๕๖๙	๖๓๔	๑,๒๐๓	๔๘๕
หมู่ที่ ๒	บ้านบางน้ำวน	๑๔๔	๑๗๒	๓๑๖	๑๐๘
หมู่ที่ ๓	บ้านคลองเกตุม	๘๕๘	๙๔๒	๑,๘๐๐	๑,๓๔๗
หมู่ที่ ๔	บ้านบางน้ำวน	๓๕๐	๓๘๑	๗๓๑	๒๑๘
หมู่ที่ ๕	บ้านบางไทรด์	๓๓๓	๓๗๙	๗๑๒	๑๙๒

		ชาย	หญิง	รวม	ครัวเรือน
หมู่ที่ ๖	บ้านบางไทรวัด	๕๖๗	๖๒๓	๑,๑๙๐	๑,๐๕๘
หมู่ที่ ๗	บ้านบางไทรวัด	๔๕๖	๔๘๐	๙๓๖	๓๒๐
หมู่ที่ ๘	บ้านบางไทรวัด	๓๐๗	๓๒๘	๖๓๕	๑๗๘
หมู่ที่ ๙	บ้านบางพลี	๒๐๑	๒๔๑	๔๔๒	๑๒๐
หมู่ที่ ๑๐	บ้านบางพลี	๓๒๑	๓๒๓	๖๔๔	๓๕๒
	<b>รวม</b>	<b>๔,๑๐๖</b>	<b>๔,๕๐๓</b>	<b>๘,๖๐๙</b>	<b>๔,๓๗๘</b>

### การรักษาความสงบเรียบร้อยของท้องถิ่น

สถานีตำรวจภูธรบางไทรวัด

จำนวน ๑ แห่ง

### การพัฒนาสวัสดิการสังคม

๑. ศูนย์พัฒนาสังคมหน่วยที่ ๖๐ จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน ๑ แห่ง
๒. ศูนย์พัฒนาที่ดินจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน ๑ แห่ง
๓. ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร จำนวน ๑ แห่ง
๔. ศูนย์ประสานงานยาเสพติด จำนวน ๑ แห่ง
๕. บ้านพักเด็กและครอบครัว จำนวน ๑ แห่ง

### การศึกษา

๑) โรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน ๕ โรงเรียน ได้แก่

๑. โรงเรียนวัดคลองซื่อ
๒. โรงเรียนวัดบางน้ำวน
๓. โรงเรียนวัดเกตุมดีศรีวราราม
๔. โรงเรียนเมืองสมุทรสาคร
๕. โรงเรียนวัดบางพลี

๒) โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จำนวน ๑ โรงเรียน ได้แก่

- โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ สมุทรสาคร

๓) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๕ ศูนย์ ได้แก่

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดคลองซื่อ
๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบางน้ำวน
๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทูลสิงห์
๔. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบางพลี
๕. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดเกตุมดีศรีวราราม

### ศาสนาสถาน

วัดในศาสนาพุทธ จำนวน ๕ แห่ง ได้แก่

๑. วัดคลองซื่อ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ ตำบลบางไทรวัด อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร
๒. วัดบางน้ำวน ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔ ตำบลบางไทรวัด อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร
๓. วัดเกตุมดีศรีวราราม ตั้งอยู่หมู่ที่ ๖ ตำบลบางไทรวัด อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร

สมุทรสาคร

๔. วัดบ้านทูลสิงห์ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗ ตำบลบางไทรวัด อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร
๕. วัดบางพลี ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๐ ตำบลบางไทรวัด อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร

### ด้านการสาธารณสุข

๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลบางไทรวัด จำนวน ๑ แห่ง
๒. โรงพยาบาลวัดเกตุมดีฯ (โรงพยาบาลสมุทรสาคร ๒) จำนวน ๑ แห่ง

### ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งแวดล้อม

ได้มีการก่อสร้างถนน สะพาน ขยายเขตการใช้ไฟฟ้าและแสงสว่าง เจาะบ่อบาดาล และขุดลอกคูคลอง เป็นเหตุให้ประชาชนได้รับความสะดวกสบายเป็นอย่างมาก

การรณรงค์สร้างกระแสปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนรักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เผยแพร่ความรู้เรื่องความสำคัญของสิ่งแวดล้อม ให้ประชาชนทุกกลุ่มได้ทราบอย่างสม่ำเสมอ

### ด้านเศรษฐกิจ

ส่งเสริมกลุ่มอาชีพโดยทำการประชาสัมพันธ์ผลผลิตทางการเกษตร การจัดหาตลาด การพัฒนาผลิตภัณฑ์ ขยายการผลิตประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และมีรายได้ต่อหัวต่อปีเพิ่มขึ้นทุกปี ดังนี้

- กลุ่มอาชีพสตรีการเขียนลายเบญจรงค์ ตั้งอยู่เลขที่ ๑๖/๑ หมู่ที่ ๖ ต.บางไทรต๋าน
- หน่วยธุรกิจในพื้นที่ตำบลบางไทรต๋าน แยกประเภท ดังนี้
- ปั้นแก้ว จำนวน ๑ แห่ง
- ปั้นน้ำมัน ประเภท ๓ จำนวน ๑ แห่ง
- ปั้นน้ำมัน ประเภท ๒ (หลอด) จำนวน ๒ แห่ง
- โรงงานอุตสาหกรรม จำนวน ๗๙ แห่ง
- ร้านค้า จำนวน ๗๔ ร้าน
- ร้านเสริมสวย จำนวน ๓ ร้าน
- อู่ซ่อมรถ จำนวน ๖ แห่ง
- คลินิก จำนวน ๔ แห่ง
- ร้านขายยา จำนวน ๓ ร้าน
- ห้องเช่าและอาคารเช่า จำนวน ๑๓๙ แห่ง

ในภารกิจอำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางไทรต๋าน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่นเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขในพื้นที่ของตน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความต้องการของประชาชนไม่ว่าจะเป็นทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านสาธารณสุข ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ด้านการเมืองการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยแบ่งเป็นปัญหาและความต้องการด้านต่างๆของประชาชนดังนี้

#### ๔.๑.๑ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ด้านรายได้และการมีงานทำ ประชาชนในตำบลบางไทรต๋าน มีรายได้ไม่เพียงพอ เนื่องจากการประกอบอาชีพรับจ้างตามสถานประกอบการเพียงอย่างเดียว ไม่มีอาชีพเสริม
- ด้านการผลิตและราคาผลผลิตตกต่ำ ประชาชนยังขาดความรู้ในการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร
- ด้านการเกษตร ไม่มีตลาดรองรับผลผลิตของกลุ่มอาชีพ ผลผลิตมีราคาไม่แน่นอน

#### ๔.๑.๒ ปัญหาด้านสังคม

- ปัญหายาเสพติด เยาวชนและคนวัยทำงานบางส่วนมีการเสพยาเสพติด
- การเกิดภาวะน้ำท่วมในช่วงที่มีน้ำทะเลหนุนสูง ทำให้เกษตรกรเสียหาย

#### ๔.๑.๓ ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ด้านไฟฟ้าแสงสว่างตามถนนและซอย ยังไม่เพียงพอ ทำให้ไม่มีความปลอดภัยในการสัญจร

#### ๔.๑.๔ ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- การจัดเก็บภาษียังไม่ตรงตามเป้าหมาย

#### ๔.๑.๕ ปัญหาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- การเตรียมพร้อมของเด็กวัยก่อนเรียน ขาดอุปกรณ์ บุคลากร เพื่อพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน
- ประชาชนส่วนใหญ่เมื่อจบการศึกษาภาคบังคับแล้ว ขาดโอกาสในการศึกษาต่อ เพราะมีปัญหาค่าครองชีพ
- การส่งเสริมด้านศาสนา ขาดการส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมต่างชาติเข้ามา มีบทบาททำให้ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของไทยเสื่อมถอยลง

#### ๔.๑.๖ ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ปัญหาโรคติดต่อ ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันโรคติดต่อ
- ปัญหาโรคเอดส์ ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันโรคเอดส์

#### ๔.๑.๗ ปัญหาด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาด้านการจัดการขยะมูลฝอยปริมาณขยะมูลฝอยเพิ่มมากขึ้น การเก็บขยะไม่ตามความต้องการของประชาชน
- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาดโดยส่วนรวม คุณภาพน้ำเสื่อมโทรม น้ำเสียจากสถานประกอบการ

#### ๔.๑.๘ ปัญหาแหล่งน้ำ

- คลองต้นเขิน และมีวัชพืชปกคลุมประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาแหล่งน้ำ
- การประปา ระบบจ่ายน้ำประปาในหมู่บ้านยังไม่มีพอ เนื่องจากประชาชนแฝงในเขตพื้นที่เพิ่มมากขึ้น

### ๔.๒ ความต้องการของประชาชน

#### ๔.๒.๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางไทรด์ ยังมีความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐานดังนี้

- การสร้างถนน คสล.และสะพาน คสล.
- ก่อสร้างศาลาที่พักผู้โดยสาร
- บำรุง รักษา ซ่อมแซมและปรับปรุงงานด้านก่อสร้างให้มีมาตรฐาน
- ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะตามซอยต่างๆในหมู่บ้านเพิ่มขึ้น
- การขยายเขตน้ำประปาของการประปาส่วนภูมิภาคจังหวัดสมุทรสาคร

#### ๔.๒.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มอาชีพต่างๆ ตามความต้องการของชุมชน
- ส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริมต่างๆ ในทุกด้าน
- ฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการ การศึกษาดูงาน ให้ความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มผลผลิต เพิ่มรายได้ให้มากขึ้น

#### ๔.๒.๓ ด้านสังคม

- จัดรณรงค์ในรูปแบบต่างๆ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนต่างๆ

- อบรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- อุดหนุนโครงการฝึกอบรม อปพร.
- จัดแข่งขันกีฬาเยาวชนระหว่างหมู่บ้านในตำบลบางโทรัด

#### ๔.๒.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- จัดทำเอกสารเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่างๆ เกี่ยวกับภารกิจที่องค์การบริหารส่วน

ตำบลดำเนินการให้ประชาชนทราบ

#### ๔.๒.๕ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- จัดสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ครุภัณฑ์ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ให้การสนับสนุนการจัดกิจกรรม วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- สนับสนุนอุปกรณ์กีฬาและปรับปรุงสนามกีฬาในสถานศึกษา
- ส่งเสริมการศึกษาให้กับประชาชนมีระดับการศึกษาไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ภาคบังคับ
- ฟื้นฟูส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

#### ๔.๒.๖ ด้านสาธารณสุขและอนามัย

- รณรงค์ให้ความรู้แก่ประชาชนในการป้องกันโรคติดต่อ
- ดำเนินการฉีดยาฆ่าแมลง เพื่อป้องกันโรคไข้เลือดออก
- ส่งเสริมสุขภาพอนามัยการออกกำลังกายแก่ประชาชน

#### ๔.๒.๗ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ดำเนินการเก็บขยะมูลฝอยในเขตพื้นที่ตำบลบางโทรัดไปกำจัดให้ถูกต้อง
- สร้างสวนสาธารณะเพื่อเป็นที่พักผ่อนของประชาชน
- ขุดลอกวัชพืชในลำคลองทุกสาย
- ดำเนินการปลูกต้นไม้ตามสองฝั่งถนนสายหลัก
- ประชาสัมพันธ์สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนร่วมกันรักษาสภาพแวดล้อม
- ขอความร่วมมือสถานประกอบการเรื่องการบำบัดน้ำเสียจากโรงงานอุตสาหกรรม

#### ๔.๒.๘ ด้านแหล่งน้ำ

- ขุดลอกคลองและกำจัดวัชพืชในคลอง
- ขยายวางระบบท่อน้ำประปาเพิ่มเติมเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชน

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด และแผนพัฒนาอำเภอ เพื่อให้แนวทางในการพัฒนามุ่งไปสู่ทิศทางเดียวกัน ร่วมกับผลการพัฒนาที่ผ่านมา นำมาปรับปรุงให้แนวทางการพัฒนานั้นเหมาะสมกับท้องถิ่น และปัญหาด้านต่างๆ จากการจัดทำแผนพัฒนา คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบางโทรัด จึงกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนา ดังต่อไปนี้

#### วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาเป็นผลลัพธ์สูงสุดในการพัฒนาขององค์กร เพื่อการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมุ่งไปในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลลัพธ์อันสูงสุดที่ตั้งไว้ การกำหนดวิสัยทัศน์จึงเป็นหลักชัยในการพัฒนาที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่รุ่งเรืองและยั่งยืนต่อไปในอนาคต

#### วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโทรัด

“ชุมชนเข้มแข็ง บริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล”

#### วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดสมุทรสาคร

“องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรสาครเป็นผู้ให้บริการสาธารณะเพื่อประชาชนอยู่ดีมีสุข”



## พันธกิจ (Mission) ในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโพธิ์

พันธกิจที่ ๑ ส่งเสริมพัฒนาให้ประชาชนมีความรู้ในการดูแลสุขภาพให้แข็งแรงทุกช่วงวัย

พันธกิจที่ ๒ สร้างการมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วนด้านการอนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยว สิ่งแวดล้อม ประเพณี วัฒนธรรมที่ยั่งยืน

พันธกิจที่ ๓ ยกกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนสู่มาตรฐานการศึกษาอย่างทั่วถึง

พันธกิจที่ ๔ มุ่งเน้นการปฏิบัติงานให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล

พันธกิจที่ ๕ พัฒนาสังคมให้น่าอยู่ ผลักดันเศรษฐกิจและส่งเสริมการเกษตร อุตสาหกรรมให้มีผลิตภัณฑ์ที่ได้มาตรฐานสากล

พันธกิจที่ ๖ ส่งเสริมพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในจังหวัดแบบมีบูรณาการอย่างมีส่วนร่วม

### **องค์การบริหารส่วนตำบลบางโพธิ์ กำหนดกลยุทธ์ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาดังนี้**

#### **ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเมือง - การบริหาร**

๑) เป้าประสงค์ เกิดการบริหารจัดการองค์กรที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

๒) ค่าเป้าหมาย การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๓) กลยุทธ์

- ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรและองค์กรให้มีศักยภาพ
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
- พัฒนาระบบการให้บริการ

#### **ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต**

๑) เป้าประสงค์ สังคมอยู่เย็นเป็นสุข

๒) ค่าเป้าหมาย สังคมอยู่เย็นเป็นสุข

๓) กลยุทธ์

- การจัดระเบียบสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ส่งเสริมงานสวัสดิการสังคม
- ป้องกัน บำบัด ฟื้นฟูและแก้ไขปัญหาสุขภาพจิต
- ส่งเสริมและพัฒนาการกีฬา

#### **ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**

๑) เป้าประสงค์ สร้างสังคมแห่งภูมิปัญญา

๒) ค่าเป้าหมาย ส่งเสริมเรียนรู้และพัฒนาระบบการศึกษา และบำรุงรักษา ศาสนา อนุรักษ์ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดี

๓) กลยุทธ์

- ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาระบบการศึกษา
- ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาด้านศาสนา อนุรักษ์ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมท้องถิ่น

#### **ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน**

๑) เป้าประสงค์ คมนาคมสะดวกสาธารณสุขปลอดภัยได้มาตรฐาน

๒) ค่าเป้าหมาย ด้านการได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกรวดเร็ว

๓) กลยุทธ์

- พัฒนาการคมนาคมและการขนส่ง
- พัฒนาและปรับปรุงสาธารณสุขปลอดภัย

### ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมงานสาธารณสุข พื้นฟูและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

๑) เป้าประสงค์ คุณภาพสุขภาพและสิ่งแวดล้อม

๒) ค่าเป้าหมาย มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง

๓) กลยุทธ์

- ส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
- การป้องกันโรคติดต่อ
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
- การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม

### ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๑) วัตถุประสงค์ การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

๒) ค่าเป้าหมาย ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้

๓) กลยุทธ์

- ส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพ
- พัฒนาระบบการจัดการท่องเที่ยวเชิงรุก

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโพธิ์

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโพธิ์ เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ตำบลบางโพธิ์ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบางโพธิ์จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบางโพธิ์ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนร่วม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบันและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลบางโพธิ์ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐ และสามารถแบ่งภารกิจออกเป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis)

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
<p>๑. ตำบลบางโหนดเป็นพื้นที่ติดต่อกรุงเทพมหานคร</p> <p>๒. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๓. ท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร อาคารเรียน ทำให้ความพร้อมในการจัดการศึกษามากขึ้นตามอำนาจหน้าที่กำหนด</p> <p>๔. มีโครงสร้างพื้นฐานสมบูรณ์ในทุกด้านใกล้ศูนย์กลางการขนส่งทางบก ทางน้ำ</p> <p>๕. มีหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ให้บริการ เช่น โรงพยาบาลเกตุมดีศรีวราราม</p> <p>๖. มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>๑. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลไม่เพียงพอ</p> <p>๒. ปัญหาทางสังคม เช่น ขาดระเบียบสังคม ยาเสพติด การจจรถริมถนนใหญ่ ความปลอดภัยในชีวิต</p> <p>๓. ปัญหาแรงงานต่างชาติดและคนย้ายถิ่นเข้ามาทำงานโรงงานอุตสาหกรรมทำให้เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔. ที่ดินมีราคาแพงจึงไม่มีผู้อุทิศที่ดินให้เป็นที่สาธารณะสำหรับก่อสร้างสาธารณูปโภค</p> <p>๕. ขาดการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ</p>

โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
<p>๑. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐมีแนวโน้มสูงขึ้นสามารถนำมาจัดทำบริการสาธารณะได้เพิ่มขึ้น</p> <p>๒. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภค</p> <p>๓. การผลักดันให้เกิดแหล่งท่องเที่ยวใหม่ๆ เชิงอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและสถานที่ศักดิ์สิทธิ์</p> <p>๔. กระแสเข้าร่วมประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) พัฒนาระบบเศรษฐกิจ</p> <p>๕. จัดสถานที่และส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น เช่น ภาษา วัฒนธรรม ประเพณี</p>	<p>๑. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในระบบการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๒. ขาดช่องทางการประชาสัมพันธ์อย่างครอบคลุมและต่อเนื่อง</p> <p>๓. การกระจายอำนาจแบบก้าวกระโดดรัฐบาลไม่มีการเตรียมความพร้อมให้กับท้องถิ่นทำให้ขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ</p> <p>๔. ให้ความสำคัญโครงสร้างพื้นฐานมากกว่าด้านอื่นทำให้ไม่กระจายการพัฒนาด้านอื่นๆ</p> <p>๕. ความทันสมัยและวัตถุนิยม ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นให้ความสำคัญวัตถุนิยมมากเกินไปจนความจำเป็น</p> <p>๖. แรงงานต่างด้าวขาดความเข้าใจระเบียบสังคมไทย</p>

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง (มาตรา ๑)
- (๔) ให้มีการบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

จุดแข็ง

๑. การคมนาคม ถนนหนทางใช้งานได้ดี
๒. มีแหล่งน้ำในคลองสำหรับไว้ใช้ในการเกษตร
๓. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต
๔. มีน้ำบาดาล น้ำประปา ในการอุปโภค-บริโภค

### จุดอ่อน

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ดีพอ ถนนคอนกรีต ถนนลาดยาง ถนนหินคลุกบางแห่งยังมีสภาพชำรุด น้ำบาดาล น้ำประปา ยังไม่เพียงพอต่อการอุปโภค-บริโภค

### โอกาส

๑. หน่วยงานอื่นๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบท การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทาง สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณอย่างต่อเนื่องในการพัฒนา

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

### อุปสรรค

การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

#### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน(มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) กองสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

### จุดแข็ง

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒. มีบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางโหนด มีบุคลากรและอัตรากำลังอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบาย

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนกิจกรรม นันทนาการของ หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งเตรียมสถานที่ในการออกกำลังกายในหมู่บ้าน

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลบางโหนดจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น วันผู้สูงอายุ

### จุดอ่อน

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ประชาชนได้รับข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนขาดความสนใจในโครงการที่รัฐให้ความช่วยเหลือ
๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดจากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชน
๔. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายจริงจัง

### โอกาส

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลมีโอกาสมาก

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลโดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล

๔. ได้รับความร่วมมือในการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี
๕. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### อุปสรรค

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนราชการที่ต้องประสานงานร่วมกัน
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินการไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้า
๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิม
๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ วัณโรค ไข้เลือดออก

#### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

#### จุดแข็ง

๑. มีนโยบายผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบางโพธิ์ มีแนวทางในการส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
๒. มีจุดตรวจสกัดและออกตรวจความสงบเรียบร้อยพร้อมเฝ้าระวังยาเสพติด

#### จุดอ่อน

๑. ประชาชนในท้องถิ่นให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาต่างๆ ตลอดจนประสานความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ขาดการรณรงค์ส่งเสริมกระบวนการสร้างคุณธรรม
๓. การผังเมืองในเขตพื้นที่มีข้อจำกัด

#### โอกาส

๑. ผู้นำชุมชนให้ความสนใจในการให้ความสงบเรียบร้อย
๒. บุคลากรที่เข้ารับการอบรมมีความรักสามัคคี มีความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่
๓. มีเครือข่ายความร่วมมือป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สามารถลดความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

#### อุปสรรค

๑. การแก้ไขปัญหาต้องได้รับการร่วมมือจากส่วนราชการต่างๆที่ประสานงานกันจนเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากจนทำให้ดำเนินการไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าของการทำงาน
๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิม
๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ วัณโรค ไข้เลือดออก

#### ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

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

#### จุดแข็ง

๑. นโยบายผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบางไทรด์ มีแนวทางการส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลบางไทรด์มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มพัฒนาอาชีพอย่างต่อเนื่อง
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลบางไทรด์สนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพ

#### จุดอ่อน

๑. ขาดบุคลากรในการบริหารจัดการกลุ่ม
๒. พัฒนาผลผลิตทางการเกษตร

#### โอกาส

๑. หน่วยงานระดับจังหวัดสนับสนุนงบประมาณกลุ่มเกษตรกรที่มีผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม
๒. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ

#### อุปสรรค

๑. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้ดำเนินการไม่คล่องตัว
๒. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนาอาชีพ ต้องใช้เวลาและในการติดตามประเมินผล

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

#### จุดแข็ง

๑. มีบุคลากรเพียงพอในการสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์สภาพแวดล้อม มีศูนย์เรียนรู้เกี่ยวกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### จุดอ่อน

๑. ตั้งเครือข่ายในหมู่บ้านไม่ทั่วถึง
๒. ผู้นำตระหนักถึงการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย

#### โอกาส

๑. การบริหารทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญและได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์จังหวัด
๒. กระแสสังคมให้ความสำคัญเรื่องธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

## อุปสรรค

การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมาความต่อเนื่อง ทั้งภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

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

## จุดแข็ง

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลบางโหนด มีเครือข่ายวัฒนธรรม ทำให้ส่งเสริมวัฒนธรรมได้

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลบางโหนด ได้นำระบบคอมพิวเตอร์เพื่อใช้ในการทำงานของเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโหนด

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลบางโหนดนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนการบริการให้แก่ผู้ใช้บริการและประชาชนทั่วไป

## จุดอ่อน

๑. ภารกิจงานบางอย่างมีความซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น

๒. ขาดความสามารถในการสร้างสรรค์งานใหม่ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีผลงานที่โดดเด่น

๓. การประชาสัมพันธ์กับประชาชนยังไม่ทั่วถึง ทำให้อัตราการเพิ่มปริมาณของผู้รับบริการในการจัดงานต่างๆ

## โอกาส

๑. ประชาชนส่วนใหญ่มีการศึกษาที่ดีขึ้น ทำให้การส่งเสริมวัฒนธรรมผ่านช่องทางได้มากขึ้น

๒. การดำเนินการในชีวิตของคนไทยด้วยวัฒนธรรมอันดีงาม เป็นความต้องการของสังคม

## อุปสรรค

๑. กฎหมายบางฉบับยังต้องปรับปรุงให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ

๒. ความคาดหวังของประชาชนทั่วไปและผู้รับบริการสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งในแง่คุณภาพของงานและการบริการที่น่าพอใจ

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

### จุดแข็ง

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลบางโหนดมีการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลบางโหนดมีการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลบางโหนดพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

### จุดอ่อน

๑. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและการบริการประชาชนยังไม่เพียงพอ
๓. ประชาชนยังขาดความสนใจในการเมืองการปกครอง

### โอกาส

๑. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์การบริหารส่วนตำบลใช้เทคโนโลยีในการทำงาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี

### อุปสรรค

๑. การพัฒนาการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างที่จะคาดเดาผลได้ยาก
๒. ระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโหนด กำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโหนดได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโหนด จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗

(แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒

มาตรา ๑๖,๑๗ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

### ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย



**ภารกิจรอง**

- ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มสตรี
- ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
- ๕. สนับสนุนด้านการกีฬาและนันทนาการ
- ๖. การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา อบต.
- ๗. การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

**๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

องค์การบริหารส่วนตำบลบางโหนด กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วย ได้แก่

- ๑. สำนักปลัด
- ๒. กองคลัง
- ๓. กองช่าง
- ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๑๑๐ อัตรา ซึ่งบุคลากรที่มีอยู่มีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุสำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความคุ้มค่าและสามารถควบคุมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด ดังนั้นจึงขอ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังคงเดิม

**๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

๘.๑ โครงสร้าง จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางโหนด ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลบางโหนด กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลบางโหนดพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนหรือกองต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ประเภทสามัญ)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ประเภทสามัญ)	หมายเหตุ
<b>๑. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> <b>๒. สำนักปลัด อบต. (เทียบเท่ากอง)</b> <b>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานทั่วไป</li> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> </ul> ฯลฯ	<b>๑. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> <b>๒. สำนักปลัด อบต. (เทียบเท่ากอง)</b> <b>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานอำนวยการ</li> <li>- งานปกครอง</li> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานรักษาความสงบ</li> <li>- งานนิติการ</li> <li>- งานกิจการพาณิชย์</li> <li>- งานประสานงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ประเภทสามัญ)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ประเภทสามัญ)	หมายเหตุ
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานทั่วไป</li> <li>- งานบริการข้อมูล</li> <li>ฯลฯ</li> </ul>	
<b>๒.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li> <li>ฯลฯ</li> </ul>	<b>๒.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานสวัสดิการสังคม</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานพัฒนาเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส</li> <li>ฯลฯ</li> </ul>	
<b>๓. กองคลัง</b> <b>๓.๑ ฝ่ายการเงิน</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</li> <li>ฯลฯ</li> </ul>	<b>๓. กองคลัง</b> <b>๓.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานพัสดุและทรัพย์สิน</li> <li>- งานระเบียบการคลัง</li> <li>- งานสถิติการคลัง</li> <li>- งานจัดทำพัสดุ</li> <li>- งานบำเหน็จบำนาญ</li> <li>- งานบริหารสัญญา</li> <li>ฯลฯ</li> </ul>	
<b>๓.๒ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> <li>ฯลฯ</li> </ul>	<b>๓.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</li> <li>- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์</li> <li>ฯลฯ</li> </ul>	
<b>๔. กองช่าง</b> <b>๔.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้าง</li> <li>- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา</li> <li>ฯลฯ</li> </ul>	<b>๔. กองช่าง</b> <b>๔.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานแบบแผนและก่อสร้าง</li> <li>- งานสาธารณูปโภค</li> <li>- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้าง</li> <li>- งานเครื่องจักรกล</li> <li>- งานจัดการคุณภาพน้ำ</li> <li>ฯลฯ</li> </ul>	
<b>๔.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิศวกรรม</li> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมและก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบ</li> <li>- งานผังเมือง</li> </ul>	<b>๔.๒ ฝ่ายควบคุมอาคาร</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานควบคุมอาคาร</li> <li>- งานวิศวกรรมโยธา</li> <li>- งานผังเมือง</li> <li>- งานการโยธา</li> <li>- งานสถาปัตยกรรม</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ประเภทสามัญ)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ประเภทสามัญ)	หมายเหตุ
ฯลฯ	- งานสำรวจและออกแบบ ฯลฯ	
<b>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> <b>๕.๑ ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม</b> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด ฯลฯ	<b>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> <b>๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมสิ่งแวดล้อม</b> - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานบริการสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาด ฯลฯ	
<b>๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</b> - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานควบคุมโรค ฯลฯ	<b>๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ</b> - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานบริหารการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานบริการทางการแพทย์ - งานสนับสนุนบริการทางการแพทย์ - งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน - งานโรงพยาบาล - งานวิชาการและการประเมินผล ฯลฯ	
<b>๖. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> <b>๖.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> - งานบริหารงานทั่วไป - งานการศึกษานอกระบบ - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา ฯลฯ	<b>๖. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> <b>๖.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> - งานแผนงานและโครงการ - งานบริหารการศึกษา - งานกิจการโรงเรียน - งานวิชาการ - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานการศึกษาในระบบ - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา - งานนิตศการศึกษา ฯลฯ	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่ดำเนินในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด นำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโพธิ์ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโพธิ์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังคนที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางโพธิ์ (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จำเอกสุวิทย์ ฉ่ำครั้น
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางโพธิ์ (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (กสถ.)
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (กสถ.)
<b>สำนักปลัด (เทียบเท่ากอง)</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.โคกิต ดำนาก
<b>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b>								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.กวีสิรา ชุมพล
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.จุฑามาส รอดคารา
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.กิตติวัลย์ แก้วนวน้อย
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายเจริญพัฒน์ สืบเรือง
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ภักกัญญา ศรีนาค
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ.ส.ด.พิเชษฐ์ พิมพ์สงวน
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายมงคล เทศปัญญา
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายกิติพงษ์ สังข์สว่าง
คนงานทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-	น.ส.บุษกร งามคำ นายอาทิตย์ สอนบุญชู นายอาชากรินทร์ บุญคำ น.ส.ธัญพร ชาวสำอางค์ นายสกล บุญประเสริฐ
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) <b>ฝ่ายนโยบายและแผน</b>	๒	๒	๒	๒	-	-	-	นายสมโชค ศิริคำหอม นายสุภรัตน์ แก้วชิง
หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางทัศนิตา ตีรมาโนช
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.กมลพรรณ วิชชุรังษี
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	น.ส.บุญตา อุกขุน น.ส.จิณณษา ปิ่นแก้ว
<b>กองคลัง</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ปองใจ อยู่บำรุง
<b>ฝ่ายการเงินและบัญชี</b>								
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (กสถ.)
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (กสถ.)
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จำเอกภูงษ์ สุนทรโชติ
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายฐิติกร โกงกาง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตรากำลังคนที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๓	๓	๓	๓	-	-	-	น.ส.เกศรวิ ชูกร น.ส.ทิพรรัตน์ วัชนะ น.ส.เกศราภรณ์ พูนประเสริฐ
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.นศรณภา สายบุตร
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ชฎาพร บุญประเสริฐ
<b>ฝ่ายพัฒนารายได้</b>								
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (กสถ.)
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (กสถ.)
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (กสถ.)
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสายพิน รอดคารา
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.สุภารัตน์ พิฆิทธิสุทธิ์
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.อาภาภรณ์ สังข์สว่าง
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	นายศิษณุ รอดคารา น.ส.เบญจวรรณ ดิษเทพ น.ส.มีนา รอดคารา
<b>กองช่าง</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (กสถ.)
<b>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b>								
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (กสถ.)
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายพรหมสิทธิ์ เผือกม่วงศรี
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (กสถ.)
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสัมฤทธิ์ คำข้า
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ชนทกานต์ รอดคารา
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายพิริยะ พันโท
พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๒
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	นายมงคล นาโค นายไพฑูย์ นาโค ว่าง ๑
พนักงานขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑
คณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสุเมธ จงประเสริฐ
<b>ฝ่ายควบคุมอาคาร</b>								
หัวหน้าฝ่ายควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายณฤเทพ กวางโพธิ์
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (กสถ.)
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รับโอน)
นายช่างผังเมือง (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (กสถ.)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตรากำลังคนที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.จรรย์นัถ์ คล้ายคลัง
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายภิญโญ หงษ์ทอง
ฝ่ายส่งเสริมสิ่งแวดล้อม								
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (กสถ.)
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายณัฐวุฒิ มณีฉาย
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายจรรย์ ด้าข้า
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	นายสมชาย หุณะปฎิ นายสุนทร อูร์รักษ์ นายชวลี สงอุบล นายบุญกุล แก้วหาวงค์ นายบัญชา ทองศิริมา นายทองคำ ทองแสงอรุณ
คนงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	-	นายสุรศักดิ์ ทอมุด นายเสนาชาย พูลสวัสดิ์ นายสุรชาติ พุกบัวขาว นายกฤตเมธ มีสังค์ นายเอกราช รอดดารา นายอาคม ด้าข้า
คนงานประจำรถขยะ	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ								
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (กสถ.)
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (กสถ.)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายพลากร รอดดารา
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	นางโพธิรินทร์ สวัสดิ์ นายภัทรกร บุญยิ่ง
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (กสถ.)
ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (กสถ.)
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสุวิศิษฐ์ กริมทุม
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.จรรย์ยา กล่อมจิตต์
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่าง
ครู	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	นางรุ่งนภา วิริยะกุล นางชฎายิกา ศรีทนะ น.ส.นพมาศ เทพปัญญา น.ส.ฐิตานาม พาไพธกุล นางบุณยพรিকা มะขามหอม นางดวงเดือน ทองคุ้ม นางสุทิน คงพุกา น.ส.โพลิน สีเผือก นางอรุณญา มาลีรัตน์ นางสุพรรณิ ฌยา ว่าง ๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.นิศาชล กริมทุม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตรากำลังคนที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ผู้ดูแลเด็ก	๗	๗	๗	๗	-	-	-	น.ส.สุวิรัตน์ ทองคุ้ม น.ส.ณัฐรดา ศรีหุณะ น.ส.สุชาดา มะขามหอม น.ส.มณฑนา รอดคารา น.ส.นิภารมย์ ทองนิลพันธ์ น.ส.วารีย์ ดิษแพ น.ส.จาวรรณ พงษ์เพ็ง
รวม	๑๑๐	๑๑๐	๑๑๐	๑๑๐	-	-	-	

## ๑๒. แนวทางพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบางโพธิ์ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ มีการแบ่งโครงสร้างออกเป็น ๑ หน่วย กับ ๕ ส่วนราชการ ดังนี้

หน่วยตรวจสอบภายใน

๑. สำนักปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ซึ่งได้กำหนดกรอบอัตรากำลังและตำแหน่งที่ใช้ปฏิบัติงานตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโพธิ์ ซึ่งคาดการณ์ว่าในอนาคตองค์การบริหารส่วนตำบลบางโพธิ์ จะมีภารกิจ ปริมาณงาน และความซับซ้อนของงานเพิ่มมากขึ้นจากเดิมมาก และมีความจำเป็นที่ต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโพธิ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ซึ่งจะต้องทำการศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งต่างๆ ทั้งในด้านบุคลากรตามตำแหน่งที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตลอดจนความจำเป็นในการพัฒนาความรู้ ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ด้านทักษะเฉพาะแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งด้านการบริหารงาน ตลอดจนด้านคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

ดังนั้น ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ทักษะ ทศนคติ ตลอดจนคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้นต้องทำการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็น ๕ ด้าน ดังต่อไปนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมสร้างบุคลิก ลักษณะที่ดี ที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสารและการสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความสุขในการทำงาน เป็นต้น

โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดังต่อไปนี้

๑. เตรียมการและวางแผน
๒. ดำเนินการพัฒนา
๓. การติดตามและประเมินผล



ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบางไทรได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป รวมทั้งเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลบางไทรให้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ช่วยให้การปฏิบัติราชการ การบริการ ประชาชน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบางไทร กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรไว้ดังนี้

### วิสัยทัศน์

“ ร่วมใจประสาน บริการคือหัวใจ ดำรงไว้ด้วยคุณธรรม ”

### พันธกิจ

๑. สร้างระบบการพัฒนากำลังคนการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
๒. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างบูรณาการ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วม
๓. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางไทร ทุกระดับราชการ/หน่วยงานอื่น

### ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

ตัวชี้วัด : จำนวนครั้งการประชุมของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลบางไทร

เป้าหมาย : อย่างน้อย ๓ ครั้ง ต่อปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการฝึกอบรม

ตัวชี้วัด : มีการจัดอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตร แก่บุคลากรในสังกัด ตามความจำเป็นและประโยชน์ของหน่วยงาน

เป้าหมาย : อย่างน้อย ๓ ครั้ง ต่อปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัด : จำนวนโครงการต่อคนที่มีบุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วม

เป้าหมาย : อย่างน้อย ๑ โครงการต่อคนต่อปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อการทำงานอย่างมีความสุข

ตัวชี้วัด : จำนวนโครงการต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม

เป้าหมาย : อย่างน้อย ๓ โครงการต่อคนต่อปี

### ขั้นตอนการดำเนินงานพัฒนา

#### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางไทร ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการฝึกอบรมและพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางไทร

๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางไทร

## เป้าหมายการพัฒนา

### เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางโหนด ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติอย่างน้อยด้านละ ๑ ครั้งต่อคนต่อปี

### เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางโหนด ได้เข้ารับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแลและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาของตนเอง

### การดำเนินการพัฒนา

๑. การเลือกวิธีการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้วผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา โดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบ ตามความเหมาะสม

๒. วิธีการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลบางโหนด จะดำเนินการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงานโดยเลือกแนวทางการพัฒนา ซึ่งมีอยู่หลากหลายแนวทาง เช่น การฝึกอบรม การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา การให้ทุนการศึกษา ตลอดจนกิจกรรมต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายที่จะดำเนินการ โดยอาจทำเป็นโครงการ กิจกรรมที่ดำเนินการเองหรือร่วมสมทบกับหน่วยงานอื่น

### การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลบางโหนดมีแนวทางการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร โดยการให้ผู้บังคับบัญชาติดตามการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด เพื่อสังเกตการณ์ปฏิบัติงานว่ามีการปฏิบัติงานที่แนวทางการพัฒนาเป็นไปในแนวทางที่ดีขึ้นหรือไม่ พร้อมทั้งให้คำอธิบายหรือแนะนำการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และให้มีการประเมินผลการพัฒนา ประกอบกับการจัดทำรายงานการฝึกอบรมและแบบติดตามประเมินผลการฝึกอบรม

### หลักสูตรการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลบางโหนด กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั่วไป
๒. หลักสูตรด้านการบริหาร รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารและการบริการประชาชน เช่น การมอบหมายงาน การจูงใจ
๓. หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น การพัฒนาคุณภาพชีวิต
๔. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของแต่ละตำแหน่ง เช่น ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด เช่น การฝึกอบรม การพิมพ์ดีด หลักสูตรการอบรมแต่ละตำแหน่ง
๕. หลักสูตรด้านคุณสมบัตินส่วนตัว เช่น การเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การสื่อสาร การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขอนามัย
๖. หลักสูตรอื่นๆ ที่จำเป็น เช่น การพัฒนาด้านภาษา และวัฒนธรรมของต่างประเทศ

## วิธีการพัฒนา

การพัฒนาส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป มีหลายวิธีการ ได้แก่

๑. คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสาครเป็นผู้ดำเนินการพัฒนา
๒. คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสาคร มอบหมายให้องค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสาคร ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลบางโทรัด เป็นผู้ดำเนินการพัฒนาเองกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลบางโทรัดดำเนินการเองสามารถใช้ได้หลายวิธี เช่น การปฐมนิเทศพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง ที่เข้ามาใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรมระยะการศึกษาดูงาน นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบางโทรัด จะดำเนินการร่วมกับหน่วยงานอื่นหรือหน่วยงานเอกชน เช่น ส่งเสริมบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาและศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานอื่นหรือหน่วยงานเอกชนเป็นผู้ดำเนินงาน หรือ องค์การบริหารส่วนตำบลบางโทรัด เป็นผู้ดำเนินการแล้วเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้ หรือเป็นวิทยากรดำเนินการกระบวนดำเนินการหรือสามารถสรุปวิธีการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลบางโทรัด ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ
๒. การสอนงาน
๓. การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนหน้าที่การรับผิดชอบ
๔. การฝึกอบรม
๕. การให้ทุนการศึกษา
๖. การดูงาน
๗. การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา
๘. การฝึกภาคสนาม
๙. การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้
๑๐. การทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดี
๑๑. การทำกิจกรรมที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน
๑๒. วิธีการอื่นๆ ตามความเหมาะสม

### **๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง**

องค์การบริหารส่วนตำบลบางโทรัด ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนาจ ความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐาน จริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบต่อ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย