



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว

อำเภอเมืองสมุทรสงคราม

จังหวัดสมุทรสงคราม

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม มีวัตถุประสงค์เพื่อนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว ได้สำเร็จเป็นตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างตำแหน่งใดจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งขณะนี้ใกล้กำหนดระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวแล้ว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน และการพัฒนาคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วได้สำเร็จ เป็นตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วจะดำเนินการ	๑๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๖๖

ภาคผนวก

๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓. ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการฯ
๔. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนราชการการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว มีการกำหนด ประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่

อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสมุทรสงคราม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนดเกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในอบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในอบต. ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ที่ตั้ง

ตำบลบางแก้ว ตั้งอยู่ห่างจากอำเภอเมืองสมุทรสงคราม ประมาณ ๒ กิโลเมตร

ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลลาดใหญ่ และเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม

ทิศใต้ ติดกับ อ่าวแม่กลอง

ทิศตะวันออก ติดกับ ตำบลนาโคก อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

ทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลบางจะเกร็ง

เนื้อที่

ตำบลบางแก้ว มีเนื้อที่ทั้งหมด ๒๘.๔๔๘ ตารางกิโลเมตร หรือ ๑๗,๗๘๐ ไร่

ลักษณะภูมิประเทศ

ตำบลบางแก้ว ตั้งอยู่บริเวณชายทะเลอ่าวแม่กลอง เป็นที่ราบลุ่ม มีสภาพเป็นพื้นที่ป่าชายเลนที่มีความอุดมสมบูรณ์ เป็นแหล่งอาหารที่สำคัญ เนื่องจากมีการทำการประมง เพราะเลี้ยงสัตว์น้ำ ทำนาเกลือ บริเวณพื้นที่ชายฝั่งเป็นจำนวนมาก

ลักษณะภูมิอากาศ

เนื่องจากเป็นพื้นที่ตั้งอยู่บริเวณชายฝั่ง ทะเล จึงได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ ทำให้มีความชุ่มชื้นอยู่เสมอ ส่งผลให้ฤดูหนาวอากาศไม่หนาวจัด ฤดูร้อนไม่ร้อนจัด ซึ่งสามารถแบ่งช่วงฤดูต่างได้ดังนี้

ฤดูฝน : เริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม-เดือนตุลาคม จะมีฝนตกหนักในเดือนกันยายน

ฤดูหนาว : เริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน –เดือนมกราคม เนื่องจากอยู่ใกล้ทะเล จึงทำให้อากาศไม่หนาวจัด และจะมีช่วงระยะเวลาของฤดูหนาวเพียงช่วงระยะเวลาสั้น ๆ

ฤดูร้อน : เริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์-เดือนเมษายน จะมีอุณหภูมิไม่สูงมากนัก และอากาศไม่ร้อนจัด จะมีอากาศชุ่มชื้นอยู่ตลอดเวลา

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ที่สำคัญ ดังนี้

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา
๑. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ	๑. การประกอบอาชีพทำประมง เช่น การเลี้ยงกุ้ง เลี้ยงปลา ไม่ได้ผลเท่าที่ควร เนื่องจากปัญหาน้ำเน่าเสียจากบ้านเรือนราษฎรและโรงงาน ๒. ผลผลิตตกต่ำ เนื่องจากผลผลิตทางการประมง ไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร และขาดการรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพ เพื่อต่อรองราคากับพ่อค้าคนกลาง และขาดเงินทุนหมุนเวียน ๓. ประชาชนมีรายได้ไม่แน่นอน ผลผลิตที่ไม่แน่นอน เนื่องจากการประกอบอาชีพต้องอาศัยความเหมาะสมของฤดูกาลและธรรมชาติ เช่น การทำนาเกลือ การประมง ๔. ประชาชนบางส่วนมีรายได้น้อย เนื่องจากมีอาชีพรับจ้าง และขาดที่ดินทำกิน เป็นของตนเอง ๕. การประกอบอาชีพประมงต้องลงทุนสูง ได้ผลผลิตน้อย และราคาไม่แน่นอน
๒. ปัญหาด้านสังคม	๑. ขาดแหล่งให้ความรู้ด้านส่งเสริมอาชีพ ๒. ประชาชนขาดความรู้ในเรื่องของคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ ๓. จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่มีจำนวนมาก ๔. ปัญหายาเสพติด ๕. ประชาชนมีความยากจนมากขึ้น ๖. เกิดปัญหาการว่างงาน
๓. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ถนนเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน แคบ ไม่มีสะพานข้ามคลอง สะพานชำรุด และถนนชำรุด ๒. แพรกสาธารณสุข ลำคลองตื้นเขิน ๓. ขยายเขตไฟฟ้าไม่ทั่วถึง กระแสไฟฟ้าตก ๔. ไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณสุขยังมีไม่ทั่วถึง ๕. ไม่มีประปาหมู่บ้าน (บางหมู่บ้าน) บางหมู่บ้านยังไม่มีระบบประปาหมู่บ้าน ต้องใช้ร่วมกับหมู่บ้านอื่น ๖. การวางท่อประปายังไม่ทั่วถึง
๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ	๑. ขาดน้ำสะอาดสำหรับอุปโภคบริโภค ๒. น้ำประปาของหมู่บ้าน มีรสเค็ม เนื่องจากเป็นน้ำบาดาล ๓. น้ำทะเลสำหรับใช้ทำนาเกลือและเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำมีน้ำจากบ้านเรือนราษฎรและโรงงาน อุตสาหกรรมเจือปน จนลดระดับความเค็มลงและบางครั้งเกิดการเน่าเสียบางแห่งลำคลองตื้นเขิน

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา
๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข	๑. ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุข ๒. ประชาชนยังไม่มีความรู้ด้านสาธารณสุข ขั้นพื้นฐาน ๓. การแพร่ระบาดของโรคติดต่อชนิดต่าง ๆ เช่น โควิด-๑๙ โรคพิษสุนัขบ้า โรคไข้เลือดออก โรคพยาธิ 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
๘. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. ปัญหาน้ำทะเลกัดเซาะตลิ่ง ป่าชายเลนถูกทำลาย ๒. การสูญเสียป่าชายเลนเนื่องจากการขยายพื้นที่เกษตรกรรมเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำเพราะประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ๓. ปัญหาการใช้เครื่องมือไม่เหมาะสมในการทำประมง การทำประมงไม่ถูกวิธี ๔. ปัญหาการซบซ้อนของพื้นที่ ซึ่งให้เป็นแหล่งประกอบอาชีพประมง ๕. ปัญหาขยะจากบ้านเรือน ถูกทิ้งลงในลำคลอง ๖. ลำคลองตามธรรมชาติตื้นเขิน ถูกรื้อกล้าจากบ้านเรือน

๑. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๑.๑ ดำเนินการตามระเบียบกฎหมายกับผู้ปล่อยน้ำเน่าเสียลงสู่แหล่งน้ำธรรมชาติ
- ๑.๒ ปรับปรุงคุณภาพผลผลิตให้ดีขึ้น จัดให้มีการรวมกลุ่มของเกษตรกร
- ๑.๓ สนับสนุน - ส่งเสริมให้ประชาชนมีอาชีพเสริมในช่วงฤดูที่ว่างจากการทำนาเกลือและอาชีพอื่นเช่น ประมง ไร่จ้าง เป็นต้น
- ๑.๔ ประสานงานขอความร่วมมือหรืองบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการให้ความช่วยเหลือตามกำลังความสามารถของแต่ละหน่วยงาน
- ๑.๕ ส่งเสริม สนับสนุนการรวมกลุ่มประกอบอาชีพของราษฎร เช่น เงินทุน วิทยากร การจัดหาตลาด

๒. ความต้องการด้านสังคม

- ๒.๑ ให้ความรู้กับประชาชนในเรื่องคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่
- ๒.๒ ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ด้อยโอกาส ผู้ทุพพลภาพ เด็กด้อยโอกาส เด็กกำพร้า คนชรา
- ๒.๓ ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณธรรม จริยธรรม โดยการทำบุญตักบาตรเข้าวัดฟังธรรม รักษาศีลในโอกาสต่าง ๆ
- ๒.๔ จัดหาสถานที่สำหรับจัดเป็นลานกีฬาเพื่อให้เด็ก เยาวชนและประชาชนได้ใช้เป็นสถานที่ออกกำลังกาย และทำกิจกรรมต่าง ๆ จัดการแข่งขันกีฬาประจำปีและในโอกาสต่าง ๆ
- ๒.๕ อบรมสัมมนาให้เยาวชนรู้ถึงโทษและพิษภัยจากยาเสพติด ร่วมมือ กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อปราบปรามยาเสพติดให้ได้ผลอย่างจริงจัง
- 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 สร้างท่อส่งน้ำประปาหมู่บ้าน
- ๓.๖ วางท่อเมนประปาให้ทั่วถึง
- ๓.๗ ซ่อมแซมไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะ

๔. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

- ๔.๑ จัดหา/จัดทำแหล่งน้ำสะอาดสำหรับบริโภค
- ๔.๒ แก้ไขปัญหาน้ำบาดาลที่มีรสเค็ม
- ๔.๓ จัดระบบบำบัดน้ำจากบ้านเรือนและโรงงานอุตสาหกรรมให้สะอาดก่อนปล่อยลงสู่แหล่งน้ำธรรมชาติ
- ๔.๔ ปรับปรุงซ่อมแซม ประปาหมู่บ้าน เช่น บ่อบาดาล ท่อเมนประปา

๕. ความต้องการด้านสาธารณสุข

- ๕.๑ รมรงค์ให้ประชาชนในพื้นที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านสาธารณสุขให้มากยิ่งขึ้น
- ๕.๒ ประชาสัมพันธ์/อบรม ให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจด้านสาธารณสุข ขั้นพื้นฐาน
- 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
- ๖.๔ อุดหนุน/สนับสนุนส่วนราชการ สำหรับกิจการในอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ จัดให้มีจุดรวมแหล่งให้การศึกษาภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ถาวร
- ๗.๒ สนับสนุนงบประมาณเพื่อเป็นทุนการศึกษาให้กับนักเรียนดีแต่ครอบครัวมีฐานะยากจน
- ๗.๓ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปกครองเห็นความสำคัญด้านการศึกษาของบุตรหลานและส่งเสริมเรียนในชั้นที่สูงขึ้นจากการศึกษาภาคบังคับ
- ๗.๔ รมรงค์ส่งเสริมให้ประชาชนที่ไม่รู้หนังสือให้มีความรู้ความสามารถอ่านออกเขียนได้
- ๗.๕ สนับสนุน ด้านวัฒนธรรม ประเพณี และการละเล่นท้องถิ่น
- ๗.๖ การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพิ่มขึ้นให้พอเพียง
- ๗.๗ ขยายโอกาสทางการศึกษา/จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพิ่มขึ้นให้พอเพียง
- ๗.๘ จัดสร้างที่อ่านหนังสือพิมพ์/ศาลาอเนกประสงค์ประจำหมู่บ้านให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

๘. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๘.๑ สนับสนุนการปลูกป่าชายเลนเพิ่มเติม
- ๘.๒ สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนตระหนักถึงคุณค่าของป่าชายเลนและร่วมอนุรักษ์
- ๘.๓ รมรงค์ให้ประชาชนร่วมกันอนุรักษ์แหล่งเพราะพันธุ์สัตว์น้ำและไม่จับสัตว์น้ำในฤดูวางไข่
- ๘.๔ ควบคุมไม่ให้ชาวประมงใช้เครื่องมือจับสัตว์น้ำที่ไม่เหมาะสมเพื่อไม่ให้เป็นการทำลายสัตว์น้ำที่ไม่ได้ขนาดหรือสัตว์น้ำตัวอ่อนหรือประเภทที่ไม่ต้องการ
- ๘.๕ กำหนดแนวเขตการประกอบอาชีพประมงให้ชัดเจน เช่น กำหนดเป็นเขตเลี้ยงหอยแมลงภู่ เขตอวนรุนและสร้างความเข้าใจให้แต่ละฝ่ายยึดถือปฏิบัติโดยพิจารณาให้เกิดความเป็นธรรม
- ๘.๖ รมรงค์ให้ประชาชนไม่ทิ้งขยะลงแม่น้ำลำคลอง จัดหาเรือเก็บขยะจากบ้านเรือนประชาชนตามคลองสายหลัก
- ๘.๗ จัดค่ายเยาวชนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัย ของประชากรนอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๕๘ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของ

ประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และ นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่ง ภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วน ตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๕๘ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๖) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๗) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอื่น(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 และ ผู้ด้อยโอกาส (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 มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง 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 พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว 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))
- (๖) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๗) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คຸ້มครอง 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 ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(มาตรา ๑๗ (๑๖))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ มาตรา 67,68 หมายถึง พ.ร.บ. สถาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 16,17 และ45 หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

จากภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ดังกล่าวข้างต้น จะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว ได้ครอบคลุมทุกด้านภายใต้กรอบกฎหมายที่ได้กำหนดให้มีอำนาจและหน้าที่ไว้ ทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงงบประมาณและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยพิจารณาดำเนินการตามความต้องการของประชาชน และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนพัฒนาภาค ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสมุทรสงคราม ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น รวมถึงการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต ด้วยเทคนิค SWOT Analysis รายละเอียดดังนี้

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความมั่นคงในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความมั่นคงในการแข่งขัน
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันในสังคม
๗. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๘. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างเสริมและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ความมั่นคง
๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการในภาครัฐและธรรมาภิบาลในสังคมไทย
๗. ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
๘. ยุทธศาสตร์ที่ ๘ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
๙. ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
๑๐. ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ การต่างประเทศ ประเทศเพื่อนและภูมิภาค

แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

แผนพัฒนาภาคกลาง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนารฐานเศรษฐกิจหลักของประเทศให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพคน สังคม และชุมชนให้มีคุณภาพ มีธรรมาภิบาล

อนุรักษ์ ฟื้นฟู และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมดุลต่อระบบนิเวศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ อนุรักษ์ฟื้นฟู และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมดุลต่อระบบนิเวศน์

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาเมืองและพื้นที่ชายแดนตามแนวเส้นทางเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้านทั้งแนวเหนือ- ใต้ และตะวันออก - ตะวันตก

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ บริหารจัดการพัฒนาพื้นที่เมืองและชนบทอย่างมีส่วนร่วมและเกื้อกูลกัน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสมุทรสงคราม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศาสนา ศิลปะ การกีฬา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาและการส่งเสริมเกษตรกรรม การลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว

วิสัยทัศน์การพัฒนา

“ก้าวไกลการศึกษา พัฒนาสิ่งแวดล้อม ดีพร้อมคุณภาพชีวิต สร้างแนวคิดภูมิปัญญาชาวประชาร่วมเย็น โดดเด่นวัฒนธรรม เลิศล้ำแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ”

พันธกิจ

๑. พัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์กร
๒. พัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และความสงบเรียบร้อย
๓. พัฒนาด้านเศรษฐกิจชุมชนและอาชีพ
๔. พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๕. พัฒนาด้านแหล่งน้ำและสาธารณสุข
๖. พัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว
๗. พัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต สาธารณสุข และการศึกษา

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศาสนา ศิลปะการกีฬา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาและการส่งเสริมเกษตรกรรม การลงทุน พาณิชยกรรม และท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

๑. พัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์กร

๑.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นในการกำหนดนโยบาย ตรวจสอบ การบริหารงบประมาณ และความโปร่งใส

๑.๒ พัฒนานโยบายตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๑.๓ สร้างช่องทางการเข้าร่วมของประชาชนในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลและร่วมแสดงความคิดเห็น

๒. พัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และความสงบเรียบร้อย

๒.๑ สนับสนุน ส่งเสริมให้ชุมชนเข้มแข็งและห่างไกลจากยาเสพติด

๒.๒ การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้แก่ประชาชน

๓. พัฒนาด้านเศรษฐกิจชุมชนและอาชีพ

๓.๑ ส่งเสริมและสนับสนุน การฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน

๓.๒ เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตผลด้านการเกษตร

๔. พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๔.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม ระหว่างหมู่บ้าน ตำบล

๔.๒ พัฒนาและขยายเขตไฟฟ้า ติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างริมทางสาธารณะ

๔.๓ ปรับปรุงและติดตั้งพัฒนาระบบโทรคมนาคมทุกหมู่บ้าน

๕. พัฒนาด้านแหล่งน้ำและสาธารณสุขปลอดภัย

๕.๑ ปรับปรุงและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค การเกษตรและการประมง ให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๕.๒ ส่งเสริม พัฒนาและปรับปรุงระบบสาธารณสุขปลอดภัยให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

๖. พัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว

๖.๑ ส่งเสริม พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

๖.๒ ส่งเสริมและรณรงค์การมีส่วนร่วมของภาคีให้มีการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๓ ปรับปรุงและพัฒนาแหล่งน้ำธรรมชาติให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์แก่
การเกษตร และใช้เพื่อกิจการอื่น โดยการขุดลอกคลอง

๗. พัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต สาธารณสุข และการศึกษา

๗.๑ สนับสนุน ส่งเสริมการให้บริการด้านสาธารณสุข

๗.๒ สนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาทางการศึกษา และข้อมูลข่าวสารประชาชน

๗.๓ พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน

๗.๔ สนับสนุน ส่งเสริมการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗.๕ สนับสนุน ส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาทักษะความรู้ทางด้านภาษาให้แก่
เยาวชน ประชาชน คณะผู้บริหาร สมาชิก อบต. และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาใน
อนาคตของท้องถิ่นด้วยเทคนิค SWOT Analysis แบบองค์รวมดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>๑. บุคลากรมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียง อบต.</p> <p>๒. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานในคลองตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัว</p> <p>๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ</p> <p>๔. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ</p> <p>๕. บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นซึ่งทำให้มีการพัฒนาศึกษา และมีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน</p> <p>๖. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน</p> <p>๗. บุคลากรได้รับการพัฒนาบุคลากรในทุกปีซึ่ง อบต.จัดโครงการเอง ทำให้มีความสามัคคีกันและการทำงานเป็นทีมในองค์กรมากขึ้น</p>	<p>๑. มีการใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบราชการ</p> <p>๒. มีการหนีสิน</p> <p>๓. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการ ยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน</p> <p>๔. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับ การปฏิบัติงาน</p> <p>๕. มีการมอบหมายงานให้บุคลากรไม่ชัดเจน ไม่ตรงตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง</p>
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
<p>๑. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนพื้นที่ในเขตตำบลบางแก้วจึงเกิดความ ใกล้ชิด คุ่นเคยกับประชาชน ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ได้ง่าย สามารถรับทราบปัญหา ข้อเท็จจริงต่างๆ ในตำบลได้ง่าย</p> <p>๒. สภาพแวดล้อมของตำบลบางแก้วเป็นพื้นที่สีเขียวปลอดภัย ทำให้ไม่ค่อยมีปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม</p> <p>๓. รัฐบาลมีนโยบายในเรื่องเงินเดือนที่มากยิ่งขึ้นซึ่งเป็นขวัญและ กำลังใจให้กับบุคลากร</p> <p>๔. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. อุทิศตนได้ตลอดเวลา</p>	<p>๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินมักเข้ามามีบทบาทในการเรียกเงินคืน สวัสดิการต่างๆของบุคลากร</p> <p>๓. กระแสความนิยมในเรื่อง Social network ทำให้ บุคลากรใน องค์กรไม่มีสมาธิในการทำงาน</p> <p>๔. ประชาชนไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการจัดทำแผนพัฒนาตำบล</p>

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT Analysis ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว เป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

ยุทธศาสตร์	ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
โครงสร้างพื้นฐาน	<p>จุดแข็ง (Strength = S)</p> <p>๑.การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ พอสสมควร ๒.มีแหล่งน้ำไว้ใช้ในการเกษตร ๓.มีแม่น้ำ ลำคลอง ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค ๔.มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต พอสสมควร</p>	<p>โอกาส (Opportunity = O)</p> <p>๑.หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด การทางหลวงชนบท ให้สนับสนุนงบประมาณในเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง ๒.พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.</p>
	<p>จุดอ่อน (Weakness = W)</p> <p>๑.โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควร โดยเฉพาะในฤดูฝน</p>	<p>อุปสรรค (Threat = T)</p> <p>๑.การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน</p>
การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศิลปะ การกีฬา วัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น	<p>จุดแข็ง (Strength = S)</p> <p>๑.ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง ๒.มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานประชาชนอย่างต่อเนื่อง ๓.องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรงบประมาณ สนับสนุนการดูแลสุขภาพของประชาชนอย่างต่อเนื่อง ๔.องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนกิจกรรมกีฬาและนันทนาการของนักเรียนหมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน ๕.องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา</p>	<p>โอกาส (Opportunity = O)</p> <p>๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม ๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสมุทรสงครามโอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก ๓.องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้ โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล ๔.ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล ๕.มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>
	<p>จุดอ่อน (Weakness = W)</p> <p>๑.ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุข การศึกษาศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา ไม่ถูกต้องไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน ๒.ประชาชนยังสนใจและมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ ๓.หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีการคัดเลือกว่าเป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง</p>	<p>อุปสรรค (Threat = T)</p> <p>๑.การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ ๒.ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมาก ทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย ๓.กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว ๔.การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โควิด-๑๙ โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก</p>

ยุทธศาสตร์	ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย	<p>จุดแข็ง (Strength =S)</p> <p>๑.องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อช่วยเหลือและบรรเทาสาธารณภัย และป้องกันแก้ไขปัญหาเสพติดในพื้นที่</p> <p>๒.มีผู้นำชุมชนที่มีความเข้มแข็ง เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหายาเสพติด</p>	<p>โอกาส (Opportunity = O)</p> <p>๑.มีหน่วยงานราชการภายนอกเข้ามาตรวจตราดูแลช่วยเหลือและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อย</p>
	<p>จุดอ่อน (Weakness = W)</p> <p>๑.ขาดการพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒.ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมเท่าที่ควร</p>	<p>อุปสรรค (Threat =T)</p> <p>๑.เยาวชนและประชาชนขาดแรงจูงใจในการพัฒนาให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง</p> <p>๒.ระเบียบกฎหมายเกี่ยวข้องกับค่อนข้างมากทำให้การดำเนินการไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย</p>
การพัฒนาด้านการส่งเสริมการเกษตรกรรม การลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว	<p>จุดแข็ง (Strength =S)</p> <p>๑.องค์การบริหารส่วนตำบล มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒.มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอ ในด้านการส่งเสริมเกษตรและการส่งเสริมอาชีพต่าง ๆ</p> <p>๓.องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน</p>	<p>โอกาส (Opportunity = O)</p> <p>๑.มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูด้านการฝึกอบรมอาชีพพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ</p> <p>๒.หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม</p>
	<p>จุดอ่อน (Weakness = W)</p> <p>๑.ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน</p> <p>๒.การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ</p> <p>๓.การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มี การดำเนินการที่เป็นรูปธรรม</p>	<p>อุปสรรค (Threat =T)</p> <p>๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจนเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสาน</p> <p>๒.ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย</p> <p>๓.การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนาอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว</p>
การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	<p>จุดแข็ง (Strength =S)</p> <p>๑.ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ อย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒.ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น</p> <p>๓.มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>	<p>โอกาส (Opportunity = O)</p> <p>๑.การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญและได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด</p>

ยุทธศาสตร์	ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
	<p>จุดอ่อน (Weakness = W)</p> <p>๑. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย</p> <p>๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านได้ไม่ทั่วถึง</p>	<p>อุปสรรค (Threat = T)</p> <p>๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่อง ทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม</p>
การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	<p>จุดแข็ง (Strength = S)</p> <p>๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ อย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น</p> <p>๓. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>	<p>โอกาส (Opportunity = O)</p> <p>๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญและได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด</p>
	<p>จุดอ่อน (Weakness = W)</p> <p>๑. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย</p> <p>๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านได้ไม่ทั่วถึง</p>	<p>อุปสรรค (Threat = T)</p> <p>๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่อง ทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม</p>
การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี	<p>จุดแข็ง (Strength = S)</p> <p>๑. องค์การบริหารส่วนตำบล มีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร</p> <p>๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน</p>	<p>โอกาส (Opportunity = O)</p> <p>๑. เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม</p> <p>๒. เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสมุทรสงคราม มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก</p> <p>๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล</p> <p>๔. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง</p>
	<p>จุดอ่อน (Weakness = W)</p> <p>๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง</p> <p>๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ</p> <p>๔. ประชาชนเห็นสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเกณฑ์ต่ำ</p>	<p>อุปสรรค (Threat = T)</p> <p>๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์</p> <p>๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลยพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก</p> <p>๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ</p>

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
๙. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๗. สรุปปัญหาแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ กอง ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองการคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๒๘ อัตรากำลัง โดย ก.อบต. (เดิม) กำหนดตำแหน่งในสายงานไว้เพียง ๑๘ สายงาน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วไม่สามารถกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ เพิ่มเติมได้ตามความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้ เพื่อให้แก้ปัญหาของประชาชนในเขตตำบลบางแก้ว ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ขึ้น โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว มีกรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับแนวทางที่กำหนดและจำเป็นต้องสร้างกระบวนการที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล ไม่ซ้ำซ้อน และเกิดความประหยัดสูงสุด ดังนี้

๑.การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และภารกิจองค์กร : Strategic objective

เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว จะพิจารณาคณะวุฒิกการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ

จากผลการศึกษาวิเคราะห์ภารกิจของท้องถิ่นตามกฎหมาย พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาภาคกลาง แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ๒ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนพัฒนาจังหวัดสมุทรสงคราม พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วนโยบายผู้บริหาร รวมทั้งการวิเคราะห์ SWOT Analysis องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วสามารถกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	การวิเคราะห์เพื่อกำหนดงานตามโครงสร้างส่วนราชการ
การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	-พัฒนาระบบการขนส่งและโลจิสติกส์ ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การก่อสร้าง ซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษา โครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน -พัฒนาระบบการคมนาคมทางบกและทางน้ำ -พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค -บริโภคและเพื่อการเกษตร -จัดทำผังเมืองและผังเมืองรวม	กองช่าง ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานการโยธา - งานสำรวจและออกแบบ ฝ่ายควบคุมอาคาร - งานผังเมือง - งานควบคุมการก่อสร้าง

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	การวิเคราะห์เพื่อกำหนดงานตามโครงสร้างส่วนราชการ
<p>การพัฒนาด้านสาธารณสุข การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศาสนาศิลปะ การกีฬา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น</p>	<p>-ส่งเสริมสนับสนุนการสาธารณสุขมูลฐาน ยกระดับบริการทางการแพทย์ เสริมสร้างสุขภาพอนามัยป้องกัน แก้ไข ควบคุมโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ</p> <p>-ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาทางการศึกษา การกีฬานันทนาการ ให้กับเด็ก เยาวชน ประชาชน คนพิการ รวมถึงผู้ด้อยโอกาส และปลูกฝังค่านิยมหลักของคนไทย ๑๒ ประการ</p> <p>-ส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการให้ความช่วยเหลือเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ติดเชื้อเอดส์</p> <p>-พัฒนาสถาบันครอบครัว ชุมชน และสังคม ให้มีความเข้มแข็งตามหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ภายใต้กรอบแนวคิดค่านิยมหลัก ๑๒ ประการ</p> <p>-ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนภายใต้กรอบแนวคิดค่านิยม ๑๒ ประการ</p> <p>-สนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งในการบำรุงรักษาศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเป็นภูมิคุ้มกันสร้างความเข้มแข็งและยั่งยืนในการเป็นประชาคมอาเซียน</p> <p>-ส่งเสริมการใช้และการอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น การใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้องควบคู่กับการเรียนรู้ภาษาอังกฤษภาษาประเทศเพื่อนบ้าน และวัฒนธรรมประเพณีเพื่อบ้านในการเป็นประชาคมอาเซียน</p>	<p>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>ฝ่ายส่งเสริมสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานบริการสิ่งแวดล้อม <p>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานป้องกันและควบคุมโรค <p>กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม</p> <p>ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการ <p>ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ <p>กองสวัสดิการสังคม</p> <p>ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ <p>ฝ่ายสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานกิจการสตรีและคนชรา

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	การวิเคราะห์เพื่อกำหนดงานตามโครงสร้างส่วนราชการ
<p>การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย</p>	<p>-ส่งเสริมสนับสนุนบริหารจัดการการป้องกัน และให้ความรู้ด้านบรรเทาสาธารณภัย การ รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยใน ชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน -ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกัน แก้ไข ปัญหา ยาเสพติด ตลอดจนการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด -ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันแก้ไขปัญหา สังคมรวมถึงการท้องก่อนวัยอันควรและสร้าง ผลงานสร้างอาชีพให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด -ส่งเสริมสนับสนุนจัดระเบียบชุมชนเกี่ยวกับ แรงงานต่างชาติด</p>	<p>สำนักปลัด ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ฝ่ายนิติการ - งานกฎหมาย - งานคดี - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ ฝ่ายนโยบายและแผนงาน - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานงบประมาณ กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานวิชาการ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา - งานการศึกษาอนุรักษะบบและตาม อัธยาศัย - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ กองส่งเสริมสวัสดิการสังคม ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานกิจการสตรีและคนชรา</p>

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	การวิเคราะห์เพื่อกำหนดงานตามโครงสร้างส่วนราชการ
การพัฒนาและส่งเสริมเกษตรกรรมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว	<p>-ส่งเสริมรักษาและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางแม่น้ำลำคลอง การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ตามวิถีชุมชนดั้งเดิมและปลูกจิตสำนึกให้รักถิ่นเกิด</p> <p>-ส่งเสริมตลาดและการลงทุนด้านการท่องเที่ยว</p> <p>-ส่งเสริมสนับสนุนภาครัฐ เอกชน องค์กรชุมชน/เครือข่ายในการพัฒนาต่อยอดและรักษาอาชีพ เกษตรกรรม การประมง การลงทุนพาณิชย์กรรม อุตสาหกรรม บริการเพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพสร้างรายได้ให้กับประชาชน และส่งเสริมทักษะความรู้ในการเป็นประชาคมอาเซียน</p> <p>-ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาต่อยอดการผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์เกษตรและประมง รวมทั้งผลิตภัณฑ์แปรรูปให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน มีมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจสามารถขยายเครือข่ายการตลาด สร้างรายได้ให้กับเกษตรกรทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ</p> <p>คุ้มครองส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงานและผู้ประกอบการ</p> <p>-สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการพัฒนา และบริหารการเกษตร และขับเคลื่อนให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>-สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการพัฒนา และบริหารการเกษตร และขับเคลื่อนให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p>	<p>สำนักปลัด</p> <p>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานเจ้าหน้าที่ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย <p>ฝ่ายนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมาย - งานคดี - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ <p>ฝ่ายนโยบายและแผนงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานงบประมาณ <p>กองสวัสดิการสังคม</p> <p>ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ <p>ฝ่ายสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานกิจการสตรีและคนชรา <p>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>ฝ่ายส่งเสริมสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานบริการสิ่งแวดล้อม <p>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานป้องกันและควบคุมโรค

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	การวิเคราะห์เพื่อกำหนดงานตามโครงสร้างส่วนราชการ
<p>การพัฒนาด้านการบริหารจัดการธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน</p>	<p>-ส่งเสริมการเพิ่มพื้นที่สีเขียวและอนุรักษ์พื้นที่พุทธศาสนิกชนธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>-บริหารจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเน่าเสีย ทั้งทางบกและทางน้ำ</p> <p>-บริหารจัดการและรักษาความสมดุลของระบบนิเวศน์ ๓ น้ำ</p> <p>-เสริมสร้างการป้องกัน การกีดเซาะริมตลิ่ง แม่น้ำลำคลองและชายฝั่งทะเล</p>	<p>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>ฝ่ายส่งเสริมสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานบริการสิ่งแวดล้อม <p>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานป้องกันและควบคุมโรค <p>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>ฝ่ายส่งเสริมสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานบริการสิ่งแวดล้อม <p>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานป้องกันและควบคุมโรค <p>กองช่าง</p> <p>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานโยธา - งานสำรวจและออกแบบ <p>ฝ่ายควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานผังเมือง - งานควบคุมการก่อสร้าง

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	การวิเคราะห์เพื่อกำหนดงานตามโครงสร้างส่วนราชการ
การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี	<p>- เติบโต พิชัย รัชชาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์</p> <p>- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างความสมานฉันท์ของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>- พัฒนาความรู้ความเข้าใจและการมีส่วนร่วมของประชาชนเกี่ยวกับการเมืองการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข</p> <p>- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร</p> <p>- พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพรวมถึง</p> <p>พัฒนาหน่วยงานและบุคลากรทุกรูปแบบ</p> <p>- ก่อสร้าง/ปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงาน บำรุงรักษา/จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และพัฒนาระบบการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย</p> <p>- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาครัฐและภาคประชาชนในการป้องกันปัญหาหรือรับช้กันอย่างยั่งยืน</p>	ทุกส่วนราชการและทุกงาน

๒. การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure

เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายพนักงานเข้ามาร่วมในการพิจารณาเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่อยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

- การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด
- การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น เป็นผู้บังคับบัญชาทั้งหมดในองค์กร หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น มีหน้าที่ บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง มีหัวหน้าฝ่ายประเภท อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น มีหน้าที่ บังคับบัญชาบุคลากรในฝ่ายนั้น ๆ ตามที่กำหนดไว้ในโครงสร้างตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิ ระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิที่ต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

๓. การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ : Full Time Equivalent (FTE)

เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง

พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ไม่มีภาระงาน / ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงาน

อื่นที่เหมาะสมกว่าได้

- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวันใน 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 = ๘๒,๘๐๐ นาที

องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลปริมาณงานที่ต้องใช้เวลาในการปฏิบัติงานของจำนวนอัตรากำลัง ของแต่ละส่วนราชการดังนี้

สำนักปลัด

ที่	งาน	ปริมาณงาน ทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/ เรื่อง (นาที)	ระยะเวลา ทั้งปี (นาที)	อัตรากำลังที่ ต้องการ
๑	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป				
	-งานอำนวยการ	๑๓,๐๐๐	๑๕๐	๑,๙๕๐,๐๐๐	๒๓.๕๕
	-งานการเจ้าหน้าที่	๒๕๐	๙๘๐	๒๔๕,๐๐๐	๒.๙๖
	-งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๒๐๐	๓๒๐	๖๔,๐๐๐	๐.๗๗
	-งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑,๑๕๐	๗๒๐	๘๒๘,๐๐๐	๑๐.๒๒
	รวม	๑๔,๖๐๐	๒,๑๗๐	๓,๐๘๗,๐๐๐	๓๗.๕๐
๒	ฝ่ายกฎหมายและคดี				
	-งานกฎหมาย	๖๓	๑,๘๐๐	๑๑๓,๔๐๐	๑.๓๗
	-งานคดี	๙	๕,๔๐๐	๔๘,๖๐๐	๐.๕๙
	-งานรับเรื่องราวร้องทุกข์	๗	๑,๑๓๐	๗,๙๑๐	๐.๑๐
	รวม	๗๙	๘,๓๓๐	๑๖๙,๙๑๐	๒.๐๖
๓	ฝ่ายนโยบายและแผน				
	-งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๒๕	๕,๒๘๐	๑๓๒,๐๐๐	๑.๕๙
	-งานงบประมาณ	๔	๕,๔๐๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
	รวม	๒๙	๑๐,๖๘๐	๑๕๓,๖๐๐	๑.๘๕
	รวมอัตรากำลังของสำนักปลัดทั้งสิ้น				๔๑.๔๑

กองคลัง

ที่	งาน	ปริมาณงาน ทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/ เรื่อง (นาที)	ระยะเวลา ทั้งปี (นาที)	อัตรากำลังที่ ต้องการ
๑	ฝ่ายการเงินและบัญชี				
	- งานบริหารงานคลัง	๒,๐๐๐	๑๕๐	๓๐๐,๐๐๐	๓.๖๒
	- งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑,๕๒๐	๑๒๐	๑๘๒,๔๐๐	๒.๒๐
	- งานสถิติการคลัง	๙๒๐	๙๕	๘๗,๔๐๐	๑.๐๖
	รวม	๔,๔๔๐	๓๖๕	๕๖๙,๘๐๐	๖.๘๘
๒	ฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บรายได้				
	- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๙๐๐	๑๐๐	๙๐,๐๐๐	๑.๐๙
	- งานพัฒนารายได้	๑,๖๕๖	๑๕๐	๒๔๘,๔๐๐	๓.๐๐
	- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	๑,๓๔๐	๑๒๐	๑๖๐,๘๐๐	๑.๙๔
	รวม	๓,๘๙๖	๓๗๐	๔๖๓,๒๐๐	๖.๒๔
รวมอัตรากำลังของกองคลังทั้งสิ้น					๑๓.๑๒

กองช่าง

ที่	งาน	ปริมาณงาน ทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/ เรื่อง (นาทีก)	ระยะเวลา ทั้งปี (นาทีก)	อัตรากำลังที่ ต้องการ
๑	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง				
	- งานก่อสร้างและออกแบบ	๓๐	๒,๒๘๐	๖๘,๔๐๐	๐.๘๓
	- งานการโยธา	๖๓๐	๘๘๐	๕๕๔,๔๐๐	๖.๗๐
	- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	๗๗๐	๓๖๐	๒๗๗,๒๐๐	๓.๓๕
	รวม	๑,๔๓๐	๓,๕๒๐	๙๐๐,๐๐๐	๑๐.๘๘
๒	ฝ่ายควบคุมอาคาร				
	- งานควบคุมการก่อสร้าง	๗๐	๑,๘๐๐	๑๒๖,๐๐๐	๑.๕๒
	- งานผังเมือง	๗๐	๑,๘๐๐	๑๒๖,๐๐๐	๑.๕๒
	รวม	๑๔๐	๓,๖๐๐	๒๕๒,๐๐๐	๓.๐๔
	รวมอัตรากำลังของกองช่างทั้งสิ้น				๑๓.๙๒

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	งาน	ปริมาณงาน ทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/ เรื่อง (นาทีก)	ระยะเวลา ทั้งปี (นาทีก)	อัตรากำลังที่ ต้องการ
๑	ฝ่ายส่งเสริมสิ่งแวดล้อม				
	- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	๓๐	๕,๔๐๐	๑๖๒,๐๐๐	๑.๙๖
	- งานบริการสิ่งแวดล้อม	๓๐	๑๐,๘๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓.๙๑
	รวม	๖๐	๑๖,๒๐๐	๔๘๖,๐๐๐	๕.๘๗
๒	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข				
	- งานป้องกันและควบคุมโรค	๔๕	๓,๐๐๐	๑๓๕,๐๐๐	๑.๖๓
	- งานส่งเสริมสาธารณสุข	๕๙	๕,๕๕๐	๓๒๗,๔๕๐	๓.๙๕
	- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	๒๗๐	๒,๐๖๐	๕๕๖,๒๐๐	๖.๗๒
	รวม	๓๗๔	๑๐,๖๑๐	๑,๐๑๘,๖๕๐	๑๒.๓๐
	รวมอัตรากำลังของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมทั้งสิ้น				๑๘.๑๗

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ที่	งาน	ปริมาณงาน ทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/ เรื่อง (นาทีก)	ระยะเวลา ทั้งปี (นาทีก)	อัตรา กำลังที่ ต้องการ
๑	ฝ่ายบริหารการศึกษา				
	- งานวิชาการ	๕๘๐	๑,๐๘๐	๖๒๖,๔๐๐	๗.๕๗
	รวม				๗.๕๗
๒	ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม				
	- งานศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย	๑๖	๒๑,๔๐๐	๓๔๒,๔๐๐	๔.๑๔
	- งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	๑๓๔	๒,๒๐๐	๒๙๔,๘๐๐	๓.๕๖
	- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	๒๓	๕๖๐	๑๒,๘๘๐	๐.๑๖
	รวม	๑๗๓	๒๔,๑๖๐	๖๕๐,๐๘๐	๗.๘๖
	รวมอัตรากำลังของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมทั้งสิ้น				๑๕.๔๓

กองสวัสดิการสังคม

ที่	งาน	ปริมาณงาน ทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/ เรื่อง (นาทีก)	ระยะเวลา ทั้งปี (นาทีก)	อัตรา กำลังที่ ต้องการ
๑	ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม				
	- งานพัฒนาชุมชน	๒๐	๑๐,๘๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒.๖๑
	- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	๑๐	๒,๑๐๐	๒๑,๐๐๐	๐.๒๕
	รวม	๓๐	๑๒,๙๐๐	๒๓๗,๐๐๐	๒.๘๖
๒	ฝ่ายสังคมสงเคราะห์				
	- งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน	๑๔๔	๑,๐๘๐	๑๕๕,๕๒๐	๑.๘๘
	- งานกิจการสตรีและคนชรา	๓๕๕	๑,๐๘๐	๓๘๓,๔๐๐	๔.๖๓
	รวม	๔๙๙	๒,๑๖๐	๕๓๘,๙๒๐	๖.๕๑
	รวมอัตรากำลังของกองสวัสดิการสังคมทั้งสิ้น				๙.๓๗

(รายละเอียดท้ายภาคผนวก เอกสารหมายเลข 2)

จากผลการเก็บรวบรวมสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ พบว่า

สำนักปลัด มีปริมาณงานมากอันเนื่องมาจากภารกิจตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีมากขึ้น แต่มีอัตรากำลังคนในส่วนราชการมีน้อยกว่า เมื่อเทียบกับปริมาณงานและอัตรากำลังที่พึงมีจำนวน ๔๑ คน แต่มีอัตรากำลังคนตามกรอบอัตราเดิม จำนวน ๔๐ คน

กองคลัง มีปริมาณงานมากอันเนื่องมาจากภารกิจตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีมากขึ้น แต่มีอัตรากำลังคนในส่วนราชการมีน้อยกว่า เมื่อเทียบกับปริมาณงานและอัตรากำลังที่พึงมีจำนวน ๑๔ คน แต่มีอัตรากำลังคนตามกรอบอัตราเดิม จำนวน ๑๓ คน

กองช่าง มีปริมาณงานมากอันเนื่องมาจากภารกิจตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีมากขึ้น แต่มีอัตรากำลังคนในส่วนราชการมีน้อยกว่า เมื่อเทียบกับปริมาณงานและอัตรากำลังที่พึงมีจำนวน ๑๔ คน แต่มีอัตรากำลังคนตามกรอบอัตราเดิม จำนวน ๑๓ คน

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีปริมาณงานมากอันเนื่องมาจากภารกิจตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีมากขึ้น แต่มีอัตรากำลังคนในส่วนราชการมีน้อยกว่า เมื่อเทียบกับปริมาณงานและอัตรากำลังที่พึงมี จำนวน ๑๘ คน โดยมีอัตรากำลังคนตามกรอบอัตราเดิม จำนวน ๑๘ คน แต่ต้องยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้าง เนื่องจากมีการคัดเลือกข้าราชการกรณีที่มีเหตุพิเศษ (คัดเลือกจากตำแหน่งพนักงานจ้างมาเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ คน) ทำให้เหลืออัตรากำลัง จำนวน ๑๗ คน

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีปริมาณงานมากอันเนื่องมาจากภารกิจตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีมากขึ้น แต่มีอัตรากำลังคนในส่วนราชการมีน้อยกว่า เมื่อเทียบกับปริมาณงานและอัตรากำลังที่พึงมี จำนวน ๑๖ คน แต่มีอัตรากำลังคนตามกรอบอัตราเดิม จำนวน ๑๔ คน

กองสวัสดิการสังคม มีปริมาณงานมากอันเนื่องมาจากภารกิจตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีมากขึ้น แต่มีอัตรากำลังคนในส่วนราชการที่เหมาะสมกับปริมาณแล้ว เมื่อเทียบกับปริมาณงานและอัตรากำลังที่พึงมี จำนวน ๙ คน แต่มีอัตรากำลังคนตามกรอบอัตราเดิม จำนวน ๗ คน

๔. การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง : Drive

เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว

๕. การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา และประเด็นต่าง ๆ (๓๖๐ Degree-Issue) นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อย ๓ ประเด็นดังนี้

๕.๑ การจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือกำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว ปัจจุบันมี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม ซึ่งกำหนดฝ่ายของแต่ละสำนัก/กอง ไม่เกิน ๒ ฝ่าย ยกเว้นสำนักปลัด ที่มี ๓ ฝ่าย เมื่อพิจารณาทบทวนแล้วเห็นว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการมีความเหมาะสมแล้ว

๕.๒ การเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว จะมีพนักงานจ้างที่จะเกษียณอายุ จำนวน ๑ คน คือ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง) ซึ่งทั้งนี้ยังมีความจำเป็นต้องปฏิบัติงานอย่าง

ต่อเนื่อง แต่จะต้องพิจารณาเตรียมการวางแผนรองรับกำลังคน หรือปรับอัตรากำลังที่มีอยู่ทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง

๕.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการสอบถามผู้บริหาร หรือหัวหน้าส่วนราชการ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

จากการสอบถามผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการ มีความเห็นว่า

- สำนักปลัด มีกรอบอัตรากำลังที่ไม่เพียงพอ จึงขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมใหม่ เพื่อรองรับภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น ตำแหน่งพนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถตัดหญ้า) จำนวน ๑ คน
- กองคลัง มีกรอบอัตรากำลังที่ไม่เพียงพอ จึงขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมใหม่ เพื่อรองรับภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ คน
- กองสวัสดิการสังคม มีกรอบอัตรากำลังที่ไม่เพียงพอ จึงขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมใหม่ เพื่อรองรับภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น ตำแหน่งคนงาน จำนวน ๒ คน
- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข) เนื่องจากมีการคัดเลือกข้าราชการกรณีที่มีเหตุพิเศษ (คัดเลือกจากตำแหน่งพนักงานจ้างมาเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ คน)
- กองช่าง มีกรอบอัตรากำลังที่เพียงพอแล้ว
- กองการศึกษาฯ มีกรอบอัตรากำลังที่เพียงพอแล้ว

๖. การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ : Benchmark

เป็นการเปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลลาดใหญ่ มีขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลเท่ากันงบประมาณ ภารกิจหน้าที่ และมีพื้นที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	พนักงานส่วนตำบล (ที่มี/ว่าง)	ลูกจ้างประจำ (ที่มี/ว่าง)	พนักงานจ้าง (ที่มี/ว่าง)	รวม (คน) (ที่มี/ว่าง)
๑	อบต.บางแก้ว	๖	๗๘,๙๕๕,๐๖๔	๒๔/๒๒	๒/-	๕๑/๑๑	๗๗/๓๓
๒	อบต.ลาดใหญ่	๖	๙๙,๗๔๐,๐๐๐	๒๓/๒๖	๒/-	๓๘/๑๔	๖๓/๔๐

สรุป จากการเปรียบเทียบข้อมูลกับ อปท.ข้างเคียง (Benchmarking) ซึ่งอยู่ในกลุ่มที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงานตามตารางข้อมูลข้างต้น จะพบว่า การกำหนดกรอบอัตรากำลังมีความสอดคล้องกับปริมาณงานที่ใกล้เคียงกัน

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วดังกล่าว จะเห็นได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว มีภารกิจอำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหภายใต้อำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบในรูปแบบโดยมีการกำหนดหน้าที่และโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้ เป็น ๖ กอง และ ๑ หน่วยงาน

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย <p>๑.๒ ฝ่ายนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมาย - งานคดี - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ <p>๑.๓ ฝ่ายนโยบายและแผนงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานงบประมาณ 	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย <p>๑.๒ ฝ่ายนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมาย - งานคดี - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ <p>๑.๓ ฝ่ายนโยบายและแผนงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานงบประมาณ 	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานคลัง - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานสถิติการคลัง <p>๒.๒ ฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานคลัง - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานสถิติการคลัง <p>๒.๒ ฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานการโยธา - งานสำรวจและออกแบบ <p>๓.๒ ฝ่ายควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานผังเมือง - งานควบคุมการก่อสร้าง 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานการโยธา - งานสำรวจและออกแบบ <p>๓.๒ ฝ่ายควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานผังเมือง - งานควบคุมการก่อสร้าง 	
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายส่งเสริมสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานบริการสิ่งแวดล้อม <p>๔.๒ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานป้องกันและควบคุมโรค 	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายส่งเสริมสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานบริการสิ่งแวดล้อม <p>๔.๒ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานป้องกันและควบคุมโรค 	
<p>๕. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม</p> <p>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการ <p>๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ 	<p>๕. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม</p> <p>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการ <p>๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ 	
<p>๖. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๖.๑ ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ <p>๖.๒ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานกิจการสตรีและคนชรา 	<p>๖. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๖.๑ ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ <p>๖.๒ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานกิจการสตรีและคนชรา 	
<p>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน</p>		

๘.๒ กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
		ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานอำนวยการ								
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ คุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (พนักงานจ้างตามภารกิจ คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง) (พนักงานจ้างตามภารกิจ ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
คนสวน (พนักงานจ้างทั่วไป)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	(ว่าง ๓)
พนักงานเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถตัดหญ้า) (พนักงานจ้างตามภารกิจ ทักษะ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
งานการเจ้าหน้าที่								
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (พนักงานจ้างตามภารกิจ คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริมการท่องเที่ยว								
เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พนักงานจ้างตามภารกิจ คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	(ว่าง ๑)
พนักงานดับเพลิง (พนักงานจ้างทั่วไป)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ฝ่ายนิติการ								
หัวหน้าฝ่ายนิติการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
งานกฎหมาย								
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	-	-	-	๑	-	-	+๑	(กำหนดเพิ่มเติมตาม โครงสร้าง)
งานคดี								
นิติกร ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานรับเรื่องราวร้องทุกข์								
ผู้ช่วยนิติกร (พนักงานจ้างตามภารกิจ คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายนโยบายและแผนงาน								
หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานวิเคราะห์นโยบายและแผน								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานงบประมาณ								
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	-	-	-	๑	-	-	+๑	(กำหนดเพิ่มเติมตาม โครงสร้าง)
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (พนักงานจ้างตามภารกิจ คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายการเงินและบัญชี								
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
งานบริหารงานคลัง								
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัสดุและทรัพย์สิน								
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (พนักงานจ้างตามภารกิจ คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสถิติการคลัง								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บรายได้								
หัวหน้าฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน								
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	-	-	-	๑	-	-	+๑	(กำหนดเพิ่มเติมตาม โครงสร้าง)
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
งานพัฒนารายได้								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์								
ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ (พนักงานจ้างตามภารกิจ คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง								
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสำรวจและออกแบบ								
นักจัดการงานช่าง ปก./ชก.	-	-	๑	๑	-	+๑	-	(กำหนดเพิ่มตาม โครงสร้าง)
งานการโยธา								
เจ้าพนักงานธุรการ ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง) (พนักงานจ้างตามภารกิจ ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจ คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (พนักงานจ้างตามภารกิจ คุณวุฒิ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	(ว่าง ๑)
ฝ่ายควบคุมอาคาร								
หัวหน้าฝ่ายควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
งานควบคุมการก่อสร้าง								
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
นายช่างโยธา ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจ คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานผังเมือง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
ฝ่ายส่งเสริมสิ่งแวดล้อม								
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม								
นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	(กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง)
เจ้าพนักงานธุรการ ปง.ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	(กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริการสิ่งแวดล้อม								
คณงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
งานป้องกันและควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริมสาธารณสุข								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (พนักงานจ้างตามภารกิจ คุณวุฒิ)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกขยะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คณงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารการศึกษา								
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
งานวิชาการ								
นักวิชาการศึกษา ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	(กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง)
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (พนักงานจ้างตามภารกิจ คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
ครู คศ.๒	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา								
ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	(ว่าง ๒)
งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม								
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
งานพัฒนาชุมชน								
นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ								
เจ้าพนักงานธุรการ ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายสังคมสงเคราะห์								
หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
งานกิจการสตรีและคนชรา								
นักสังคมสงเคราะห์ ปก./ชก.	-	-	-	๑	-	-	+๑	(กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง)
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง.	-	-	-	๑	-	-	+๑	(กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง)
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
รวมทั้งสิ้น	๑๐๖	๑๑๔	๑๑๕	๑๒๐	+๘	+๑	+๕	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว

ที่	ชื่อตางาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับในต่างระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๕๗๘,๔๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๙,๕๖๐	-	-	๗๖๕,๙๖๐	๗๘๖,๒๔๐	๘๐๖,๗๖๐	(๔๘,๒๐๐)	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๔๔๒,๒๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๒๐๐	-	-	๔๕๗,๔๒๐	๔๘๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	(๓๖,๘๖๐)	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล																
๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ต้น	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๔,๑๖๐	-	-	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	(๓๙,๐๘๐)	
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป																
๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๓๘๒,๕๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๔๔๐	-	-	๔๑๗,๓๖๐	๔๒๗,๓๒๐	๔๔๐,๖๘๐	(๓๓,๘๘๐)	
งานด้านวิชาการ																
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	-	-	๑	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	(๑๒,๐๐๐)	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ(๑)	ปง.	๑	๑๕๖,๖๔๐	-	๑	๑	๑	๖,๑๒๐	-	-	๑๕๖,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	(๖,๒๖๐)	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ(๒)	ขง.	๑	๒๖๙,๘๘๐	-	๑	๑	๑	๑๐,๕๖๐	-	-	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	(๑๐,๘๔๐)	
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๕,๕๒๐	-	-	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๕,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)	
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๕,๕๒๐	-	-	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๕,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานระบบฯ	-	๑	๑๒๑,๙๒๐	-	๑	๑	๑	๔,๙๒๐	-	-	๑๒๖,๘๔๐	๑๓๗,๐๐๐	๑๔๗,๒๘๐	(๑๐,๒๘๐)	
๑๑	พนักงานขับรถยนต์(ส่วนกลาง)	-	๑	๑๗๒,๙๒๐	-	๑	๑	๑	๖,๙๖๐	-	-	๑๗๙,๘๘๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๙๓,๖๘๐	(๑๑,๘๐๐)	
๑๒	พนักงานขับรถยนต์(ส่วนกลาง)	-	๑	๑๕๖,๔๘๐	-	๑	๑	๑	๖,๓๖๐	-	-	๑๖๒,๘๔๐	๑๖๕,๖๘๐	๑๗๖,๒๘๐	(๑๓,๐๔๐)	
๑๓	พนักงานจอบกวาดวัชพืช	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๐,๐๐๐)	
๑๔	ภารโรง	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๐,๐๐๐)	
๑๕	คนงาน	-	๔	๔๓๒,๐๐๐	-	๔	๔	๔	-	-	-	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	(๐,๐๐๐)	
๑๖	คนสวน	-	๔	๔๓๒,๐๐๐	-	๔	๔	๔	-	-	-	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	(๐,๐๐๐)	
๑๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถตัดหญ้า)	-	๑	-	-	๑	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	(๑๒,๘๐๐)	

ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่ปฏิบัติงาน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะ จะได้รับในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ารวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ผู้ช่วยโยกย้ายและแผนงาน																
๓๑	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๔๔๗,๒๔๐	๔๖๐,๓๒๐	๔๗๓,๕๒๐	(๓๔,๖๘๐)
งานวิเคราะห์นโยบายและแผน																
๓๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ขก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	-	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)
งานงบประมาณ																
๓๓	เจ้านักงานธุรการ	ปง.	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	(กักหนุดเพิ่มฯ)
๓๔	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๖๑,๙๖๐	-	๑	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๐,๙๒๐	๒๗๒,๕๒๐	๒๘๓,๔๔๐	๒๙๔,๘๔๐	(๒๑,๘๘๐)
กองคลัง																
๓๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๖๖,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๖๔,๙๖๐	๕๘๑,๘๘๐	๕๙๙,๘๘๐	(๕๒,๒๑๐)
ฝ่ายการเงินและบัญชี																
๓๖	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๕๖๐	(กสณ.)
งานบริหารบุคคล																
๓๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ขก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	-	๑	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	(๓๑,๘๘๐)
๓๘	เจ้านักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)	-	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	-	๑	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๔๔๐	๑๒,๔๔๐	๓๒๙,๗๒๐	๓๔๒,๑๖๐	๓๕๖,๑๖๐	(๒๖,๔๐๐)
งานพิธีการและทรัพย์สิน																
๓๙	เจ้านักงานพัสดุ	ปง./ขง.	๑	-	๒๘๗,๙๐๐	-	๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	(กสณ.)
๔๐	ผู้ช่วยเจ้านักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๗๖,๗๖๐	-	๑	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๑๘๓,๘๘๐	๑๙๑,๒๘๐	๑๙๘,๗๔๐	(๑๔,๗๓๐)
งานสถิติการคลัง																
๔๑	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	(๑๕,๐๐๐)

ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่ค้างค่าตัว จะต้องไว้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราส่วนที่ค้างเงิน/คด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บรายได้																			
๔๒	หัวหน้าฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	(กศถ.)	
งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน																			
๔๓	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่มฯ)	
๔๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	(กศถ.)	
งานพัสดุ																			
๔๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	(กศถ.)	
๔๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ลูกจ้างประจำ)	-	๑	๒๖๖,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๒๘๕,๗๖๐	๒๙๔,๗๖๐	๒๙๓,๗๖๐	(๒๒,๒๓๐)	
งานผลประโยชน์และจัดการพาณิชย์																			
๔๗	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๑๙๔,๗๖๐	๑๙๔,๐๐๐	(๑๕,๐๐๐)	
กองช่าง																			
๔๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๕๓๑,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๕๒๐	๑๗,๕๒๐	๑๗,๕๒๐	๖๐๘,๘๘๐	๖๒๖,๘๘๐	๖๒๖,๘๘๐	(๔๕,๒๘๐)	
ฝ่ายแผนและก่อสร้าง																			
๔๙	หัวหน้าฝ่ายแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๓๗๖,๐๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๗,๔๐๐	๔๒๐,๗๒๐	๔๓๔,๐๖๐	(๓๓,๓๔๐)	
งานสำรวจและออกแบบ																			
๕๐	นักจัดการงานช่าง	ป.ก./ช.ก.	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่มฯ)	
งานก่อสร้าง																			
๕๑	เจ้าพนักงานสำรวจ	ป.ง.	-	๑๓๐,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓,๙๔๐	๓,๙๔๐	๓,๙๔๐	๑๓๔,๕๐๐	๑๓๘,๔๔๐	๑๓๘,๕๖๐	(๑๐,๘๘๐)	
๕๒	พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	-	๑	๑๕๐,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๑๖๒,๗๒๐	๑๖๘,๗๒๐	๑๖๘,๒๒๐	(๑๒,๕๐๐)	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในข้างระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เติม/ลด			การะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง																			
๕๓	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑	๑๗๓,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๔๘๐	๑๘๗,๘๐๐	๑๘๙,๓๖๐	(๑๔,๔๖๐)	
๕๔	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑๘๑,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๑๘๘,๗๒๐	๑๙๖,๐๔๐	๑๙๘,๓๖๐	(๑๕,๓๒๐)	
๕๕	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑๔๘,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๔,๓๒๐	๑๖๐,๕๖๐	๑๖๓,๐๔๐	(๑๒,๓๖๐)	
๕๖	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	(๖,๗๖๐)	(ว่างเต็ม)
ฝ่ายควบคุมอาคาร																			
๕๗	หัวหน้าฝ่ายควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๓,๘๔๐	๔๔๒,๔๖๐	(๖,๖๒๐)	
งานควบคุมการก่อสร้าง																			
๕๘	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๕,๓๒๐	๓๘๓,๓๒๐	(๖,๖๒๐)	(ว่างเต็ม)
๕๙	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๓๔๑,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๓๖๓,๐๘๐	๓๖๗,๘๘๐	๓๗๕,๑๒๐	(๖,๔๐๐)	
๖๐	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑	๑๔๙,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๐๔๐	๑๖๑,๒๘๐	๑๖๓,๕๒๐	(๒,๒๔๐)	
งานส่งของ																			
๖๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๒๐๐,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๘,๘๘๐	๒๑๗,๒๘๐	๒๒๖,๐๘๐	(๘,๖๐๐)	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																			
๖๒	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๕๗,๘๔๐	๔๖๖,๔๖๐	(๖,๖๒๐)	
ฝ่ายส่งเสริมสิ่งแวดล้อม																			
๖๓	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๓,๘๔๐	๔๔๒,๔๖๐	(๖,๖๒๐)	
งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม																			
๖๔	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ป.ก./ชก.	๑	-	-	๑	๑	๑	+	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๕,๓๒๐	๓๘๓,๓๒๐	(๖,๖๒๐)	(กำหนดเพิ่ม ๖)
๖๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑	-	-	๑	๑	๑	+	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	๓๒๕,๐๖๐	(๘,๗๒๐)	(กำหนดเพิ่ม ๖)
๖๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๒๐๘,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๒๖,๖๐๐	๒๓๕,๓๒๐	๒๔๔,๐๘๐	(๘,๓๒๐)	

ที่	ชื่อรายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน				อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตราการลดลง (เพิ่ม/ลด)				การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				หมายเหตุ										
				จำนวน		เงินเดือน (๑)		เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)		ปี ๒๕๖๗		ปี ๒๕๖๘		ปี ๒๕๖๙		ปี ๒๕๖๗		ปี ๒๕๖๘		ปี ๒๕๖๙		ปี ๒๕๖๗			ปี ๒๕๖๘		ปี ๒๕๖๙							
				(คน)																														
งานบริหารสิ่งแวดล้อม																																		
๖๗	คนงาน	-	๒	-	-	-	๒	๒	๒	-	-	๒	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐			
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข																																		
๖๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐		
งานป้องกันและควบคุมโรค																																		
๖๙	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	
๗๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๑	๑๓๘,๑๒๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	๑	-	-	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	
๗๑	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
งานส่งเสริมสุขภาพ																																		
๗๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล																																		
๗๓	พนักงานขับรถเครื่องยกขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	๑	๑๒๑,๒๐๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	๑	-	-	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	
๗๔	พนักงานขับรถเครื่องยกขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	๑	๑๒๑,๕๖๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	๑	-	-	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐
๗๕	คนงานประจำขยะ	-	๖	๖๔๘,๐๐๐	-	-	๖	๖	๖	-	-	๖	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																																		
๗๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	๑	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๒๔๐	
ฝ่ายบริหารงานการศึกษา																																		
๗๗	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐

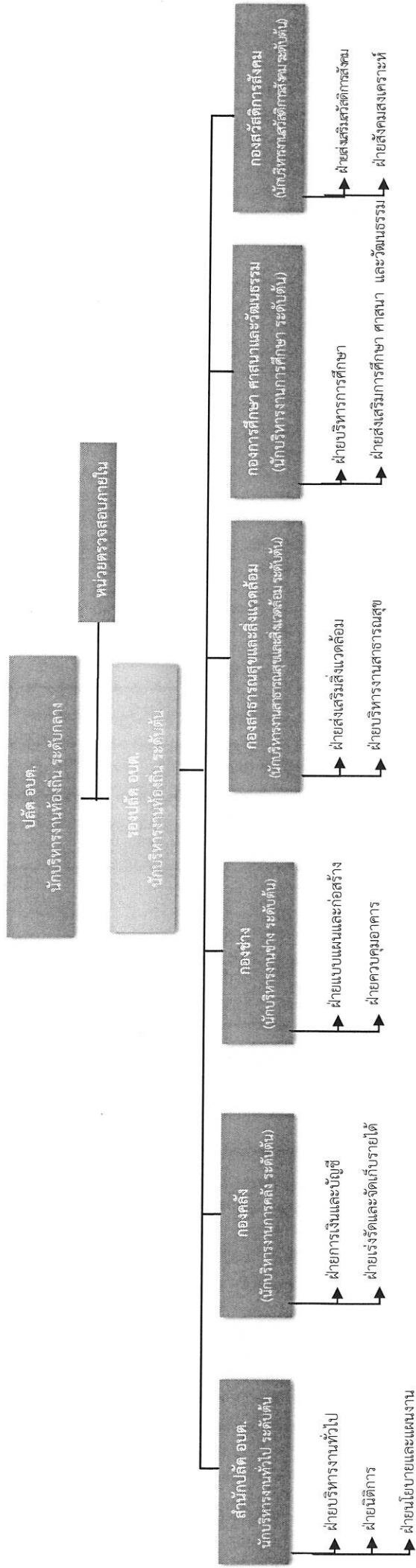
ที่	ชื่อรายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแห่งที่คิดค่า จะฟ้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า		อัตราค่าถึงคน เก็บเงิน/คน				การค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑) ค่าแห่ง(๒)	เงินประจำ ค่าแห่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗		๒๕๖๘	๒๕๖๙
งบปฏิบัติงาน																						
๘๘	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑๘๐,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๐๗,๔๘๐	(๑๕,๐๖๐)			
๘๙	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง./พ.ง.	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒,๙๗๑,๙๐๐	๒,๙๗๑,๙๐๐	๒,๙๗๑,๙๐๐	๓,๐๗,๖๒๐	๓,๐๗,๖๒๐	๓,๐๗,๖๒๐	๓,๐๗,๖๒๐	(กักหนเพิ่มเติม)			
๙๐	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๒๗๓,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐	๒๘๕,๐๐๐	๒๙๖,๔๐๐	๓๐๘,๒๘๐	๓๐๘,๒๘๐	๓๐๘,๒๘๐	(๒๒,๘๓๐)			
๙๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๑	๑๖๐,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๑๖๖,๔๔๐	๑๗๓,๒๘๐	๑๘๐,๒๔๐	๑๘๐,๒๔๐	๑๘๐,๒๔๐	(๑๓,๙๔๐)			
ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม																						
๙๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๓๓๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	(กสค.)			
งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย																						
๙๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๒	-	-	๒	๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	(จะรวมค่ารถคันหนึ่งซึ่งคิดเฉลี่ยไว้กับรถที่นำหนังสือราชการ)			
๙๔	ครู	คศ.๒	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน			
๙๕	ครู	คศ.๒	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน			
๙๖	ครู	คศ.๒	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน			
งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา																						
๙๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑๖๗,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๗,๓๒๐	๑๗๔,๐๐๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๒๘๐	๑๘๘,๒๘๐	๑๘๘,๒๘๐	(๑๓,๙๔๐)			
๙๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน			
๙๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	(ว่างเดิม)			
งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ																						
๑๐๐	คนงาน	-	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)			
กองสวัสดิการสังคม																						
๑๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	๔๗๖,๔๖๐	๔๗๖,๔๖๐	(กสค.)			

ที่	ชื่อรายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนที่คงเหลือ		อัตราส่วนที่คงเหลือ		อัตราส่วนที่คงเหลือ		การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)		การใช้จ่ายรวม (๑)		หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	ปีข้างหน้า		ปีถัดไป		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘							
ผู้ช่วยส่งเสริมสวัสดิการสังคม																	
๑๒	หัวหน้าผู้ส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ด.ช.	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	(กสผ.)	
งานพัฒนาระบบ																	
๑๓	นักพัฒนาชุมชน	ช.ภ.	๑	๓๙๖,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๙๖๐	(กสผ.,๐๐๐)	
๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑	๑๔๐,๔๐๐	-	๑	๑	-	-	๖,๒๒๐	๖,๒๒๐	๖,๒๒๐	๑๔๖,๖๒๐	๑๕๒,๘๔๐	๑๕๙,๐๖๐	(๑๑,๗๐๐)	
ผู้ช่วยส่งเสริมสวัสดิการสังคม																	
๑๕	หัวหน้าผู้ส่งเสริมสวัสดิการ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ด.ช.	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	(กสผ.)	
งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน																	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๐๔๐	๑๕๕,๕๖๐	(ว่าง)	
งานกิจกรรมเด็กและคนพิการ																	
๑๗	นักสังคมสงเคราะห์	ป.ภ.	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐	(กำหนดเพิ่ม)	
๑๘	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ง.	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๙,๗๒๐	๓๐๗,๓๒๐	๓๑๗,๐๔๐	(กำหนดเพิ่ม)	
๑๙	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๒๐๐,๗๖๐	-	๑	๑	-	-	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๒๐๘,๗๖๐	๒๑๖,๗๖๐	(๑๖,๗๐๐)		
๑๐๐	คนงาน	-	๒	-	-	๒	๒	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(กำหนดเพิ่ม)		
หน่วยตรวจสอบภายใน																	
๑๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ภ./ช.ภ.	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(ว่างเดิม)	
(๔) รวม			๑๒๐	๗๗๗,๓๖๐	๖๗๖,๐๐๐	๑๑๔	๑๑๕	๑๒๐	๑๒๐	๗๕๕,๖๔๐	๗๕๕,๖๔๐	๗๕๕,๖๔๐	๒,๑๒๖,๕๖๐	๒,๑๖๖,๕๖๐	๒,๑๖๖,๕๖๐		
(๕) ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑.๕%																	
(๖) รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																	
(๗) งบประมาณรายจ่ายประจำปี																	
(๘) คิดร้อยละ ๕๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี																	

หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ = ๓๘,๙๕๕,๐๖๔ บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ = ๘๒,๙๐๒,๘๑๗ บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ = ๘๗,๐๔๗,๙๕๘ บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ = ๙๑,๔๐๐,๓๕๘ บาท

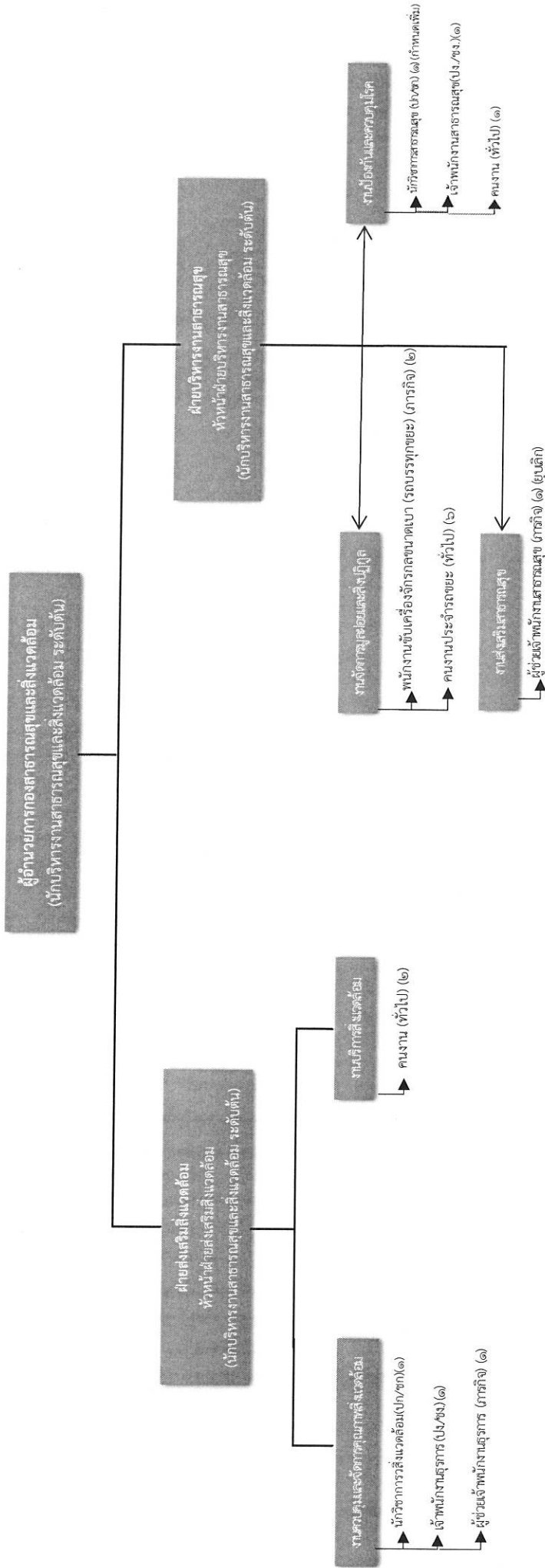
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น					วิชาการ				ทั่วไป		พจน.ครู อบต.		ถูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	จำนวนการ	จำนวนการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	คค.1/คค.2	คค.1/คค.2	การกิจ	ทั่วไป	การกิจ	ทั่วไป			
คนครอง	๑	๑	-	๗	-	-	๓	-	-	-	๓	-	-	-	๒๖	๒๕	๒๖	๒	๒๕	๗๗	
ว่าง	-	-	-	๑๔	-	-	-	-	-	๙	-	-	-	-	๖	๔	๖	-	๔	๔๓	
รวม	๑	๑	-	๑๙	-	-	๓	-	-	๑๒	๓	-	-	-	๓๒	๒๙	๓๒	๒	๒๙	๑๒๐	

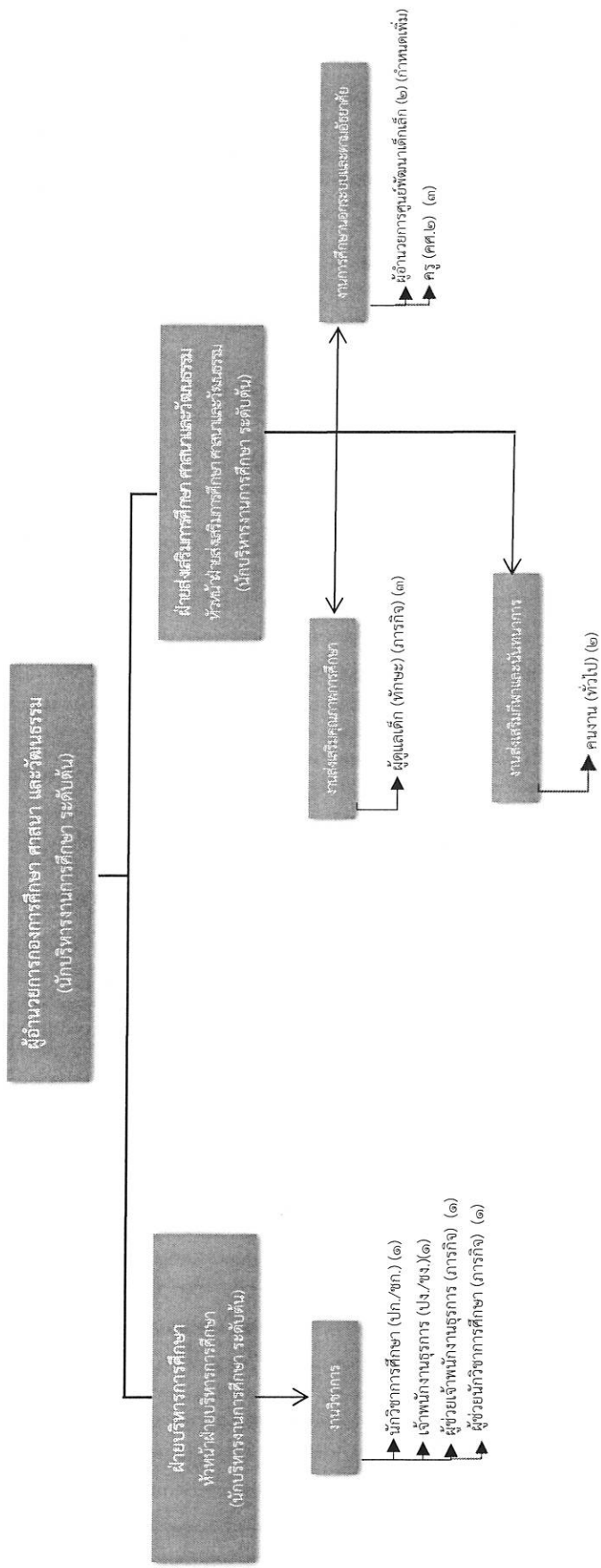
โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



นักวิชาการสิ่งแวดล้อม(ป/ชก)(๑)

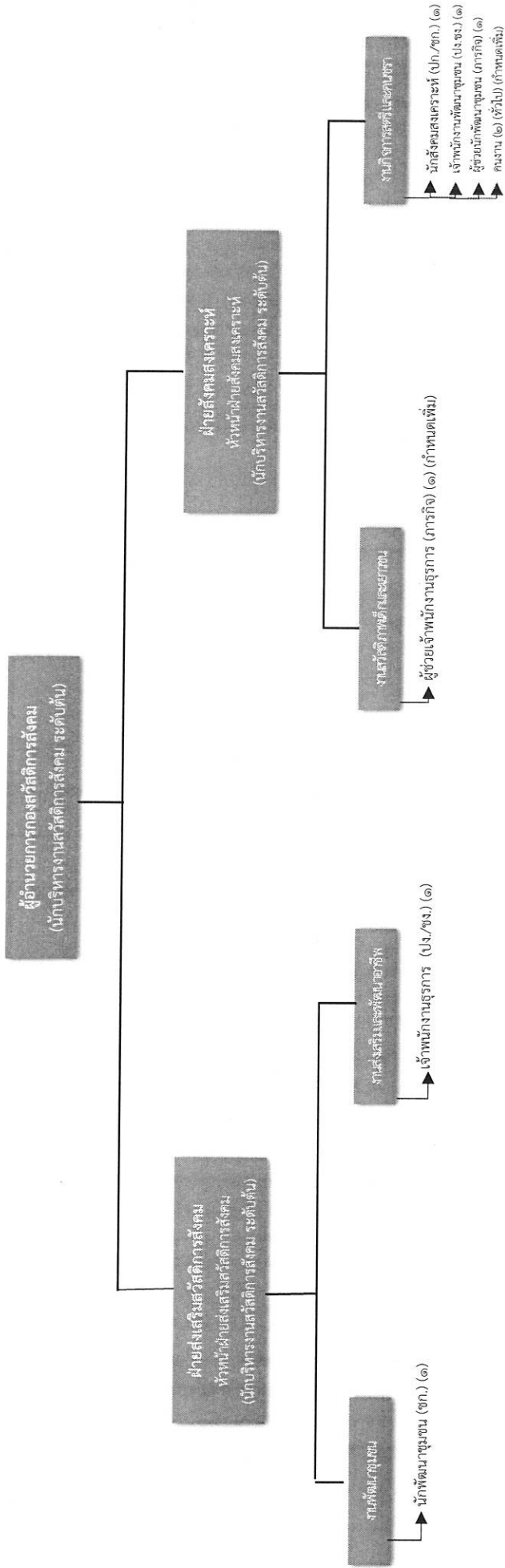
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภาคกิจ	ทั่วไป	
คนตรง	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๓	๙	๑๓
ว่าง	๓	-	-	๒	-	-	๑	-	-	-	-	๒
รวม	๓	-	-	๒	-	-	๒	-	-	๓	๙	๑๙

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



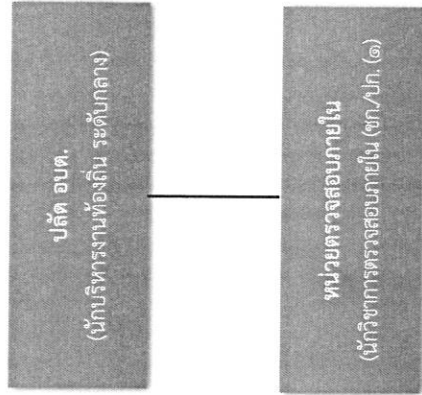
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		พนักงานครู		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	จำนวนการ	ปฏิบัติกร	จำนวนการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	จำนวนงาน	อาวุโส	คศ.๒	การกิจ	ทั่วไป	
คนครอง	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๓	๓	๒	๑๐
ว่าง	๔	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๒	-	๗
รวม	๕	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๓	๕	๒	๑๗

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	การกิจ	ทั่วไป		
คนครอง	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๓
ว่าง	๓	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	-	๒	๕
รวม	๓	-	-	๑	๑	-	-	๒	-	-	๒	-	๒	๑๑

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ค้ำ	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภาคกิจ	ทั่วไป	
คนครอง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ว่าง	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-
รวม	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายจันทวัฒน์ กล้าแสง	ป.ตรี	๖๐-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นับบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๐-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นับบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๕๒,๕๐๐ (๕๒,๕๐๐ X ๑๒)	๕๔,๐๐๐ (๕๔,๐๐๐ X ๑๒)	๗๕๖,๕๐๐
๒	นายฤกษ์พงษ์ แก่นแสน	ป.โท	๖๐-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นับบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๐-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นับบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๕๒,๓๒๐ (๖๖,๕๖๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๖๖,๕๐๐ X ๑๒)	๕๔๕,๓๒๐
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล												
๓	นายประพนธ์ มุ่งหมาย	ป.โท	๖๐-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นับบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๐-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นับบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๕๖,๕๖๐ (๓๕,๐๕๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓๕,๕๐๐ X ๑๒)	๕๑๐,๕๖๐ (๓๕๕,๓๒๐ X ๑๒)
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป												
๔	นางจาดรญา เล้าสุบินประเสริฐ	ป.โท	๖๐-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นับบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๐-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นับบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๓๘,๕๖๐ (๓๘,๕๖๐ X ๑๒)	๑๕,๐๐๐ (๑๕,๕๐๐ X ๑๒)	๕๐๐,๕๖๐
งานอำนวยการ												
๕	ว่าง	ป.ตรี	๖๐-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก	๖๐-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ป.ก.	๓๕,๕๓๐ (๒๕,๖๓๐ X ๑๒)		๓๕๕,๓๒๐ (กำหนดเพิ่ม)
๖	นางสาวทวิณี ทองศิริ	ป.ว.ส.	๖๐-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๖๐-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๑๕,๖๕๐ (๑๒,๒๒๐ X ๑๒)	-	๑๕๖,๖๕๐
๗	นางสาวภัทราภรณ์ งามยิ่งยวด	ป.ตรี	๖๐-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๖๐-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ช.ง.	๒๖,๕๕๐ (๒๒,๕๕๐ X ๑๒)	-	๒๖๕,๕๕๐
๘	นางสาวกิตติญา หงษ์เจริญ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๓,๕๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๑๓๕,๐๐๐
๙	นางสาวสุภัทรา ศรีนิมิต	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๓,๕๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๑๓๕,๐๐๐
๑๐	นายภาคิ วงศ	ป.ว.ช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประจำ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประจำ	-	-	๑๒,๕๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๑๒๕,๐๐๐
๑๑	นายราชชาติ ینگรอด	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์(ส่วนกลาง)	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ส่วนกลาง)	-	-	๑๒,๕๒๐ (๑๔,๕๑๐ X ๑๒)	-	๑๒๕,๕๒๐
๑๒	นายชัยณรงค์ คงเพชร	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์(ส่วนกลาง)	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ส่วนกลาง)	-	-	๑๕,๕๐๐ (๑๓,๐๕๐ X ๑๒)	-	๑๕๖,๕๐๐
๑๓	นางสาวบุญทิพย์ เทพพิศลีน ณ อยุธยา	ป.ว.ช.	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	-	๑๐,๕๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๐๕,๐๐๐
๑๔	นายสำราญ สระงาม	ม.๓	-	พนักงานคอมพิวเตอร์หน้า	-	-	พนักงานคอมพิวเตอร์หน้า	-	-	๑๐,๕๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๐๕,๐๐๐
๑๕	นายปัญญา จินทพันธ์	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	๑๐,๕๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๐๕,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน		เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
												เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน
งานอำนวยการ (ต่อ)													
๑๖	นายวิชาญ ชิมณะพิริยะ	ม.๖	-	คนงาน	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นางทับทิม ธีระกุล	ป.๖	-	คนงาน	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นางสาวอริย์ ทอมระรื่น	ม.๖	-	คนงาน	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายคานต์ ทินพิโคตร	ม.๓	-	คนสวน	-	คนสวน	-	คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	(ว่าง)		-	คนสวน	-	คนสวน	-	คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่างเต็ม)
๒๑	(ว่าง)		-	คนสวน	-	คนสวน	-	คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	(ว่าง)		-	คนสวน	-	คนสวน	-	คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	(ว่าง)		-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถตัดหญ้า)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถตัดหญ้า)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถตัดหญ้า)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (กำหนดเพิ่ม)
งานการเจ้าหน้าที่													
๒๔	(ว่าง)	ป.ตรี	๖๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	นักทรัพยากรบุคคล	๖๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเต็ม)
๒๕	นางสาวกรรณพร เป็เลียสนีย์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
งานส่งเสริมการท่องเที่ยว													
๒๖	(ว่าง)	-	๖๐-๓-๐๑-๔๓๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ป.ง/ช.ก.	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๖๐-๓-๐๑-๔๓๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ป.ง/ช.ก.	๒๘๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๘๗,๕๐๐ (ว่างเต็ม)
๒๗	นางสาวอรุณี บุญทอง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	๒๐๐,๒๘๐ (๑๖,๖๕๐ X ๑๒)	-	-	๒๐๐,๒๘๐
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย													
๒๘	นายณัฐภาพ เนตรศิริ	ช.ก.	๖๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๖๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๒๓๘,๖๔๐ (๑๘,๘๗๖ X ๑๒)	-	-	๒๓๘,๖๔๐
๒๙	นายณัฐพล ชัยคง	ป.วช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๓๐	(ว่าง)		-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๓๑	(ว่าง)		-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (ว่างเต็ม)
๓๒	นายชาวกุศล วงษ์ศรี	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	พนักงานดับเพลิง	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เงินเดือน
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ต่อ)											
๓๓	นายพิพัฒน์ ไม้แก่น	ป.ตรี	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๔	นายสันติ ปฐมดีกลาง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๕	(ว่าง)	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๖	นายสิทธิโชค มีรักษา	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๗	นายณัฐพงษ์ บุญน้อย	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
ฝ่ายนิติการ											
๓๘	(ว่าง)	ป.ตรี	๖๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายนิติการ (นับบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายนิติการ (นับบริหารงานทั่วไป)	อ.ท.	๓๕๓,๖๐๐ (๒๒,๘๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	๔๑๑,๖๐๐ ก.ศ.๓.
งานคดี											
๓๙	นางสาวสุพัตรา อุ่เนียบ	ป.ตรี	๖๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๖๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	๑๙๙,๒๐๐ (๑๖,๖๐๐ x ๑๒)	-	๑๙๙,๒๐๐
๔๐	(ว่าง)	ป.ตรี	๖๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๖๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๒๙๗,๘๐๐ (๒๔,๘๑๖x๑๒)	-	๒๙๗,๘๐๐
งานรับเรื่องร้องทุกข์											
๔๑	นายเชนกร สวณแก้ว	ป.โท	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	๑๘๐,๐๐๐
ฝ่ายนโยบายและแผนงาน											
๔๒	นางจินตนา มาเฟื่อง	ป.โท	๖๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน (นับบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน (นับบริหารงานทั่วไป)	อ.ท.	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	๔๓๔,๑๖๐
งานวิเคราะห์นโยบายและแผน											
๔๓	นางสาวศุวิมล นวลีย์	ป.ตรี	๖๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๖๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐ x ๑๒)	-	๓๕๖,๑๖๐
งานงบประมาณ											
๔๔	(ว่าง)	-	๖๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๖๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๒๙๗,๘๐๐ (๒๔,๘๑๖x๑๒)	-	๒๙๗,๘๐๐
๔๕	นางสาวญาณันท์ เกตุแก้ว	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๖๑,๘๖๐ (๒๑,๘๒๑ x ๑๒)	-	๒๖๑,๘๖๐
กองคลัง											
๔๖	นางนพพร นาคปึงลิ้มกุล	ป.ตรี	๖๐-๓-๐๑-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นับบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๐-๓-๐๑-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นับบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	๕๐๖,๕๒๐ (๔๒,๒๑๐ x ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	๕๕๘,๕๒๐
ฝ่ายการเงินและบัญชี											
๔๗	(ว่าง)	-	๖๐-๓-๐๑-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นับบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๐-๓-๐๑-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นับบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	๔๑๑,๖๐๐ (ก.ศ.๓.)

ที่	ชื่อ - สกุล	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ			
		คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตัว	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
งานบริหารงานคลัง														
๔๘	นางสาวชนณี ภาณี	ป.ตรี	๖๐-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ชก.	๖๐-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๓๘๗,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐ x ๑๒)	-	-	๓๘๗,๕๖๐	
๔๙	นางอัญญา ศรีชัย	ป.วช.	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๓๑๗,๕๖๐ (๒๖,๔๖๐ x ๑๒)	-	-	๓๑๗,๕๖๐	
งานพัสดุและทรัพย์สิน														
๕๐	(ว่าง)	-	๖๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก./ชง.	๖๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ป.ก./ชง.	๒๘๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๘๗,๕๐๐ (กสณ.)	
๕๑	นางนภาลัย อยู่สวัสดิ์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑๗๖,๗๖๐ (๑๕,๗๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๗๖,๗๖๐	
งานสถิติการคลัง														
๕๒	นางสาวกมลวรรณ ชุ่มเจ้า	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐	
ฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บรายได้														
๕๓	(ว่าง)	-	๖๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	ต้น	๖๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	อ.ท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๔๑๑,๖๐๐ (กสณ.)
งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน														
๕๔	(ว่าง)	-	๖๐-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	๖๐-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ป.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๕,๖๑๐ x ๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐	
๕๕	(ว่าง)	-	๖๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ก./ชง.	๖๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ป.ก./ชง.	๒๘๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๘๗,๕๐๐ (กำหนดเพิ่ม)	
งานพัฒนารายได้														
๕๖	(ว่าง)	-	๖๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ก./ชง.	๖๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ป.ก./ชง.	๒๘๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๘๗,๕๐๐ (กสณ.)	
๕๗	นางวันวิสา กิ่งแก้ว	ป.ตรี	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๒๖๖,๗๖๐ (๒๒,๒๓๐ x ๑๒)	-	-	๒๖๖,๗๖๐	
งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์														
๕๘	นางสาวสุพัตรา สังข์ขุน	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐	
กองช่าง														
๕๙	นายดุสิต ทรัพย์พ่วง	ป.ตรี	๖๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๖๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	อ.ท.	ต้น	๕๓๑,๓๖๐ (๔๕,๒๘๐ x ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๕๘๓,๓๖๐
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง														
๖๐	นายอิสระ พวงเขียว	ป.ตรี	๖๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	๖๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	อ.ท.	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๕๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๓๙๔,๐๘๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง
งานสำรวจและออกแบบ												
๖๑	(ว่าง)	-	๖๐-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ป.ก./ชก.	๖๐-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๓๕๕,๓๒๐ (กำหนดเพิ่ม)
งานบริการโยธา												
๖๒	นางสาวรุ่งทิภา นีวรรณ	ปวส.	๖๐-๓-๐๕-๕๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๖๐-๓-๐๕-๕๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง./ชง.	๑๓๐,๕๖๐ (๑๐,๘๘๐ x ๑๒)	-	๑๓๐,๕๖๐
๖๓	นายวิทยา โภกสิทธิ์	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	-	-	๑๕๐,๒๕๐ (๑๒,๕๐๐ x ๑๒)	-	๑๕๐,๒๕๐
งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง												
๖๔	นายจิระเดช บุญคล้าย	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๓๓,๕๒๐ (๑๔,๕๖๐ x ๑๒)	-	๑๓๓,๕๒๐
๖๕	นายจักรินทร์ สาลี	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑๔๑,๐๔๐ (๑๕,๙๖๐ x ๑๒)	-	๑๔๑,๐๔๐
๖๖	นายวุฒิสิทธิ์ นิยมทิบุสย์	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑๔๘,๓๒๐ (๑๒,๓๖๐ x ๑๒)	-	๑๔๘,๓๒๐
๖๗	(ว่าง)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๑๓๘,๐๐๐ (ว่างเต็ม)
ฝ่ายควบคุมอาคาร												
๖๘	(ว่าง)	-	๖๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายควบคุมอาคาร	ต้น	๖๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายควบคุมอาคาร	อท.	ต้น	๓๕๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	๔๑๑,๖๐๐ (กส.)
งานควบคุมการก่อสร้าง												
๖๙	(ว่าง)	-	๖๐-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	๖๐-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๓๘๒,๕๖๐ (๑๑,๘๘๐ x ๑๒)	-	๓๘๒,๕๖๐
๗๐	นายสมหวัง อังศกุลชัย	ป.ตรี	๖๐-๓-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๖๐-๓-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๓๕๑,๒๖๐ (๒๘,๔๓๐ x ๑๒)	-	๓๕๑,๒๖๐
๗๑	นายอัศวเดช นัสกุล	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๔๙,๐๔๐ (๑๒,๕๐๐ x ๑๒)	-	๑๔๙,๐๔๐
งานผังเมือง												
๗๒	นางสาวทัศนวรรณ ชูเงินจา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๒๐๐,๘๘๐ (๑๖,๗๔๐ x ๑๒)	-	๒๐๐,๘๘๐
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
๗๓	(ว่าง)	-	๖๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๖๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	อท.	ต้น	๓๕๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	๔๓๕,๖๐๐ (กส.)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
ฝ่ายส่งเสริมสิ่งแวดล้อม													
๓๔	(ว่าง)	-	๖๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หนฝ่ายส่งเสริมสิ่งแวดล้อม นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	ต้น	๖๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หนฝ่ายส่งเสริมสิ่งแวดล้อม นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	อ.ท.	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ (ก.ส.)
งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม													
๓๕	(ว่าง)	-	๖๐-๓-๐๖-๓๖๐๗-๐๐๑	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ป.ท./ช.ก.	๖๐-๓-๐๖-๓๖๐๗-๐๐๑	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	วิชาการ	ป.ท./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๕,๖๐๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (กำหนดเพิ่ม)
๓๖	(ว่าง)	-	๖๐-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๖๐-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๒๕๗,๙๐๐ (๒๕,๕๖๕x๑๒)	-	-	๒๕๗,๙๐๐ (กำหนดเพิ่ม)
๓๗	นางสาวพิตยา แสงจันทร์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๒๐๘,๔๔๐ (๑๗,๓๖๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๘,๔๔๐
งานบริการสิ่งแวดล้อม													
๓๘	นายสมชาย วัฒนประดิษฐ์	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่างเดิม)
๓๙	นายพรเจตน์ จันทน์ประเสริฐ	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่างเดิม)
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข													
๔๐	(ว่าง)	-	๖๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	หนฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๖๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	หนฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	อ.ท.	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ (ก.ส.)
งานป้องกันและควบคุมโรค													
๔๑	(ว่าง)	-	๖๐-๓-๐๖-๓๖๐๗-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	-	๖๐-๓-๐๖-๓๖๐๗-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ป.ท./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๔๒	นางสาวทัญชดา แก้วพัต	ป.ตรี	๖๐-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๖๐-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๓,๕๑๐ x ๑๒)	-	-	- (ก.ส.)
๔๓	นายบัญชา กิ่งแก้ว	ป.วส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
งานส่งเสริมสาธารณสุข													
๔๔	(ว่าง)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล													
๔๕	นายไฉยา สมบุญรัตน์	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	-	๒๒,๒๐๐ (๑๐,๑๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๒,๒๐๐
๔๖	นายพงศ์กรณ์ เบ็งสงวน	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	-	๑๒๑,๕๖๐ (๑๐,๙๖๐ x ๑๒)	-	-	๑๒๑,๕๖๐
๔๗	นายสายัณต์ เจริญรัตน์	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๘	นายชัยวัฒน์ แซ่เตี๋ย	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (ต่อ)												
๘๙	นายประจักษ์ พันฉันท	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙๐	นายศศิชัย เวชกามา	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙๑	นายปรามโพธิ์ ปันสวัสดิ์	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙๒	นายกรวีร์ ทอคง	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
๙๓	นายสมบัติ เขียววัล	ป.โท	๖๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นับบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๖๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นับบริหารงานการศึกษา)	อ.ท.	๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๑๗,๕๖๐
ฝ่ายบริหารการศึกษา												
๙๔	(ว่าง)	-	๖๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นับบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๖๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นับบริหารงานการศึกษา)	อ.ท.	๓๓๓,๖๐๐ (๒๗,๘๐๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๓๕๑,๖๐๐ (ก.ส.๙.)
งานวิชาการ												
๙๕	นางสาวพิชญา สอนทวี	ป.ตรี	๖๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๖๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐ (ก.ส.๙.)
๙๖	(ว่าง)	-	๖๐-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ข.ง.	๖๐-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๒๓๗,๕๐๐ (๒๔,๘๕๕x๑๒)	-	-	๒๓๗,๕๐๐ (กำหนดเพิ่ม)
๙๗	นายศศิศักดิ์ อินทร์สมบัติ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๗๓,๕๖๐ (๒๒,๘๓๐ x ๑๒)	-	-	๒๗๓,๕๖๐
๙๘	นางสาวดุขฎิ ฉายศรี	ปว.ช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๐,๐๘๐ (๑๓,๓๔๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๐,๐๘๐
ผู้ส่งเสริมบรรณกิจ สวดมนต์ และวัฒนธรรม												
๙๙	(ว่าง)	-	๖๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นับบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๖๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นับบริหารงานการศึกษา)	อ.ท.	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๓๕๑,๖๐๐ (ก.ส.๙.)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
งานการศึกษาอบรมและตามอัธยาศัย												
๑๐๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ป.ตรี	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (นับบริหารงานการศึกษา)	อ.ท.	ต้น	๑๖๗,๒๘๐	-	-	เงินอุดหนุน (กำหนดเพิ่ม)
๑๐๑	นางสาวรัตนาดี เกษะแก้ว	ป.ตรี	๖๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๙	ครู	-	ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๐๒	นางสาววิภาณี เรืองใจนุกิจ	ป.ตรี	๖๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๐	ครู	-	ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๐๓	นางพวงนง วิไลคม	ป.ตรี	๖๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๑	ครู	-	ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา												
๑๐๔	นางสาวสายรุ้ง มิ่งมงคล	ป.วส.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๖๗,๒๘๐ (๓๓,๕๔๐ x ๕๒)	-	-	๑๖๗,๒๘๐
๑๐๕	(ว่าง)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๐๖	(ว่าง)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๒๒,๘๐๐ (๔,๕๐๐x๕๒)	-	-	๑๒๒,๘๐๐
งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ												
๑๐๗	นายวราเชษฐ์ เพชรทิม	ม.๓	-	คณงาน	-	คณงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๕๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๐๘	นายจิ่งเมธ ฉายศรี	ป.วส.	-	คณงาน	-	คณงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๕๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองสวัสดิการสังคม												
๑๐๙	(ว่าง)	-	๖๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นับบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นับบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อ.ท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่าทางเงินเดือน) (๓,๕๐๐x๕๒)	๔๒,๐๐๐	-	๓๙๓,๖๐๐ (กส.)
๑๑๐	(ว่าง)	-	๖๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นับบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นับบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อ.ท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่าทางเงินเดือน) (๓,๕๐๐x๕๒)	๔๒,๐๐๐	-	๓๙๓,๖๐๐
งานพัฒนาชุมชน												
๑๑๑	นายรัชพล กลิ่นสัง	ป.โท	๖๐-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๓๙๖,๐๐๐
งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ												
๑๑๒	นางสาวรณมา อัมพรม	ป.วส.	๖๐-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง/ชง.	๑๔๐,๔๐๐ (๑๒,๗๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๐,๔๐๐
ฝ่ายสังคมสงเคราะห์												
๑๑๓	(ว่าง)	ป.ตรี	๖๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นับบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นับบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อ.ท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่าทางเงินเดือน) (๓,๕๐๐x๕๒)	-	-	๓๙๓,๖๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน													
๑๑๔	(ว่าง)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	๑๓๘,๐๐๐ (ว่างเดิม)
งานกิจการสตรีและชุมชน													
๑๑๕	(ว่าง)	-	๖๐-๓-๑๑-๓๕๐๒-๐๐๑	นักสังคมสงเคราะห์	ปก./ชก.	๖๐-๓-๑๑-๓๕๐๒-๐๐๑	นักสังคมสงเคราะห์	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๔,๖๐๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (กำหนดเพิ่ม)
๑๑๖	(ว่าง)	-	๖๐-๓-๑๑-๔๕๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	๖๐-๓-๑๑-๔๕๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๘๗,๙๐๐ (๒๔,๘๑๕x๑๒)	-	-	๒๘๗,๙๐๐ (กำหนดเพิ่ม)
๑๑๗	นางสาวทรงทองกัญจน์ พึ่งแก้ว	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	๒๐๐,๗๖๐ (๑๖,๓๙๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๐,๗๖๐ (กำหนดเพิ่ม)
๑๑๘	(ว่าง)	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๘,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (กำหนดเพิ่ม)
๑๑๙	(ว่าง)	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	๑๑๒,๘๐๑ (๘,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (กำหนดเพิ่ม)
หน่วยตรวจสอบภายใน													
๑๒๐	(ว่าง)	-	๖๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๖๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดแผนพัฒนาบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วได้ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยง ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคลากรภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น (รายละเอียดท้ายภาคผนวกเอกสารหมายเลข ๓)

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วน

องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว ได้ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘ เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ตารางแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการ พัฒนา	งบประมาณ	หัวขระยะเวลา การดำเนินงาน	การติดตามการ ประเมินผล
๑	อบรมสัมมนาผู้บริหารและสมาชิก สภาผู้นำชุมชน พนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้าง	ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. ผู้นำชุมชน พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เข้าในบทบาทและ หน้าที่ที่ไม่เพียงพอ	เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นใน ด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุง การดำเนินงานของ อบต.ให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ชักซ้อมการปฏิบัติงานในรอบ เดือนที่ผ่านมา และแนวทางการ ปฏิบัติที่ถูกต้อง	๘๐	การศึกษา ดูงาน	๓๐๐,๐๐๐	๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด
๒	ประชุมนิเทศและติดตามผลการ ปฏิบัติงานฯ	พนักงานส่วนตำบลยังเข้าใจ ระเบียบและการปฏิบัติไม่ ชัดเจน	ซักซ้อมการปฏิบัติงานในรอบ เดือนที่ผ่านมาและแนว ทางการปฏิบัติที่ถูกต้อง	๔๕	ประชุม	-	๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	ติดตามการ ทำงานที่ผ่านมา ประจำทุกเดือน
๓	อบรมหลักสูตร นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน ตำบล	เพื่อเสริมความรู้ในด้าน การ จัดทำแผนพัฒนา ๔ ปี	๑	การ ฝึกอบรม	๓๒,๕๐๐	๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด

ตารางแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลกองการบริหารส่วนตำบลบางแก้ว

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ท้วงระยะเวลา การดำเนินงาน	การติดตามการประเมินผล
๔	อบรมหลักสูตร นิติกร	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง	๑	การฝึกอบรม	๓๒,๕๐๐	๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๕	อบรมหลักสูตร นักทรัพยากรบุคคล	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกรปฏิบัติงานของพนักงาน	๑	การฝึกอบรม	๓๒,๕๐๐	๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๖	อบรมหลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง	๑	การฝึกอบรม	๓๒,๕๐๐	๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๗	อบรมหลักสูตรบริหารงานช่าง	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหารงานช่างของพนักงานส่วนตำบล	๑	การฝึกอบรม	๓๒,๕๐๐	๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๘	อบรมหลักสูตรนักวิชาการศึกษา	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหารงานบุคลากรของพนักงานส่วนตำบล	๑	การฝึกอบรม	๓๒,๕๐๐	๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

ตารางแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	หัวระยะเวลาการดำเนินงาน	การติดตามประเมินผล
๙	อบรมหลักสูตรรณรงค์บริหารงานการคลัง	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหารงานการคลังของพนักงานส่วนตำบล	๑	การฝึกอบรม	๓๒,๕๐๐	๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๐	อบรมหลักสูตรรณรงค์วิชาการเงินและบัญชี	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านบัญชี	๑	การฝึกอบรม	๓๒,๕๐๐	๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๑	อบรมหลักสูตร จนท./จพง.ธุรการ	พนักงานส่วนตำบลยังขาดความรู้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการธุรการของพนักงานส่วนตำบล	๑	การฝึกอบรม	๒๒,๕๐๐	๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๒	อบรมหลักสูตร จพง.พัสดุ	พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ในการปฏิบัติงาน	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการพัสดุ ระเบียบ กฎหมายของพนักงานส่วนตำบล	๑	การฝึกอบรม	๒๒,๕๐๐	๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๓	อบรมหลักสูตรรณรงค์พัฒนาชุมชน	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการพัฒนาชุมชนของพนักงานส่วนตำบล	๑	การฝึกอบรม	๓๐,๕๐๐	๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

ตารางแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการ พัฒนา	งบประมาณ	ท่วงระยะเวลา การดำเนินงาน	การติดตามการ ประเมินผล
๑๔	อบรมพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างตามแผนงานประจำปี -อบรมคุณธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่	บุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลได้รับการอบรมด้าน คุณธรรมและจรรยาบรรณ	ได้นำหลักสุทธคุณธรรมและ จริยธรรมมาใช้ในการปฏิบัติ หน้าที่ มีความโปร่งใส มี อึดยาศัยที่ดีต่อการทำงาน	๓๓	การ ฝึกอบรม	๒๐,๐๐๐	๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด
๑๕	อบรมเจ้าหน้าที่ป้องกันภัย	เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ในการ ปฏิบัติงาน	เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจการ ป้องกันภัยด้วย	๑๐	การ ฝึกอบรม	๕๐,๐๐๐	๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด
๑๖	อบรมคอมพิวเตอร์ของสถาบันพัฒนา บุคลากรส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น -หลักสูตรคอมพิวเตอร์สำหรับการ วิเคราะห์ข้อมูลและการจัดทำแผน	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน ตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้และเป็นการ เพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน ตำบล	๑	การ ฝึกอบรม	๗,๐๐๐	๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด
	-หลักสูตรคอมพิวเตอร์สำหรับงาน การเงินและบัญชี	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน ตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้และเป็นการ เพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน ตำบล	๑	การ ฝึกอบรม	๗,๐๐๐	๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด

