



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว
อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม มีวัตถุประสงค์เพื่อนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว ได้สำเร็จเป็นตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างตำแหน่งใดจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งขณะนี้ใกล้กำหนดระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าว แล้ว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน และการพัฒนาคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว ได้สำเร็จ เป็นตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

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	๓๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๕๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖๐
๑๑.. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๗
๑๒.. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๓
๑๓.. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๗๖

ภาคผนวก

๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

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 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 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 ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร 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 โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 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 นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนดเกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก 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 เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน 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 มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา
๑. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ	๑. การประกอบอาชีพทำประมง เช่น การเลี้ยงกุ้ง เลี้ยงปลา ไม่ได้ผลเท่าที่ควร เนื่องจากปัญหาน้ำเน่าเสียจากบ้านเรือนราษฎรและโรงงาน ๒. ผลผลิตตกต่ำ เนื่องจากผลผลิตทางการประมง ไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร และขาดการรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพ เพื่อต่อรองราคากับพ่อค้าคนกลาง และขาดเงินทุนหมุนเวียน ๓. ประชาชนมีรายได้ไม่แน่นอน ผลผลิตที่ไม่แน่นอน เนื่องจากการประกอบ อาชีพต้องอาศัยความเหมาะสมของฤดูกาลและธรรมชาติ เช่น การทำนาเกลือ การประมง ๔. ประชาชนบางส่วนมีรายได้น้อย เนื่องจากมีอาชีพรับจ้าง และขาดที่ดินทำกิน เป็นของตนเอง ๕. การประกอบอาชีพประมงต้องลงทุนสูง ได้ผลผลิตน้อย และราคาไม่แน่นอน
๒. ปัญหาด้านสังคม	๑. ขาดแหล่งให้ความรู้ด้านส่งเสริมอาชีพ ๒. ประชาชนขาดความรู้ในเรื่องของคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ ๓. จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่มีจำนวนมาก ๔. ปัญหายาเสพติดระบาดอย่างรุนแรง ๕. ประชาชนมีความยากจนมากขึ้น ๖. เกิดปัญหาการว่างงาน
๓. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ถนนเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน แคบ ไม่มีสะพานข้ามคลอง สะพานชำรุด และถนนชำรุด ๒. แพรกสาธารณะ ล้ำคลองตื้นเขิน ๓. ขยายเขตไฟฟ้าไม่ทั่วถึง กระแสไฟฟ้าตก ๔. ไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะยังมีไม่ทั่วถึง ๕. ไม่มีประปาหมู่บ้าน (บางหมู่บ้าน) บางหมู่บ้านยังไม่มีระบบประปาหมู่บ้านต้องใช้ร่วมกับหมู่บ้านอื่น ๖. การวางท่อประปายังไม่ทั่วถึง
๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ	๑. ขาดน้ำสะอาดสำหรับอุปโภคบริโภค ๒. น้ำประปาของหมู่บ้าน มีรสเค็ม เนื่องจากเป็นน้ำบาดาล ๓. น้ำทะเลสำหรับใช้ทำนาเกลือและเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำมีน้ำจากบ้านเรือนราษฎรและโรงงาน อุตสาหกรรมเจือปน จนลดระดับความเค็มลงและบางครั้งเกิดการเน่าเสียบางแห่ง ล้ำคลองตื้นเขิน
๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข	๑. ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุข ๒. ประชาชนยังไม่มีความรู้ด้านสาธารณสุข ขั้นพื้นฐาน ๓. การแพร่ระบาดของโรคติดต่อชนิดต่าง ๆ เช่น โรคพิษสุนัขบ้า โรคไข้เลือดออก โรคพยาธิ ฯลฯ ๔. ปัญหาด้านสุขภาพอนามัยของผู้สูงอายุ และเด็กก่อนวัยเรียน สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง
๖. ปัญหาด้านการบริหาร	๑. ขาดการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจของประชาชนในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตย ๒. ผู้นำหมู่บ้านขาดการประชาสัมพันธ์และขาดความประสานงานกับ อบต. และประชาชน ๓. ขาดหอกระจายข่าว ในการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ ให้ประชาชนได้รับทราบ(บางหมู่บ้าน) ๔. เครื่องมือที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอ ๕. ประชาชนขาดความร่วมมือในการเข้าประชาคม

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา
๗. ปัญหาด้านการศึกษา	๑. ขาดจุดรวมแหล่งให้การศึกษาด้านภูมิปัญญาของท้องถิ่น ๒. นักเรียนที่จบการศึกษาภาคบังคับไม่ได้เรียนต่อ ๓. นักเรียนบางส่วนครอบครัวมีฐานะยากจน ขาดทุนการศึกษา ๔. ประชาชนบางส่วนไม่รู้หนังสือ ๕. ขาดการอนุรักษ์ประเพณีของท้องถิ่น
๘. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. ปัญหาน้ำทะเลกัดเซาะตลิ่ง ป่าชายเลนถูกทำลาย ๒. การสูญเสียป่าชายเลนเนื่องจากการขยายพื้นที่เกษตรกรรมเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำเพราะประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ๓. ปัญหาการใช้เครื่องมือไม่เหมาะสมในการทำประมง การทำประมงไม่ถูกวิธี ๔. ปัญหาการจับซั้งของพื้นที่ ซึ่งให้เป็นแหล่งประกอบอาชีพประมง ๕. ปัญหาขยะจากบ้านเรือน ถูกทิ้งลงในลำคลอง ๖. ลำคลองตามธรรมชาติตื้นเขิน ถูกรื้อกล้าจากบ้านเรือน

๑. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๑.๑ ดำเนินการตามระเบียบกฎหมายกับผู้ปล่อยน้ำเน่าเสียลงสู่แหล่งน้ำธรรมชาติ
- ๑.๒ ปรับปรุงคุณภาพผลผลิตให้ดีขึ้น จัดให้มีการรวมกลุ่มของเกษตรกร
- ๑.๓ สนับสนุน - ส่งเสริมให้ประชาชนมีอาชีพเสริมในช่วงฤดูที่ว่างจากการทำนาเกลือและอาชีพอื่นเช่น ประมง รั้งจ้าง 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 จัดทำ/จัดทำแหล่งน้ำสะอาดสำหรับบริโภค
- ๔.๒ แก้ไขปัญหาน้ำบาดาลที่มีรสเค็ม
- ๔.๓ จัดระบบบำบัดน้ำจากบ้านเรือนและโรงงานอุตสาหกรรมให้สะอาดก่อนปล่อยลงสู่แหล่งน้ำธรรมชาติ
- ๔.๔ ปรับปรุงซ่อมแซม ประปาหมู่บ้าน เช่น บ่อบาดาล ท่อเมนประปา

๕. ความต้องการด้านสาธารณสุข

- ๕.๑ รณรงค์ให้ประชาชนในพื้นที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านสาธารณสุขให้มากยิ่งขึ้น
- ๕.๒ ประชาสัมพันธ์/อบรม ให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจด้านสาธารณสุข ขั้นพื้นฐาน
- ๕.๓ จัดหาบริการด้านสุขภาพอนามัยให้กับผู้สูงอายุ และเด็กก่อนวัยเรียน สตรี และคนพิการ
- ๕.๔ ให้มีการป้องกันและระงับโรคติดต่อ

๖. ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

- ๖.๑ สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่น ตลอดจนให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจในระบอบประชาธิปไตย
- ๖.๒ จัดหาอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ สะดวก รวดเร็ว
- ๖.๓ ส่งเสริมการจัดฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน
- ๖.๔ สร้างหอกระจายข่าวในหมู่บ้านที่ยังไม่มี เพื่อประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนได้รับทราบ
- ๖.๕ จัดให้มีการประชาคมตำบล หมู่บ้านอย่างสม่ำเสมอ
- ๖.๖ อุดหนุน/สนับสนุนส่วนราชการ สำหรับกิจการในอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ จัดให้มีจุดรวมแหล่งให้การศึกษาภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ถาวร
- ๗.๒ สนับสนุนงบประมาณเพื่อเป็นทุนการศึกษาให้กับนักเรียนดีแต่ครอบครัวมีฐานะยากจน
- ๗.๓ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปกครอง เห็นความสำคัญด้านการศึกษาของบุตรหลานและส่งเสริมให้เรียนในชั้นที่สูงขึ้นจากการศึกษาภาคบังคับ
- ๗.๔ รณรงค์ส่งเสริมให้ประชาชนที่ไม่รู้หนังสือให้มีความรู้ความสามารถอ่านออกเขียนได้
- 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 รณรงค์ให้ประชาชนร่วมกันอนุรักษ์แหล่งเพราะพันธุ์สัตว์น้ำและไม่จับสัตว์น้ำในฤดูวางไข่
- ๘.๔ ควบคุมไม่ให้ชาวประมงใช้เครื่องมือจับสัตว์น้ำที่ไม่เหมาะสมเพื่อไม่ให้เป็นการทำลายสัตว์น้ำที่ไม่ได้ขนาดหรือสัตว์น้ำตัวอ่อนหรือประเภทที่ไม่ต้องการ
- ๘.๕ กำหนดแนวเขตการประกอบอาชีพประมงให้ชัดเจน เช่น กำหนดเป็นเขตเลี้ยงหอยแมลงภู่ เขตอวนรุนและสร้างความเข้าใจให้แต่ละฝ่ายยึดถือปฏิบัติโดยพิจารณาให้เกิดความเป็นธรรม
- ๘.๖ รณรงค์ให้ประชาชนไม่ทิ้งขยะลงแม่น้ำลำคลอง จัดหาเรือเก็บขยะจากบ้านเรือนประชาชนตามคลองสายหลัก
- ๘.๗ จัดค่ายเยาวชนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น 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 เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๕๘ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(มาตรา ๑๗ (๑๖))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ

(มาตรา ๖๘)

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

- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(มาตรา ๑๖ (๕))

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

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน 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))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร 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 โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

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

จากภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ดังกล่าวข้างต้น จะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว ได้ครอบคลุมทุกด้านภายใต้กรอบกฎหมายที่ได้กำหนดให้อำนาจและหน้าที่ไว้ ทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงงบประมาณและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยพิจารณาดำเนินการตามความต้องการของประชาชน และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนพัฒนาภาค แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด แผนพัฒนาจังหวัด 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 การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน
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 พัฒนาฐานเศรษฐกิจหลักของประเทศให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพคน สังคม และชุมชนให้มีคุณภาพ มีธรรมาภิบาล อนุรักษ์ ป่าไม้ และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมดุลต่อระบบนิเวศ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ อนุรักษ์ป่าไม้ และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมดุลต่อระบบนิเวศน์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาเมืองและพื้นที่ชายแดนตามแนวเส้นทางเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้านทั้งแนวเหนือ- ใต้ และตะวันออก - ตะวันตก
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ บริหารจัดการพัฒนาพื้นที่เมืองและชนบทอย่างมีส่วนร่วมและเกื้อกูลกัน

แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ๒ (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕)

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างต้นทุนทางทรัพยากรภาคการเกษตร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและศักยภาพสินค้าและบริการเพื่อการท่องเที่ยว การค้า และพื้นที่ทางเศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเพิ่มศักยภาพอุตสาหกรรมด้วยนวัตกรรม (innovation) และแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (creative economy) อย่างยั่งยืน

แผนพัฒนาจังหวัดสมุทรสงคราม พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างเสริมและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสินค้าเกษตรและประมง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและสังคมให้มีความเข้มแข็ง ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างเสริมประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความพร้อมเป็นประชาคมอาเซียน

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 สร้างแนวคิดภูมิปัญญาชาวประมงยั่งยืน โดดเด่นวัฒนธรรม เลิศล้ำแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ”

พันธกิจ

๑. พัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์กร
๒. พัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และความสงบเรียบร้อย
๓. พัฒนาด้านเศรษฐกิจชุมชนและอาชีพ
๔. พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๕. พัฒนาด้านแหล่งน้ำและสาธารณสุขปโภค
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 พัฒนาองค์กรตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

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. พัฒนาด้านแหล่งน้ำและสาธารณสุข

๕.๑ ปรับปรุงและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค การเกษตรและการประมง ให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๕.๑ ส่งเสริม พัฒนาและปรับปรุงระบบสาธารณสุขให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

๖. พัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว

๖.๑ ส่งเสริม พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

๖.๒ ส่งเสริมและรณรงค์การมีส่วนร่วมของประชาชนให้มีการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๓ ปรับปรุงและพัฒนาแหล่งน้ำธรรมชาติให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์แก่การเกษตร และใช้เพื่อกิจการอื่น โดยการขุดลอกคลอง

๗. พัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต สาธารณสุข และการศึกษา

๗.๑ สนับสนุน ส่งเสริมการให้บริการด้านสาธารณสุข

๗.๒ สนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาด้านการศึกษา และข้อมูลข่าวสารประชาชน

๗.๓ พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน

๗.๔ สนับสนุน ส่งเสริมการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗.๕ สนับสนุน ส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาทักษะความรู้ทางด้านภาษาให้แก่เยาวชน ประชาชน คณะผู้บริหาร สมาชิก อบต. และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่นด้วยเทคนิค SWOT Analysis แบบองค์รวมดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. บุคลากรมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานในคลองตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัว ๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ๔. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ๕. บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นซึ่งทำให้มีการพัฒนาศึกษาและมีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน ๖. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ๗. บุคลากรได้รับการพัฒนาบุคลากรในทุกปีซึ่ง อบต.จัดโครงการเอง ทำให้มีความสามัคคีกันและการทำงานเป็นทีมในองค์กรมากขึ้น	๑. มีการใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบราชการ ๒. มีภาระหนี้สิน ๓. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ๔. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๕. มีการมอบหมายงานให้บุคลากรไม่ชัดเจน ไม่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
๑. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนพื้นที่ในเขตตำบลบางแก้วจึงเกิดความใกล้ชิดกับ คำนึงถึงประชาชน ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย สามารถรับทราบปัญหา ข้อเสนอแนะต่างๆ ในตำบลได้ง่าย ๒. สภาพแวดล้อมของตำบลบางแก้วเป็นพื้นที่สีเขียวปลอดมลพิษ ทำให้ไม่ค่อยมีปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ๓. รัฐบาลมีนโยบายในเรื่องเงินเดือนที่ตีมากยิ่งขึ้นซึ่งเป็นขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร ๔. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. อุทิศตนได้ตลอดเวลา	๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินมักเข้ามามีบทบาทในการเรียกเงินคืนสวัสดิการต่างๆของบุคลากร ๓. กระแสความนิยมในเรื่อง Social network ทำให้ บุคลากรในองค์กรไม่มีสมาธิในการทำงาน ๔. ประชาชนไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการจัดทำแผนพัฒนาตำบล

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT Analysis ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว เป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

ยุทธศาสตร์	ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
โครงสร้างพื้นฐาน	จุดแข็ง (Strength = S) ๑.การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ พอสสมควร ๒.มีแหล่งน้ำไว้ใช้ในการเกษตร ๓.มีแม่น้ำ ลำคลอง ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค ๔.มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต พอสสมควร	โอกาส (Opportunity = O) ๑.หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด การทางหลวงชนบท ให้สนับสนุนงบประมาณในเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง ๒.พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.
	จุดอ่อน (Weakness = W) ๑.โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควร โดยเฉพาะในฤดูฝน	อุปสรรค (Threat = T) ๑.การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน
การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศิลปะ การกีฬา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น	จุดแข็ง (Strength = S) ๑.ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง ๒.มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานประชาชนอย่างต่อเนื่อง ๓.องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพของประชาชนอย่างต่อเนื่อง ๔.องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนกิจกรรมกีฬาและนันทนาการของนักเรียนหมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน ๕.องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รต น้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา	โอกาส (Opportunity = O) ๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม ๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสมุทรสงครามโอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก ๓.องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้ โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล ๔.ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล ๕.มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	จุดอ่อน (Weakness = W) ๑.ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุข การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา ไม่ถูกต้องไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน ๒.ประชาชนยังสนใจและมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ ๓.หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง	อุปสรรค (Threat = T) ๑.การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ ๒.ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมาก ทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงานประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย ๓.กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว ๔.การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

ยุทธศาสตร์	ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
<p>การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย</p>	<p>จุดแข็ง (Strength =S)</p> <p>๑.องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อช่วยเหลือและบรรเทาสาธารณภัย และป้องกันแก้ไขปัญหาเสพติดในพื้นที่</p> <p>๒.มีผู้นำชุมชนที่มีความเข้มแข็ง เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาเสพติด</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 เกิดความล่าช้าในการทำงานประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย</p>
<p>การพัฒนาด้านการส่งเสริมการเกษตรกรรม การลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว</p>	<p>จุดแข็ง (Strength =S)</p> <p>๑.องค์การบริหารส่วนตำบล มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒.มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมอาชีพต่าง 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.การพัฒนาผลิตผลของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มีการดำเนินการที่เป็นรูปธรรม</p>	<p>อุปสรรค (Threat =T)</p> <p>๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจนเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสาน</p> <p>๒.ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงานประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย</p> <p>๓.การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนาอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว</p>
<p>การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน</p>	<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.การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม</p>

ยุทธศาสตร์	ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
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.เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม</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.) กำหนดให้เป็น องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ กอง ได้แก่ สำนัก ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองการคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และ กองสวัสดิการสังคม กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๒๘ อัตรา โดย ก.อบต. (เดิม) กำหนดตำแหน่งในสายงานไว้เพียง ๑๘ สายงาน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว ไม่สามารถกำหนด ตำแหน่งต่าง ๆ เพิ่มใหม่ได้ตามความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถด้านอื่น ๆ นอกเหนือจาก ตำแหน่งที่กำหนดไว้ เพื่อให้แก้ปัญหาของประชาชนในเขตตำบลบางแก้ว ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้าง และกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ขึ้น โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาของ องค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

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

๑.การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และภารกิจองค์กร : Strategic objective

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

จากผลการศึกษาวิเคราะห์ภารกิจของท้องถิ่นตามกฎหมาย พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนพัฒนาภาคกลาง แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕) แผนพัฒนาจังหวัดสมุทรสงคราม พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วนโยบายผู้บริหาร รวมทั้งการวิเคราะห์ SWOT Analysis องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วสามารถกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	การวิเคราะห์เพื่อกำหนดงานตามโครงสร้างส่วนราชการ
การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	<ul style="list-style-type: none"> -พัฒนาระบบการขนส่งและโลจิสติกส์ ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การก่อสร้างซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษา โครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน -พัฒนาระบบการคมนาคมทางบกและทางน้ำ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค -บริโภคและเพื่อการเกษตร -จัดทำผังเมืองและผังเมืองรวม 	<p>กองช่าง</p> <p>ฝ่ายก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน แหล่งน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานสำรวจและแผนที่ <p>ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	การวิเคราะห์เพื่อกำหนดงานตามโครงสร้างส่วนราชการ
<p>การพัฒนาด้านสาธารณสุข การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศาสนา ศิลปะ กีฬา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น</p>	<p>-ส่งเสริมสนับสนุนการสาธารณสุขมูลฐาน ยกระดับบริการทางการแพทย์ เสริมสร้างสุขภาพอนามัยป้องกัน แก้ไข ควบคุมโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ</p> <p>-ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาทางการศึกษา การกีฬานันทนาการให้กับเด็ก เยาวชน ประชาชน คนพิการ รวมถึงผู้ด้อยโอกาส และปลูกฝังค่านิยมหลักของคนไทย ๑๒ ประการ</p> <p>-ส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการให้ความช่วยเหลือเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ติดเชื้อเอดส์</p> <p>-พัฒนาสถาบันครอบครัว ชุมชน และสังคมให้มีความเข้มแข็งตามหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ภายใต้กรอบแนวคิดค่านิยมหลัก ๑๒ ประการ</p> <p>-ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีรัฐภาคเอกชน และประชาชนภายใต้กรอบแนวคิดค่านิยม ๑๒ ประการ</p> <p>-สนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งในการบำรุงรักษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเป็นภูมิคุ้มกันสร้างความเข้มแข็งและยั่งยืนในการเป็นประชาคมอาเซียน</p> <p>-ส่งเสริมการใช้และการอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น การใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้องควบคู่กับการเรียนรู้ภาษาอังกฤษภาษาประเทศเพื่อนบ้าน และวัฒนธรรมประเพณีเพื่อบ้านในการเป็นประชาคมอาเซียน</p>	<p>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสแกน ประกอบการ - งานชีวอนามัย - งานอนามัยชุมชน <p>ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานการเฝ้าระวังโรคติดต่อ - งานระบาดวิทยา <p>กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม</p> <p>ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานประสานกิจการศึกษา - งานติดตามและประเมินผล <p>ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมการศึกษา - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม <p>กองสวัสดิการสังคม</p> <p>ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานฝึกอบรมอาชีพและพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ - งานส่งเสริมบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร <p>ฝ่ายสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็กเยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานบันทึกข้อมูล - งานศูนย์เยาวชน - งานศูนย์วัฒนธรรม - งานการเกษตร

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	การวิเคราะห์เพื่อกำหนดงานตามโครงสร้างส่วนราชการ
การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย	<p>-ส่งเสริมสนับสนุนบริหารจัดการการป้องกัน และให้ความรู้ด้านบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน</p> <p>-ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกัน แก้ไข ปัญหายาเสพติด ตลอดจนการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด</p> <p>-ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันแก้ไขปัญหาสังคมรวมถึงการท้องก่อนวัยอันควรและสร้างผลงานสร้างอาชีพให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด</p> <p>-ส่งเสริมสนับสนุนจัดระเบียบชุมชนเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติ</p>	<p>สำนักปลัด</p> <p>ฝ่ายบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานกิจการสภา - งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและบริการท่องเที่ยว - งานประชาสัมพันธ์ - งานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย <p>ฝ่ายกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานกิจการพาณิชย์ <p>ฝ่ายนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานบันทึกข้อมูล - งานงบประมาณ <p>กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม</p> <p>ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานประสานกิจการการศึกษา - งานติดตามและประเมินผล <p>ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมการศึกษา - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม <p>กองสวัสดิการสังคม</p> <p>ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานฝึกอบรมอาชีพและพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ - งานส่งเสริมบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร <p>ฝ่ายสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็กเยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานบันทึกข้อมูล - งานศูนย์เยาวชน - งานศูนย์วัฒนธรรม - งานการเกษตร

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	การวิเคราะห์เพื่อกำหนดงานตามโครงสร้างส่วนราชการ
<p>การพัฒนาและส่งเสริมเกษตรกรรมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว</p>	<p>-ส่งเสริมรักษาและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทาง แม่น้ำลำคลอง การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ตาม วิถีชุมชนดั้งเดิมและปลูกจิตสำนึกให้รักถิ่นเกิด</p> <p>-ส่งเสริมตลาดและการลงทุนด้านการ ท่องเที่ยว</p> <p>-ส่งเสริมสนับสนุนภาครัฐ เอกชน องค์กร ชุมชน/เครือข่ายในการพัฒนาต่อยอดและ รักษาอาชีพ เกษตรกรรม การประมง การ ลงทุนพาณิชยกรรม อุตสาหกรรม บริการเพื่อ สร้างงาน สร้างอาชีพสร้างรายได้ให้กับ ประชาชน และส่งเสริมทักษะความรู้ในการ เป็นประชาคมอาเซียน</p> <p>-ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาต่อยอดการผลิต และจำหน่ายผลิตภัณฑ์เกษตรและประมง รวมทั้งผลิตภัณฑ์แปรรูปให้มีคุณภาพได้ มาตรฐาน มีมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจสามารถ ขยายเครือข่ายการตลาด สร้างรายได้ให้กับ เกษตรกรทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ</p> <p>-คุ้มครองส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ใช้ แรงงานและผู้ประกอบการ</p> <p>-สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ในการพัฒนา และบริหารการเกษตร และ ขับเคลื่อนให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติโดยยึด หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>-สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ในการพัฒนา และบริหารการเกษตร และ ขับเคลื่อนให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติโดยยึด หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p>	<p>สำนักปลัด</p> <p>ฝ่ายบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานกิจการสภา - งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและบริการ <p>ท่องเที่ยว</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประชาสัมพันธ์ - งานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย <p>ฝ่ายนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานบันทึกข้อมูล - งานงบประมาณ <p>กองสวัสดิการสังคม</p> <p>ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานฝึกอบรมอาชีพและพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ - งานส่งเสริมบำรุงและส่งเสริมการประกอบ <p>อาชีพของราษฎร</p> <p>ฝ่ายสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็กเยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานบันทึกข้อมูล - งานศูนย์เยาวชน - งานศูนย์วัฒนธรรม - งานการเกษตร <p>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถาน ประกอบการ - งานชีวอนามัย - งานอนามัยชุมชน <p>ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานการเฝ้าระวังโรคติดต่อ - งานระบาดวิทยา

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	การวิเคราะห์เพื่อกำหนดงานตามโครงสร้างส่วนราชการ
การพัฒนาด้านการบริหารจัดการธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	<p>-ส่งเสริมการเพิ่มพื้นที่สีเขียวและอนุรักษ์พื้นที่ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>-บริหารจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเน่าเสีย ทั้งทางบกและทางน้ำ</p> <p>-บริหารจัดการและรักษาความสมดุลของระบบนิเวศน์ ๓ น้ำ</p> <p>-เสริมสร้างการป้องกัน การกักเขาระิมตลิ่ง แม่น้ำลำคลองและชายฝั่งทะเล</p>	<p>สำนักปลัด</p> <p>ฝ่ายบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานกิจการสภา - งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและบริการท่องเที่ยว - งานประชาสัมพันธ์ - งานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย <p>ฝ่ายนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานบันทึกข้อมูล - งานงบประมาณ <p>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถาน ประกอบการ - งานชีวอนามัย - งานอนามัยชุมชน <p>ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานการเฝ้าระวังโรคติดต่อ - งานระบาดวิทยา <p>กองช่าง</p> <p>ฝ่ายก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน แหล่งน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานสำรวจและแผนที่ <p>ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	การวิเคราะห์เพื่อกำหนดงานตามโครงสร้างส่วนราชการ
การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี	-เทิดทูน พิทักษ์ รักษาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างความสมานฉันท์ของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น -พัฒนาความรู้ความเข้าใจและการมีส่วนร่วมของประชาชนเกี่ยวกับการเมืองการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข -ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร -พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพรวมถึง พัฒนาหน่วยงานและบุคลากรทุกรูปแบบ -ก่อสร้าง/ปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงาน บำรุงรักษา/จัดท้าวัสตุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และพัฒนาระบบการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย -ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาครัฐและภาคประชาชนในการป้องกันปัญหาอาชญากรรมอย่างยั่งยืน	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 อัตรารองประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น มีหน้าที่ บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง มีหัวหน้าฝ่ายประเภท อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น มีหน้าที่ บังคับบัญชาบุคลากรในฝายนั้น ๆ ตามที่กำหนดไว้ในโครงสร้างตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิที่ต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ 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				
	-งานสารบรรณ	๙,๙๐๐	๓๐	๒๙๗,๐๐๐	๓.๕๙
	-งานบริหารบุคคล	๑๓๗	๙๘๐	๑๓๔,๒๖๐	๑.๖๒
	-งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	๑	๑๑,๘๘๐	๑๑,๘๘๐	๐.๑๔
	-งานตรวจสอบภายใน	๑	๒๘,๘๐๐	๒๘,๘๐๐	๐.๓๕
	-งานกิจการสภา	๔	๑๘,๗๒๐	๗๔,๘๘๐	๐.๙๐
	-งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและบริการท่องเที่ยว	๑๗	๑๑,๘๘๐	๒๐๑,๙๖๐	๒.๔๔
	-งานประชาสัมพันธ์	๒๘๐	๗๒๐	๒๐๑,๖๐๐	๒.๔๓
	-งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑,๒๕๐	๗๒๐	๙๐๐,๐๐๐	๑๐.๘๗
	-งานทั่วไป อื่นๆ	๒,๔๖๓	๓๘๐	๙๓๕,๙๔๐	๑๑.๓๐
	รวม	๙,๘๕๔	๗๔,๑๑๐	๒,๗๘๖,๕๐๐	๓๓.๖๕
๒	ฝ่ายนโยบายและแผน				
	-งานนโยบายและแผนพัฒนา	๑๒	๑๐,๘๐๐	๑๒๙,๖๐๐	๑.๕๗
	-งานวิชาการ	๒๕	๕,๔๐๐	๑๓๕,๐๐๐	๑.๖๓
	-งานบันทึกข้อมูล	๔	๒,๕๒๐	๑๐,๐๘๐	๐.๑๒
	-งานงบประมาณ	๔	๕,๔๐๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
	รวม	๔๕	๒๔,๑๒๐	๒๙๖,๒๘๐	๓.๕๘
๓	ฝ่ายกฎหมายและคดี				
	-งานกฎหมายและคดี	๑๒	๙,๖๐๐	๑๑๕,๒๐๐	๑.๓๙
	-งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์	๒๕	๑,๑๓๐	๒๘,๒๕๐	๐.๓๔
	-งานข้อบัญญัติและระเบียบ	๔	๕,๒๘๐	๒๑,๑๒๐	๐.๒๖
	-งานกิจการพาณิชย์	๖๐	๑,๐๘๐	๖๔,๘๐๐	๐.๗๘
	รวม	๑๐๑	๑๗,๐๙๐	๒๒๙,๓๗๐	๒.๗๗
รวมอัตรากำลังของสำนักปลัดทั้งสิ้น					๔๐.๐๐

กองคลัง

ที่	งาน	ปริมาณงาน ทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/ เรื่อง (นาที)	ระยะเวลา ทั้งปี (นาที)	อัตรา กำลังที่ ต้องการ
๑	ฝ่ายการเงิน				
	- งานการเงิน	๔,๒๐๐	๖๐	๒๕๒,๐๐๐	๓.๐๔
	- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน	๑,๘๘๖	๕๖	๑๐๕,๖๑๖	๑.๒๘
	- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	๑,๗๐๑	๖๐	๑๐๒,๐๖๐	๑.๒๓
	- งานเก็บรักษาเงิน	๕๕๔	๔๕	๒๔,๙๓๐	๐.๓๐
	- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	๕,๕๐๐	๒๐	๑๑๐,๐๐๐	๑.๓๓
	- งานพัฒนารายได้	๕,๒๐๐	๕	๒๖,๐๐๐	๐.๓๑
	- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	๒๕๐	๓๕	๘,๗๕๐	๐.๑๑
	- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	๓,๐๐๐	๓๐	๙๐,๐๐๐	๑.๐๙
	รวม	๒๒,๒๙๑	๓๑๑	๗๑๙,๓๕๖	๘.๖๙
๒	ฝ่ายบัญชี				
	- งานการบัญชี	๒,๖๔๐	๓๔	๘๙,๗๖๐	๑.๐๘
	- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน	๑,๕๐๐	๑๑	๑๖,๕๐๐	๐.๒๐
	- งานงบการเงินและงบทดลอง	๑๑	๑,๔๔๐	๑๕,๘๔๐	๐.๑๙
	- งานแสดงฐานะทางการเงิน	๑	๒,๔๐๐	๒,๔๐๐	๐.๐๓
	- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี	๒๔๐	๑๘๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
	- งานพัสดุ	๘๖๐	๒๔๐	๒๐๖,๔๐๐	๒.๔๙
	- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	๔๘๐	๑๕	๗,๒๐๐	๐.๐๙
	รวม	๕,๗๓๒	๔,๓๒๐	๓๘๑,๓๐๐	๔.๖๑
	รวมอัตรากำลังของกองคลังทั้งสิ้น				๑๓.๒๙

กองช่าง

ที่	งาน	ปริมาณงาน ทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/ เรื่อง (นาที่)	ระยะเวลา ทั้งปี (นาที่)	อัตรา กำลังที่ ต้องการ
๑	ฝ่ายก่อสร้าง				
	- งานก่อสร้างและบูรณะถนน	๕๔	๕,๔๐๐	๒๙๑,๖๐๐	๓.๕๒
	- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน แหล่งน้ำ	๖๐	๒,๕๒๐	๑๕๑,๒๐๐	๑.๘๓
	- งานข้อมูลก่อสร้าง	๘๐	๑,๐๘๐	๘๖,๔๐๐	๑.๐๔
	- งานสำรวจและแผนที่	๒	๑๐,๘๐๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
	รวม	๑๙๖	๑๙,๘๐๐	๕๕๐,๘๐๐	๖.๖๕
๒	ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร				
	- งานประเมินราคา	๑๐๐	๑๘๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒
	- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	๖๕	๒,๕๒๐	๑๖๓,๘๐๐	๑.๙๘
	- งานออกแบบและบริการข้อมูล	๖๖	๒,๕๒๐	๑๖๖,๓๒๐	๒.๐๑
	- งานวางผังพัฒนาเมือง	๓๕	๕,๔๐๐	๑๘๙,๐๐๐	๒.๒๘
	- งานควบคุมทางผังเมือง	๓๕	๑,๐๘๐	๓๗,๘๐๐	๐.๔๖
	รวม	๓๐๑	๑๑,๗๐๐	๕๗๔,๙๒๐	๖.๙๔
	รวมอัตรากำลังของกองช่างทั้งสิ้น				๑๓.๖๐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	งาน	ปริมาณงาน ทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/ เรื่อง (นาที)	ระยะเวลา ทั้งปี (นาที)	อัตรากำลังที่ ต้องการ
๑	ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม				
	- งานสุขาภิบาลทั่วไป	๒๓๕	๗๒๐	๑๖๙,๒๐๐	๒.๐๔
	- งานสุขาภิบาลโรงงาน	๒๐	๑,๐๘๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
	- งานสุขาภิบาลอาหารและสถาน ประกอบการ	๒๔	๑,๔๔๐	๓๔,๕๖๐	๐.๔๒
	- งานชีวอนามัย	๕	๑,๘๐๐	๙,๐๐๐	๐.๑๑
	- งานอนามัยชุมชน	๒๓	๑๐,๘๐๐	๒๔๘,๔๐๐	๓.๐๐
	รวม	๓๐๗	๑๕,๘๔๐	๔๘๒,๗๖๐	๕.๘๓
๒	ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข				
	- งานสาธารณสุขมูลฐาน	๒๕	๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒
	- งานสุขศึกษา	๒๓	๓๖๐	๘,๒๘๐	๐.๑๐
	- งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ	๑๕	๘,๕๐๐	๑๒๗,๕๐๐	๑.๕๔
	- งานป้องกันยาเสพติด	๒	๙๐๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒
	- งานควบคุมสิ่งปฏิกูล	๒	๔,๕๐๐	๙,๐๐๐	๐.๑๑
	- งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล	๓๒๐	๒,๕๒๐	๘๐๖,๔๐๐	๙.๗๔
	- งานการเฝ้าระวังโรคติดต่อ	๓	๗๒๐	๒,๑๖๐	๐.๐๓
	- งานระบาดวิทยา	๕	๔๒๐	๒,๑๐๐	๐.๐๓
	รวม	๓๙๕	๑๘,๖๔๐	๙๗๕,๒๔๐	๑๑.๗๘
	รวมอัตรากำลังของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมทั้งสิ้น				๑๗.๖๑

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ที่	งาน	ปริมาณงาน ทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/ เรื่อง (นาที)	ระยะเวลา ทั้งปี (นาที)	อัตรา กำลังที่ ต้องการ
๑	ฝ่ายบริหารการศึกษา				
	- งานธุรการ	๒,๕๐๐	๖๐	๑๕๐,๐๐๐	๑.๘๑
	- งานสารบรรณ	๒,๔๐๐	๓๐	๗๒,๐๐๐	๐.๘๗
	- งานประสานกิจการศึกษา	๑๕๐	๑,๐๘๐	๑๖๒,๐๐๐	๑.๙๖
	- งานติดตามและประเมินผล	๑๒๐	๑,๘๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒.๖๑
	รวม	๕,๑๗๐	๒,๙๗๐	๖๐๐,๐๐๐	๗.๒๕
๒	ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม				
	- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก	๘	๕๑,๐๙๒	๔๐๘,๗๓๖	๔.๙๔
	- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก	๘๙	๑,๐๘๐	๙๖,๑๒๐	๑.๑๖
	- งานกิจการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔๕	๒,๕๒๐	๑๑๓,๔๐๐	๑.๓๗
	- งานส่งเสริมการศึกษา	๑๙	๓๖๐	๖,๘๔๐	๐.๐๘
	- งานประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม	๔	๗๒๐	๒,๘๘๐	๐.๐๓
	รวม	๑๖๕	๕๕,๗๗๒	๖๒๗,๙๗๖	๗.๕๘
	รวมอัตรากำลังของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมทั้งสิ้น				๑๔.๘๓

กองสวัสดิการสังคม

ที่	งาน	ปริมาณงาน ทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/ เรื่อง (นาที)	ระยะเวลา ทั้งปี (นาที)	อัตรากำลังที่ ต้องการ
๑	ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน				
	- งานการกีฬา	๖๔	๒,๑๖๐	๑๓๘,๒๔๐	๑.๖๗
	- งานฝึกอบรมพัฒนาการ	๖๘	๗๒๐	๔๘,๙๖๐	๐.๕๙
	- งานฝึกอบรมอาชีพและพัฒนาศักยภาพกลุ่ม	๓	๗๒๐	๒,๑๖๐	๐.๐๓
	- งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ	๔	๒,๑๐๐	๘,๔๐๐	๐.๑๐
	- งานส่งเสริมบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพ ของราษฎร	๕	๒,๑๐๐	๑๐,๕๐๐	๐.๑๓
	รวม	๑๔๖	๑๖,๘๐๐	๒๕๔,๗๐๐	๒.๕๒
๒	ฝ่ายสังคมสงเคราะห์				
	- งานสงเคราะห์เด็กเยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์	๒๔	๕,๔๐๐	๑๒๙,๖๐๐	๑.๕๗
	- งานส่งเสริมสุขภาพ	๑๑	๔,๒๐๐	๔๖,๒๐๐	๐.๕๖
	- งานบันทึกข้อมูล	๔	๑,๐๘๐	๔,๓๒๐	๐.๐๕
	- งานศูนย์เยาวชน	๙๘	๑,๐๘๐	๑๐๕,๘๔๐	๑.๒๘
	- งานศูนย์วัฒนธรรม	๙๕	๑,๐๘๐	๑๐๒,๖๐๐	๑.๒๔
	- งานการเกษตร	๕	๙,๗๒๐	๔๘,๖๐๐	๐.๕๙
	รวม	๒๓๕	๑๓,๕๖๐	๓๙๐,๗๒๐	๕.๒๙
	รวมอัตรากำลังของกองสวัสดิการสังคมทั้งสิ้น				๗.๘๑

(รายละเอียดท้ายภาคผนวก เอกสารหมายเลข ๒)

จากผลการเก็บรวบรวมสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ พบว่า

สำนักปลัด มีปริมาณงานมากอันเนื่องมาจากภารกิจตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีมากขึ้น แต่มีอัตรากำลังคนในส่วนราชการมีน้อยกว่า เมื่อเทียบกับปริมาณงานและอัตรากำลังที่พึงมีจำนวน ๔๐ คน แต่มีอัตรากำลังคนตามกรอบอัตราเดิม จำนวน ๓๘ คน

กองคลัง มีปริมาณงานมากอันเนื่องมาจากภารกิจตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีมากขึ้น แต่มีอัตรากำลังคนในส่วนราชการมีน้อยกว่า เมื่อเทียบกับปริมาณงานและอัตรากำลังที่พึงมีจำนวน ๑๓ คน แต่มีอัตรากำลังคนตามกรอบอัตราเดิม จำนวน ๑๒ คน

กองช่าง มีปริมาณงานมากอันเนื่องมาจากภารกิจตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีมากขึ้น แต่มีอัตรากำลังคนในส่วนราชการมีน้อยกว่า เมื่อเทียบกับปริมาณงานและอัตรากำลังที่พึงมีจำนวน ๑๔ คน แต่มีอัตรากำลังคนตามกรอบอัตราเดิม จำนวน ๑๓ คน

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีปริมาณงานมากอันเนื่องมาจากภารกิจตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีมากขึ้น แต่มีอัตรากำลังคนในส่วนราชการมีน้อยกว่า เมื่อเทียบกับปริมาณงานและอัตรากำลังที่พึงมี จำนวน ๑๘ คน แต่มีอัตรากำลังคนตามกรอบอัตราเดิม จำนวน ๑๕ คน

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีปริมาณงานมากอันเนื่องมาจากภารกิจตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีมากขึ้น แต่มีอัตรากำลังคนในส่วนราชการมีน้อยกว่า เมื่อเทียบกับปริมาณงานและอัตรากำลังที่พึงมี จำนวน ๑๕ คน แต่มีอัตรากำลังคนตามกรอบอัตราเดิม จำนวน ๑๒ คน

กองสวัสดิการสังคม มีปริมาณงานมากอันเนื่องมาจากภารกิจตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีมากขึ้น แต่มีอัตรากำลังคนในส่วนราชการที่เหมาะสมกับปริมาณแล้ว เมื่อเทียบกับปริมาณงานและอัตรากำลังที่พึงมี จำนวน ๘ 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/กองไม่เกิน ๒ ฝ่าย ยกเว้นสำนักปลัด ที่มี ๓ ฝ่าย เมื่อพิจารณาทบทวนแล้วเห็นว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการมีความเหมาะสมแล้ว

๕.๒ การเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว จะมีพนักงานจ้างที่จะเกษียณอายุ จำนวน ๑ คน คือ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง) ซึ่งทั้งยังมีความจำเป็นต้องปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง แต่จะต้องพิจารณาเตรียมการวางแผนรองรับกำลังคน หรือปรับอัตรากำลังที่มีอยู่ทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง

๕.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการสอบถามผู้บริหาร หรือหัวหน้าส่วนราชการ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

จากการสอบถามผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการ มีความเห็นว่า กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ กองสวัสดิการสังคม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีกรอบอัตรากำลังที่เพียงพอแล้ว ส่วนอีก ๑ กองขอยุบตำแหน่งได้แก่

สำนักปลัด ขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งลูกจ้างประจำ (พนักงานขับรถยนต์) เนื่องจากตำแหน่งว่าง

๖. การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ : Benchmark

เป็นการเปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลลาดใหญ่ มีขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลเท่ากัน งบประมาณ ภารกิจหน้าที่ และมีพื้นที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	พนักงานส่วนตำบล (ที่มี/ว่าง)	ลูกจ้างประจำ (ที่มี/ว่าง)	พนักงานจ้าง (ที่มี/ว่าง)	รวม (คน) (ที่มี/ว่าง)
๑	อบต.บางแก้ว	๖	๗๕,๐๐๐,๐๐๐	๑๗/๒๕	๒/๑	๓๘/๑๖	๕๕
๒	อบต.ลาดใหญ่	๖	๙๕,๐๐๐,๐๐๐	๒๔/๒๐	๒/-	๓๐/๑๐	๕๖

สรุป จากการเปรียบเทียบข้อมูลกับ อปท.ข้างเคียง (Benchmarking) ซึ่งอยู่ในกลุ่มที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงานตามตารางข้อมูลข้างต้น จะพบว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังมีความสอดคล้องกับปริมาณงานที่ใกล้เคียงกัน

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น กำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน และกำหนดเป็นฝ่ายไม่เกิน ๒ ฝ่าย โดยกำหนดโครงสร้างของส่วนราชการตามอำนาจหน้าที่ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดไว้ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย ให้มีส่วนราชการภายใน ดังนี้

๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบด้านงานสารบรรณ งานบริหารงานบุคคล งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบภายใน งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและบริการท่องเที่ยว งานประชาสัมพันธ์ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑.๒ ฝ่ายกฎหมายและคดี มีหน้าที่ความรับผิดชอบด้าน งานกฎหมายและคดี งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ งานข้อบัญญัติและระเบียบ งานกิจการพาณิชย์

๑.๓ งานนโยบายและแผน มีหน้าที่ความรับผิดชอบด้านงานนโยบายและแผนพัฒนางานวิชาการ งานบันทึกข้อมูล งานงบประมาณ

๒. กองคลัง ให้ความสำคัญที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจ่ายเงิน การรับ การนำส่งเงินและ เอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำนาญอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียน คุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี งานเกี่ยวกับ พัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยให้มีส่วนราชการภายใน ดังนี้

๒.๑ ฝ่ายการเงิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบด้านงานการเงิน งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน งานเก็บรักษาเงิน งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า งานพัฒนารายได้ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้

๒.๒ ฝ่ายบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบด้าน งานการบัญชี งานทะเบียนการคุมเบิก จ่ายเงิน งานงบการเงินและงบทดลอง งานแสดงฐานะทางการเงิน งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี งานพัสดุ งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้าน วิศวกรรม การจัดเก็บและทดลองคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุม การก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษาการเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย โดยให้มีส่วนราชการภายใน ดังนี้

๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบด้านงานก่อสร้างและบูรณะถนน งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน แหล่งน้ำ งานข้อมูลก่อสร้าง งานสำรวจและแผนที่

๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร มีหน้าที่ความรับผิดชอบด้านงานประเมินราคา งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร งานออกแบบและบริการข้อมูล งานวางผังพัฒนาเมือง งานควบคุมทางผังเมือง

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสาธารณสุข อนามัยการป้องกันและรักษาโรค การรักษาความสะอาด การอนุรักษ์ และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม วางแผนประสาน คุ้มครองดูแลบำรุงรักษาทรัพยากรป่าไม้ ดิน น้ำ ตลอดจนทรัพยากรธรรมชาติ อื่น รวมทั้งการจัดการและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติการเฝ้าระวัง ติดตาม ตรวจสอบ และดำรง ไว้ซึ่งสภาวะแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการดำรงชีพของสิ่งมีชีวิต และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยให้มีส่วนราชการภายใน ดังนี้

๔.๑ ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบด้านงานสุขาภิบาลทั่วไป งานสุขาภิบาลโรงงาน งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ งานชีวอนามัย งานอนามัยชุมชน

๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข มีหน้าที่ความรับผิดชอบด้าน งานสาธารณสุขมูลฐาน งานสุขศึกษา งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ งานป้องกันยาเสพติด งานควบคุมสิ่ง ปฏิกูล งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล งานการเฝ้าระวังโรคติดต่อ งานระบาดวิทยา

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษา

การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุงและรักษาไว้ซึ่งศิลปะประเพณี ขนบธรรมเนียมจารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรมด้านต่างๆ ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยให้มีส่วนราชการภายใน ดังนี้

๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบด้านงานธุรการ งานสารบรรณ งานประสาน กิจการศึกษา งานติดตามและประเมินผล

๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบด้านงานข้อมูล พัฒนาการเด็ก งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมการศึกษา งานประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

๖. กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนโดยมี

หน้าที่เกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน การจัดการสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ ซึ่งเกี่ยวกับการป้องกันการแก้ไขปัญหา การพัฒนาและการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคมการสงเคราะห์เพื่อการยังชีพของผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ เพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและสามารถพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึงเหมาะสมและเป็นธรรม และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยให้มีส่วนราชการภายใน ดังนี้

๖.๑ ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน มีหน้าที่ความรับผิดชอบด้าน งานการกีฬาและนันทนาการ งานพัฒนาชุมชน งานฝึกอบรมอาชีพและพัฒนาศักยภาพกลุ่ม งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ งานส่งเสริมบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

๖.๒ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ มีหน้าที่ความรับผิดชอบด้าน งานสงเคราะห์เด็กเยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ งานส่งเสริมสุขภาพ งานบันทึกข้อมูล งานศูนย์เยาวชน งานศูนย์วัฒนธรรม งานการเกษตร

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานกิจการสภา - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานบริการท่องเที่ยวและประชาสัมพันธ์ - งานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย <p>๑.๒ ฝ่ายกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานกิจการพาณิชย์ <p>๑.๓ ฝ่ายนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานบันทึกข้อมูล - งานงบประมาณ 	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานกิจการสภา - งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและบริการท่องเที่ยว - งานประชาสัมพันธ์ - งานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย <p>๑.๒ ฝ่ายกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานกิจการพาณิชย์ <p>๑.๓ ฝ่ายนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานบันทึกข้อมูล - งานงบประมาณ 	

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๒ ฝ่ายบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๒ ฝ่ายบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน แหล่งน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานสำรวจและแผนที่ <p>๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน แหล่งน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานสำรวจและแผนที่ <p>๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานชีวอนามัย - งานอนามัยชุมชน <p>๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานการเฝ้าระวังโรคติดต่อ - งานระบาดวิทยา 	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานชีวอนามัย - งานอนามัยชุมชน <p>๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานการเฝ้าระวังโรคติดต่อ - งานระบาดวิทยา 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
<p>๕. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม</p> <p>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานประสานกิจการศึกษา - งานติดตามและประเมินผล <p>๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมการศึกษา - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม 	<p>๕. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม</p> <p>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานประสานกิจการศึกษา - งานติดตามและประเมินผล <p>๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมการศึกษา - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม 	
<p>๖. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๖.๑ ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม <p>๖.๒ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็กยากจนสตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานบันทึกข้อมูล - งานฝึกอบรมอาชีพและพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ - งานส่งเสริมบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร <p>ราษฎร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเกษตร 	<p>๖. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๖.๑ ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานฝึกอบรมอาชีพและพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ - งานส่งเสริมบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร <p>๖.๒ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็กเยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานบันทึกข้อมูล - งานศูนย์เยาวชน - งานศูนย์วัฒนธรรม - งานการเกษตร 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะต้องดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม ได้มีมติในที่ประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เห็นชอบให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว จากองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ปัจจุบันมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เป็นผู้บังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / ประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) ๖ ส่วนราชการ มีหัวหน้าฝ่าย (ประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑๓ ฝ่าย ปกครองบังคับบัญชาผู้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักปลัด**พนักงานส่วนตำบล**

หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (ว่าง)	๑	อัตรา
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	อัตรา
หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (ว่าง)	๑	อัตรา
หัวหน้าฝ่ายกฎหมายและคดี (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	อัตรา
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	อัตรา
นิติกร ชำนาญการ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	อัตรา
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	อัตรา
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. (ว่าง)	๑	อัตรา
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (ว่าง ๑)	๒	อัตรา
เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ปง./ชง. (ว่าง)	๑	อัตรา

ลูกจ้างประจำ

พนักงานขับรถยนต์ (ว่าง ยุกเล็ก)	๑	อัตรา
---------------------------------	---	-------

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	อัตรา
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยฯ (ว่าง)	๑	อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	อัตรา
พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	๒	อัตรา
พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ) (ว่าง๒)	๒	อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

ภารโรง	๑	อัตรา
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	อัตรา
คนงานทั่วไป	๔	อัตรา
คนสวน (ว่าง ๑)	๔	อัตรา
พนักงานดับเพลิง (ว่าง๖)	๖	อัตรา

๒. กองคลัง**พนักงานส่วนตำบล**

ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) อท.ต้น	๑	อัตรา
หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง) อท.ต้น(ว่าง)	๑	อัตรา
หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานการคลัง) อท.ต้น(ว่าง)	๑	อัตรา
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.(ว่าง)	๑	อัตรา
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (ว่าง)	๑	อัตรา
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.(ว่าง)	๑	อัตรา
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.(ว่าง)	๑	อัตรา

ลูกจ้างประจำ

เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	อัตรา
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ว่าง)	๑	อัตรา

๓. กองช่าง**พนักงานส่วนตำบล**

ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) อท.ต้น	๑	อัตรา
หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง) อท.ต้น(ว่าง)	๑	อัตรา
หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง) อท.ต้น(ว่าง)	๑	อัตรา
วิศวกรโยธา ปก./ชก.(ว่าง)	๑	อัตรา
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	อัตรา
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.(ว่าง)	๑	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ผู้ช่วยช่างโยธา(ว่าง๑)	๒	อัตรา
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า(ว่าง๑)	๓	อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	อัตรา
พนักงานขับรถยนต์	๑	อัตรา

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**พนักงานส่วนตำบล**

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(ว่าง)	๑	อัตรา
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) อท.ต้น		
หัวหน้าฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม(ว่าง)	๑	อัตรา
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) อท.ต้น		
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข(ว่าง)	๑	อัตรา
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) อท.ต้น		
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.(ว่าง)	๑	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	อัตรา
พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	๒	อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

คนงานประจำรถขยะ(ว่าง๑)	๖	อัตรา
คนงานทั่วไป	๑	อัตรา

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**พนักงานส่วนตำบล**

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (ว่าง) (นักบริหารงานการศึกษา) อท.ต้น	๑	อัตรา
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (ว่าง) (นักบริหารงานการศึกษา) อท.ต้น	๑	อัตรา
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ว่าง) (นักบริหารงานการศึกษา) อท.ต้น	๑	อัตรา
ครู	๓	อัตรา
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ผู้ช่วยครูดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย (ผดค.) (ทักษะ) (ว่าง๒)	๓	อัตรา
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	อัตรา

๖. กองสวัสดิการสังคม**พนักงานส่วนตำบล**

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม(ว่าง) (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) อท.ต้น	๑	อัตรา
หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม(ว่าง) (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) อท.ต้น	๑	อัตรา
หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) อท.ต้น	๑	อัตรา
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	อัตรา
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.(ว่าง)	๑	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่ม อัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) ๖ ส่วนราชการ มีหัวหน้าฝ่าย (ประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑๓ ฝ่าย ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงานในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วยพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้เปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากรที่พึงมี	บุคลากรที่มีอยู่ปัจจุบัน				รวมอัตราที่มีอยู่ปัจจุบัน	หมายเหตุ
		พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป		
สำนักปลัด	๓๙	๑๑	๑	๑๐	๑๖	๓๘	
กองคลัง	๑๓	๗	๒	๓	-	๑๒	
กองช่าง	๑๓	๖	-	๗	-	๑๓	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑๕	๔	-	๔	๗	๑๕	
กองการศึกษาฯ	๑๕	๗	-	๕	-	๑๒	
กองสวัสดิการสังคม	๘	๕	-	๒	-	๗	

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่า

สำนักปลัด เมื่อเทียบกับปริมาณงานและอัตรากำลังที่พึงมี จำนวน ๔๐ อัตรา บุคลากรที่มีอยู่ตามกรอบอัตรากำลังเดิม จำนวน ๓๘ คน ซึ่งจะเห็นได้ว่าบุคลากรที่มีอยู่มีจำนวนน้อยกว่า เมื่อเทียบกับปริมาณงานที่มีอยู่จริง แต่บุคลากรที่มีอยู่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ จึงให้คงอัตรากำลังไว้คงเดิม และขอยุบเลิกลูกจ้างประจำตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ของสำนักปลัดได้เสียชีวิตลงทำให้เป็นตำแหน่งว่าง

กองคลัง เมื่อเทียบกับปริมาณงานและอัตรากำลังที่พึงมี จำนวน ๑๓ อัตรา บุคลากรที่มีอยู่ตามกรอบอัตรากำลังเดิม จำนวน ๑๒ คน ซึ่งจะเห็นได้ว่าบุคลากรที่มีอยู่มีจำนวนน้อยกว่า เมื่อเทียบกับปริมาณงานที่มีอยู่จริง แต่บุคลากรที่มีอยู่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ จึงให้คงอัตรากำลังไว้คงเดิม

กองช่าง เมื่อเทียบกับปริมาณงานและอัตรากำลังที่พึงมี จำนวน ๑๔ อัตรา บุคลากรที่มีอยู่ตามกรอบอัตรากำลังเดิม จำนวน ๑๓ คน ซึ่งจะเห็นได้ว่าบุคลากรที่มีอยู่มีจำนวนน้อยกว่า เมื่อเทียบกับปริมาณงานที่มีอยู่จริง แต่บุคลากรที่มีอยู่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ จึงให้คงอัตรากำลังไว้คงเดิม

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เมื่อเทียบกับปริมาณงานและอัตรากำลังที่พึงมี จำนวน ๑๘ อัตรา บุคลากรที่มีอยู่ตามกรอบอัตรากำลังเดิม จำนวน ๑๕ คน ซึ่งจะเห็นได้ว่าบุคลากรที่มีอยู่มีจำนวนน้อยกว่า เมื่อเทียบกับปริมาณงานที่มีอยู่จริง แต่บุคลากรที่มีอยู่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ จึงให้คงอัตรากำลังไว้คงเดิม

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เมื่อเทียบกับปริมาณงานและอัตรากำลังที่พึงมี จำนวน ๑๕ อัตรา บุคลากรที่มีอยู่ตามกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๑๒ คน ซึ่งจะเห็นได้ว่าบุคลากรที่มีอยู่มีจำนวนน้อยกว่า เมื่อเทียบกับปริมาณงานที่มีอยู่จริง แต่บุคลากรที่มีอยู่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ จึงให้คงอัตรากำลังไว้คงเดิม

กองสวัสดิการสังคม เมื่อเทียบกับปริมาณงานและอัตรากำลังที่พึงมี จำนวน ๘ อัตรา บุคลากรที่มีอยู่ตามกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๗ คน เมื่อเทียบกับปริมาณงานที่มีอยู่จริงเห็นว่าอัตรากำลังเหมาะสมแล้ว บุคลากรที่มีอยู่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ จึงให้คงอัตรากำลังไว้คงเดิม

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลังมา กำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	<ul style="list-style-type: none"> -พัฒนาระบบการขนส่งและโลจิสติกส์ ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การก่อสร้างซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษา โครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน -พัฒนาระบบการคมนาคมทางบกและทางน้ำ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภคและเพื่อการเกษตร -จัดทำผังเมืองและผังเมืองรวม 	<ul style="list-style-type: none"> -ปลัด อบต -รองปลัด อบต -ผู้อำนวยการกองช่าง -หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง -หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร -วิศวกรโยธา -นายช่างโยธา -เจ้าพนักงานธุรการ -ผู้ช่วยช่างโยธา -ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ -พนักงานขับรถยนต์
การพัฒนาด้านสาธารณสุข การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศาสนาศิลปะ การกีฬา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> -ส่งเสริมสนับสนุนการสาธารณสุขมูลฐานยกระดับการบริการทางการแพทย์ เสริมสร้างสุขภาพอนามัยป้องกัน แก้ไข ควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ -ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาทางการศึกษา การกีฬานันทนาการให้กับเด็กเยาวชน ประชาชน คนพิการ รวมถึงผู้ด้อยโอกาส และปลูกฝังค่านิยมหลักของคนไทย ๑๒ ประการ -ส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการให้ความช่วยเหลือเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ติดเชื้อเอดส์ -พัฒนาสถาบันครอบครัว ชุมชน และสังคม ให้ความเข้มแข็งตามหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ภายใต้กรอบแนวคิดค่านิยมหลัก ๑๒ ประการ -ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนภายใต้กรอบแนวคิดค่านิยม ๑๒ ประการ -สนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งในการบำรุงรักษาศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเป็นภูมิคุ้มกันสร้างความเข้มแข็งและยั่งยืนในการเป็นประชาคมอาเซียน -ส่งเสริมการใช้และการอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้องควบคู่กับการเรียนรู้ภาษาอังกฤษภาษาประเทศเพื่อนบ้านและวัฒนธรรมประเพณีเพื่อบ้านในการเป็นประชาคมอาเซียน 	<ul style="list-style-type: none"> -ปลัด อบต. -รองปลัด อบต. -ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -หัวหน้าฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม -หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข -เจ้าพนักงานสาธารณสุข -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ) -คนงานประจำรถขยะ -คนงานทั่วไป -ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม -หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา -หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -ครู -นักวิชาการศึกษา -ผู้ดูแลเด็ก -ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ -ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม -หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม -หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ -นักพัฒนาชุมชน -เจ้าพนักงานธุรการ -ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย	<p>-ส่งเสริมสนับสนุนบริหารจัดการการป้องกันและให้ความรู้ด้านบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน</p> <p>-ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกัน แก้ไข ปัญหาเสพติด ตลอดจนการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด</p> <p>-ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันแก้ไขปัญหาลังคมรวมถึงการท้องก่อนวัยอันควรและสร้างผลงานสร้างอาชีพให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด</p> <p>-ส่งเสริมสนับสนุนจัดระเบียบชุมชนเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติ</p>	<p>-ปลัด อบต.</p> <p>-รองปลัด อบต.</p> <p>-หัวหน้าสำนักปลัด</p> <p>-หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป</p> <p>-หัวหน้าฝ่ายกฎหมายและคดี</p> <p>-หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน</p> <p>-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>-นิติกร</p> <p>-นักทรัพยากรบุคคล</p> <p>-เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>-เจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>-เจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>-เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์</p> <p>-ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>-ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์</p> <p>-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์</p> <p>-พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)</p> <p>-พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)</p> <p>-ภารโรง</p> <p>-พนักงานจดมาตรวัดน้ำ</p> <p>-คนงาน</p> <p>-คนสวน</p> <p>-พนักงานดับเพลิง</p> <p>-ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>-หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <p>-หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>-ครู</p> <p>-นักวิชาการการศึกษา</p> <p>-ผู้ดูแลเด็ก</p> <p>-ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา</p> <p>-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>-ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม</p> <p>-หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม</p> <p>-หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์</p> <p>-นักพัฒนาชุมชน</p> <p>-เจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>-ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน</p> <p>-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ</p>

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
การพัฒนาและส่งเสริมเกษตรกรรมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว	<p>-ส่งเสริมรักษาและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางแม่น้ำลำคลอง การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ตามวิถีชุมชนดั้งเดิมและปลูกจิตสำนึกให้รักถิ่นเกิด</p> <p>-ส่งเสริมตลาดและการลงทุนด้านการท่องเที่ยว</p> <p>-ส่งเสริมสนับสนุนภาครัฐ เอกชน องค์กร ชุมชน/เครือข่ายในการพัฒนาต่อยอดและรักษาอาชีพ เกษตรกรรม การประมง การลงทุนพาณิชยกรรม อุตสาหกรรม บริการเพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้กับประชาชน และส่งเสริมทักษะความรู้ในการเป็นและส่งเสริมทักษะความรู้ในการเป็นประชาคมอาเซียน</p> <p>-ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาต่อยอดการผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์เกษตรและประมง รวมทั้งผลิตภัณฑ์แปรรูปให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน มีมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจสามารถขยายเครือข่ายการตลาด สร้างรายได้ให้กับเกษตรกรทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ</p> <p>-คุ้มครองส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงานและผู้ประกอบการ</p> <p>-สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการพัฒนา และบริหารการเกษตร และขับเคลื่อนให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p>	<p>-ปลัด อบต.</p> <p>-รองปลัด อบต.</p> <p>-หัวหน้าสำนักปลัด</p> <p>-หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป</p> <p>-หัวหน้าฝ่ายกฎหมายและคดี</p> <p>-หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน</p> <p>-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>-นิติกร</p> <p>-นักทรัพยากรบุคคล</p> <p>-เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>-เจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>-เจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>-เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์</p> <p>-ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>-ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์</p> <p>-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์</p> <p>-พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)</p> <p>-พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)</p> <p>-ภารโรง</p> <p>-พนักงานจดมาตรวัดน้ำ</p> <p>-คนงาน</p> <p>-คนสวน</p> <p>-พนักงานดับเพลิง</p> <p>-ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>-หัวหน้าฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <p>-หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <p>-เจ้าพนักงานสาธารณสุข</p> <p>-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข</p> <p>-พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)</p> <p>-คนงานประจําถขยะ</p> <p>-คนงานทั่วไป</p> <p>-ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม</p> <p>-หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม</p> <p>-หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์</p> <p>-นักพัฒนาชุมชน</p> <p>-เจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>-ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน</p> <p>-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ</p>

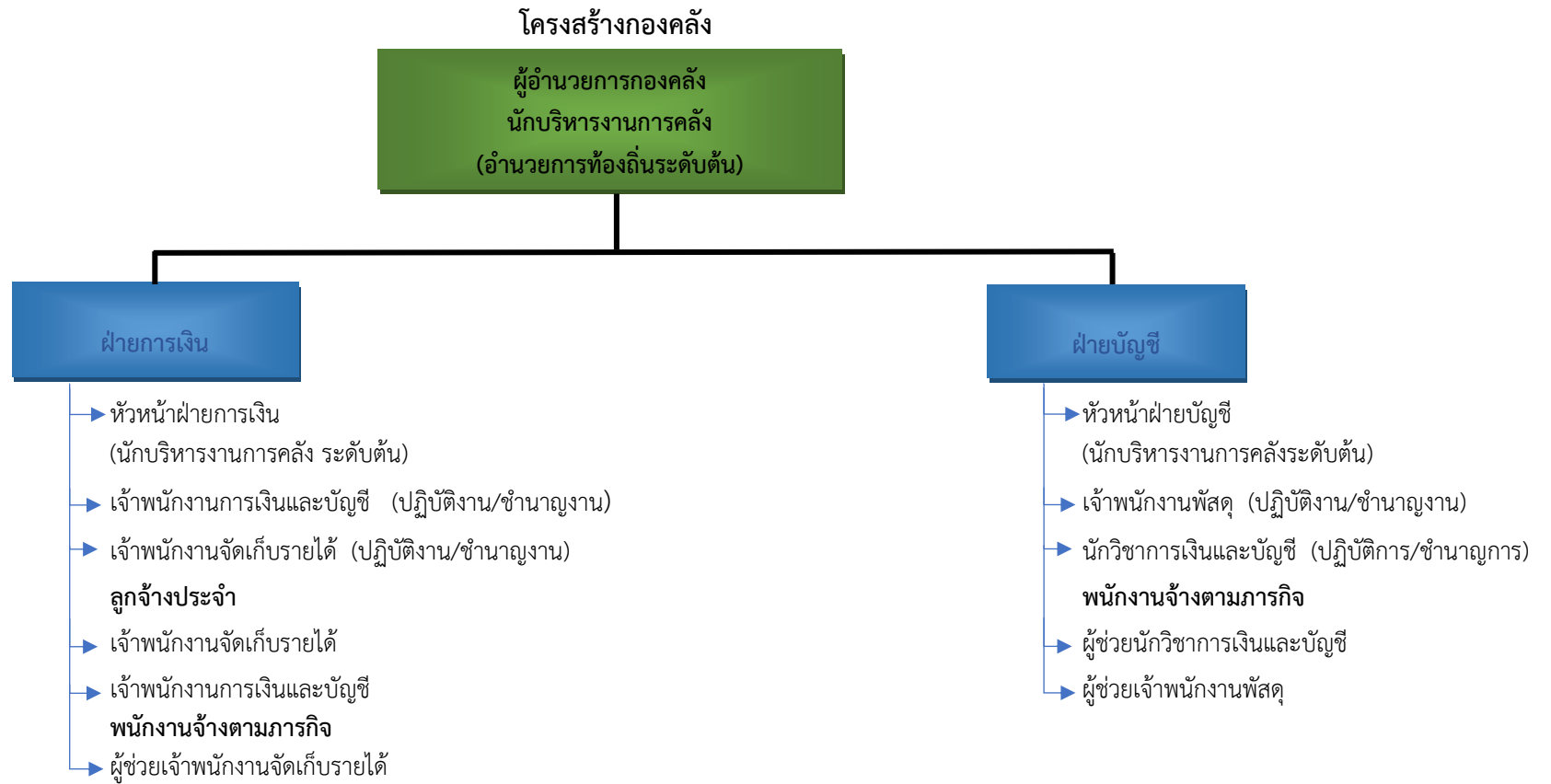
ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
การพัฒนาด้านการบริหารจัดการธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	<p>-ส่งเสริมการเพิ่มพื้นที่สีเขียวและอนุรักษ์ พื้นที่พืชรพยารธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>-บริหารจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเน่าเสีย ทั้งทางบกและทางน้ำ</p> <p>-บริหารจัดการและรักษาความสมดุลของระบบนิเวศน์ ๓ น้ำ</p> <p>-เสริมสร้างการป้องกัน การกัดเซาะริมตลิ่ง แม่น้ำลำคลองและชายฝั่งทะเล</p>	<p>-ปลัด อบต.</p> <p>-รองปลัด อบต.</p> <p>-หัวหน้าสำนักปลัด</p> <p>-หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป</p> <p>-หัวหน้าฝ่ายกฎหมายและคดี</p> <p>-หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน</p> <p>-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>-นิติกร</p> <p>-นักทรัพยากรบุคคล</p> <p>-เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>-เจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>-เจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>-เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์</p> <p>-ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>-ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์</p> <p>-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา</p> <p>-พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)</p> <p>-พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)</p> <p>-ภารโรง</p> <p>-พนักงานจดมาตรวัดน้ำ</p> <p>-คนงาน</p> <p>-คนสวน</p> <p>-พนักงานดับเพลิง</p> <p>-ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>-หัวหน้าฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <p>-หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <p>-เจ้าพนักงานสาธารณสุข</p> <p>-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข</p> <p>-พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)</p> <p>-คนงานประจำรถขยะ</p> <p>-คนงาน</p> <p>-ผู้อำนวยการกองช่าง</p> <p>-หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง</p> <p>-หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>-วิศวกรโยธา</p> <p>-นายช่างโยธา</p> <p>-เจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>-ผู้ช่วยช่างโยธา</p> <p>-ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า</p> <p>-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>-พนักงานขับรถยนต์</p>

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี	<ul style="list-style-type: none"> - เติบโตทุน พืชผัก รักษาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างความสมานฉันท์ของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น - พัฒนาความรู้ความเข้าใจและการมีส่วนร่วมของประชาชนเกี่ยวกับการเมืองการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร - พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพรวมถึงพัฒนาหน่วยงานและบุคลากรทุกรูปแบบ - ก่อสร้าง/ปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงาน บำรุงรักษา/จัดทาสตูด อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และพัฒนาระบบการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาครัฐและภาคประชาชนในการป้องกัน 	ทุกส่วนราชการและทุกงาน

โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.

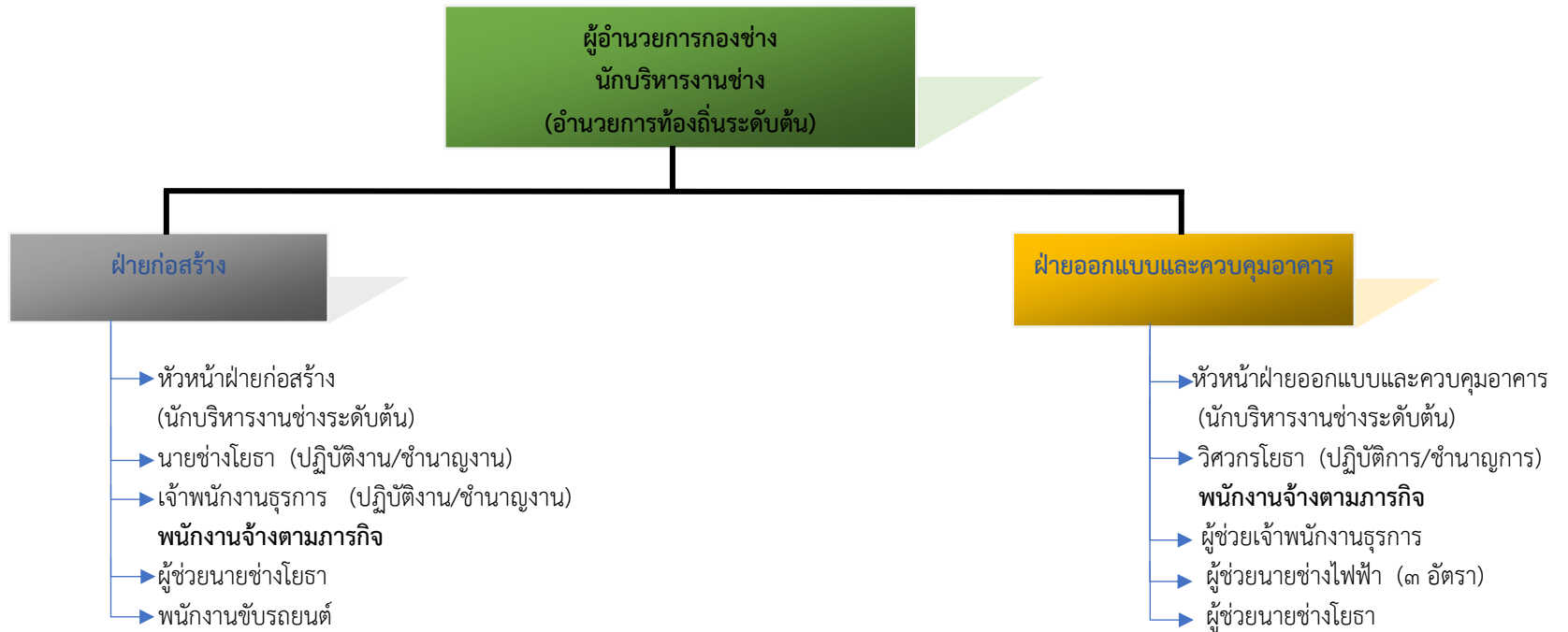


ระดับ	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๔	-	๓	-	๔	-	๑๐	๑๖



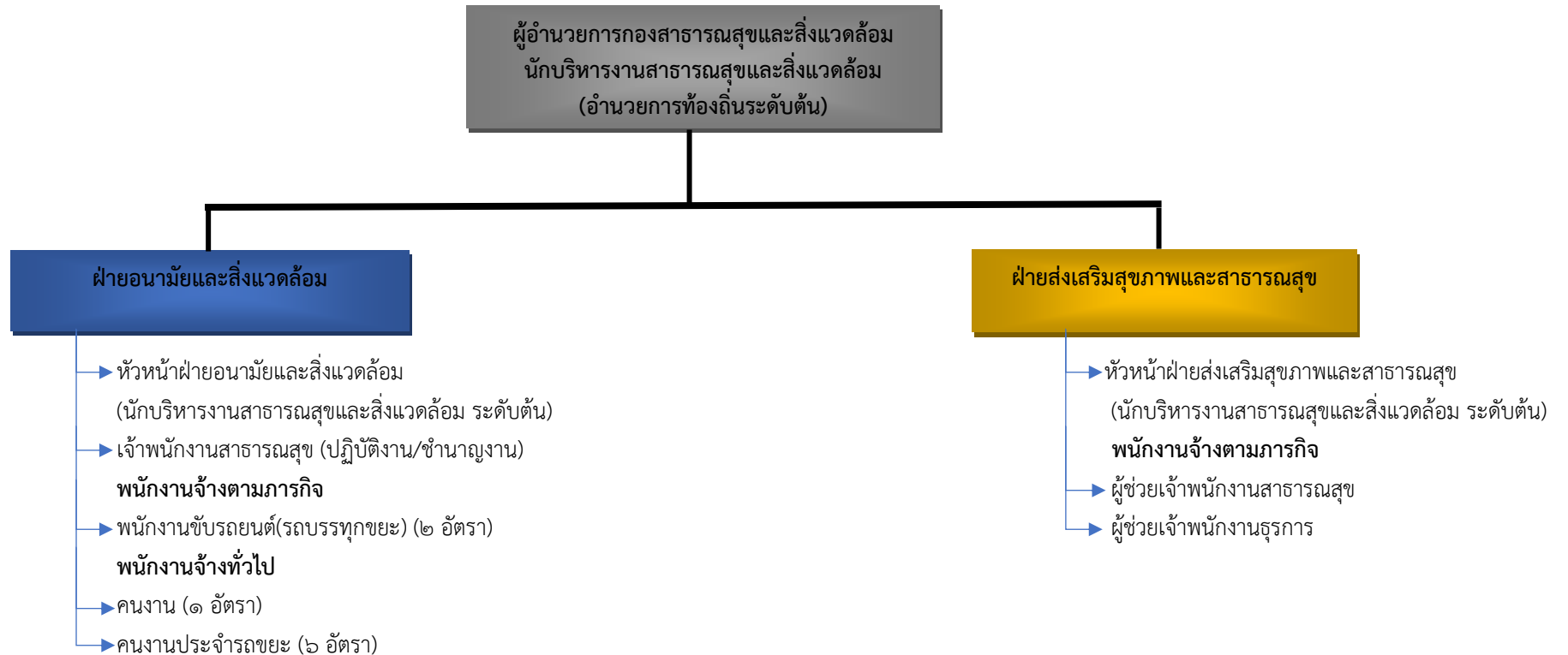
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๓	-	๑	-	๓	๒	๓	-

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๓	-	๑	๑	๑	-	๗	-

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



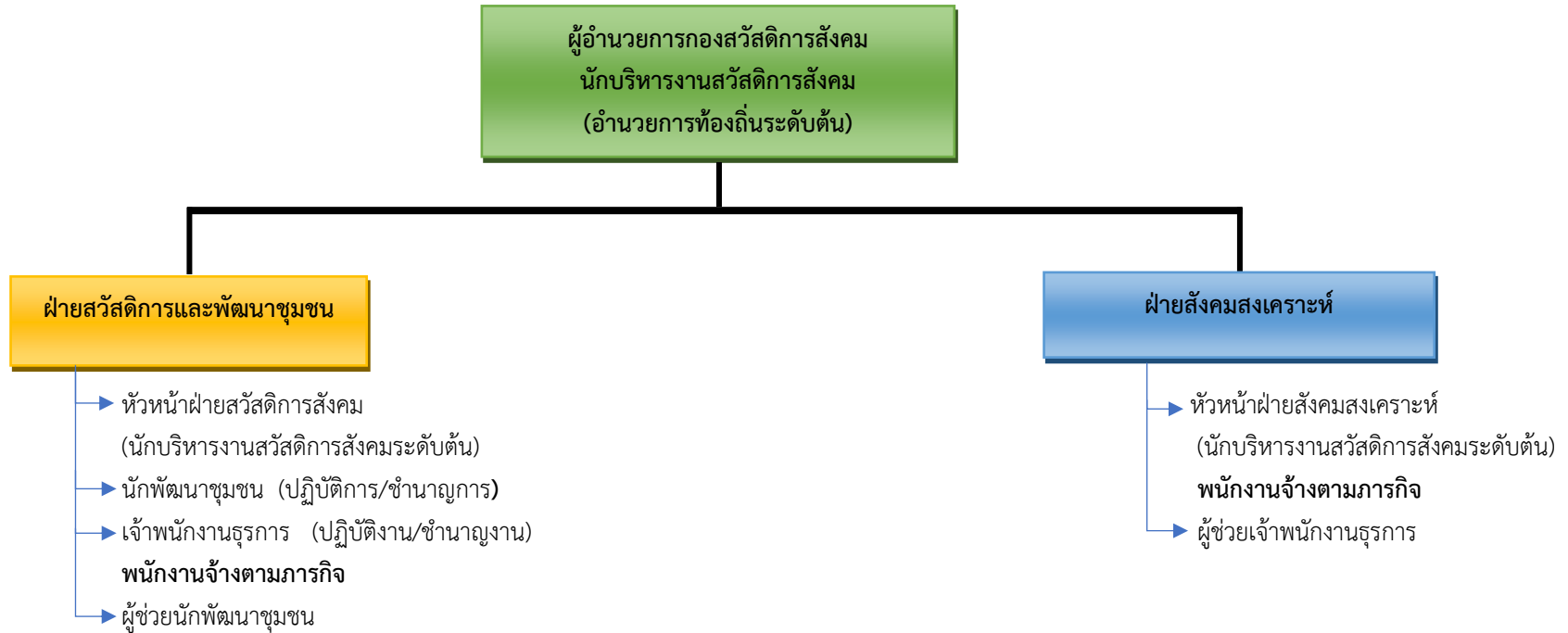
ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๓	-	-	-	๑	-	๔	๙

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ระดับ	อำนวยการ ท้องถิ่นระดับต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ครู ค.ศ.๑	ครูผู้ช่วย	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๓	-	๑	-	-	๓	-	-	๕	-

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๓	๑	-	-	๑	-	๒	-

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง 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 ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

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

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาตนเองอาจใช้วิธีการใด 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 มีหน้าที่ดำเนินการให้ปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง 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. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการ พัฒนา	งบประมาณ	หัวขั้ระยะเวลา การดำเนินงาน	การติดตามการ ประเมินผล
๑	อบรมสัมมนาผู้บริหารและสมาชิก สภาผู้นำชุมชน พนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้าง	ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. ผู้นำชุมชน พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เข้าในบทบาทและ หน้าที่ไม่เพียงพอ	เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นใน ด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุง การดำเนินงานของ อบต.ให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซักซ้อมการปฏิบัติงานในรอบ เดือนที่ผ่านมา และแนวทาง การปฏิบัติที่ถูกต้อง	๘๐	การศึกษา ดูงาน	๓๐๐,๐๐๐	๒๕๖๔-๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด
๒	ประชุมนิเทศและติดตามผลการ ปฏิบัติงานฯ	พนักงานส่วนตำบลยังเข้าใจ ระเบียบและการปฏิบัติไม่ ชัดเจน	ซักซ้อมการปฏิบัติงานในรอบ เดือนที่ผ่านมาและแนว ทางการปฏิบัติที่ถูกต้อง	๔๕	ประชุม	-	๒๕๖๔-๒๕๖๖	ติดตามการ ทำงานที่ผ่านมา ประจำทุกเดือน
๓	อบรมหลักสูตร นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน ตำบล	เพื่อเสริมความรู้ในด้านการ จัดทำแผนพัฒนา ๔ ปี	๑	การ ฝึกอบรม	๓๒,๕๐๐	๒๕๖๔-๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด

ตารางแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการ พัฒนา	งบประมาณ	หัวขัวระยะเวลา การดำเนินงาน	การติดตามการ ประเมินผล
๔	อบรมหลักสูตร นิติกร	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง	๑	การฝึกอบรม	๓๒,๕๐๐	๒๕๖๔-๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๕	อบรมหลักสูตร นักทรัพยากรบุคคล	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเสริมความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงาน	๑	การฝึกอบรม	๓๒,๕๐๐	๒๕๖๔-๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๖	อบรมหลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง	๑	การฝึกอบรม	๓๒,๕๐๐	๒๕๖๔-๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๗	อบรมหลักสูตรบริหารงานช่าง	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหารงานช่างของพนักงานส่วนตำบล	๑	การฝึกอบรม	๓๒,๕๐๐	๒๕๖๔-๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๘	อบรมหลักสูตรนักวิชาการศึกษา	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหารงานบุคลากรของพนักงานส่วนตำบล	๑	การฝึกอบรม	๓๒,๕๐๐	๒๕๖๔-๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

ตารางแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการ พัฒนา	งบประมาณ	หัวระยะเวลา การดำเนินงาน	การติดตามการ ประเมินผล
๙	อบรมหลักสูตรนักบริหารงานการ คลัง	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน ตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้าน การบริหารงานการคลังของ พนักงานส่วนตำบล	๑	การ ฝึกอบรม	๓๒,๕๐๐	๒๕๖๔-๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด
๑๐	อบรมหลักสูตรนักวิชาการเงินและ บัญชี	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน ตำบล	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านบัญชี	๑	การ ฝึกอบรม	๓๒,๕๐๐	๒๕๖๔-๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด
๑๑	อบรมหลักสูตร จนท./จพง.ธุรการ	พนักงานส่วนตำบลยังขาด ความรู้ในการปฏิบัติงานไม่ เพียงพอ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้าน งานธุรการของพนักงานส่วน ตำบล	๑	การ ฝึกอบรม	๒๒,๕๐๐	๒๕๖๔-๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด
๑๒	อบรมหลักสูตร จพง.พัสดุ	พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ ในการปฏิบัติงาน	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้าน งานพัสดุ ระเบียบ กฎหมาย ของพนักงานส่วนตำบล	๑	การ ฝึกอบรม	๒๒,๕๐๐	๒๕๖๔-๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด
๑๓	อบรมหลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน ตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้าน การพัฒนาชุมชนของพนักงาน ส่วนตำบล	๑	การ ฝึกอบรม	๓๐,๕๐๐	๒๕๖๔-๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด

ตารางแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการ พัฒนา	งบประมาณ	หัวระยะเวลา การดำเนินงาน	การติดตามการ ประเมินผล
๑๔	อบรมพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างตามแผนงานประจำปี -อบรมคุณธรรมและจริยธรรมใน การปฏิบัติหน้าที่	บุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลได้รับการอบรมด้าน คุณธรรมและจริยธรรม	ได้นำหลักสูตรคุณธรรมและ จริยธรรมมาใช้ในการปฏิบัติ หน้าที่ มีความโปร่งใส มี อัธยาศัยที่ดีต่อการทำงาน	๓๓	การ ฝึกอบรม	๒๐,๐๐๐	๒๕๖๔-๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด
๑๕	อบรมเจ้าหน้าที่ป้องกันภัย	เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ในการ ปฏิบัติงาน	เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจการ ป้องกันภัยด้วย	๑๐	การ ฝึกอบรม	๕๐,๐๐๐	๒๕๖๔-๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด
๑๖	อบรมคอมพิวเตอร์ของสถาบันพัฒนา บุคลากรกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น -หลักสูตรคอมพิวเตอร์สำหรับการ วิเคราะห์ข้อมูลและการจัดทำแผน	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน ตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้และเป็น การเพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน ส่วนตำบล	๑	การ ฝึกอบรม	๗,๐๐๐	๒๕๖๔-๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด
	-หลักสูตรคอมพิวเตอร์สำหรับงาน การเงินและบัญชี	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน ตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้และเป็น การเพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน ส่วนตำบล	๑	การ ฝึกอบรม	๗,๐๐๐	๒๕๖๔-๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด