



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าว
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าว ได้เสนอขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยถือปฏิบัติตามความในข้อ ๒๑ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพรในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วนั้น

อาศัยอำนาจตามข้อ ๒๓ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ องค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าว จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งตามระยะเวลาที่กำหนด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสันต์ ฉิมหาด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าว

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าว
อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าว มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าว เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีเครื่องมือและกลไกในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง จัดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ให้การส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจ และเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าว

๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๑๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๖

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- สำเนารายงานการประชุม

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการ กำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อ เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบ อัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าว จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าว มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร (ก.อบต.จังหวัด) สามารถ ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลบางมะพร้าว

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าว สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าว เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความ ต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลของให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าว ซึ่งประกอบด้วย นายองค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าวเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าว หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบาย ผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าว เพื่อให้การดำเนินการของ องค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าว บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตาม หน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบัน ที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับ ภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหาก งานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการ เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าวได้อย่าง มีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้น งานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภท

ลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนด อัตราค่าจ้างราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของ งบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ใน การปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดย สมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีการกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคน มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลา ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน

นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่า งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้อง มาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำ ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการ ทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจาก ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน โดยพิจารณาจาก ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการ แบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มาก เกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหาร ทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องการทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละ ส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการ สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการ เกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้น ทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วน ราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมอง ต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าว มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าว สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าว สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าว พบว่ามีปัญหาและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๑. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการคุ้มครองทางสังคม

๒. ด้านการพัฒนาด้านจัดระเบียบชุมชน และการรักษาความสงบ
๓. ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจชุมชน
๔. ด้านการพัฒนาด้านการพัฒนาเมืองและชุมชน
๕. ด้านการพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการ
๖. ด้านการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. ด้านการพัฒนาด้านการบริหารจัดการน้ำ

โดยได้วิเคราะห์สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่ได้รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน เพื่อดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการคุ้มครองทางสังคม

๑. ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าว ส่วนใหญ่มีอากาศร้อนชื้น เหมาะแก่การเกิดโรคไข้เลือดออก ชิคุนกุนยา และมาลาเรีย ในแต่ละปี สถิติการเกิดโรคไข้เลือดออกมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น

๒. การเกิดการแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ซึ่งเป็นโรคติดต่ออันตรายตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง ชื่อ และอาการสำคัญของโรคติดต่ออันตราย (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๓ และพบการเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้ป่วยอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่วนราชการต่าง ๆ เตรียมความพร้อมในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อ (COVID-19) ส่งผลต่อการดำรงชีวิตประจำวันของประชาชน

๓. ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าว มีสถานที่ในการเล่นกีฬาหรือนันทนาการที่ได้มาตรฐานน้อย ขาดอุปกรณ์กีฬาที่เพียงพอ

๔. ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าว จะมีพื้นที่จำนวน ๖ หมู่บ้าน ติดชายทะเลฝั่งอ่าวไทย ทำให้อาชีพหลักคือประมง และมีโรงงานอุตสาหกรรมในครัวเรือน เช่น โรงงานแปรรูปปลาฉิ่งฉวาง ซึ่งโรงงานเหล่านี้จะมีการจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก แต่ยังคงขาดการควบคุมอย่างจริงจัง ทำให้มีปัญหาสังคมติดตามมา เช่น โรคระบาด

๒. ด้านการพัฒนาการจัดระเบียบชุมชน และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๑. ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าว ยังประสบปัญหาภัยพิบัติภัยธรรมชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาน้ำท่วมซ้ำซาก เนื่องจากพื้นที่ตำบลบางมะพร้าว หมู่ที่ ๑, ๒, ๔, ๕, ๖, ๗ และ หมู่ที่ ๙ เป็นที่รับน้ำที่ไหลผ่านจากตำบลใกล้เคียง คือ ตำบลพ้อแดง และตำบลนาพญา ทำให้น้ำท่วมขังและท่วมติดต่อกันเป็นเวลานานหลายวัน ส่วนหมู่ที่ ๘, ๑๐ - ๑๔ จะมีแนวเขตติดต่อกับชายทะเลฝั่งอ่าวไทย ระยะทางยาวประมาณ ๖ กิโลเมตร ก็ได้รับผลกระทบจากปัญหาการกัดเซาะชายฝั่ง โดยเฉพาะในฤดูมรสุม

๒. ปัญหาภัยแล้ง โดยในพื้นที่ตำบลบางมะพร้าว จะเกิดปัญหาภัยแล้งช่วงกลางเดือนกุมภาพันธ์ - พฤษภาคม ของทุกปี และถึงแม้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าว จะมีการให้บริการประปาหมู่บ้านครบทุกหมู่บ้าน แต่ยังไม่ครบทุกครัวเรือน และจะเกิดปัญหาในฤดูแล้งไม่สามารถให้บริการน้ำได้ทั่วถึง และอีกหนึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นในฤดูแล้งคือ ปัญหาไฟไหม้ โดยในแต่ละปีตำบลบางมะพร้าว จะเกิดไฟไหม้บ้านเรือน หรือสวนของราษฎร

๓. ปัญหาด้านยาเสพติด เป็นปัญหาที่รัฐบาลได้กำหนดให้เป็น วาระแห่งชาติ แต่ปัญหานี้กลับไม่ลดน้อยลงเลย เพราะกลุ่มเสี่ยงส่วนใหญ่ จะมาจากลูกหลานในชุมชน/หมู่บ้าน การปกปิดปัญหาหรือไม่มีข้อมูลที่เป็นจริง จึงยากแก่การแก้ไข จึงควรมีการกำหนดมาตรการที่ชัดเจน

๓. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

ประชาชนส่วนใหญ่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าว มีอาชีพหลัก คือ เกษตรกรรม รองลงมาเป็นอาชีพประมงพื้นบ้าน ขอบเขตและปริมาณของปัญหา หรือกลุ่มเป้าหมาย ก็ยังเป็นกลุ่มเกษตรกรเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งปัญหาหลักคือขาดการรวมกลุ่มที่มีเอกภาพ ฉะนั้น อาจรวมกลุ่มผู้มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาภาคการเกษตร มาให้ความรู้ ความเข้าใจ ในทุก ๆ ด้าน และในส่วนของอาชีพประมงพื้นบ้านก็ประสบปัญหาคือการลักลอบเข้ามาทำประมงพาณิชย์ในเขตหวงห้ามของเรือประมงขนาดใหญ่

๔. ด้านการพัฒนาเมืองและชุมชน

๑. เส้นทางคมนาคม ถนนซอยในหมู่บ้านยังมีสภาพเป็นถนนลูกรัง ทำให้เกิดละอองฝุ่นหนาทึบ เกิดมลภาวะทางอากาศ และเป็นหลุมเป็นบ่อ จนเป็นเหตุให้เด็กนักเรียน และประชาชนที่สัญจรไปมาได้รับความเดือดร้อน ซึ่งมีปริมาณของยานพาหนะผ่านไปมามากพอสมควร

๒. ทางระบายน้ำ ลำคลอง บางแห่งยังมีสภาพแคบและตื้นเขิน ลำน้ำมีวัชพืชปกคลุม ท่อระบายน้ำยังถูกน้ำกัดเซาะพังทลายต้องแก้ไขปัญหาทุกปี และบางแห่งท่อระบายน้ำเล็กทำให้การระบายน้ำในช่วงฤดูน้ำหลากไม่ทันทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขัง

๓. พื้นที่ ๖ หมู่บ้านตำบลบางมะพร้าวอยู่ติดชายทะเลฝั่งอ่าวไทยทำให้ประสบปัญหาคลื่นกัดเซาะชายฝั่งและถนนที่สร้างเลียบชายทะเลชำรุดเสียหาย

๔. ขาดแคลนไฟฟ้าในพื้นที่ เนื่องจากในเขตตำบลบางมะพร้าวประชาชนยังไม่มีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน ต้องการมีกระแสไฟฟ้าใช้ให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้านทุกครัวเรือน

๕. การโทรคมนาคมและการสื่อสาร ระบบการสื่อสารในปัจจุบันส่วนใหญ่ชาวบ้านจะใช้โทรศัพท์มือถือในการติดต่อสื่อสาร และการส่งสิ่งของใช้ไปรษณีย์อนุญาต

๕. ด้านการพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการ

๑. ปัญหาประชาชนขาดความรู้ในด้านการเมือง การบริหาร

๒. ปัญหาระบบขั้นตอนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าว มีความล่าช้า

๓. ประชาชนขาดความตระหนัก ความกระตือรือร้น ในการมีส่วนร่วมทางการเมือง การบริหารอย่างจริงจัง

๔. การส่งเสริม พัฒนาและปรับปรุงในส่วนของการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าว ไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน

๕. สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย

๖. ด้านการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และพัฒนาการท่องเที่ยว

เนื่องจากประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าว มีพื้นที่เป็นแหล่งเกษตรกรรม การปลูก การดูแลผลผลิตทางการเกษตร ส่วนใหญ่ประชาชนยังพึ่งสารเคมีในการเพิ่มผลผลิตหรือทำลายศัตรูพืช จนทำให้ระบบนิเวศน์ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ถูกทำลาย ประชาชนยังไม่เล็งเห็นความสำคัญของการอนุรักษ์ ป้องกันและดูแลเรื่องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อีกทั้งพื้นที่ชายทะเล ๖ หมู่บ้าน ชายหาดยังไม่สะอาดเท่าที่ควร

๗. ด้านการบริหารจัดการน้ำ

๑. ทางระบายน้ำ ลำคลอง บางแห่งยังมีสภาพแคบและตื้นเขิน ลำน้ำมีวัชพืชปกคลุม ท่อระบายน้ำยังถูกน้ำกัดเซาะพังทลายต้องแก้ไขปัญหาทุกปี และบางแห่งท่อระบายน้ำเล็กทำให้การระบายน้ำในช่วงฤดูน้ำหลากไม่ทันทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขัง

๒. ระบบประปาหมู่บ้าน มีระบบประปาทุกหมู่บ้านการผลิตน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน หรือก่อสร้างมานานหลายปี ทำให้ต้องซ่อมแซมบ่อยครั้ง จนทำให้ระบบประปาเกิดความเสียหาย ชำรุด พัง ต้องทำการซ่อมแซมบ่อยครั้ง จนงบประมาณในการบริหารขาดดุล และไม่เพียงพอ และไม่มีแหล่งน้ำดิบเพียงพอในการผลิตน้ำประปา

๓. แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เกษตรกรส่วนใหญ่อาศัยน้ำตามธรรมชาติ ทำการเกษตร บางครั้งเกิดปัญหาภัยแล้งทำให้น้ำไม่เพียงพอต่อการเกษตร เกษตรกรแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยการขุดเจาะบ่อบาดาล และบ่อในพื้นที่ของตนเองทำให้เพิ่มต้นทุนการผลิต

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการคุ้มครองทางสังคม

๑. ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน ควบคุมและแก้ไขปัญหาโรคติดต่อและไม่ติดต่อ
๒. ความช่วยเหลือด้านการเงินหรือสิ่งของกรณีเกิดภัยพิบัติ ภัยทางธรรมชาติ และโรคติดต่อที่อันตรายได้ทันที่
๓. การจัดกิจกรรมสำหรับการดูแลผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
๔. การจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. จัดสถานที่การออกกำลังกายอย่างเพียงพอ และมีเครื่องออกกำลังกายที่ได้มาตรฐาน

๒. ด้านการพัฒนาการจัดระเบียบชุมชน และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๑. ส่งเสริมการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติด
๒. ติดตั้งกล้องวงจรปิดตามจุดต่าง ๆ
๓. การแก้ไขปัญหาภัยทางธรรมชาติได้ทันที่
๔. จัดให้วัสดุ อุปกรณ์ดับเพลิงตลอดจนอุปกรณ์บรรเทาสาธารณภัย อุปกรณ์สื่อสารให้เพียงพอและพร้อมต่อการปฏิบัติหน้าที่
๕. ส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขบรรเทาสาธารณภัยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

๑. ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการสร้างอาชีพ
๒. ส่งเสริมการเกษตรแก่กลุ่มเกษตรกรด้านต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ
๓. สนับสนุนการจัดการอาชีพประมงพื้นบ้าน
๔. จัดตั้งตลาดชุมชน
๕. จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ และฝึกอาชีพ
๖. ส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้แก่ประชาชน

๔. ด้านการพัฒนาเมืองและชุมชน

๑. ปรับปรุงซ่อมแซมถนนให้มีการสัญจรไปมาได้สะดวก ปลอดภัย
๒. ขุดลอกห้วย หนอง คลอง สระ เพื่อพัฒนาแหล่งให้เพียงพอต่อความต้องการด้านอุปโภค บริโภค และการเกษตร
๓. พัฒนาการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุง รักษา ถนน ท่อระบายน้ำ สะพาน ฯลฯ ให้ดียิ่งขึ้น
๔. ระบบสาธารณสุขมีเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๕. พัฒนาสภาพแวดล้อมเมืองและชุมชน ส่งเสริมความปลอดภัยในระบบสัญจร
๖. การรักษาความสะอาดของถนน การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๕. ด้านการพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการ

๑. ให้ความรู้แก่ประชาชนในด้านการเมือง การบริหาร
๒. ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนได้ความตระหนัก กระตือรือร้น ในการมีส่วนร่วมทางการเมือง การบริหารอย่างจริงจัง
๓. การส่งเสริม พัฒนาและปรับปรุงในส่วนของการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าว ไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน
๔. จัดหาอาคารสถานที่ให้เพียงพอแก่การทำงานและปรับปรุงภูมิทัศน์ในที่ทำงานให้น่าอยู่
๕. จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานให้เพียงพอ
๖. ส่งเสริมการเรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร และการสร้างความเข้าใจในการเมือง การปกครองระบอบประชาธิปไตยกับบทบาทอำนาจหน้าที่ของ อบต.
๗. ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการในหน่วยงาน ชุมชนต่อองค์กรชุมชน เครือข่าย

๖. ด้านการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และพัฒนาการท่องเที่ยว

๑. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการดูแล และถูกใช้อย่างสมดุล
๒. สร้างจิตสำนึกความตระหนักในการจัดการ อนุรักษ์/ฟื้นฟู และการป้องกันและเฝ้าระวังทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การบำบัดและกำจัดขยะ
๔. ส่งเสริมด้านการท่องเที่ยว

๗. ด้านการบริหารจัดการน้ำ

๑. พัฒนาทางระบายน้ำ ลำคลอง ให้มีการระบายน้ำได้ดียิ่งขึ้น ลดการเกิดปัญหาน้ำท่วมซ้ำ
๒. พัฒนาระบบประปาหมู่บ้าน ให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๓. จัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนทั้งด้านบริโภค อุปโภคและเกษตรกรรม พร้อมทั้งอนุรักษ์แหล่งน้ำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าว

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis Global Demand) และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์เปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา ประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม)

จุดแข็ง (S : Strength)

๑. ด้านการบริหารจัดการองค์กร

๑.๑ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถรับรู้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๑.๒ มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามภารกิจอย่างเหมาะสม

๑.๓ มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ชัดเจน และ กระจายอำนาจการตัดสินใจในการบริหารงานเพื่อสร้างความรวดเร็วในการให้บริการประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นเพิ่มขึ้น

๑.๔ ผู้บริหารสร้างพฤติกรรมการทำงานที่ดี ปฏิบัติหน้าที่ด้านความมุ่งมั่น พัฒนางานอย่างต่อเนื่องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงาน

๑.๕ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความสามารถในการปฏิบัติงานและประสานงานกับหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ ได้ดี

๑.๖ ผู้บริหารเปิดกว้างยอมรับความคิดเห็นของประชาชนและเจ้าหน้าที่ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม

๑.๗ มีแผนพัฒนาที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชนสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

๑.๘ การให้บริการประชาชนที่มาติดต่อรับบริการได้รับความสะดวก รวดเร็ว

๒. ด้านบุคลากร

๒.๑ ท้องถิ่นมีอิสระในการกำหนดอัตราค่าจ้างเพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจที่มีอยู่

๒.๒ บุคลากรมีการพัฒนาและมีการเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่อย่างต่อเนื่อง เช่น การศึกษาต่อ การอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. ด้านงบประมาณ

๓.๑ ท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารงบประมาณ

๓.๒ ท้องถิ่นได้รับการจัดสรรเงินจากรัฐบาลเพิ่มขึ้น ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๓ ท้องถิ่นมีการประสานและบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อดำเนินโครงการร่วมกัน

๔. ด้านระบบฐานข้อมูล ทรัพยากร เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน

๔.๑ อุปกรณ์ เครื่องมือสำนักงาน พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน

๔.๒ จัดให้มีระบบฐานข้อมูลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความสะดวกและรวดเร็ว ในการนำมาเป็นข้อมูลในการบริหารจัดการ

๔.๓ มีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในระบบการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

จุดอ่อน (W : Weakness)

๑. ด้านการบริหารจัดการองค์กร

๑.๑ จำนวนบุคลากรมีไม่เพียงพอกับโครงสร้างองค์กร ไม่เพียงพอกับภารกิจของงานที่ต้องปฏิบัติเช่น จากภาวะการถ่ายโอนมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

๑.๒ การบริหารงานขาดการประสานงาน แบ่งแยก ไม่เข้าใจ และเพิ่มขึ้นตอนในการทำงาน

๑.๓ การบริหารงานไม่เป็นระบบ สร้างความล่าช้า

๑.๔ ขาดการติดตามและประเมินผลในการบริหารงานอย่างจริงจัง

๒. ด้านบุคลากร

๒.๑ จำนวนบุคลากรมีไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับภารกิจที่มีอยู่ และขาดอัตรากำลังในตำแหน่งที่จำเป็น ทำให้การปฏิบัติงานมีความล่าช้า

๒.๒ ขาดความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน เนื่องจากมีการโอนย้ายกันบ่อยครั้ง

๒.๓ การทำงานบางครั้งขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

๓. ด้านงบประมาณ

๓.๑ งบประมาณมีไม่เพียงพอในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น

๓.๒ การเบิกจ่ายเงินบางครั้งมีความล่าช้า การบริหารงบประมาณยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

๓.๓ การประมาณการรายรับรายจ่ายไม่สอดคล้องกัน

๓.๔ การจัดเก็บภาษีไม่เป็นไปตามเป้า มีผู้หลีกเลี่ยงภาษีและค้างชำระภาษี

๔. ด้านระบบฐานข้อมูล ทรัพยากร เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน

๔.๑ ขาดการจัดเก็บระบบฐานข้อมูลที่เป็นระบบ

๔.๒ บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริการที่มีเทคนิคสมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้อง

โอกาส (O : Opportunity)

๑. ด้านเศรษฐกิจรวมในเขตพื้นที่

๑.๑ พื้นที่ส่วนที่ติดชายฝั่งทะเลซึ่งเหมาะสมสามารถพัฒนาศักยภาพด้านการท่องเที่ยวที่สำคัญของตำบล

๑.๒ มีผลผลิตทางการเกษตรที่หลากหลาย เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม และเป็นพืชเศรษฐกิจ เช่น ปลูกปาล์มน้ำมัน ปลูกยางพารา สวนผลไม้

๑.๓ มีทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลายและอุดมสมบูรณ์

๑.๔ มีเส้นทางคมนาคมขนส่งสะดวก และมีระบบเชื่อมโยงเส้นทางคมนาคม

๑.๕ มีสถานที่ท่องเที่ยวที่เพิ่งค้นพบใหม่ในพื้นที่ที่สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ได้ คือ ถ้ำน้ำเพชรบรรพต

๒. ด้านสังคม

๒.๑ ไม่มีปัญหาการขัดแย้งในพื้นที่ ประชาชนมีความเกื้อกูล พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ชุมชนมีความเข้มแข็ง

๒.๒ ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒.๓ ประชาชนมีเกณฑ์รายได้ปานกลาง ปัญหาความยากจน มีจำนวนครัวเรือนที่ประสบปัญหาความยากจนมีน้อย

๓. นโยบายรัฐบาล /กฎหมาย /เทคโนโลยี

๓.๑ นโยบายรัฐบาลในการจัดสวัสดิการสังคม ในการสนับสนุนเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ เพิ่มมากขึ้น

๓.๒ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ช่วยเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร

๓.๓ การแก้ไขปัญหาความยากจน เพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย ตามนโยบายของรัฐบาล

ข้อจำกัด (T : Threat)

๑. ด้านเศรษฐกิจรวม ในเขตพื้นที่

๑.๑ พื้นที่บางส่วนมีสภาพดินไม่เหมาะแก่การเพาะปลูกเพราะปัญหาน้ำเค็มทำให้น้ำกร่อย

๑.๒ พื้นที่ป่าไม้ถูกบุกรุกทำลาย ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรม

๑.๓ ประชาชนไม่สามารถกำหนดราคาผลผลิตและต่อรองกับพ่อค้าคนกลางได้

๑.๔ ขาดแคลนน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และเกษตรกรรม ในช่วงหน้าแล้ง

๑.๕ การรวมกลุ่มอาชีพต่างๆ ยังไม่เข้มแข็ง และมั่นคง ขาดการประสานงานที่ดี

๑.๖ เกษตรกรขาดความรู้และเทคนิคในการสร้างมูลค่าเพิ่มผลผลิตเกษตร

๑.๗ สถานที่ท่องเที่ยวขาดการพัฒนา พื้นฟูให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว

๑.๘ สภาพดินฟ้าอากาศ ไม่เอื้ออำนวยต่อการประกอบอาชีพ เกิดภัยทางธรรมชาติบ่อยครั้ง

เช่น การเกิดอุทกภัยทำให้น้ำท่วมขังซ้ำซาก เกิดลมมรสุมพัดน้ำกัดเซาะชายฝั่ง และทราย ปิดกั้นปาก คลอง ซึ่งมีผลต่อการประกอบอาชีพชาวประมงชายฝั่ง ซึ่ง ๖ หมู่บ้าน จาก ๑๔ หมู่ ที่อยู่ติดชายทะเลอ่าวไทย มีอาชีพประมงพื้นบ้าน

๒. ด้านสังคม

๒.๑ บุคลากรด้านสาธารณสุข มีน้อย การดูแลและการทำงานจึงไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร

๒.๒ บุคลากรขาดการมีส่วนร่วมกับการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๓ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ยังไม่ได้รับการส่งเสริมอาชีพอย่างจริงจัง

๒.๔ แรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะแรงงานที่ผิดกฎหมายที่อยู่ในพื้นที่ซึ่งไม่สามารถควบคุมได้

๓. นโยบายรัฐบาล /กฎหมาย /เทคโนโลยี

๓.๑ ระบบการเมืองการปกครองระดับประเทศ ขาดเสถียรภาพ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

๓.๒ กฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ มีการปรับปรุง แก้ไขอยู่อย่างต่อเนื่อง

ทำให้เกิดข้อผิดพลาดในทางปฏิบัติ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าว เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าว ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าว จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนัก ร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าว ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังให้จัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่น โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามหรืออุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบล บางมะพร้าว กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่น ทั้งนี้การวิเคราะห์ภารกิจนั้นได้กำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าว (ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) จำนวน ๗ ยุทธศาสตร์ คือ

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการคุ้มครองทางสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านจัดระเบียบชุมชน และการรักษาความสงบ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจชุมชน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการพัฒนาเมืองและชุมชน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการน้ำ

๕.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการคุ้มครองทางสังคม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๘) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๒ การพัฒนาด้านจัดระเบียบชุมชน และการรักษาความสงบ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร

๕.๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจชุมชน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๔ การพัฒนาด้านการพัฒนาเมืองและชุมชน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๕) การสาธารณสุขการ

๕.๕ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๖ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๗ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการน้ำ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
 - (๒) ให้มีการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม ขยายเขตระบบประปาหมู่บ้าน
 - (๓) ให้มีการขุดลอกห้วย หนอง คลอง สระ ให้มีการระบายน้ำได้ดียิ่งขึ้น ลดการเกิดปัญหาน้ำท่วมซ้ำ
 - (๔) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
- ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนด ให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าวได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าว จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน ทางระบายน้ำ เป็นต้น
๒. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
๓. การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
๔. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริการ
๗. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๘. การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๙. การส่งเสริมและพัฒนาระบบสุขภาพและการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
๑๐. การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๑๑. การส่งเสริมและพัฒนากิจการกีฬา และศูนย์เยาวชน
๑๒. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๑๓. การพัฒนารายได้ และหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
๑๔. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๑๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

ภารกิจรอง

๑. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
๒. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การบำรุงรักษาสถานที่ประชุม สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๕. การส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
๖. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๗. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๘. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๙. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๐. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
๑๑. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาของตำบลบางมะพร้าว ที่ประชาชนประสบอยู่ และหน้าที่ปฏิบัติ ในภารกิจต่าง ๆ จำเป็นต้องใช้คนที่มีความรู้ความสามารถในด้านอื่น ๆ กรอบอัตรากำลังตำแหน่งสายงานที่กำหนดไว้ ไม่สามารถรองรับภารกิจ และไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาอำนาจหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สภาพพื้นที่ปรับเปลี่ยนเป็นสังคมเมือง ทำให้มีปัญหาในการพัฒนาด้านต่าง ๆ มากขึ้น อาทิเช่น การจัดสวัสดิการสังคม การสงเคราะห์ การปรับปรุงพัฒนาในด้านเศรษฐกิจคุณภาพชีวิต การสาธารณสุข การจัดการศึกษา ฯลฯ ทำให้บุคลากรอัตรากำลังที่มีอยู่เดิม ไม่สามารถที่จะรองรับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ

เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาและปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ที่เป็นภารกิจในปัจจุบัน และในอนาคตที่จะนำไปสู่การพัฒนาตำบล ตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาตำบล ภารกิจถ่ายโอนตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจ และตามแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าว ได้กำหนดเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓ และกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักงานปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวน ๑๗ อัตรา ครู จำนวน ๒ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๓ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๒ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าว มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าว ได้กำหนดโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนา และจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนา และจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าว ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าว เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยได้นำผลจากการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	สำนักงานปลัด อบต. (๐๑) นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๒ อัตรามาเมื่อวันที่ ๑ ก.พ. ๖๒ ไม่มีผู้โอน (ย้าย)และเกษียณอายุ ๑ ต.ค.๖๓
	พนักงานจ้าง								
๑๑	ผู้ช่วยนักสันหนนาการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๖	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	คณงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	รวม	๒๓	๒๓	๒๓	๒๓	-	-	-	
	กองกิจการสภา (๐๒)								
	กองแผนและงบประมาณ (๐๓)								
	กองคลัง (๐๔)								
๒๑	นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อวันที่ ๑ ก.ค. ๖๓
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อวันที่ ๑ ม.ค. ๕๙ ผู้สอบผ่าน ไม่เพียงพอ
๒๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อวันที่ ๒๕ ธ.ค. ๖๑ ไม่มีผู้โอน (ย้าย)
	ลูกจ้างประจำ								
๒๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
๒๗	พนักงานจ้าง								
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
	กองช่าง (๐๕)								
๓๒	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	นายช่างโยธา (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	นายช่างไฟฟ้า (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	พนักงานจ้าง								
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	พนักงานผลิตน้ำประปา (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓๙	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๔๒	๔๒	๔๒	๔๒	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าว ได้นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ชั้นของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด) หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) + (๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสูบบุหรี่ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566		
																				ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	511,440	168,000	1	1	1	-	-	-	18,120	19,440	19,560	697,560	717,000	736,560	42,620	
	สำนักงานปลัด อบต. 01																			
2	หัวหน้าสำนัก อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	389,400	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	444,720	458,160	471,240	32,450	
3	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก	1	1	409,320	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	422,640	435,720	448,920	34,110	
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก	1	1	376,080	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	389,400	402,720	416,160	31,340	
5	นิติกร	ปก./ชก	1	1	194,640	-	1	1	1	-	-	-	8,640	7,560	7,560	203,280	210,840	218,400	16,220	
6	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก	1	1	336,360	-	1	1	1	-	-	-	12,960	13,320	13,440	349,320	362,640	376,080	28,030	
7	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก	1	1	266,040	-	1	1	1	-	-	-	10,920	11,160	11,520	276,960	288,120	299,640	22,170	
8	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	1	381,120	-	1	1	1	-	-	-	12,360	12,960	13,440	393,480	406,440	419,880	31,760	
9	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	1	1	230,400	-	1	1	1	-	-	-	9,240	9,720	10,080	239,640	249,360	259,440	19,200	
10	ครู		2	-	-	-	2	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน ว่าง 2 อัตรา เมื่อวันที่ 1 ก.พ. 62 และ เกษียณอายุ วันที่ 1 ต.ค. 63

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
พนักงานจ้าง																			
12	ผู้ช่วยนักสันตนาการ		1	1	277,440		1	1	1	-	-	-	11,160	11,640	12,120	288,600	300,240	312,360	23,120
13	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		1	1	180,000	-	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	187,200	14,760	22,560	15,000
14	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		1	1	189,960		1	1	1	-	-	-	7,680	7,920	8,280	197,640	205,560	213,840	15,830
15	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	160,920	-	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	7,080	167,400	174,120	181,200	13,410
16	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		1	1	138,000	-	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500
17	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)		1	1	167,400	-	1	1	1	-	-	-	6,720	7,080	7,320	174,120	181,200	188,520	13,950
18	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		1	1	-		1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
19	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
20	คนงาน		1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
21	ผู้ดูแลเด็ก		3	3	324,000		3	3	3	-	-	-	-	-	-	324,000	324,000	324,000	งบท้องถิ่นจ่าย
	กองกิจการสภา (02)																		
	กองแผนและงบประมาณ (03)																		

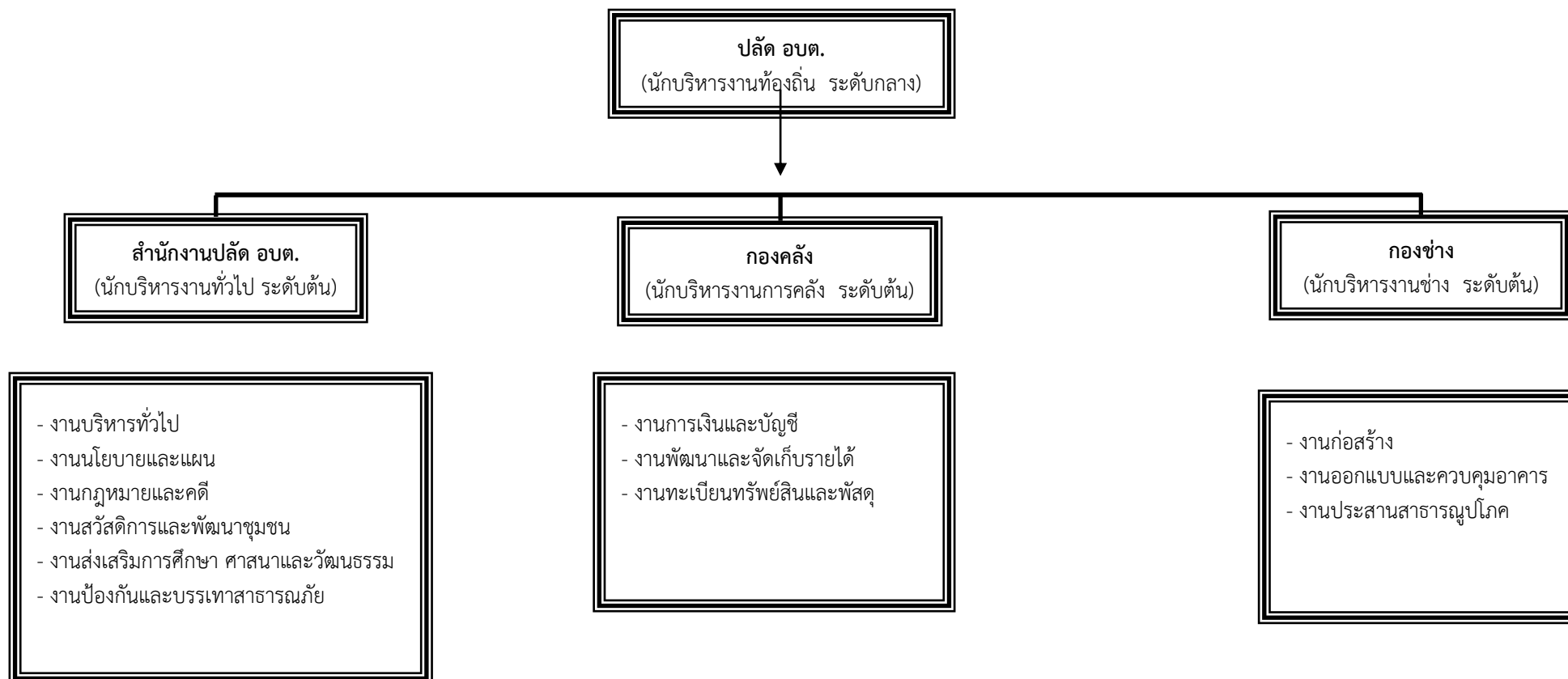
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
	กองคลัง (04)																		
22	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	356,160	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,440	411,480	424,560	438,000	29,680
23	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓
24	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	1	1	241,440	-	1	1	1	-	-	-	7,800	8,760	8,760	249,240	258,000	266,760	20,120
25	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง.	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๑ ไม่มีผู้โอน (ย้าย)
26	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง.	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเมื่อวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ ผู้สอบผ่านไม่เพียงพอ
27	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ		1	1	189,960	-	1	1	1	-	-	-	7,680	7,920	8,280	197,640	205,560	213,840	15,830
28	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	1	119,040	-	1	1	1	-	-	-	4,800	5,040	5,160	123,840	128,880	134,040	9,920
29	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		1	1	138,000	-	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500
30	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	138,000	-	1	1	1	-	-	-	-	5,520	5,520	138,000	143,520	149,040	ระหว่างสรรหา
ลูกจ้างประจำ																			
31	นักวิชาการการเงินและบัญชี		1	1	336,360	-	1	1	1	-	-	-	9,000	8,760	8,880	275,760	284,520	293,400	22,230

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
	กองช่าง (05)																		
32	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	389,400	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	444,720	458,160	471,240	32,450
33	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	1	285,840	-	1	1	1	-	-	-	10,920	11,160	11,040	296,760	307,920	318,960	23,820
34	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	1	1	216,720	-	1	1	1	-	-	-	9,000	9,240	9,360	225,720	234,960	244,320	18,060
35	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	1	180,960	-	1	1	1	-	-	-	7,320	7,560	7,920	188,280	195,840	203,760	15,080
36	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	138,000	-	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500
37	พนักงานผลิตน้ำประปา (ผู้มีทักษะ)		1	1	120,960	-	1	1	1	-	-	-	4,920	5,040	5,280	125,880	130,920	136,200	10,080
38	พนักงานผลิตน้ำประปา		3	3	324,000	-	3	3	3	-	-	-	-	-	-	324,000	324,000	324,000	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)																		
	กองวิชาการและแผนงาน (07)																		
	กองการศึกษาฯ (08)																		

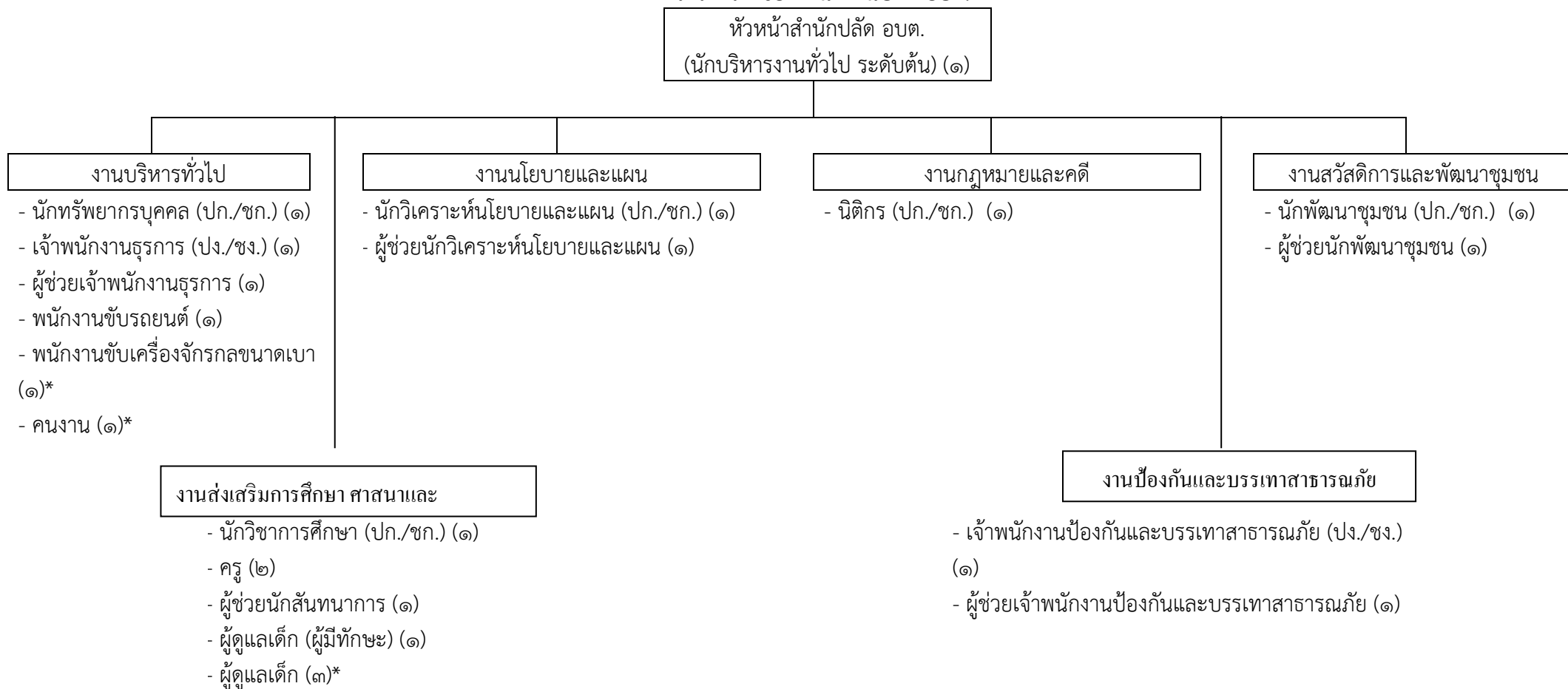
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
(5)	รวม		42	37	8,804,880	294,000	42	42	42	-	-	-	287,520	299,160	304,080	9,386,400	9,505,560	9,809,640	
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ไม่เกิน ร้อยละ 15															1,407,960	1,425,834	1,471,446	
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															10,794,360	10,931,394	11,281,086	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี												33,959,950			34,299,550	36,014,527	37,815,253	
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															31.47	30.35	29.83	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าว

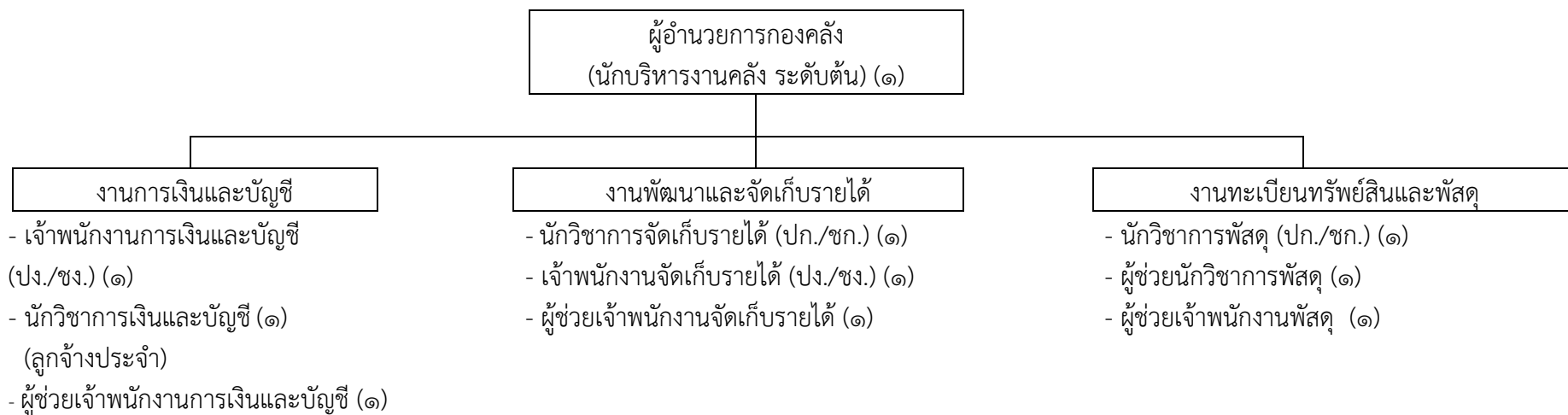


โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.



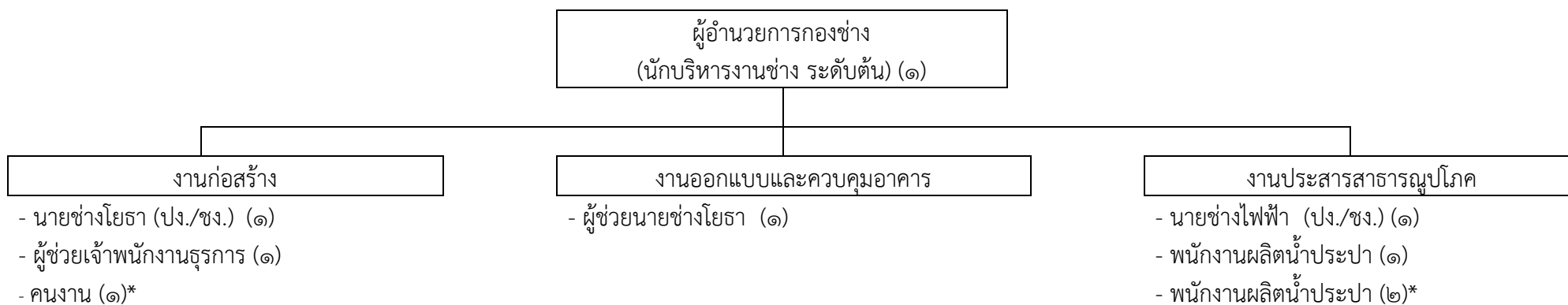
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	๑	๔	-	-	-	๒	-	-	๗	๕	๒๐

โครงสร้างของกองคลัง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	๒	-	-	-	๒	-	-	๑	๓	-	๑๐

โครงสร้างของกองช่าง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	๓	๓	๙

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
๑	นางสาวสุนิสา ชันสมาน	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง ๐	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง ๐	๕๑๑,๔๔๐ (๔๒,๖๒๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๗๙,๔๔๐
				สำนักงานปลัด	๐		สำนักงานปลัด	๐	-	-	-	
๒	นางสาวศศิชา สุขยุพภัทร์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น ๐	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น ๐	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	- -	๔๓๑,๔๐๐
๓	นางนฤดี จันทร์เกลี้ยง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	-	-	๔๐๙,๓๒๐
๔	จำเริญ ชัชวาลย์ ภูระหงษ์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐x๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๕	นางสาวอัญชลี ดึงสุวรรณ	นิติศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๑๙๔,๖๔๐ (๑๖,๒๒๐x๑๒)	-	-	๑๙๔,๖๔๐
๖	นางสาวศิริวรรณ กัลญาณ	ครุศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๗	นางปานทิพย์ ศรีทอง	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๖๖,๐๔๐ (๒๒,๑๗๐x๑๒)	-	-	๒๖๖,๐๔๐
๘	พันจำเริญ ชำนาญ ขำอนันต์	รัฐศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๘๑,๑๒๐ (๓๑,๗๖๐x๑๒)	-	๒,๔๖๐	๓๘๓,๕๘๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
									เงินค่าตอบแทน			
๙	สิบเอก ทรงศักดิ์ รอดสวัสดิ์	ปวช. (ช่างอุตสาหกรรม)	๑๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๓๐,๔๐๐ (๑๙,๒๐๐x๑๒)	-	๑,๒๖๐	๒๓๑,๖๖๐
๑๐	ว่าง	-	๑๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๑๕	ครู	คศ. ๒	๑๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๑๕	ครู	คศ. ๑	-	-	-	เกษียณอายุ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓
๑๑	ว่าง	-	๑๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๑๖	ครู	คศ. ๑	๑๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๑๖	ครู	คศ. ๑	-	-	-	ว่าง เมื่อวันที่ ๑ ก.พ. ๖๒ ไม่มีผู้โอน (ย้าย)
				พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๑๒	นายภูวนัย แก้วเพชร	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักสันทนการ	-	-	ผู้ช่วยนักสันทนการ	-	๒๗๗,๔๔๐ (๒๓,๑๒๐x๑๒)	-	-	๒๗๗,๔๔๐
๑๓	นางสาวมลฤดี พัฒน์บุญเรือง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๔	นางสาวสิรินาถ เกื้อสกุล	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๘๙,๙๖๐ (๑๕,๘๓๐x๑๒)	-	-	๑๘๙,๙๖๐
๑๕	นางสาวกัญญาภัทร ถาวรสังข์	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๐,๙๒๐ (๑๓,๔๑๐x๑๒)	-	-	๑๖๐,๙๒๐
๑๖	นายประจัน ทงย้อย	ปวส. (การก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
๑๗	นายธีรยุทธ จันทร์สถิตย์	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๘	นายสมโชค ศรีวารินทร์	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖๗,๔๐๐ (๑๓,๙๕๐x๑๒)	-	-	๑๖๗,๔๐๐
				พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป					
๑๙	นายสุรเทพ สุกานนท์	ม.๖	-	พนักง.ขับเครื่องจักรขนาดเบา	-	-	พนักง.ขับเครื่องจักรขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นายยงยุทธ บุญรื่น	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นางสาววิวรรณ ชัยรัตน์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	ว่าที่ร้อยตรีหญิง จุฑามาศ อุดมเศรษฐ์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นางสาวจุฑารัตน์ บกสุวรรณ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
				กองคลัง			กองคลัง					
๒๔	นางสาววรรณวนัช จันทร์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๙๘,๑๖๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
๒๕	น.ส.ขวัญยืนยิ่ง ราชเจริญ	บัญชีบัณฑิต	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๒๔๑,๔๔๐ (๒๐,๑๒๐x๑๒)	-	-	๒๔๑,๔๔๐
๒๖	ว่าง	-	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ ชก.	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๒๗	ว่าง	-	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ ชง.	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๒๘	ว่าง	-	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ ชง.	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
				ลูกจ้างประจำ			ลูกจ้างประจำ					
๒๙	นางสาวเยาวณีย์ นาคสวัสดิ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	-	-	๓๓๖,๓๖๐
				พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๓๐	นางสาวศิริกรกัลยา อัมพันธ์	ปวช.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๑๙,๐๔๐ (๙,๙๒๐x๑๒)	-	-	๑๑๙,๐๔๐
๓๑	นางสาวอัญญภัทษฐิตา เพชรโสม	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑๘๙,๙๖๐ (๑๕,๘๓๐x๑๒)	-	-	๑๘๙,๙๖๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
๓๒	นายสถาพร ฉิมหาด	ปวส. (เครื่องกล)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๓	นางสาววิรัชญา โกภิกษา	ปวส.(คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
				กองช่าง			กองช่าง					
๓๔	นายสุชาติ จันทร์ถ่องแท้	วิทยาศาสตร มหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๑,๔๐๐
๓๕	นายดำเนน เจริญสุข	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๘๕,๘๔๐ (๒๓,๘๒๐x๑๒)	-	-	๒๘๕,๘๔๐
๓๖	นายปฐมชาติ เทศสุวรรณ	ปวส. (ช่างไฟฟ้า)	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๒๑๖,๗๒๐ (๑๘,๐๖๐x๑๒)	-	-	๒๑๖,๗๒๐
				พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๓๗	นายเสมอ อั้นสุวรรณ	ปวช. (ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๘๐,๙๖๐ (๑๕,๐๘๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๙๖๐
๓๘	นางสาวอัจฉรา พรหมสวัสดิ์	รัฐศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๙	นายนพดล ปร้อยสำอางค์	ม.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา (ผู้มีทักษะ)	-	๑๒๐,๙๖๐ (๑๐,๘๘๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๙๖๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
				พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป					
๔๐	นายนพดล อุดมเศรษฐ์	ม.๓	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๑	นายพูนศักดิ์ พูลสวัสดิ์	ม.๓	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๒	นายสรารุช แซ่อึ้ง	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าว กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนา นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าวต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าวจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอากออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าว รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าวได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า การวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่องเครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล บางมะพร้าว มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
