



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วฟ้า
อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๓

*** ภาคผนวก ***

๑. สำเนาประกาศ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วฟ้า	๓๔
๒. สำเนาประกาศ ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	๓๘
๓. สำเนาคำสั่ง จัดพนักงานส่วนท้องถิ่นตามโครงสร้างส่วนราชการใหม่	๓๙
๔. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)	๔๐
๕. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	๔๑
๖. สำเนาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ (ข้อ ๘ , ข้อ ๙ , ข้อ ๑๐ และข้อ ๑๑)	๔๙
๗. สำเนาข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐	๖๖
๘. บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังของแต่ละตำแหน่ง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	๖๙

ภาคผนวก

เรื่อง	หน้า
๑. สำเนาประกาศ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วฟ้า	๓๔
๒. สำเนาประกาศ ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	๓๘
๓. สำเนาคำสั่ง จัดพนักงานส่วนลงสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการใหม่	๓๙
๔. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)	๔๐
๕. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	๔๑
๖. สำเนาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ (ข้อ ๘ , ข้อ ๙ , ข้อ ๑๐ และข้อ ๑๑)	๔๙
๗. สำเนาข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐	๖๖
๘. บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังของแต่ละตำแหน่ง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	๖๙

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วฟ้า อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วฟ้าจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วฟ้า จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็น โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วฟ้า แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วฟ้า วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วฟ้า อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วฟ้า มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วฟ้า มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วฟ้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วฟ้า

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วฟ้า สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วฟ้า เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วฟ้า สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วฟ้า ซึ่งมีนายกององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วฟ้า เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วฟ้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล

นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วฟ้า เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วฟ้าบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรร ทรัพยากรกำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบทรัพยากรกำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึง หากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลง ไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครปฐม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากร เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่ง ในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับ ชั้นงานใน แต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะ งานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานของเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณ งานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรา กำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณ เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้อง กับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นโครงการ พิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้นซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุเป็นจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังจะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุ เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Job) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการในการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติการ และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมี

ข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างพอเพียงในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆเช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงานเพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่มขึ้น/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วฟ้า มีความครบถ้วน และสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วฟ้า จึงวิเคราะห์สภาพปัญหา และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ โดยแบ่งตามรายด้าน ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหาพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ถนนสาธารณะบางสายทางไม่สะดวกและชำรุด
- ๑.๒ ไฟทางสาธารณะมีไม่เพียงพอ
- ๑.๓ น้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภคยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ
- ๑.๔ โทรศัพท์พื้นฐานและอินเทอร์เน็ตยังบริการไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ และบางพื้นที่ค่าใช้จ่ายในการติดตั้งสูง

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ราคาผลผลิตหรือพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ
- ๒.๒ รายได้ของประชาชนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ
- ๒.๓ ค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น

๓. ปัญหาด้านสังคม

๓.๑ การให้ความช่วยเหลือแก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ยังไม่ทั่วถึง

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

๔.๑ ประชาชนบางส่วนไม่สนใจการมีส่วนร่วมทางการเมือง

๔.๒ องค์กรภาคประชาชนขาดความเข้มแข็ง

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ น้ำในแม่น้ำไม่สะอาด ไม่สามารถนำมาใช้อุปโภคและบริโภคได้

๕.๒ แหล่งน้ำและลำคลองมีสภาพตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุม

๔.๒ ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปรับปรุงถนนที่ใช้มานานให้ดีขึ้น

๑.๒ เพิ่มไฟฟ้าสาธารณะตามถนนบางเส้น

๑.๓ น้ำสำหรับอุปโภคบริโภคยังมีปัญหาเรื่องของคุณภาพ

๑.๔ เพิ่มเติมระบบสื่อสารภายในชุมชน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ แก้ไขราคาผลผลิตหรือพืชผลทางการเกษตรที่ตกต่ำ

๒.๒ รายได้ของประชาชนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ

๒.๓ มีการสืบทอดการทำอาชีพเพื่อให้ประชาชนมีรายได้ที่สูงขึ้นเพื่อลดค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น

๓. ด้านสังคม

๓.๑ ตั้งกองทุนหรือหน่วยงานเพื่อประสานงานเกี่ยวกับชุมชนเพื่อให้สามารถเข้าถึงประชาชนในตำบลได้มากขึ้น

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

๔.๑ ให้องค์กรราชการประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึง

๔.๒ สร้างผู้นำให้สามารถดูแลและสร้างความเข้าใจให้กับประชาชนได้อย่างทั่วถึง

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ รณรงค์เกี่ยวกับการรักษาทรัพยากรน้ำ

๕.๒ ขุดลอกคูคลอง

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วฟ้าขึ้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลบางแก้วฟ้าคือ **“มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง เคารพเสียงประชาชน”** ประกอบนโยบายการพัฒนา ของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ใน สิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้าน อาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่ อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบล พระเพลิงเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลบางแก้วฟ้า ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- โครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมและระบบสาธารณูปโภค ได้มาตรฐาน สะดวก และปลอดภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

- ประชาชนมีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี เหมาะสมกับระดับของสังคม และ ปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีพ โดยเฉพาะกลุ่มเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส

- การดำรงชีวิตของประชาชนทั้งในระดับครอบครัว กลุ่ม องค์กร และหน่วยงาน ตั้ง บนความพอเพียง คือความพอประมาณ ความมีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี อยู่ภายใต้เงื่อนไขความรู้และ คุณธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา กีฬา วัฒนธรรมและประเพณี

- มุ่งเน้นจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน มีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา เสริมสร้าง ความเป็นเอกลักษณ์ของศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- เป็นตำบลน่าอยู่ในด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความอุดมสมบูรณ์พึ่งพาธรรมชาติ มากกว่าสารเคมี

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

- แหล่งท่องเที่ยวได้รับการจัดการและพัฒนา เกิดประโยชน์กับนักท่องเที่ยว ประชาชนในพื้นที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านบริหารจัดการ

- การบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วฟ้า ได้กำหนดภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยกำหนดภารกิจเป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ

และสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))

- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการของสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (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 รวมทั้งกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น เป็นภารกิจ ที่สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วฟ้าได้อย่างเกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพ ทั้งนี้ในการดำเนินภารกิจดังกล่าว ได้คำนึงถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วฟ้า

หมายเหตุ	- มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ - มาตรา ๑๖ หมายถึง พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙
-----------------	--

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วฟ้า มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

- (๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- (๓) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๔) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ภารกิจรอง

- (๑) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- (๒) ด้านการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๓) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและแผนอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วฟ้า

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมิน สถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ของหน่วยงาน ซึ่งจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis)

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส ซึ่งเกิดจากปัจจัยภายนอก เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกของหน่วยงานที่เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยโอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค ซึ่งเกิดจากปัจจัยภายนอก เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งหน่วยงานจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์การบริหารงาน ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

การวิเคราะห์จุดแข็ง (S = Strengths)	การวิเคราะห์จุดอ่อน (W = Weaknesses)
<p>๑. ถือปฏิบัติตามค่านิยม “รับใช้ประชาคือหน้าที่ บริการดีคือหลักการ” ปฏิบัติงานโดยยึดประชาชน เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา</p> <p>๒. บุคลากรมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ มุ่งมั่นที่จะ รับผิดชอบงาน เอาใจใส่ต่อหน้าที่ และทุ่มเทในการ ปฏิบัติงานเพื่อประชาชน</p> <p>๓. ผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจนในการบริหารงานและ ดำเนินงานตามนโยบายที่วางไว้</p> <p>๔. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลจากการเลือกตั้ง โดยตรงของประชาชน ประชาชนจึงมีโอกาสเลือกผู้ที่จะเข้ามาพัฒนาและแก้ไขปัญหาของประชาชน ตาม ความต้องการได้</p> <p>๕. หน่วยงานมีความเป็นอิสระในการบริหารงาน เกิด ความคล่องตัวในการบริหารจัดการ</p> <p>๖. มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงาน สำหรับท้องถิ่นโดยเฉพาะ และสามารถตราข้อบัญญัติ เพื่อบังคับใช้ได้ในพื้นที่</p> <p>๗. ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น มีความสัมพันธ์ ใกล้ชิดและเข้าถึงประชาชน</p>	<p>๑. บุคลากรขาดการฝึกอบรมในหลักสูตรเฉพาะ ตำแหน่ง</p> <p>อย่างต่อเนื่อง อาจเกิดปัญหาความไม่เข้าใจ ในงานที่มีการเปลี่ยนแปลงระเบียบ หรือวิธีปฏิบัติ</p> <p>๒. การแบ่งงานหรือมอบหมายงาน ตามโครงสร้างของ หน่วยงานยังมีความไม่ชัดเจน</p> <p>๓. ความไม่พร้อมในการปฏิบัติบางภารกิจ ที่รับถ่าย โอน</p> <p>๔. ข้อจำกัดด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่ไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริง</p> <p>๕. รายได้ที่จัดเก็บเองมีน้อย ต้องรอรับรายได้จากภาษี จัดสรรและเงินอุดหนุน</p> <p>๖. ปัญหาด้านการจัดเก็บขยะมูลฝอยในพื้นที่</p>

การวิเคราะห์โอกาส (O = Opportunities)	การวิเคราะห์อุปสรรค (T = Threats)
<p>๑. การกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลให้มีอำนาจหน้าที่มากขึ้น ตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ</p> <p>๒. รัฐบาลมีนโยบายในการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาในด้านต่าง ๆ รวมถึงเร่งรัดการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน</p> <p>๓. นโยบายในการบริหารงานสอดคล้องกับยุทธศาสตร์พัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด ภาคกลางตอนล่าง ๑ และยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครปฐม</p> <p>๔. มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพส่วนใหญ่ของประชาชน</p> <p>๕. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการได้รวดเร็วขึ้น และหลายช่องทางมากขึ้น</p> <p>๖. พื้นที่ตั้งอยู่ในเขตปริมณฑล ส่งผลให้เกิดความสะดวกในการคมนาคม การขนส่ง การเข้าถึงสถานที่ต่าง ๆ</p> <p>๗. มีหน่วยงานภาครัฐ ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีพของประชาชนตั้งอยู่ในพื้นที่ เช่น โรงพยาบาล สถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา</p> <p>๘. มีโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่ เป็นการสร้างโอกาสในการทำงานให้กับประชาชน</p> <p>๙. ประชาชนมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ไม่ปรากฏว่ามีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์</p>	<p>๑. สภาพภูมิประเทศ เป็นพื้นที่ราบลุ่ม เกิดอุทกภัยในช่วงเดือนกันยายน – พฤศจิกายน ของทุกปี</p> <p>๒. ราคาผลผลิตทางการเกษตรที่ไม่แน่นอน แต่ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น ส่งผลกระทบต่อรายได้ของประชาชน</p> <p>๓. สภาพภูมิอากาศที่เปลี่ยนแปลง ภาวะฝนทิ้งช่วง ประสบปัญหาความแห้งแล้งในการทำเกษตร และแหล่งน้ำใช้</p> <p>๔. ผลกระทบด้านมลพิษจากโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่ เช่น ปัญหาน้ำเสียลงสู่พื้นที่การเกษตร ปัญหามลพิษ ฝุ่นควัน เป็นต้น</p>

องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วฟ้า อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ซึ่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักงานปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา
๕. กองสวัสดิการสังคม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๕ ตำแหน่ง ๑๕ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา จำนวน ๒๘ ตำแหน่ง ๒๙ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วฟ้า มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วฟ้า

องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วฟ้า อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัด อบต.
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา
๕. กองสวัสดิการสังคม

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๑. สำนักงานปลัด อบต.	๑. สำนักงานปลัด อบต.	หมายเหตุ
- งานบริหารทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี	- งานบริหารทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี	
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง	
- งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	- งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง	
- งานก่อสร้างและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณูปโภค	- งานก่อสร้างและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณูปโภค	
๔. กองการศึกษา	๔. กองการศึกษา	
- งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	- งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๕. กองสวัสดิการสังคม	๕. กองสวัสดิการสังคม	
- งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์	- งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์	

๘.๒ วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วฟ้า ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งของภารกิจที่จะต้องดำเนินการในแต่ละส่วนราชการเสร็จสิ้นแล้ว และสามารถนำผลมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
	รวมนักบริหารงาน อบต.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	๑. สำนักงานปลัด								
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) งานบริหารทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔	ผู้ช่วยบุคลากร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๕	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
	งานนโยบายและแผน								
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๗	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
	งานกฎหมายและคดี								
๘	นิติกร (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
	รวมสำนักงานปลัด	๖	๖	๖	๖	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓ (ต่อ)

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	๒. กองคลัง								
๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) งานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๑๐	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้ บข.กสส.)
๑๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๑๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๑๓	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้ บข.กสส.)
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	รวมกองคลัง	๖	๖	๖	๖	-	-	-	-
	๓. กองช่าง								
๑๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) งานก่อสร้างและควบคุมอาคาร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๑๖	นายช่างโยธา (ชำนาญงาน) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๑๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา งานสาธารณูปโภค	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๑๘	ลูกจ้างประจำ พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๑๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๒๐	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
	รวมกองช่าง	๖	๖	๖	๖				

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓ (ต่อ)

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	๔. กองการศึกษา								
๒๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) งานบริหารการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม-
๒๒	ครู (คศ.๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๒๓	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-
๒๔	นักวิชาการการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม-
๒๕	ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
	รวมกองการศึกษา	๖	๖	๖	๖	-	-	-	-
	๕. กองสวัสดิการสังคม								
๒๖	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม-
๒๗	นักพัฒนาชุมชน (ชำนาญการ) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๒๘	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ -	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
	รวมรวมกองสวัสดิการสังคม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	-
	รวมทั้งสิ้น	๒๙	๒๙	๒๙	๒๙	-	-	-	-

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วฟ้า อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

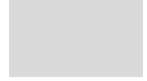
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน	ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า	เพิ่ม / ลด			ที่เพิ่มขึ้น (๒)			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
							ตำแหน่ง	ทั้งหมด	(คน)	(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒							
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๒๑,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๓๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๖๓๘,๒๘๐	๖๕๔,๗๒๐	๖๗๑,๑๖๐	-	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๗๘,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	-	
รวมส่วนนักบริหาร			๒	๒	๑,๐๐๐,๓๒๐	๒	๒	๒	-	-	-	๒๙,๒๘๐	๒๙,๗๖๐	๒๙,๘๘๐	๑,๐๒๙,๖๐๐	๑,๐๕๙,๓๖๐	๑,๐๘๙,๒๔๐		
สำนักงานปลัด อบต.																			
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๘๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	-	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๒๔๙,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๙๘,๔๔๐	-	
๕	นิติกร	ปก.	๑	๑	๒๗๑,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๙๘,๔๔๐	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๖	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๑๔,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๙,๗๖๐	๒๑๘,๑๖๐	๒๒๖,๙๒๐	-	
๗	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๒๐๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๓,๓๒๐	๒๓๒,๓๒๐	๒๔๑,๖๘๐	-	
๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๕๒,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๕๒๐	๑๖๔,๘๘๐	๑๗๑,๘๘๐	-	
รวมสำนักงานปลัด อบต.			๖	๖	๑,๔๗๓,๘๔๐	๖	๖	๖	-	-	-	๕๔,๐๐๐	๕๔,๘๔๐	๕๖,๑๖๐	๑,๕๒๗,๘๔๐	๑,๖๐๕,๐๐๐	๑,๖๖๑,๕๒๐		
กองคลัง																			
๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๓๐,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๓๔๑,๖๔๐	๓๕๓,๖๔๐	๓๖๕,๗๖๐		
๑๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ขก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ขอใช้บ.พ.ก.ส.ถ.	
๑๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ขง.	๑	-	๓๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ขอใช้บ.พ.ก.ส.ถ.	
ลูกจ้างประจำ																			
๑๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๒๕,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๘,๘๘๐	๘,๗๖๐	๒๓๑,๖๐๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๔๙,๒๔๐	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๔๒,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๖๘๐	๑๕๔,๖๘๐	๑๖๐,๙๒๐	-	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๙,๙๖๐	๑๕๕,๗๒๐	-	
รวมกองคลัง			๖	๓	๑,๕๘๙,๗๔๐	๖	๖	๖	-	-	-	๕๕,๑๒๐	๕๕,๑๒๐	๕๕,๖๐๐	๑,๕๓๔,๘๖๐	๑,๕๙๕,๔๒๐	๑,๖๕๐,๐๒๐	-	

๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

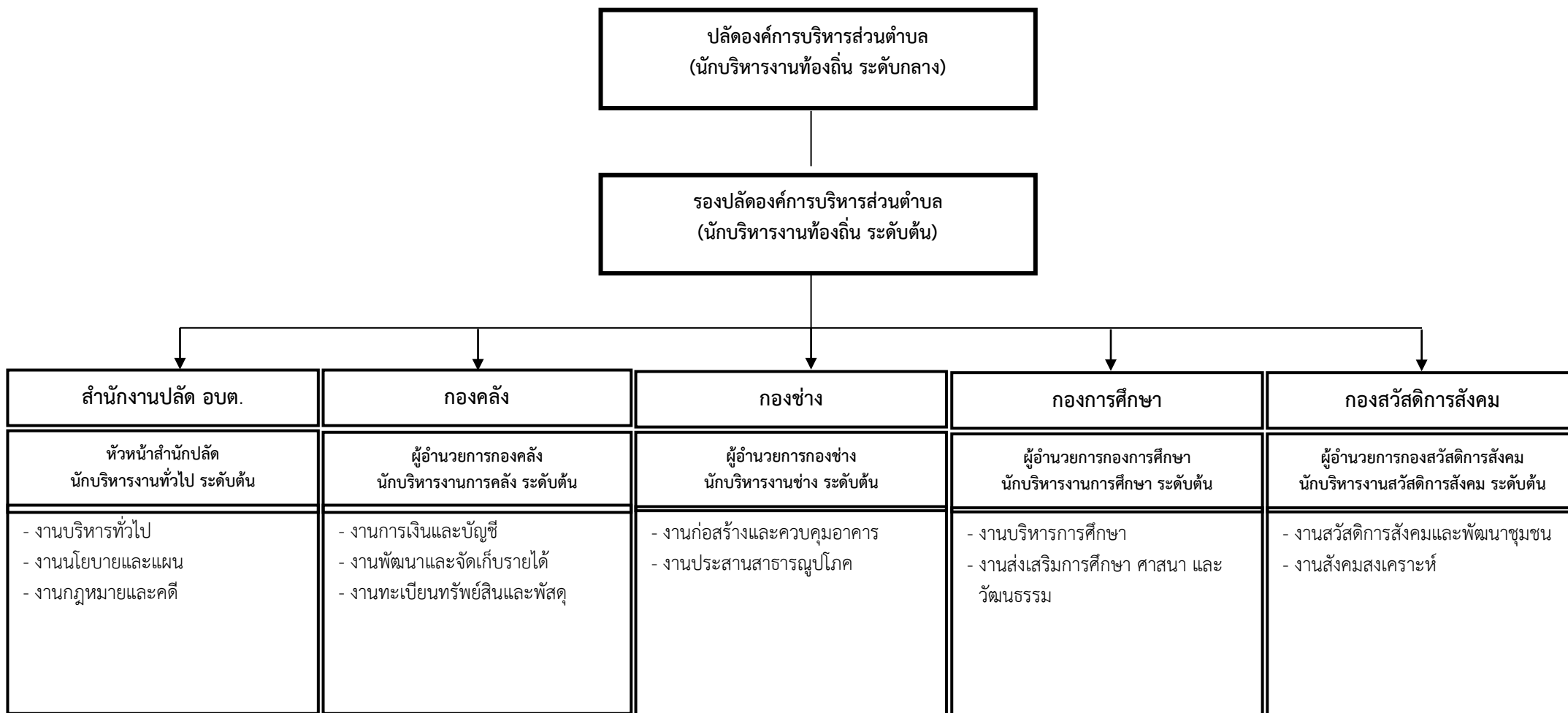
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง	อัตรากำลังคน	ภาระค่าใช้จ่าย	ค่าใช้จ่ายรวม (-)
-----	------------	-------	-------	------------------------	-----------------------------	--------------	----------------	-------------------

*****หมายเหตุ**

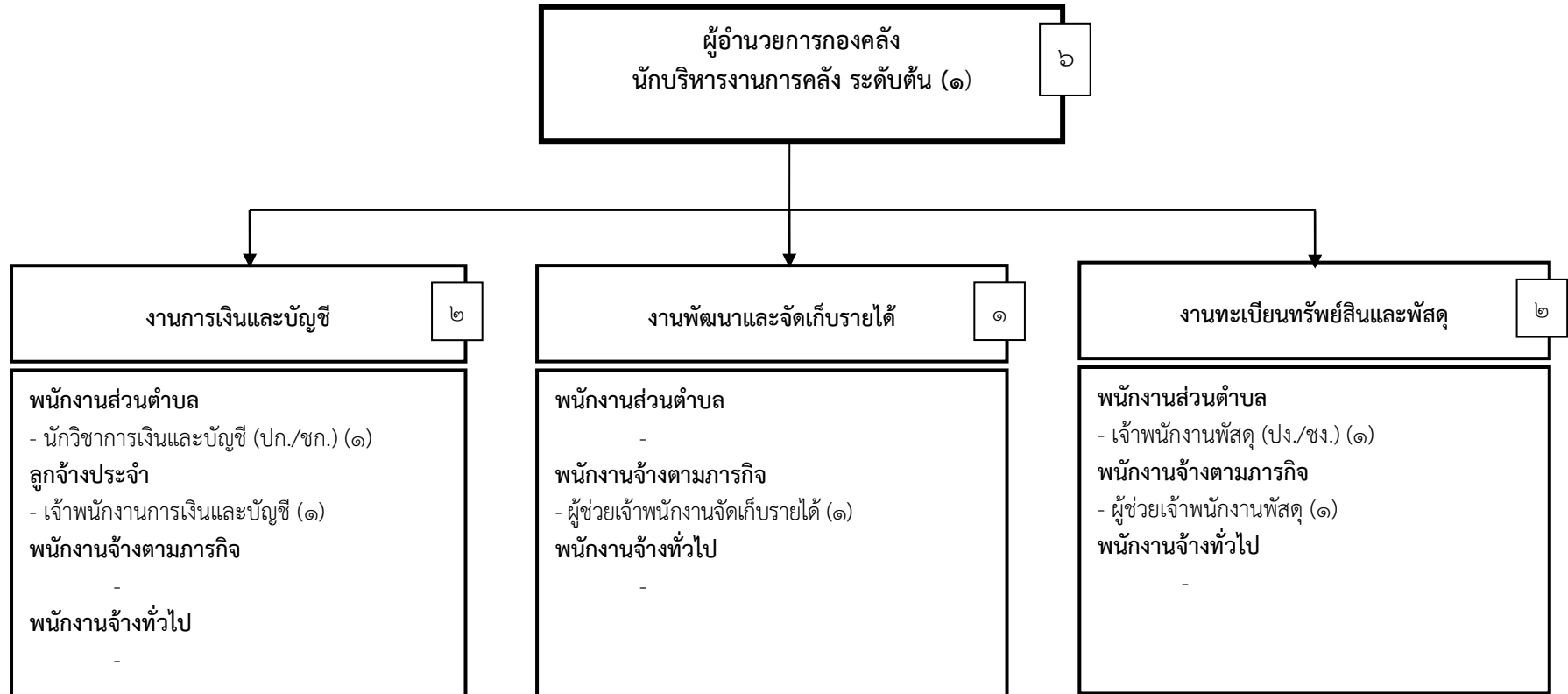
งบประมาณรายจ่าย ปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐	= ๒๔,๗๓๖,๐๐๐ บาท
ประมาณการรายจ่าย ปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑, (๒๔,๗๓๖,๐๐๐x๕%)	= ๒๕,๙๗๒,๘๐๐ บาท
ประมาณการรายจ่าย ปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒, (๒๕,๙๗๒,๘๐๐x๕%)	= ๒๗,๒๗๑,๔๔๐ บาท
ประมาณการรายจ่าย ปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒, (๒๗,๒๗๑,๔๔๐x๕%)	= ๒๘,๖๓๕,๐๑๒ บาท



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วฟ้าตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

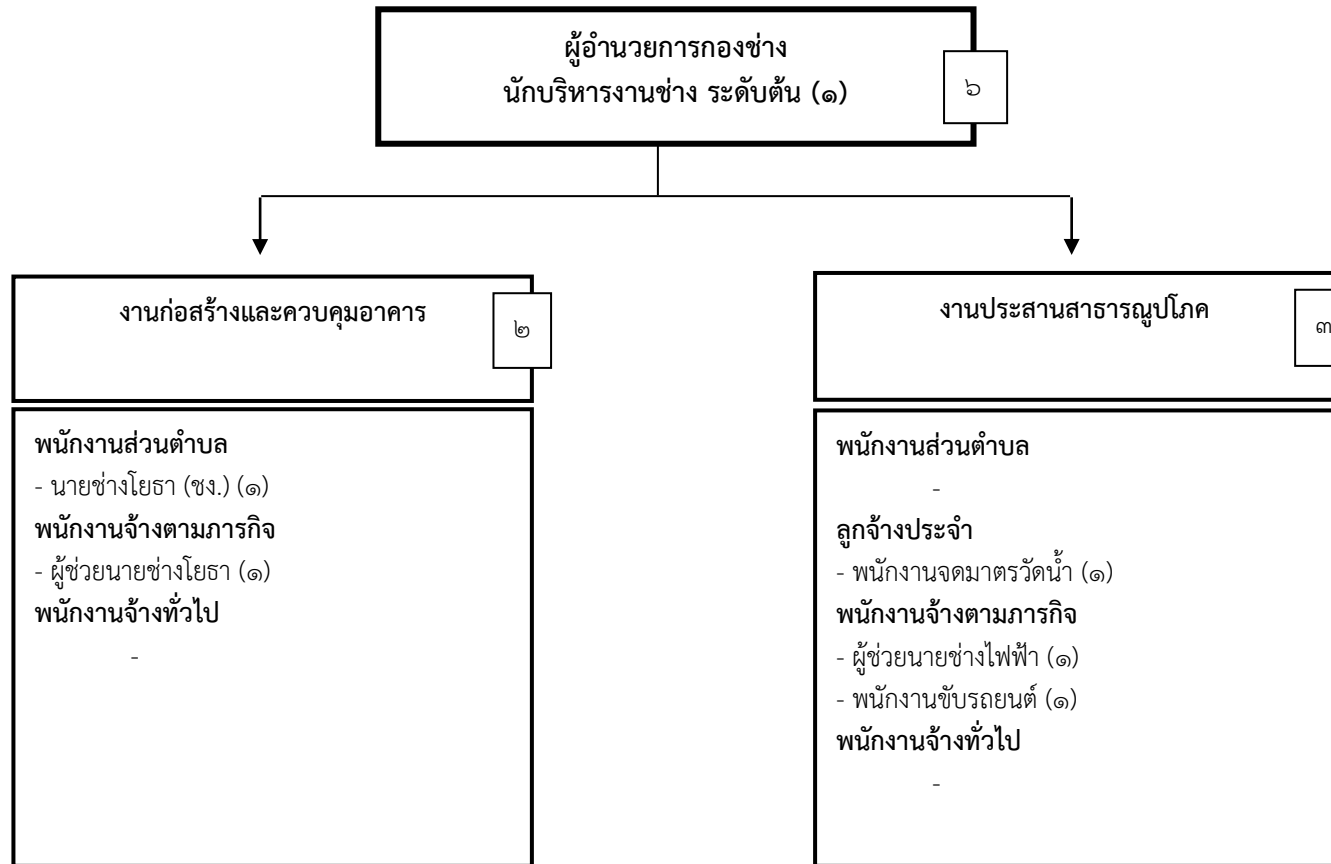


โครงสร้างกองคลัง



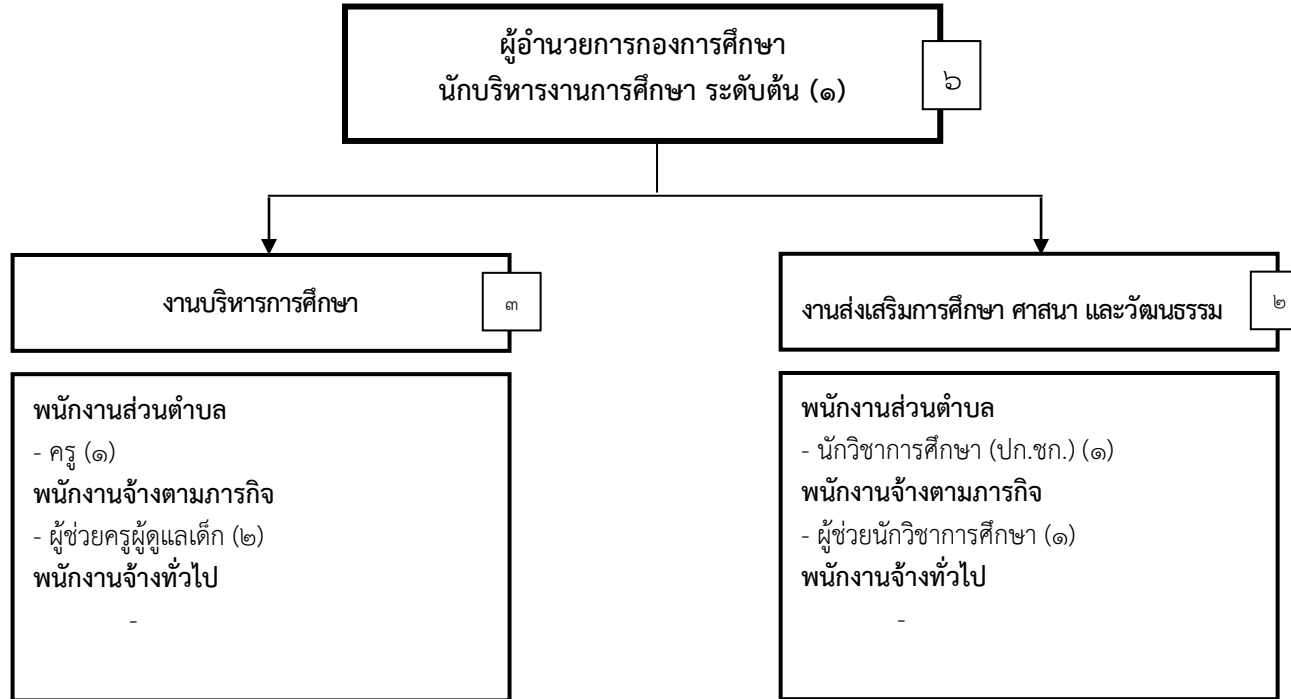
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	ชช.	ปง./ชง.	ปง.	ชง.	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน (คน)	๑	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๒	-

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	ชช.	ปง./ชง.	ปง.	ชง.	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน (คน)	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๓	-

โครงสร้างกองการศึกษา



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			ครู คศ.๑	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	ชช.	ปจ./ชง.	ปจ.	ชง.			อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน (คน)	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-	๓	-

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วฟ้า ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ ที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจของทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา ซึ่งกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยคำนึง ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ กำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องข้าราชการ/ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการ

ทุกระดับ

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจ ให้คำปรึกษาแนะนำและข้อมูลข่าวสาร

ด้านธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการอย่างเข้มข้น

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

และสู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย

โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและ

กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตาม

สถานการณ์การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รายละเอียดเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-พ.ศ.๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วฟ้า อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วฟ้า ได้มีกรอบและแนวทางในการมีจริยธรรมเพื่อยึดถือเป็นหลัก และแนวทางปฏิบัติ เป็นเครื่องกำกับ ความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วฟ้า ให้ปฏิบัติหน้าที่และดำเนินงานตามภารกิจต่างๆ ให้เป็นไปตาม กฎหมาย และระเบียบที่กำหนด เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล 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
