

แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี



องค์การบริหารส่วนตำบลบางชัน
อำเภอบางชัน จังหวัดนครศรีธรรมราช
(รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางชัน
อำเภอบางชัน จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน คาดหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับนี้จะเป็นเครื่องมือหรือกลไกที่สำคัญที่จะบริหารงานบุคคลขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ทุกประการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๗
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๒๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๓๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๖

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผล ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๙ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๑๐ เพื่อให้การวางแผนกำลังคนสอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลและแผนงบประมาณ โดยกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน)

๒.๑๑ เพื่อทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และการเกลี่ยงานและเกลี่ยคน เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้นเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและสภาพปัญหาของตำบลบางชั้น และข้อเท็จจริงต่าง ๆ ตามวิสัยทัศน์

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลบางชั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๖ เกณฑ์การคำนวณจำนวนตำแหน่ง ซึ่งส่วนราชการได้กำหนดขึ้นอาศัยเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นโดยการเปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่เดิมกับภาระงานที่ต้องทำ โดยคำนวณมาตรฐานการทำงานให้ได้ว่า คน ๑ คน ใน ๑ วัน สามารถทำงานในตำแหน่งได้มากน้อยเพียงใด และภาระงานทั้งปีจะมีจำนวนเท่าใด เพื่อที่จะคำนวณว่าใน ๑ ปี ใช้จำนวนคนเท่าใดต่อภาระงานนั้น และอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ในขณะนี้มีความน้อยกว่าเกณฑ์ที่คำนวณไว้หรือไม่

๓.๗ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๘ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้นได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

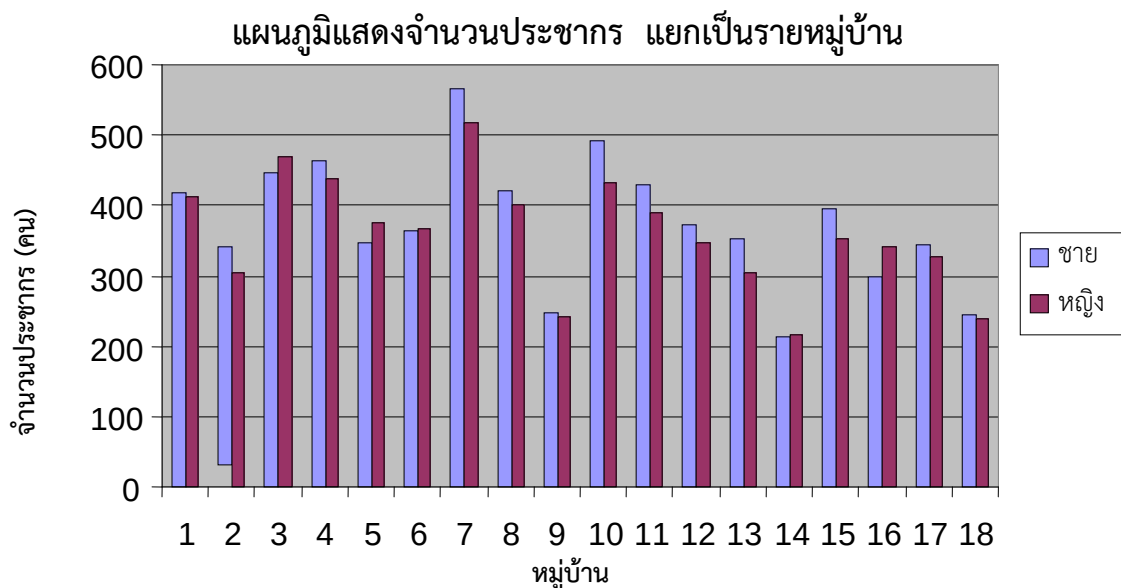
๔.๑ สภาพปัญหาของพื้นที่

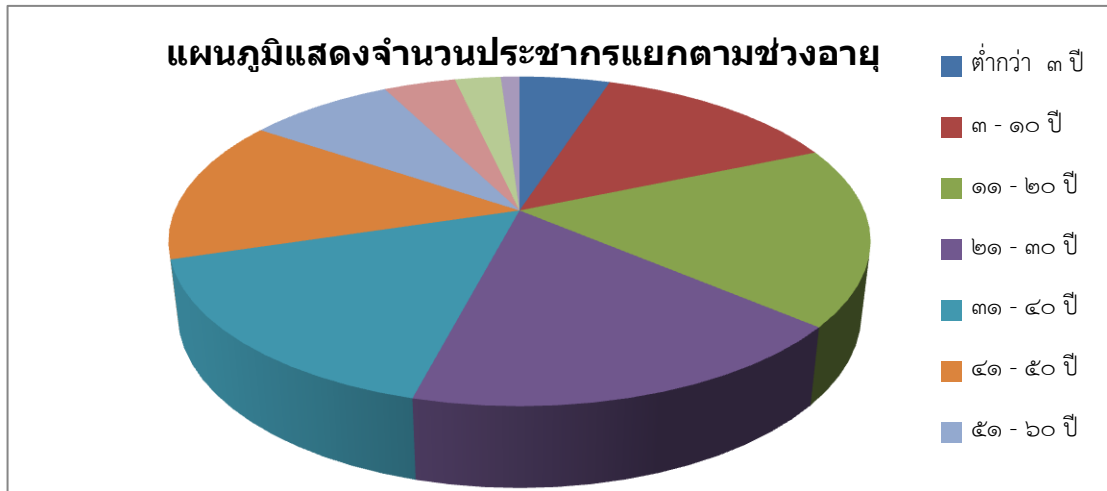
สภาพทั่วไป

ตำบลบางชั้น เป็นตำบลหนึ่งในสี่ตำบลของอำเภอบางชั้น สาเหตุที่ได้ตั้งชื่ออำเภอนี้ว่า “บางชั้น” เนื่องจากในการขอจัดตั้งตำบลใน พ.ศ. ๒๔๔๐ หลวงพำนักรนิคม (เที่ยง ณ นคร) นายอำเภอทุ่งสง สมัยนั้น ได้พิจารณาเห็นสมควรยกฐานะที่ตั้งอยู่บริเวณห้วยบางชั้นขึ้นเป็นตำบล เรียกว่า “ตำบลบางชั้น” โดยตั้งชื่อจากลักษณะภูมิประเทศตามธรรมชาติในบริเวณนั้น ซึ่งมีลำห้วยสายหนึ่งที่ไหลผ่านหมู่บ้านซึ่งบริเวณปากน้ำ คุ่งน้ำ (ลำห้วย ลำคลอง) ซึ่งเป็นร่องน้ำไหลผ่าน (เป็นบริเวณที่ว่างกับดักจับปลา) ชาวบ้านเรียกว่า “บาง” (น้ำ)

องค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้นตั้งอยู่เลขที่ ๕๑ หมู่ที่ ๘ ตำบลบางชั้น จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งมีระยะห่างจากที่ว่าการอำเภอบางชั้น ระยะทาง ๖ กิโลเมตร ยกฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๓๙ มีเขตการปกครองทั้งตำบลรวม ๑๘ หมู่บ้าน มีพื้นที่ประมาณ ๑๖๗ ตร.กม. มีสภาพพื้นที่สูงเชิงเขา พื้นที่ลาดชันเป็นแหล่งต้นน้ำลำธาร มีลำห้วยและคลองไหลผ่านหลายสาย สภาพดินโดยทั่วไปเป็นดินร่วน ส่วนทางด้านทิศตะวันตกสภาพดินเป็นดินแดง ตำบลบางชั้นเหมาะแก่การเพาะปลูกยางพารา กาแฟ และผลไม้ต่าง ๆ รวมทั้งพืชไร่และพืชผักพื้นที่ตำบลบางชั้นส่วนใหญ่เป็นป่าสงวนแห่งชาติ เกษตรกรส่วนใหญ่ไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน จึงมีการบุกรุกแผ้วถางเพื่อปลูกยางพาราและผลไม้อื่น ๆ ทำให้สภาพป่าลดน้อยลง

ประชากร จากข้อมูลของสำนักทะเบียนราษฎรของอำเภอบางชั้น เมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๕๖ ตำบลบางชั้นมีประชากรจำนวนทั้งสิ้น ๑๓,๖๑๓ คน จำแนกเป็นชาย ๖,๙๐๔ หญิง ๖,๗๐๙ คน และมีจำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น ๔,๒๓๗ ครัวเรือน





อาชีพ ประชากรส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลัก เช่น การทำสวนยางพารา ทำสวนปาล์ม ทำสวนผลไม้ เลี้ยงสัตว์ ปลูกผัก รับจ้าง (ภาคเกษตร) อื่น ๆ เป็นต้น

ด้านการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕ แห่ง มีสภานักเรียน ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๕๖ ดังนี้

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปากแพรก (หมู่ที่ ๑)	จำนวน ๗๙ คน
๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านควนตอ (หมู่ที่ ๔)	จำนวน ๒๕ คน
๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านไร่ยาว (หมู่ที่ ๖)	จำนวน ๓๕ คน
๔. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านไสเตอ้อย (หมู่ที่ ๑๑)	จำนวน ๓๙ คน
๕. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองเสาเหนือ (หมู่ที่ ๓)	จำนวน ๕๒ คน

ด้านศาสนา

วัด ๑ แห่ง ได้แก่	๑. วัดตันไทร (หมู่ที่ ๑)
สำนักสงฆ์ ๕ แห่ง ได้แก่	๑. สำนักสงฆ์ราชประชารธรรม (หมู่ที่ ๓)
	๒. สำนักสงฆ์ควนทองประชาสรรค์ (หมู่ที่ ๔)
	๓. สำนักสงฆ์ควนประ (หมู่ที่ ๗)
	๔. สำนักสงฆ์ไสเตอ้อย (หมู่ที่ ๑๑)
	๕. สำนักสงฆ์ถ้ำบุญรักษาภูผาราม (หมู่ที่ ๒)
มัสยิด ๒ แห่ง ได้แก่	๑. มัสยิดบ้านตันเหียง (หมู่ที่ ๑๒)
	๒. มัสยิดช่องเขางาม (หมู่ที่ ๑๕)
อื่นๆ ได้แก่	๑. ศาลาพ่อบ้านคล้ายวาจาสิทธิ์ (หมู่ที่ ๑๖)

ด้านสาธารณสุข มีสถานอนามัย ๒ แห่ง ได้แก่

๑. สถานอนามัยบ้านปากแพรก (หมู่ที่ ๑)
๒. สถานอนามัยบ้านคลองเสาเหนือ (หมู่ที่ ๓)

จำนวนผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ป่วย (ฐานข้อมูลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๗)

๑. ผู้สูงอายุ	จำนวน	๑,๑๓๑	คน
๒. คนพิการ	จำนวน	๑๕๐	คน
๓. ผู้ป่วยอื่นๆ	จำนวน	๑๔	คน

การคมนาคม มีพื้นที่ถนนเชื่อมโยงกันเป็นจำนวนมากในการติดต่อของราษฎรระหว่างหมู่บ้าน และมีถนนสายบ่อล้อ-ลำทับ เป็นถนนลาดยางสายหลักในการติดต่อระหว่างอำเภอ และจังหวัดอื่นๆ ผ่านตำบลกะปาง – ตำบลเขาโร อำเภอทุ่งสง, ตำบลบ้านลำนาว ตำบลบางชัน (ม. ๘,๑๒,๑๕) ตำบลดินอุดม อำเภอลำทับ ไปตัวเมืองกระบี่ ระยะทาง ๑๒ กม. โดยส่วนใหญ่เป็นถนนดินลูกรัง

สภาพปัญหาของพื้นที่

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. การคมนาคมไม่สะดวก เส้นทางบางเส้นทางไม่สามารถใช้สัญจรได้ตลอดทั้งปี ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการประกอบอาชีพและการลำเลียงผลผลิตทางการเกษตรออกสู่ตลาดเพื่อจำหน่าย
๒. แหล่งน้ำที่ใช้สำหรับการเกษตรกรรม ไม่เพียงพอ โดยเฉพาะในฤดูแล้ง ทำให้ไม่ผลได้รับความเสียหายมีผลผลิตน้อยลง
๓. ปัญหาการติดต่อสื่อสารไม่ทั่วถึง เนื่องจากหมายเลขโทรศัพท์มีจำนวนน้อยไม่ครอบคลุมพื้นที่ประสบปัญหาในการติดต่อสื่อสารกรณีจำเป็นเร่งด่วน
๔. ปัญหาสภาพภายในหมู่บ้านส่วนใหญ่มีสภาพเป็นถนนชั่วคราว ถนนดินลูกรัง ทำให้การสัญจรไปมาในช่วงฤดูฝนประสบปัญหามาก

ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๑. ปัญหาผลผลิตราคาตกต่ำ เนื่องจากการขาดการรวมกลุ่มที่ดี และการบริหารจัดการไม่ดี ประสิทธิภาพทำให้กลุ่มที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นไม่มีความเข้มแข็ง ซึ่งเป็นลักษณะกลุ่มชั่วคราว
๒. ขาดความรู้และประสบการณ์ในการบริหารจัดการกลุ่มที่มีคุณภาพ มีรายได้ต่ำกว่าที่น้ำจะเป็น ขายผลผลิตไม่ได้ราคา

ปัญหาด้านสังคม

๑. ปัญหาการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร สืบเนื่องจากปัญหาการคมนาคมไม่สะดวก ส่งผลในการติดต่อสื่อสารไม่สะดวกล่าช้า
๒. ปัญหาตัวแทนชุมชน ผู้นำชุมชน ยังให้ความสำคัญในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารไม่มากนัก ทำให้การประสานเป็นไปอย่างยากลำบาก
๓. ปัญหาด้านอบายมุข (เล่นการพนัน)
๔. ปัญหายาเสพติด
๕. ปัญหาสวัสดิการชุมชน
๖. ปัญหาด้านบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึง
๗. ปัญหาการรับรู้ ด้านข้อมูลข่าวสาร
๘. ปัญหาด้านการศึกษาในระบบและนอกระบบ

ปัญหาการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. ปัญหาการติดต่อสื่อสาร เเท่าที่ผ่านมามีประสบปัญหาความล่าช้า มีขั้นตอนมากมายไม่ได้รับการแก้ไข ในระบบของทางราชการ
๒. ปัญหาการติดต่อสื่อสารของหน่วยงานราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลประสบ ปัญหาในระดับหนึ่ง เนื่องจากหน่วยงานที่ต้องติดต่อประสานงานด้วย ยังมีความอคติต่อหน่วยงาน อบต. ตลอดทั้งพฤติกรรมของพนักงานมีค่านิยมปฏิบัติแบบเก่า มีความล่าช้า เกีย่งงาน ใช้เส้นสายในการติดต่อประสานงาน ไม่ยอมพัฒนาพฤติกรรมให้ดีขึ้น ในทางสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้สังคม
๓. ปัญหาขาดการประชาสัมพันธ์ที่ดี ไม่เปิดเผย มีความพยายามปกปิด ซึ่งเป็นวัฒนธรรมโบราณไม่สร้างสรรค์ให้สังคมที่ดี
๔. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในบทบาทอำนาจหน้าที่ ของตนเอง และไม่ให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเท่าที่ควร ภาระต่าง ๆ จึงตกอยู่กับเจ้าหน้าที่ ข้าราชการ พนักงาน
๕. นักการเมือง พยายามหลีกเลี่ยงการบังคับใช้กฎหมาย ไม่ยึดระเบียบในการปฏิบัติ ทำให้การบังคับใช้กฎหมายไม่ได้ผล
๖. พนักงานส่วนตำบล เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ดีพอ
๗. ปัญหาความซ้ำซ้อน ของนโยบายที่ไม่ชัดเจนทั้งในส่วนของกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น หน่วยงานส่วนกลาง หน่วยงานส่วนภูมิภาค จะถ่ายโอนงานให้หน่วยงานท้องถิ่น แทนหน่วยงานเดิม ทำให้ไม่มีความร่วมมืออย่างจริงจังที่จะพัฒนาสังคมประเทศชาติ
๘. พนักงานส่วนตำบล เจ้าหน้าที่ ขาดขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานเนื่องจากระเบียบกฎหมายไม่มี ความชัดเจน มีการแก้ไขบ่อยครั้งมากในแต่ละปี

ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์ เป็นปัญหาที่สืบเนื่องมาตั้งแต่อดีตที่ปล่อยให้พลละเลยขาดความเอาใจจริงของเจ้าหน้าที่ในอดีต ส่งผลกระทบถึงปัจจุบันที่ไม่สามารถดำเนินการได้ ประกอบกับกฎระเบียบต่าง ๆ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ดูแล รักษา แต่ไม่มีอำนาจในการจัดการแต่อย่างใด นับได้ว่าไม่สามารถแก้ไขได้ในระดับท้องถิ่นในปัจจุบัน
๒. ปัญหาปริมาณขยะมีมากขึ้น เนื่องจากลักษณะชุมชนที่อยู่หนาแน่น ประสบปัญหาการทิ้งขยะในบริเวณพื้นที่สาธารณะ หรือบริเวณไหล่ทางสาธารณะของชุมชน

๔.๒ ความต้องการของประชาชน

ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ก่อสร้างถนนถาวรในสายหลัก เช่น ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลาดยาง เพื่อให้สามารถใช้สัญจรไปมาได้ตลอดทั้งปี
๒. พัฒนาระบบการติดต่อสื่อสาร ขยายเขตจำนวนเลขหมายโทรศัพท์ให้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมด
๓. ปรับปรุงถนนภายในหมู่บ้านให้เหมาะสม โดยการจัดสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก และสร้างคูระบายน้ำเพื่อความสะดวกและสะอาดของชุมชน

๔. ก่อสร้างฝายน้ำล้น สระน้ำขนาดใหญ่ บำรุงดูแลรักษาแหล่งน้ำตามธรรมชาติ รวมทั้งขุดลอกคู คลองเพื่อรองรับภาวะน้ำท่วม และเพื่อกักเก็บน้ำไว้ใช้หน้าแล้ง

๕. ก่อสร้างและปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้านให้ได้มาตรฐาน และเพียงพอกับความต้องการของชุมชน ตลอดจนวางแผนก่อสร้างประปาขนาดใหญ่ในระดับตำบล เพื่อรองรับชุมชนที่จะขยายตัวในอนาคตและเพื่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่ดีกว่าในอนาคต

ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๑. ปรับปรุงระบบกลุ่มการผลิต พัฒนาการบริหารการจัดการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ผลผลิตที่ดีมีคุณภาพ และมีอำนาจในการต่อรองราคาสินค้า ให้ได้ราคาที่เหมาะสมยิ่งขึ้น

๒. จัดฝึกอบรม แนะนำ และการศึกษาดูงาน ให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นแนวทางให้ชุมชนได้พัฒนา และรวมกลุ่มเพิ่มมากขึ้น เพื่อยกระดับการมีรายได้เสริมให้แก่ครอบครัวและเศรษฐกิจโดยรวมของชุมชน

ความต้องการด้านสังคม

๑. ปรับปรุงระบบข้อมูลข่าวสาร ให้ประชาชนได้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารของราชการ ตลอดจนทั้งข้อมูลข่าวสารทั่วไป ได้อย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมในทุกพื้นที่

๒. ขยายการให้บริการทางการศึกษาระดับปฐมวัย

๓. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาทุกระดับ

ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

๑. ปรับปรุงระบบการทำงานของทางราชการ ให้มีความรวดเร็ว และถูกต้องมากยิ่งขึ้นโดยนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับปรุงระบบการทำงาน

๒. ประชาสัมพันธ์ มุ่งเน้นการประชาสัมพันธ์ที่สามารถเข้าถึงประชาชนให้มากที่สุด เปิดเผยแนะนำ ให้ความรู้สมัยใหม่เพิ่มขึ้น เช่น การจัดทำประชาคมทั้งในระดับหมู่บ้าน และระดับตำบล เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมของประชาชนให้เพิ่มมากขึ้น

๓. ปรับปรุงกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้สมาชิก อบต. ตัวแทนของชุมชนให้มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบและดูแลชุมชนของตนเอง ตลอดจนช่วยประสานงานระหว่างพนักงานเจ้าหน้าที่ ให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๔. จัดฝึกอบรม สัมมนา ความรู้ใหม่ ๆ ให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงระบบการทำงานให้ดียิ่งขึ้น รวดเร็ว และบริการประชาชนอย่างทั่วถึง

๕. ปรับปรุงระบบระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ให้มีการกระจายอำนาจระหว่างพนักงาน เจ้าหน้าที่กับนักการเมืองในทุกระดับ เพื่อป้องกันปัญหาการใช้อำนาจในทางที่ผิด

๖. ปรับปรุงระบบโครงสร้าง งบประมาณ รายได้ บุคลากร ให้มีความเหมาะสมกับศักยภาพของพื้นที่ตลอดทั้งความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของราชการ

ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ดำเนินการแก้ไขเกี่ยวกับเอกสารสิทธิในที่ดินให้ชัดเจน ตลอดจนการแก้ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์ให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้ซึ่งต้องประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ของส่วนรวมและการจัดการที่ถูกต้องในอนาคต

๒. ดูแล รักษา ป้องกัน ให้ป่าชุมชนมีความอุดมสมบูรณ์ ขยายเขตพื้นที่ป่าให้มากขึ้น และพัฒนาสวนป่าเป็นป่าเศรษฐกิจเพื่อชุมชน มีความหลากหลายทางพันธุ์พืช พันธุ์สัตว์ โดยมีประชาชน ชุมชน ดูแล รักษา ร่วมกับองค์กรท้องถิ่น

๓. จัดสร้างระบบการกำจัดขยะที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อแก้ปัญหาที่มีอยู่ และรองรับการขยายตัวชุมชน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ มาตรา ๖๖ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม และมาตรา ๖๗ องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล โดยวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางการคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมสาธารณูปโภค และสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น เป็นภารกิจหลักตามมาตรา มาตรา ๖๗

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
๔. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
๕. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
๖. การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
๔. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
๒. การคุ้มครองดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
๓. การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
๔. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
๕. การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
๖. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
๒. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
๔. ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
๕. การส่งเสริม การฝึกอบรม และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๑๖))
๖. การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
๗. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
๘. การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
๒. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))
๓. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
๔. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
๓. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
๔. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
๔. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
๕. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้นได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้อง กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย ของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๕.๒ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามตามภารกิจ SWOT

ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- จุดแข็ง (Strength=s)

- ๑) มีเส้นทางคมนาคมที่เชื่อมโยงกันภายในตำบล ทำให้ประชาชนมีความสะดวกใน การสัญจรและขนส่งสินค้าทางการเกษตรออกสู่ตลาด
- ๒) ประชาชนส่วนใหญ่มีไฟฟ้าใช้ในครัวเรือน

- จุดอ่อน (Weakness=W)

- ๑) โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็น หลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน
- ๒) บางครัวเรือนยังขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
- ๓) บางพื้นที่มีไฟฟ้าใช้ไม่ทั่วถึง

- โอกาส (Opportunity=O)

- ๑) การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนประเทศไทยตั้งเป้าศูนย์กลางโลจิสติกส์ และศูนย์กลาง การท่องเที่ยว
- ๒) การประสานงานเพื่อขยายเขตไฟฟ้าให้ทั่วถึง

- อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑) สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่สูง ทำให้การกักเก็บน้ำทำได้ยาก
- ๒) ในการก่อสร้างถนนต้องใช้งบประมาณมาก

ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม

- จุดแข็ง (Strength=s)

- ๑) ประชาชนส่วนใหญ่มีความรู้และการศึกษา
- ๒) มีสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ
- ๓) ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบสานประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๔) มีศาสนสถานซึ่งเป็นศูนย์รวมจิตใจของคนในชุมชน
- ๕) ประชาชนมีสุขภาพอนามัยดี

- จุดอ่อน (Weakness=W)

- ๑) การรับเอาวัฒนธรรมทางตะวันตกมาใช้ในการดำเนินชีวิตทำให้วิถีชีวิตของชุมชนเปลี่ยนไป
- ๒) ความชำนาญในการสื่อสารภาษาต่างประเทศ

- โอกาส (Opportunity=O)

- ๑) การขยายโอกาสทางการศึกษาของรัฐบาล
- ๒) การกระจายอำนาจให้ อบต.มีอำนาจหน้าที่จัดการศึกษา การส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการบริการสาธารณะ
- ๓) มีกลุ่มองค์กรที่เข้มแข็ง
- ๔) ส่งเสริมการศึกษาภาษาต่างประเทศเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

- อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑) ค่านิยมทางวัตถุและบริโภคฟุ่มเฟือยแพร่กระจายมากขึ้น
- ๒) การแพร่กระจายของสื่อต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อเด็กและเยาวชน
- ๓) ในการพูดคุยสื่อสารประจำวันยังไม่มีการใช้ภาษาต่างประเทศ

ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

- จุดแข็ง (Strength=s)

- ๑) มีพืชเศรษฐกิจหลายอย่าง ได้แก่ ยางพารา ปาล์มน้ำมัน กาแฟและผลไม้
- ๒) ประชาชนมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต
- ๓) ในพื้นที่มีแรงงานและฝีมือจำนวนมาก

- จุดอ่อน (Weakness=W)

- ๑) ขาดแคลนน้ำที่ใช้ในการเกษตร
- ๒) การขนส่งสินค้าออกสู่ตลาดไม่

- โอกาส (Opportunity=O)

- ๑) มีถ้ำหลายแห่งที่สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ
- ๒) มีสภาพพื้นที่เหมาะในการทำการเกษตร
- ๓) ประเทศไทยตั้งเป้าเป็นประเทศอุตสาหกรรมควบคู่กับเกษตรกรรมภายในปี ๒๕๖๓

- อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑) ราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- จุดแข็ง (Strength=S)

๑) มีพื้นที่ป่าต้นน้ำลำธาร

- จุดอ่อน (Weakness=W)

๑) ประชาชนบางส่วนบุกรุกแผ้วถางทำลายป่า เพื่อทำการเกษตร

๒) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓) การปล่อยน้ำเสียลงสู่แหล่งน้ำสาธารณะ

- โอกาส (Opportunity=O)

๑) การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๒) กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

- อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑) การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

ด้านด้านการเมือง การบริหาร

- จุดแข็ง (Strength=S)

๑) มีวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือต่าง ๆ พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน

๒) มีโครงสร้างองค์กรชัดเจน มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ

๓) มีการแบ่งแยก/มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน

๔) บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการทำงาน

๕) มีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๖) มีระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

๗) มีการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

- จุดอ่อน (Weakness=W)

๑) มีงบประมาณไม่เพียงพอในการบริหารงาน

๒) มีพื้นที่ในเขตรับผิดชอบจำนวนมาก ไม่สามารถบริหารหาพัฒนาให้เป็นไปอย่างทั่วถึง และครอบคลุม

๓) ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๔) ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

- โอกาส (Opportunity=O)

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ระดับชาติที่รัฐบาล และระดับจังหวัด มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

- อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑) กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้ขาดความชัดเจนในการปฏิบัติงาน

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

จากการที่กฎหมายกำหนดให้ อบต.มีบทบาทหน้าที่ที่ต้องทำ และที่อาจจะกระทำประกอบกับภารกิจเกี่ยวกับการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่สู่ท้องถิ่น จากกระทรวง ทบวง กรม ต่างๆ ตามแผนปฏิบัติการ ๖ ด้าน รวม ๒๔๕ ภารกิจ ๕๐ กรม ๑๑ กระทรวง

ดังนั้น การที่องค์กรบริหารส่วนตำบลบางชั้น จะสามารถปฏิบัติงานได้ตามภารกิจอย่างครบถ้วน มีคุณภาพที่มาตรฐานปัจจัยสำคัญที่สุด คือ บุคลากรมีเพียงพอแก่การปฏิบัติงานตามภารกิจหรือไม่ โครงสร้างบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ไม่สามารถที่จะรองรับภารกิจเหล่านี้ได้ จำเป็นต้องจัดโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ ดังนี้

มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

มาตรา ๖๗ ภายใต้ข้อบังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตาม

ความจำเป็นและสมควร

มาตรา ๖๘ ภายใต้ข้อบังคับกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) ให้มีหรือบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

๖.๑ การกิจหลัก

- ๑) งานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการสาธารณสุข
- ๒) งานพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๓) งานพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากร

- ๔) งานรักษาความสงบเรียบร้อยและการบรรเทาสาธารณภัย
- ๕) งานพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๖.๒ การกิจรอง

- ๑) งานฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๒) งานส่งเสริมการเกษตร
- ๓) งานสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๔) งานพัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพ

๖.๓ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน วิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่น

“สาธารณูปโภคทั่วถึง ชุมชนเข้มแข็ง เศรษฐกิจก้าวหน้า ร่วมรักษาสิ่งแวดล้อม”

พันธกิจการพัฒนาท้องถิ่น

- ๑) พัฒนาเส้นทางคมนาคมให้มั่นคงถาวร สามารถใช้งานได้ทุกฤดูกาล
- ๒) พัฒนาสาธารณูปโภค สาธารณูปการขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง
- ๓) พัฒนาสังคมและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน
- ๔) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕) ส่งเสริมการประกอบอาชีพและพัฒนาความรู้ด้านการเกษตร
- ๖) อนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- ๗) การบริหารจัดการองค์การอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

- ๑) การคมนาคมสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย
- ๒) มีสาธารณูปโภค สาธารณูปการขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง
- ๓) ประชาชนในพื้นที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนเข้มแข็ง
- ๔) ประชาชนในพื้นที่มีการศึกษาและร่วมสืบสานประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕) ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพียงพอ
- ๖) ประชาชนมีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมในการดูแล อนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๗) องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน
ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐)

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	๑. พัฒนาเส้นทางคมนาคมให้มั่นคงถาวร ๒. พัฒนาสาธารณูปโภค สาธารณูปการขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง
๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม	๑. ส่งเสริมการศึกษาแก่เด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป ๒. ส่งเสริมศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ๓. ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ ๔. ส่งเสริมสุขภาพอนามัย ควบคุมและป้องกันโรคต่างๆในชุมชน ๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการสังคมสงเคราะห์แก่ เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ด้อยโอกาส ๖. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ๗. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. การพัฒนาเศรษฐกิจ	๑. ส่งเสริมการประกอบอาชีพและพัฒนาความรู้ด้านการเกษตร ๒. จัดให้มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้ทั่วถึงและเพียงพอ ๓. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ
๔. การพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ	๑. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ ๒. การอนุรักษ์ ป่าไม้ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การพัฒนาการเมือง การปกครอง และการบริหารจัดการองค์กร	๑. พัฒนาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ๒. พัฒนาการบริหารจัดการของ อบต. ให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส ๓. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ๔. ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) กองคลัง
- ๓) ส่วนโยธา
- ๔) ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลจำนวนทั้งสิ้น ๒๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๙ อัตรา

แต่เนื่องจากการวิเคราะห์ภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันที่มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ประกอบกับข้อมูลสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการวิเคราะห์ได้ว่า จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจเพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จของยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ดังนี้

๑. ส่วนโยธา กำหนดตำแหน่ง วิศวกรโยธา ๓-๕/๖ว จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น จากการประกาศให้เขตพื้นที่ อำเภอบางขันเป็นเขตพื้นที่ควบคุมอาคาร

๒. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ต่อไป

ทั้งนี้ การกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ในครั้งนี้ เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้วิเคราะห์เกลี่ยตำแหน่งว่างเป็นอันดับแรก คือ ยุบเลิกตำแหน่งช่างโยธา ๑-๓/๔ จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ๑ อัตรา และจะยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างเมื่อตำแหน่งว่าง ซึ่งได้กำหนดปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งและส่วนงาน ปรากฏในภาคผนวก ก

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหา และภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการ ทั้ง ๗ ด้าน ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ องค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ กำหนดงานและกำหนดตำแหน่งของพนักงานให้ตรงกับภารกิจตามและยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. ส่วนโยธา ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๓. ส่วนโยธา ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
๔. ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔. ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๕๕ - ๒๕๕๗)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)	หมายเหตุ
นักบริหารงาน อบต. ๘ (ปลัด อบต.)(๑)	นักบริหารงาน อบต. ๘ (ปลัด อบต.)(๑)	
นักบริหารงาน อบต. ๗ (รองปลัด อบต.)(๑)	นักบริหารงาน อบต. ๗ (รองปลัด อบต.)(๑)	
สำนักงานปลัด อบต.	สำนักงานปลัด อบต.	
-นักบริหารงานทั่วไป ๖ (หน.สป.) (๑)	-นักบริหารงานทั่วไป ๖ (หน.สป.) (๑)	
งานบริหารงานทั่วไป	งานบริหารงานทั่วไป	
-บุคลากร ๗ว (๑)	-บุคลากร ๗ว (๑)	
-เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๓-๕/๖ว (๑)	-เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๓-๕/๖ว (๑)	
-ภารโรง (๑)	-ภารโรง (๑)	
-ผู้ช่วยบุคลากร (๑)	-ผู้ช่วยบุคลากร (๑)	
-ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (๑)	-ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (๑)	ว่างให้ยุบเลิก
-พนักงานขับรถยนต์ (๑)	-พนักงานขับรถยนต์ (๑)	
	-ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป (๑)	กำหนดเพิ่ม
งานนโยบายและแผน	งานนโยบายและแผน	
-เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๓-๕/๖ว	-เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๓-๕/๖ว	
-เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ๑-๓/๔ (๑)	-	ยุบเลิก
-ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)	-ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)	
-ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล (๑)	-ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล (๑)	ว่างให้ยุบเลิก
งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
-นักพัฒนาชุมชน ๓-๕/๖ว (๑)	-นักพัฒนาชุมชน ๓-๕/๖ว (๑)	
-เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๒-๔/๕ (๑)	-เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๒-๔/๕ (๑)	
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)	-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)	
กองคลัง	กองคลัง	
-นักบริหารงานการคลัง ๗ (ผอ.กองคลัง) (๑)	-นักบริหารงานการคลัง ๗ (ผอ.กองคลัง) (๑)	
งานการเงิน	งานการเงิน	
-นักวิชาการคลัง ๓-๕/๖ว (๑)	-นักวิชาการคลัง ๓-๕/๖ว (๑)	
-ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (๑)	-ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (๑)	
งานบัญชี	งานบัญชี	
-นักวิชาการเงินและบัญชี ๓-๕/๖ว (๑)	-นักวิชาการเงินและบัญชี ๓-๕/๖ว (๑)	
งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	
-เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๒-๔/๕ (๑)	-เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๒-๔/๕ (๑)	
-ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (๑)	-ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (๑)	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๕๕ – ๒๕๕๗)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๕๘ – ๒๕๖๐)	หมายเหตุ
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
- นักวิชาการพัสดุ ๓-๕/๖ว (๑)	- นักวิชาการพัสดุ ๓-๕/๖ว (๑)	
- เจ้าพนักงานธุรการ ๒-๔/๕ (๑)	- เจ้าพนักงานธุรการ ๒-๔/๕ (๑)	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)	
ส่วนโยธา	ส่วนโยธา	
- นักบริหารงานช่าง ๗ (หน.ส่วนโยธา) (๑)	- นักบริหารงานช่าง ๗ (หน.ส่วนโยธา) (๑)	
งานก่อสร้าง	งานก่อสร้าง	
- นายช่างโยธา ๒-๔/๕ (๑)	- นายช่างโยธา ๒-๔/๕ (๑)	
- ช่างโยธา ๑-๓/๔ (๑)	-	ยุบเลิก
- ผู้ช่วยช่างโยธา (๑)	- ผู้ช่วยช่างโยธา (๑)	
- ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (๑)	- ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (๑)	
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (๑)	- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (๑)	ว่างให้ยุบเลิก
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (๑)	- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (๑)	
งานออกแบบและควบคุมอาคาร	งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
	- วิศวกรโยธา ๓-๕/๖ว (๑)	กำหนดเพิ่ม
ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
- นักบริหารการศึกษา ๖ (หน.ส่วนการศึกษาฯ) (๑)	- นักบริหารการศึกษา ๖ (หน.ส่วนการศึกษาฯ) (๑)	
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
- นักวิชาการศึกษา ๓-๕/๖ว	- นักวิชาการศึกษา ๓-๕/๖ว	
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (๑)	- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (๑)	
งานบริหารการศึกษา	งานบริหารการศึกษา	
- ครู คศ.๑ (๒)	- ครู คศ.๑ (๒)	เงินอุดหนุน
- ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) (๑)	- ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) (๑)	เงินอุดหนุน
- ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑)	- ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑)	เงินอุดหนุน
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๘)	- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๘)	เงินอุดหนุน
- ติวเตอร์ที่ดูแลเด็กเล็ก (ครูผู้ดูแลเด็ก) (๑)	- ติวเตอร์ที่ดูแลเด็กเล็ก (ครูผู้ดูแลเด็ก) (๑)	
หน่วยตรวจสอบภายใน	หน่วยตรวจสอบภายใน	
งานตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	
- เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ๓-๕/๖ว (๑)	- เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ๓-๕/๖ว (๑)	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

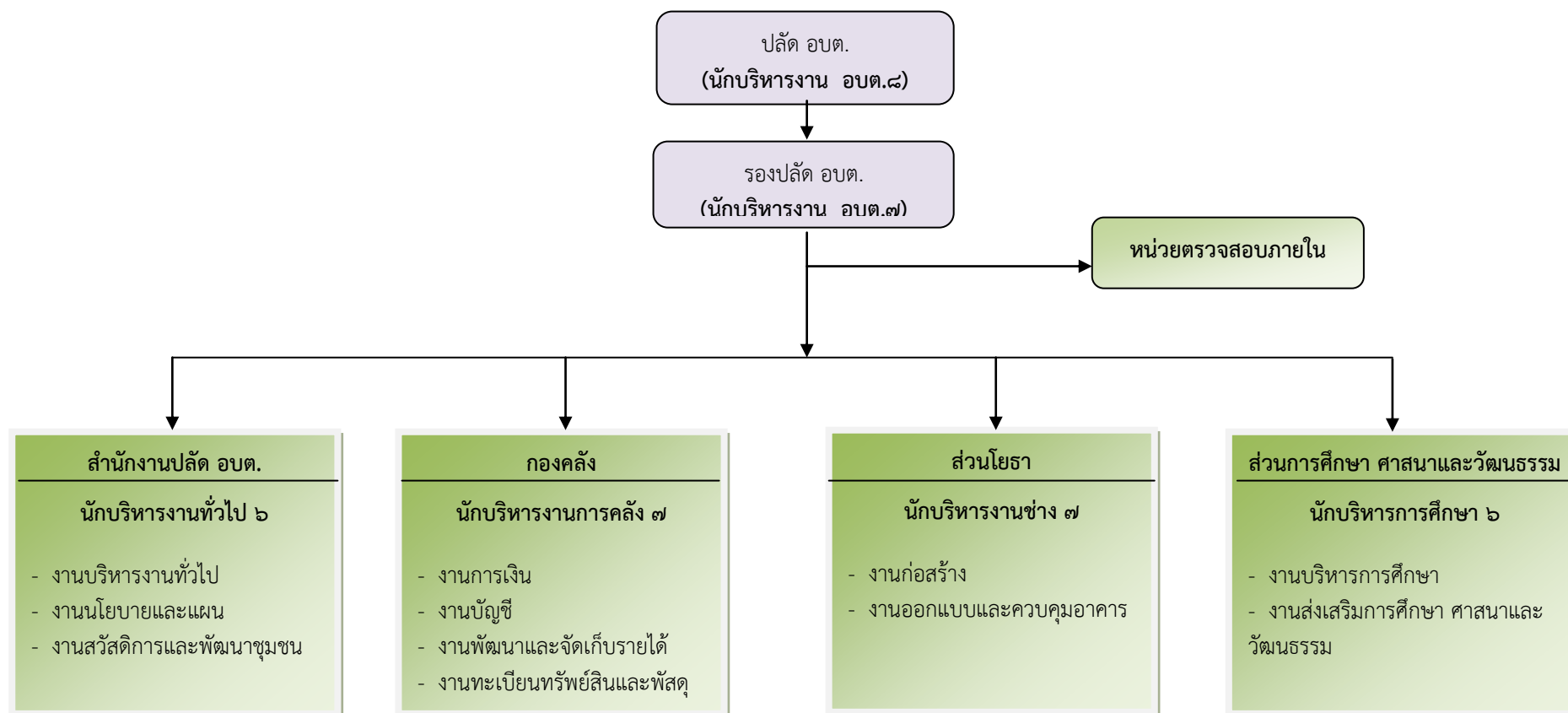
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.๘)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รอง ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป ๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
บุคลากร ๗ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ๑-๓/๔	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
ลูกจ้างประจำ								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยบุคลากร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ๗ (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ส่วนโยธา (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ๗ (หน.ส่วนโยธา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ช่างโยธา ๑-๓/๔	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกล(ขนาดกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)</u>								
นักบริหารการศึกษา ๖ (หน.ส่วนการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๑)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๑	๕	๕	๕	+๔	-	-	เงินอุดหนุน *เงินอุดหนุน
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างยุบเลิก
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๘	๘	๘	๘	-	-	-	เงินอุดหนุน
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ที่ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็กเล็ก(ผู้ดูแลเด็ก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๙	๕๑	๕๑	๕๑	+๒	-	-	

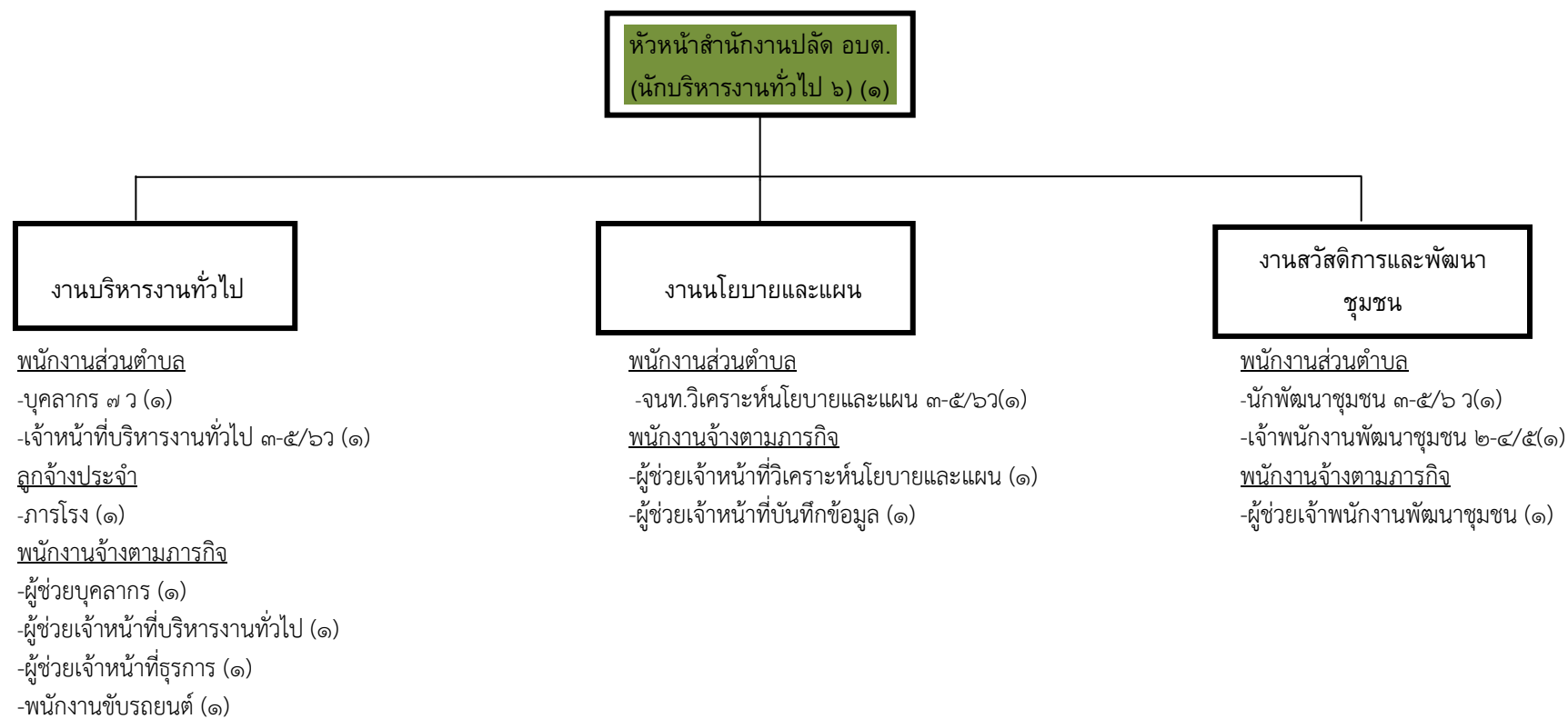
หมายเหตุ: *กำหนดตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก เพิ่มจำนวน ๔ อัตรา ตามมติ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา ครั้งที่ ๙/๒๕๕๗
เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๗ และหนังสือ ที่ นส ๐๐๒๓.๓/ว ๓๓๘๖ ลว ๑๖ กันยายน ๒๕๕๗

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น

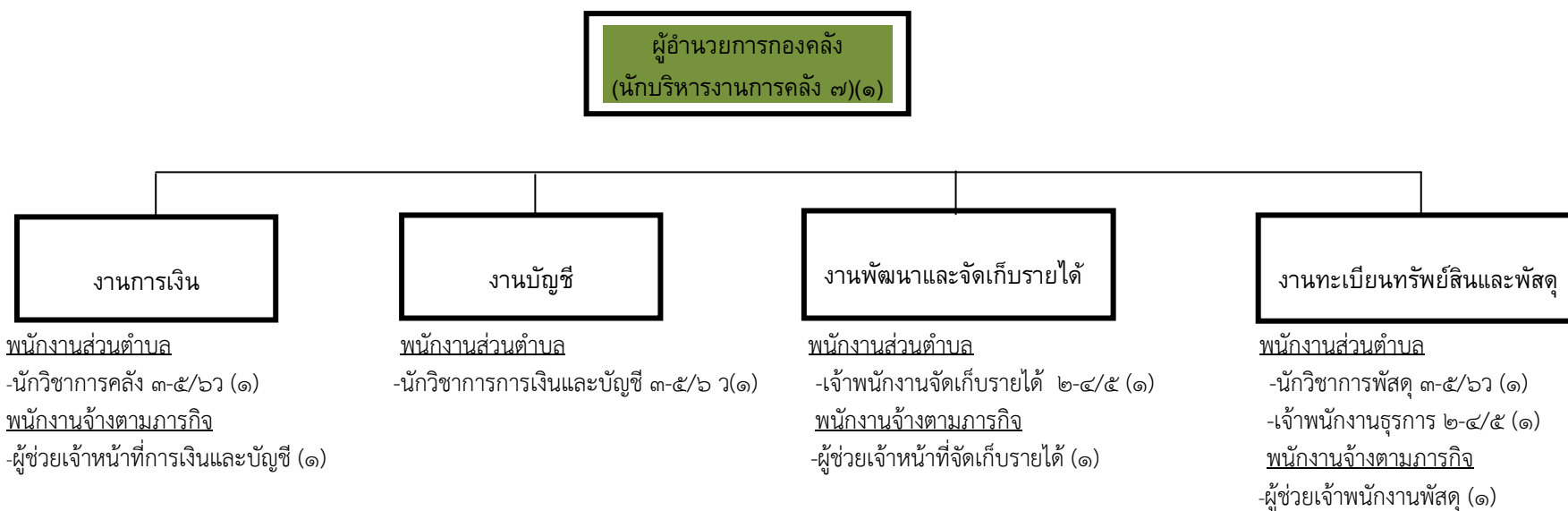


โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน



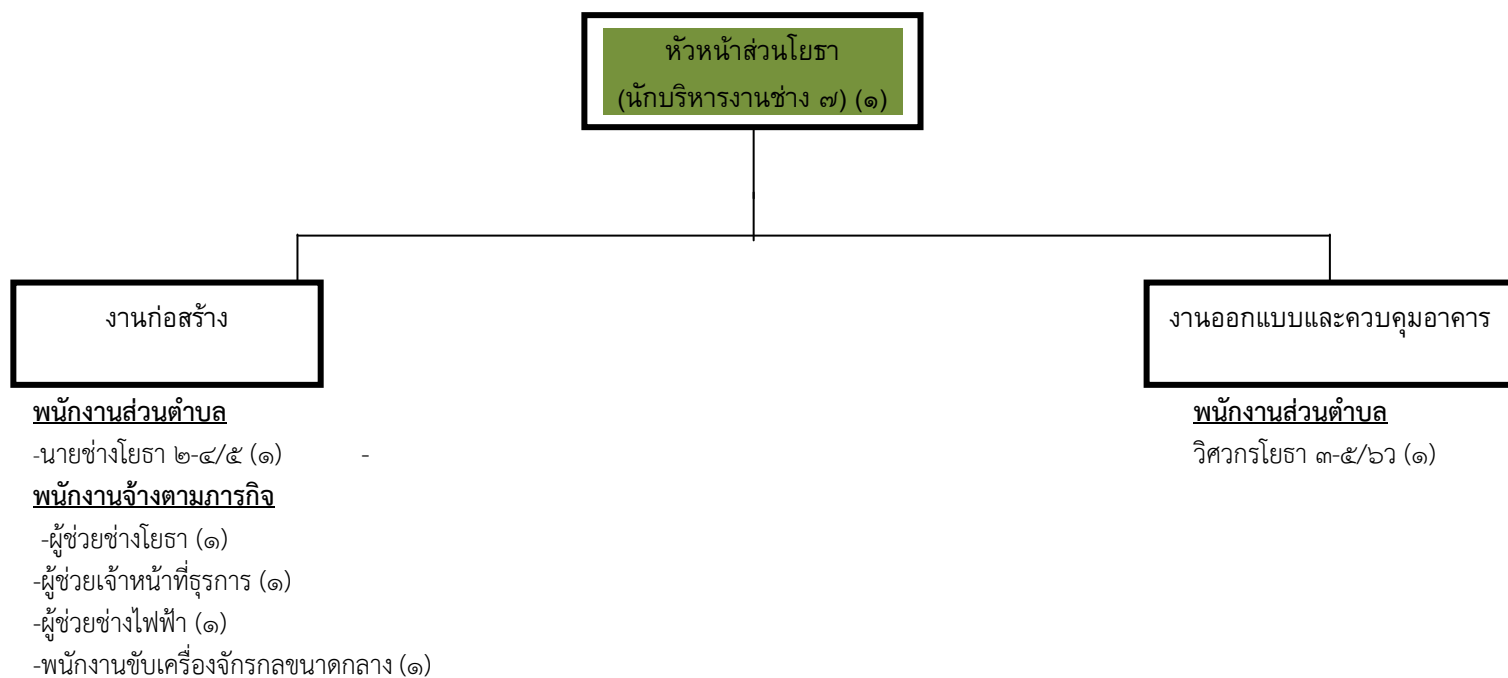
ระดับ	๖	๗	๖	๕	๔	๓	๒	๑	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๑	๒	๑	-	-	-	๑	๗	-

โครงสร้างกองคลัง
องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน



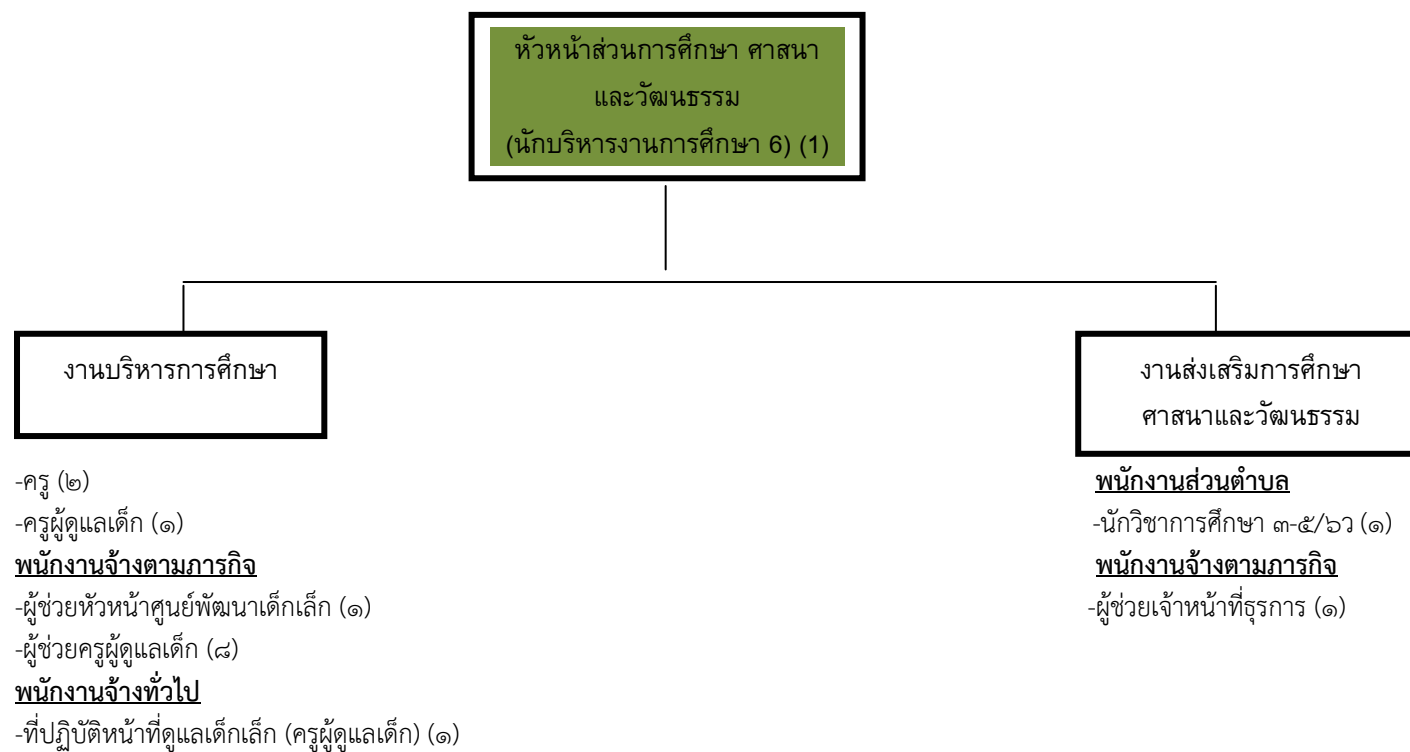
ระดับ	๗	๖	๕	๔	๓	๒	๑	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	๓	-	-	๒	-	-	๓	-

โครงสร้างส่วนโยธา
องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน



ระดับ	๗	๖	๕	๔	๓	๒	๑	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	๔	-

โครงสร้างส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน



ระดับ	๗	๖	๕	๔	๓	๒	๑	ครู	ครูผู้ดูแลเด็ก	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	๑	-	-	-	๒	๑	-	๑๐	๑

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานโดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรืออาจหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป ดังนี้

๑. การพัฒนาผู้บริหาร

- ๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือหน่วยงานอื่นจัดอบรมสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๑.๒ การศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๒ ปี/ครั้ง
- ๑.๓ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- ๑.๔ การฝึกจิต / สมาธิ ในสถานปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ๆ ๓ วัน

๒. การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)

- ๒.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๒.๒ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- ๒.๓ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่

๓. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ / การเปลี่ยนสายงาน

- ๓.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงานให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ ภายใต้การสอนงานโดยบุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่
- ๓.๒ การปฐมนิเทศแนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือแนะนำที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่
- ๓.๓ การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ ๓-๔ เดือน / ครั้ง เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลาย ๆ ด้าน

๔. การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชามีการพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

- ๔.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปเช่นระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบาย

- ๔.๒ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
- ๔.๓ ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชนเช่นในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
- ๔.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยส่งเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสาร และสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
- ๔.๕ ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

คุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้พนักงานส่วนตำบลซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาประเทศ และให้บริการแก่ประชาชนได้มีหลักการและแนวทางประพฤติตนที่ถูกต้องเหมาะสม อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความเลื่อมใส ศรัทธาและเชื่อถือจากประชาชนทั่วไป นอกจากนี้ ยังเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป การดำรงอยู่ในกรอบแห่งคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ จะนำมาซึ่งความพอใจ และความผาสุกของประชาชน ผู้รับบริการ ความสงบเรียบร้อยของสังคม ความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ และความสุจริตใจของตัวข้าราชการเอง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน จึงกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันขึ้น เพื่อเป็นการปลูกจิตสำนึกพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ รักษามาตรฐานแห่งความดีงาม ดำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรี เกียรติภูมิ สร้างความเลื่อมใส ศรัทธา และได้รับความเชื่อถือยกย่องจากบุคคลทั่วไปไว้ ดังนี้

๑. พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว และมีอัธยาศัยไมตรี
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความทันสมัย และตรงต่อเวลา
๖. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม

๑๓.๑ จรรยาบรรณพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๑) จรรยาบรรณต่อตนเอง มีข้อกำหนดคือ

- พนักงานส่วนตำบล พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ
- พนักงานส่วนตำบล พึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ
- พนักงานส่วนตำบลพึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีความรู้ จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น

๒) จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมงาน มีข้อกำหนดคือ

- พนักงานส่วนตำบล พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาค และปราศจากอคติ
- พนักงานส่วนตำบล พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบรวดเร็ว ขยันหมั่นเพียรถูกต้องสมเหตุผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และประชาชนเป็นสำคัญ
- พนักงานส่วนตำบลพึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลาและใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่
- พนักงานส่วนตำบลพึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชน จะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

๓) จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน มีข้อกำหนดคือ

- พนักงานส่วนตำบลพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานการให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาร่วมกันรวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบ
- พนักงานส่วนตำบลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงานขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม
- พนักงานส่วนตำบลพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม
- พนักงานส่วนตำบล พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพมีน้ำใจและมนุษยสัมพันธ์อันดี
- พนักงานส่วนตำบลพึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

๔) จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม มีข้อกำหนดคือ

- พนักงานส่วนตำบลพึงให้บริการแก่ประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อมีน้ำใจและใช้กิริยาจาที่สุภาพ อ่อนโยน เมื่อเห็นว่ามีความใดไม่สามารถปฏิบัติได้ หรือไม่อยู่อำนาจหน้าที่ของตนที่จะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคลซึ่ง ตนทราบว่ามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆต่อไปพนักงานส่วนตำบล พึงปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป พนักงานส่วนตำบลพึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัย ก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

๑๓.๒ คุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล พึงมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระบบพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกได้ ๓ ประการคือ

๑. จริยธรรมของพลเมืองดี คือ พฤติกรรมการรับผิดชอบต่อตนเอง ยึดมั่นในหลักศาสนา และวัฒนธรรม
๒. จริยธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ หมายถึง พฤติกรรมปรับตัวให้สามารถทำงานแปลกใหม่พัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าและสมบูรณ์ทั้งร่างกาย สังคม และจิตใจ พฤติกรรมการพัฒนากลุ่มและสังคมและรู้จักอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
๓. จริยธรรมในตำแหน่งหน้าที่ เป็นพฤติกรรมทำงานเพื่องานและส่วนรวมเป็นสำคัญ รักษาระเบียบวินัยของข้าราชการ มีจรรยาในวิชาชีพของตน สามารถปรับตัวให้อยู่ในระบบงานแบบราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง

๑๓.๓ จริยธรรมตามพระบรมราโชวาท พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงประพจน์ปฏิบัติในหลักธรรมของพระพุทธศาสนา และพระองค์ยังมีพระกรุณาธิคุณ พระราชทาน พระราชทานพระบรมราโชวาทอันประกอบด้วย หลักธรรมอย่างแนบเนียนในโอกาสต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องได้ยึดถือปฏิบัติ ในอันที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ ให้บังเกิดความสงบสุขและมีความร่มเย็น ตลอดจนพัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้า ดังนั้น พระบรมราโชวาท จึงเป็นแนวทางความประพฤติที่มีเหตุผล ซึ่งถือว่าเป็นจริยธรรมที่พนักงานส่วนตำบลได้ยึดถือปฏิบัติ เช่น คุณธรรมที่พนักงานส่วนตำบลควรที่จะศึกษาและน้อมนำมาปฏิบัติ มีอยู่ ๔ ประการ

ประการแรก คือ การรักษาความสัตย์ ความจริงใจต่อตนเองที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม

ประการที่สอง คือ การรู้จักข่มใจตนเองฝึกใจให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัตย์ความดีนั้น

ประการที่สาม คือ การอดทน อดกลั้น และอดออม ที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัตย์ความดี

ประการที่สี่ คือ การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตนเพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

๑๔. การสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (GOOD GOVERNMENT)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มีสาระสำคัญที่จะสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (GOOD GOVERNMENT) สำหรับสังคมไทย โดยเน้นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจของภาครัฐมากขึ้น การประกันและคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชน ภาครัฐมีการบริหารการปกครองที่โปร่งใส สามารถถูกตรวจสอบโดยประชาชนมากขึ้น

หลักในการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีในการบริหารงานตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มีหลักการพื้นฐาน ๖ ประการ ได้แก่

๑.หลักนิติธรรม หมายถึง การตรากฎหมายที่ถูกต้อง เป็นธรรม การบังคับการที่เป็นไปตามกฎหมายการกำหนดกฎ กติกา และการปฏิบัติตามกฎ กติกาที่ตกลงไว้อย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพความยุติธรรมของสมาชิก

๒.หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดถือในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพ สุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

๓.หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไก การทำงานขององค์กรทุกองค์การให้มีความโปร่งใส

๔.หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอแนะความเห็นในการ ตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าด้วยการแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์การแสดงประชามติหรืออื่น ๆ

๕.หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และการกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตน

๖.หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวมโดยรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัด ใช้อย่างอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืนไว้
