

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น
อำเภอบางชั้น จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

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. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๔
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๔
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๓๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๕๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๗๑
๑๔. การสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	๗๙

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- สำเนาประกาศโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบล
- สำเนาแบบตรวจสอบกลั่นกรองแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- สำเนาข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๐

๑. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งบัญญัติการดำเนินการ หรือการปฏิบัติหน้าที่ใด ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด กล่าวคือ การกำหนดอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง และโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ ให้กำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล และเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้อย่างชัดเจน

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผล ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) คือ แผนอัตรากำลังที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยคาดคะเนว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และจะพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างไปในแนวทางใด โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

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

๒.๘ เพื่อทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และการเกลี่ยงานและเกลี่ยคน เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกและ ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันทั่วทั้งที่ทำให้การจัดหา การใช้ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑. ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้นสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ใน ปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔. ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคน แต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕. ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น โดยรวม

๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๗. ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตามประกาศกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ ประกอบกับหนังสือ ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช ด่วนมาก ที่ นศ ๐๐๒๓.๒/ว ๔๒๔๑ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๐

ตามคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ที่ ๒๐๔/๒๕๖๐ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ดังนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม	กรรมการ
๘. หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป	กรรมการ/เลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายความว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังในระยะเวลา ๓ ปี โดยมีสาระสำคัญตามแนวทางการและคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑) วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้

๒) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่รองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓) วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๓ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานนโยบายและแผน งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๔ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๕.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๕.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๕.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๖ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งที่คล้ายคลึงกันได้

๓.๗ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม แต่จะเป็นการเกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้น ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่ากำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรัญยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการงาน (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

แนวคิดเรื่องการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตราค่าจ้างแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

๒. ลูกจ้างประจำ ปฏิบัติงานที่มีลักษณะประจำโดยไม่มีกำหนดเวลาการจ้างตามอัตราและจำนวนที่กำหนดไว้และรับเงินค่าจ้างจากองค์การบริหารส่วนตำบล

๓. พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ ด้วยบริบทขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

๔. พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล

ปฏิบัติงานการจัดการเรียนการสอน การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้

แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อื่อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อัน ได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

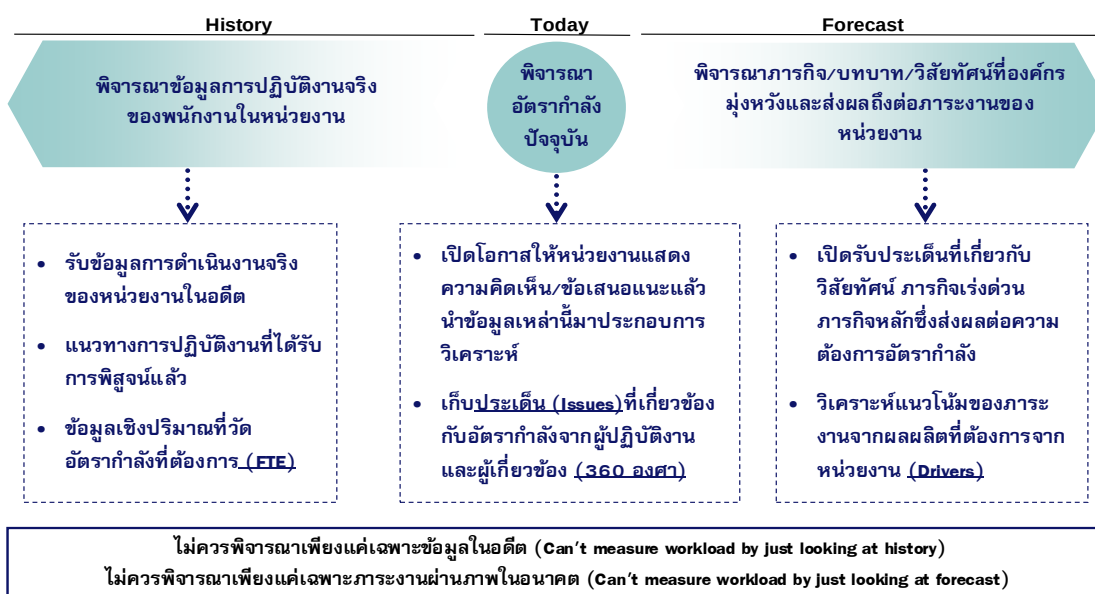
- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จะเน้นที่เรื่องสายงานการส่งเสริมการศึกษา งานวัฒนธรรม และนันทนาการ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบางชัน จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชัน ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบางชัน ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

๑. สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
๒. พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลัก
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ เป็นการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการมาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบางชัน ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น) มายึดโยงกับจำนวนรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น (การตรวจประเมิน LPA)

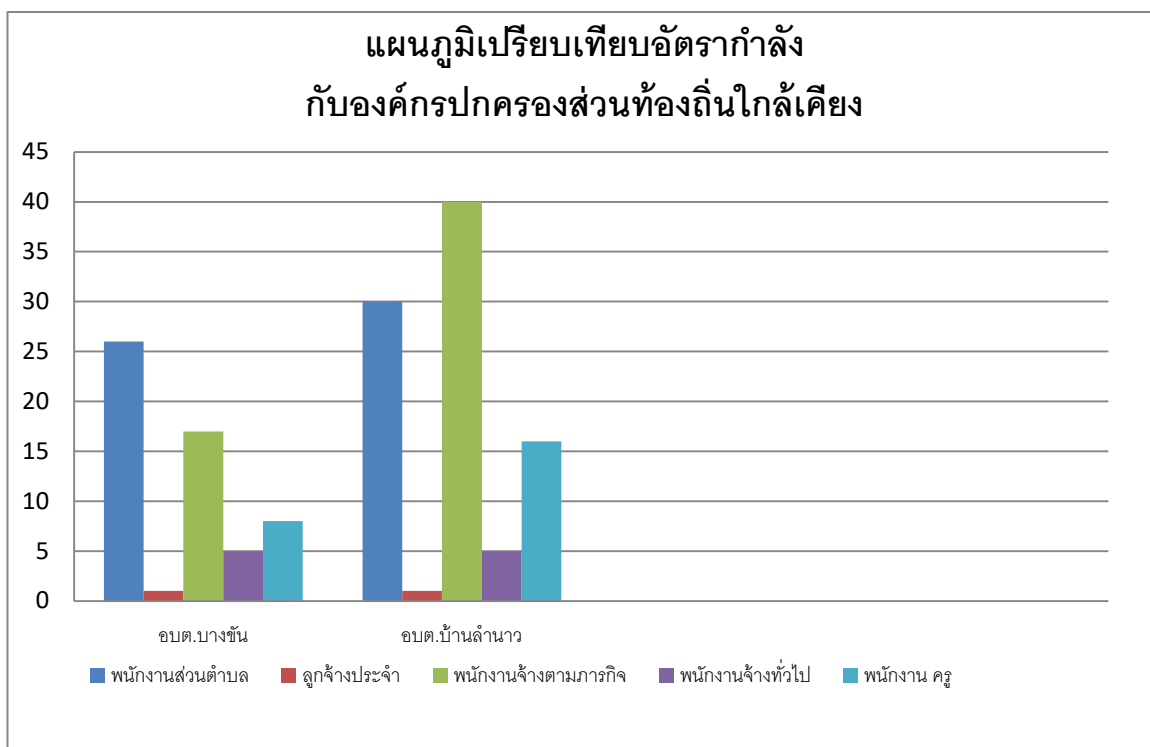
กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๑. ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้นพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๒. ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้นเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓. มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบไปด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น และหัวหน้าส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลำนาว ซึ่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



อปท.	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานครู อบต.	รวม
อบต.บางชัน	๒๖	๑	๑๗	๕	๘	๕๗
อบต.บ้านลำนาว	๓๐	๑	๔๐	๕	๑๖	๙๒

แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบางชัน ทั้งๆ ที่มีพื้นที่รับผิดชอบมากกว่า แต่กำลังคนน้อยกว่า แต่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีผลการดำเนินงานที่ใกล้เคียงกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชัน จึงยังไม่มี ความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ สำหรับตำแหน่งว่าง ที่ไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลบางชัน ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบและทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

ตำบลบางชัน เป็นตำบลหนึ่งในสี่ตำบลของอำเภอบางชัน สาเหตุที่ได้ตั้งชื่ออำเภอนี้ว่า “บางชัน” เนื่องจากในการขอจัดตั้งตำบลใน พ.ศ. ๒๔๔๐ หลวงพำนักรนิคม (เที่ยง ณ นคร) นายอำเภอยุ่งสงสมัยนั้น ได้พิจารณาเห็นสมควรยกฐานะที่ตั้งอยู่บริเวณห้วยบางชันขึ้นเป็นตำบล เรียกว่า “ตำบลบางชัน” โดยตั้งชื่อจากลักษณะภูมิประเทศตามธรรมชาติในบริเวณนั้น ซึ่งมีลำห้วยสายหนึ่งที่ไหลผ่านหมู่บ้านซึ่งบริเวณปากน้ำคิ่งน้ำ (ลำห้วย ลำคลอง) ซึ่งเป็นร่องน้ำไหลผ่าน (เป็นบริเวณที่วางกับดักจับปลา) ชาวบ้านเรียกว่า “บาง” (น้ำ) ประวัติหนึ่งกล่าวว่าบริเวณนั้นมีต้นชัน (พืชตระกูลเงาะ เมล็ดนำมาสกัดน้ำมันบำรุงผิวหนัง) ขึ้นอยู่ชุกชุม อีกประวัติหนึ่งก็คือ มีเรื่องเล่าว่าบริเวณนี้มีผู้มาสร้างถิ่นฐานอาศัยอยู่ชื่อนายชัยขัน ต่อมาจึงเรียกชื่อ “บางชัน” สืบต่อมาจนถึงปัจจุบัน

ตำบลบางชัน (อ.ยุ่งสง) ประกอบด้วย ๕ หมู่บ้าน คือ หมู่ที่ ๑ บ้านลำนาว หมู่ที่ ๒ บ้านไสยาสน์ หมู่ที่ ๓ บ้านปากแพรกหมู่ที่ ๔ บ้านพรุเตย หมู่ที่ ๕ บ้านบางปรกต่อมาเพิ่มขึ้นมาอีกหนึ่งหมู่บ้านคือ หมู่ที่ ๖ บ้านไสเตอ้อย

ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๒๒ นายอำเภอยุ่งสง ได้เสนอต่อกระทรวงมหาดไทยขอแยกตำบลบางชัน ตำบลบ้านลำนาว ตำบลวังหิน รวมกันจัดตั้งเป็นกิ่งอำเภอกัน เรียกว่า “กิ่งอำเภอบางชัน” และได้รับอนุมัติตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๗ ต่อมาวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๓๕ ได้รับการยกฐานะเป็นอำเภอ และยังคงใช้ชื่อเดิม คือ “บางชัน” บางออกเป็น ๔ ตำบล คือ ตำบลบางชัน ตำบลวังหิน ตำบลบ้านลำนาว (หมู่ที่ ๑ บ้านลำนาว หมู่ที่ ๒ บ้านไสยาสน์(เดิม) และตำบลบางชัน (หมู่ที่ ๓ บ้านปากแพรก หมู่ที่ ๔ บ้านพรุเตย หมู่ที่ ๖ บ้านไสเตอ้อย(เดิม)

- หมู่ที่ ๓ บ้านปากแพรก (เดิม) แบ่งออกเป็น ม.๑ ม.๕ ม.๙ ม.๑๐ ม.๑๒ ม.๑๕ และ ม.๑๘
- หมู่ที่ ๔ บ้านพรุเตย(เดิม) แบ่งแยกออกเป็น ม.๒ ม.๘ ม.๑๔
- หมู่ที่ ๖ บ้านไสเตอ้อย แบ่งแยกออกเป็น ม.๓ ม.๔ ม.๖ ม.๗ ม.๑๑ ม.๑๓ ม.๑๖ และม.๑๗

องค์การบริหารส่วนตำบลบางชันตั้งอยู่เลขที่ ๕๑ หมู่ที่ ๘ ตำบลบางชัน จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งมีระยะห่างจากที่ว่าการอำเภอบางชัน ระยะทาง ๖ กิโลเมตร ยกฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๓๙ มีเขตการปกครองทั้งตำบลรวม ๑๘ หมู่บ้าน

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ตำบลบางชัน ตั้งอยู่ในบริเวณที่ราบตะวันตก อยู่ระหว่างเทือกเขานครศรีธรรมราชและเทือกเขาบรรทัด มีพื้นที่ประมาณ ๑๖๗ ตร.กม. มีสภาพพื้นที่สูงเชิงเขา พื้นที่ลาดชันเป็นแหล่งต้นน้ำลำธาร มีลำห้วยและคลองไหลผ่านหลายสาย สภาพดินโดยทั่วไปเป็นดินร่วน ส่วนทางด้านทิศตะวันตกสภาพดินเป็นดินแดง ตำบลบางชันเหมาะแก่การเพาะปลูกยางพารา กาแฟ และผลไม้ต่าง ๆ รวมทั้งพืชไร่และพืชผักพื้นที่ตำบลบางชันส่วนใหญ่เป็นป่าสงวนแห่งชาติ เกษตรกรส่วนใหญ่ไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน จึงมีการบุกรุกแผ้วถางเพื่อปลูกยางพาราและผลไม้อื่น ๆ ทำให้สภาพป่าลดน้อยลง สภาพภูมิประเทศของตำบลบางชันมีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลกุแหร อำเภอร่องใหญ่ และตำบลเขาขาว อำเภอร่องสูง
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลบ้านลำาว อำเภอบางขัน
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลนาไม้ไผ่ อำเภอร่องสูง และตำบลวังหิน อำเภอบางขัน
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลดินอุดม อำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ตำบลบางขัน ตั้งใกล้เส้นศูนย์สูตรมีภูเขาและเป็น คาบสมุทรทั้ง ๒ ด้าน คือ ด้านตะวันออก เป็นทะเลจีนใต้ มหาสมุทรแปซิฟิก ด้านตะวันตกเป็นทะเล อันดามันมหาสมุทรอินเดีย ทำให้นครศรีธรรมราช ได้รับอิทธิพลลมมรสุมจากมหาสมุทรอินเดีย และพายุหมุนเขตร้อน จากทะเลจีนใต้สลับกัน

ฤดูร้อนอยู่ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - เมษายน มีอากาศร้อนตลอดฤดูกาล อุณหภูมิ ปี ๒๕๕๐ ตั้งแต่เดือนมกราคม ถึงเดือนธันวาคม ๒๕๕๐ วัดได้ค่าเฉลี่ย ๒๗.๓๐ องศาเซลเซียส อุณหภูมิต่ำสุดวัดได้ ๑๘.๗ องศาเซลเซียสในเดือนมีนาคม ๒๕๕๐ อุณหภูมิสูงสุด วัดได้ ๓๗.๐ องศาเซลเซียสในเดือนสิงหาคม ๒๕๕๐ ความชื้นสัมพัทธ์ โดยเฉลี่ย ๘๗.๘๓%

ฤดูฝนจะมีอยู่ ๒ ช่วงด้วยกัน คือ

๒.๑ ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม - ตุลาคม เป็นช่วงที่รับอิทธิพลมรสุมตะวันตกเฉียงใต้แต่ เนื่องจาก มีเทือกเขานครศรีธรรมราชที่สูงชัน เป็นแนวกันทิศทางลม จึงมีฝนตกไม่มากนัก

๒.๒ ตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน - มกราคม เป็นช่วงที่ได้รับอิทธิพลมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือช่วงนี้มีฝนตกหนาแน่น

๑.๔ ลักษณะของดิน

บางขันมีลักษณะกลุ่มดินดินและพื้นที่ภูเขา เหมาะสำหรับการเกษตรกรรม เช่น การปลูก ปาล์มยางพารา

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

ต้นน้ำของคลองลำาวซึ่งไหลลงสู่ม่น้ำตรัง

๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

ในพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นป่าไม้สงวนแห่งชาติ

พื้นที่ สปก. มีจำนวน ๒,๑๐๓ แปลง

พื้นที่เอนด มีจำนวน ๒,๗๕๙ แปลง

๑.๗ เขตการปกครอง

ตำบลบางขันมีจำนวนหมู่บ้านในพื้นที่ จำนวน ๑๘ หมู่บ้าน คือ

หมู่ที่ ๑	บ้านปากแพรก	จำนวน ๓๖๗ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๒	บ้านพรุเตย	จำนวน ๒๔๑ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๓	บ้านคลองเสาเหนือ	จำนวน ๓๓๒ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๔	บ้านควนตอ	จำนวน ๒๖๐ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๕	บ้านยูงงาม	จำนวน ๒๒๘ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๖	บ้านไร่ยาว	จำนวน ๒๓๖ ครัวเรือน

หมู่ที่ ๗ บ้านควนประ	จำนวน ๓๖๑ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๘ บ้านโคกเหวียง	จำนวน ๒๗๕ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๙ บ้านคลองลำนาว	จำนวน ๑๖๔ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๑๐ บ้านทุ่งอินทนิล	จำนวน ๒๙๑ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๑๑ บ้านไสเตาอ้อย	จำนวน ๒๖๒ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๑๒ บ้านเขาติน	จำนวน ๒๑๗ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๑๓ บ้านวังทอง	จำนวน ๒๓๓ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๑๔ บ้านควนประหน้าเขา	จำนวน ๑๘๙ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๑๕ บ้านหนองแสง	จำนวน ๒๘๒ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๑๖ บ้านทับกลาง	จำนวน ๒๑๑ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๑๗ บ้านพรุหว่า	จำนวน ๒๕๐ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๑๘ บ้านควนออก	จำนวน ๑๖๒ ครัวเรือน

๑.๘ การเลือกตั้ง

การเลือกตั้งผู้บริหารและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน แบ่งเขตการเลือกตั้งเป็น ๑๘ เขต ซึ่งแต่ละเขตแบ่งไปตามพื้นที่ของแต่ละหมู่บ้าน มีผู้บริหารท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) จำนวน ๑ คน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่ละ ๒ คน รวมเป็น ๓๖ คน มีการเลือกตั้งครั้งล่าสุดเมื่อ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๕

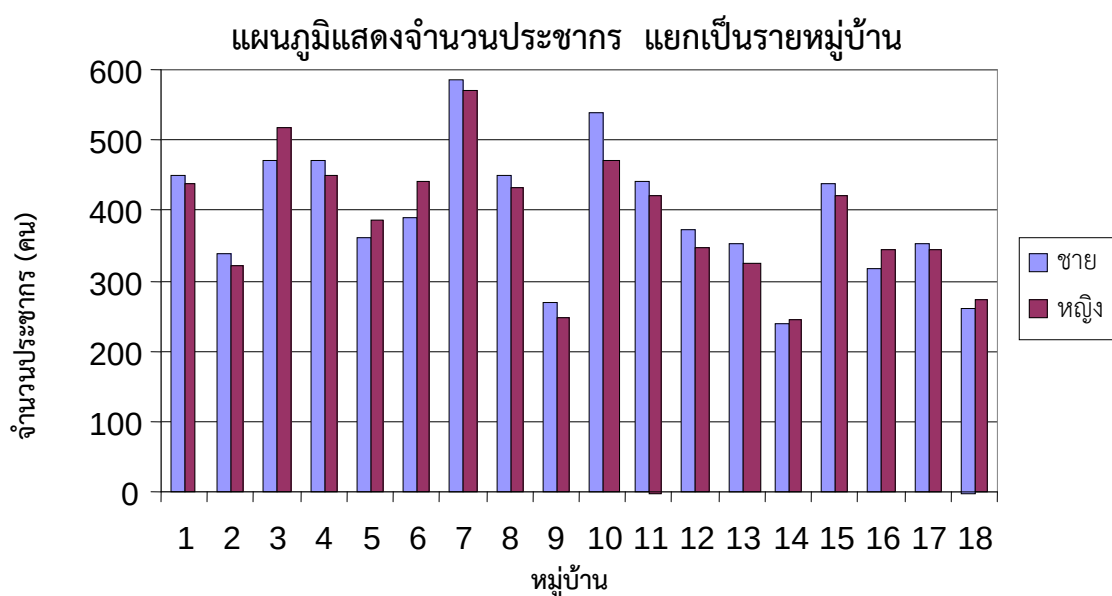
๑.๙ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

จากข้อมูลของสำนักทะเบียนราษฎรของอำเภอบางขัน เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ ตำบลบางขันมีประชากรจำนวนทั้งสิ้น ๑๓,๙๕๕ คน จำแนกเป็นชาย ๗,๐๔๗ คน หญิง ๖,๙๐๘ คน และมีจำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น ๔,๕๖๑ ครัวเรือน มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๘๓.๕๖ คนต่อตารางกิโลเมตร

ตารางแสดงจำนวนประชากรตำบลบางขัน

หมู่ที่	หมู่บ้าน	หลังคาเรือน	ประชากร(ชาย)	ประชากร(หญิง)	ประชากร(รวม)
๑	บ้านปากแพรก	๓๖๗	๔๕๑	๔๔๒	๘๙๓
๒	บ้านพรุเตย	๒๔๑	๓๒๘	๓๑๗	๖๔๕
๓	บ้านคลองเสาเหนือ	๓๓๒	๔๘๒	๕๐๓	๙๘๕
๔	บ้านควนตอ	๒๖๐	๔๖๔	๔๕๖	๙๒๐
๕	บ้านยูงงาม	๒๒๘	๓๕๕	๓๙๐	๗๔๕
๖	บ้านไร่ยาว	๒๓๖	๓๙๘	๔๒๖	๘๒๔
๗	บ้านควนประ	๓๖๑	๕๙๐	๕๕๒	๑,๑๔๒
๘	บ้านโคกเหวียง	๒๗๕	๔๓๒	๔๑๘	๘๕๐
๙	บ้านคลองลำนาว	๑๖๔	๒๖๔	๒๕๒	๕๑๖
๑๐	บ้านทุ่งอินทนิล	๒๙๑	๕๑๗	๔๖๗	๙๘๔
๑๑	บ้านไสเตาอ้อย	๒๖๒	๔๓๘	๔๐๕	๘๔๓

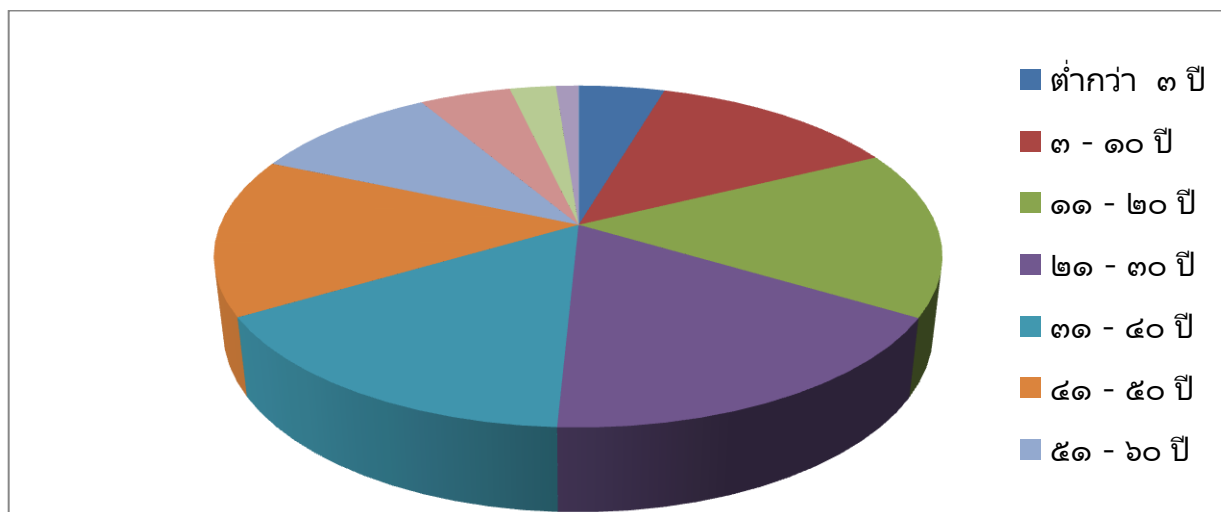
หมู่ที่	หมู่บ้าน	หลังคาเรือน	ประชากร(ชาย)	ประชากร(หญิง)	ประชากร(รวม)
๑๒	บ้านไสเตาอ้อย	๒๖๒	๔๓๘	๔๐๕	๘๔๓
๑๓	บ้านวังทอง	๒๓๓	๓๕๐	๓๐๙	๖๕๙
๑๔	บ้านควนประหน้าเขา	๑๘๙	๒๓๕	๒๔๐	๔๗๕
๑๕	บ้านหนองแสง	๒๘๒	๔๒๙	๔๐๕	๘๓๔
๑๖	บ้านทับกลาง	๒๑๑	๓๑๐	๓๔๐	๖๕๐
๑๗	บ้านพรุหว่า	๒๕๐	๓๖๗	๓๕๐	๗๑๘
๑๘	บ้านควนออก	๑๖๒	๒๗๐	๒๘๐	๕๕๐
รวม		๔,๕๖๑	๗,๐๔๗	๖,๙๐๘	๑๓,๙๕๕



ตารางแสดงจำนวนประชากร แยกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ (ปี)	ชาย	หญิง	รวม	ร้อยละ
ต่ำกว่า ๓ ปี	๓๔๔	๓๐๓	๖๔๗	๔.๕๖
๓-๑๐ ปี	๙๓๐	๙๐๖	๑,๘๓๖	๑๓.๑๕
๑๑-๒๐ ปี	๑,๑๒๕	๑,๐๘๓	๒,๒๐๘	๑๕.๘๒
๒๑-๓๐ ปี	๑,๒๑๖	๑,๑๘๖	๒,๔๐๒	๑๗.๒๑
๓๑-๔๐ ปี	๑,๑๑๕	๑,๐๘๑	๒,๑๙๖	๑๕.๗๓
๔๑-๕๐ ปี	๑,๐๖๐	๑,๐๓๑	๒,๐๙๑	๑๔.๙๘
๕๑-๖๐ ปี	๖๙๙	๖๙๖	๑,๓๙๕	๙.๙๙
๖๑-๗๐ ปี	๓๕๕	๓๒๑	๖๗๖	๔.๘๔
๗๑-๘๐ ปี	๑๔๔	๑๙๘	๓๔๒	๒.๔๕
๘๐ ปีขึ้นไป	๖๘	๑๐๐	๑๖๘	๑.๒๐

(แหล่งข้อมูล : ฐานข้อมูลทะเบียนราษฎรฯ ณ เดือน กันยายน ๒๕๕๙)



แผนภูมิแสดงจำนวนประชากรแยกตามช่วงอายุ

๑.๑๐ อาชีพ

ประชากรส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลัก เช่น การทำสวน ยางพารา ทำสวนปาล์ม ทำสวนผลไม้ เลี้ยงสัตว์ ปลุกผัก รับจ้าง (ภาคเกษตร) อื่น ๆ เป็นต้น

๑.๑๑ ด้านการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕ แห่ง มีสถิตินักเรียน ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๐ ดังนี้

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปากแพรก (หมู่ที่ ๑)	จำนวน ๘๗	คน
๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านควนตอ (หมู่ที่ ๔)	จำนวน ๑๗	คน
๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านไร่ยาว (หมู่ที่ ๖)	จำนวน ๓๗	คน
๔. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านไสเตอ้อย (หมู่ที่ ๑๑)	จำนวน ๓๙	คน
๕. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองเสาเหนือ (หมู่ที่ ๓)	จำนวน ๗๔	คน

๑.๑๒ ด้านศาสนา

วัด ๑ แห่ง ได้แก่
สำนักสงฆ์ ๕ แห่ง ได้แก่

๑. วัดต้นไทร (หมู่ที่ ๑)
๑. สำนักสงฆ์ราชประชาธรรม (หมู่ที่ ๓)
๒. สำนักสงฆ์ควนทองประชาสรรค์ (หมู่ที่ ๔)
๓. สำนักสงฆ์ควนประ (หมู่ที่ ๗)
๔. สำนักสงฆ์ไสเตอ้อย (หมู่ที่ ๑๑)
๕. สำนักสงฆ์ถ้ำบุญรักษาภูผาราม (หมู่ที่ ๒)
๑. มัสยิดบ้านต้นเหียง (หมู่ที่ ๑๒)
๒. มัสยิดช่องเขางาม (หมู่ที่ ๑๕)
๑. ศาลาพ่от่านคล้ายวาจาสิทธิ์ (หมู่ที่ ๑๖)

มัสยิด ๒ แห่ง ได้แก่

อื่นๆ ได้แก่

๑.๑๒ ด้านสาธารณสุข มีสถานอนามัย ๒ แห่ง ได้แก่

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

๑.๑๓ การคมนาคม

องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน มีพื้นที่ถนนเชื่อมโยงกันเป็นจำนวนมากในการติดต่อของราษฎรระหว่างหมู่บ้าน และมีถนนสายหลัก ซึ่งไม่รวมกับถนนตรอกซอย จำนวน ๑๑ สาย ดังนี้

๑. ถนนสายบ่อล้อ-ลำทับ เป็นถนนลาดยางสายหลักในการติดต่อระหว่างอำเภอ และจังหวัดอื่นๆ ผ่านตำบลกะปาง – ตำบลเขาโร อำเภอทุ่งสง, ตำบลบ้านลำนาว ตำบลบางขัน (ม. ๘,๑๒,๑๕) ตำบลดินอุดม อำเภอลำทับ ไปตัวเมืองกระบี่
๒. ถนนสายบ้านลำนาว – ทรายาว เป็นถนนลาดยางบางช่วงและบางช่วงเป็นถนนลูกรังผ่านพื้นที่ ม. ๖,๓,๑๖,๑๓,๗ และหมู่ที่ ๑๗ ตำบลบ้านลำนาว ใช้เป็นสายหลักในการติดต่อราชการกับอำเภอและนำผลผลิตทางการเกษตรออกสู่ตลาด
๓. ถนนสายสี่แยกปากแพรก-บ้านป่าเตย ผ่านพื้นที่ ม. ๒,๘,๑๔ เป็นถนนลูกรัง
๔. ถนนสายปากแพรก-ช่องสำทำ เป็นถนนลูกรังผ่านพื้นที่ หมู่ที่ ๑,๑๐,๕,๑๒
๕. ถนนสายหลักสิบ – ไสเตอ้อย เป็นถนนลูกรังผ่านพื้นที่ ม. ๑๑ และ ม.๑๕ ต.บ้านลำนาว
๖. ถนนสายโรงเรียนโสตทัศนศึกษา- ไร่ยาว เป็นถนนลูกรัง ผ่าน ม.๑๐,๑๘,๙,๗,๖
๗. ถนนสายวังทอง – บางจันสี เป็นถนนลูกรังผ่านพื้นที่ ม. ๑๓,๖,๗,๔,๑๑
๘. ถนนสายบ้านใหม่ – ต้นสำน เป็นถนนลูกรังผ่านพื้นที่ ม. ๗,๔,๑๑
๙. ถนนสายหน้าอีเกะ – คอกช้าง เป็นถนนลูกรังผ่านพื้นที่ ม. ๑๕,๑๒,๕
๑๐. ถนนสายบ่อน้ำผุด – บางปรก เป็นถนนลูกรังผ่านพื้นที่ ม. ๓ ตำบลบ้านลำนาว และพื้นที่ ม. ๘,๑๔,๒ ตำบลบางขัน
๑๑. ถนนสายสี่แยกไร่ยาว – ควนหมูทอง เป็นถนนลูกรังผ่านพื้นที่ หมู่ที่ ๓,๖
๑๒. ถนนสายบางจันสี-ต้นสำน เป็นถนนลูกรัง ผ่านพื้นที่ ม.๑๕ ต.บ้านลำนาว ม.๔,๑๑ ต.บางขัน และ ต.เขาโร อ.ทุ่งสง

๑.๑๔ การไฟฟ้า

ตำบลบางขัน ตั้งอยู่ในพื้นที่ความรับผิดชอบสถานีไฟฟ้าทุ่งสง รับผิดชอบในพื้นที่รวม ๘ อำเภอ คือ อำเภอทุ่งสง ทุ่งใหญ่ ฉวาง นาบอน พิปูน บางขัน ถ้าพรธรรมา และอำเภอช้างกลาง

๑.๑๕ โทรศัพท์

การให้บริการโทรศัพท์ของอำเภอบางขัน ใช้เครือข่ายของบริษัท ไทยเทเลโฟนแอนด์เทเลคอมมิวนิเคชั่น จำกัด (TT&T) มีเสารับสัญญาณโทรศัพท์เคลื่อนที่ จำนวน ๕ เสา ส่วนใหญ่ใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ที่เป็นส่วนใหญ่

๑.๑๖ การประปา

แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและเพื่อการเกษตรมีพื้นที่การให้บริการประปาหมู่บ้าน จำนวน ๒๓ แห่ง ประปาภูเขา จำนวน ๑๐ แห่ง บ่อบาดาลจำนวน ๓๙ แห่ง อ่างเก็บน้ำ จำนวน ๕ แห่ง บ่อน้ำตื้น จำนวน ๖๒ แห่ง ฝาย จำนวน ๑๓ แห่ง บึง/หนองน้ำ จำนวน ๒ แห่ง ลำห้วย/ลำคลอง จำนวน ๓๒ แห่ง สระน้ำ จำนวน ๑๕ แห่ง

๑.๑๗ การบริการ

หน่วยธุรกิจในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน

- ปั้มน้ำมัน ๑ แห่ง
- ถังบนดิน(แบบหลอด) ๗ แห่ง
- โรงงานอุตสาหกรรม ๔ แห่ง
- โรงแรม,รีสอร์ท ๓ แห่ง

๑.๑๘ การท่องเที่ยว ได้แก่

- สำนักสงฆ์ถ้ำบุญรักษาภูผาราม (หมู่ที่ ๒)
- ถ้ำพยาบาล (หมู่ที่ ๒)
- ถ้ำเกร็ดแก้ว (หมู่ที่ ๒)
- ถ้ำหินลูกช้าง (หมู่ที่ ๒)
- ถ้ำทะเล (หมู่ที่ ๒)
- ป่าต้นน้ำพรุเตย (หมู่ที่ ๒)
- อ่าวอำเภอ (หมู่ที่ ๒)
- น้ำตกสวรรค์ (หมู่ที่ ๑๗)
- ถ้ำลุงไข่ (หมู่ที่ ๑๒)
- ถ้ำมดแดง (หมู่ที่ ๑๒)
- จุดชมวิwb้านทับกลาง (หมู่ที่ ๑๖)
- จุดชมวิวห้วยล้าน (หมู่ที่ ๑๗)

๑.๑๙ อุตสาหกรรม

จำนวนโรงงานอุตสาหกรรมกลาง ๑ แห่ง

จำนวนโรงงานอุตสาหกรรมเล็ก ๓ แห่ง

กิจการอุตสาหกรรม ได้แก่ ผลิตภัณฑ์แผ่นรมควัน

๑. โรงงานไสตฯ ประชาจำกัด (ม.๑)
๒. โรงงานทำยางรมควัน (ม.๓)
๓. สกย. พรุเตย จำกัด (ม.๘)

๑.๒๐ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

การพาณิชย์

บริษัท	-	แห่ง	สถานีบริการน้ำมัน	๘	แห่ง
ห้างหุ้นส่วนจำกัด	-	แห่ง	ตลาดสด	๓	แห่ง
ร้านค้าต่างๆ	๘๕	แห่ง	โรงฆ่าสัตว์	-	แห่ง
ร้านอาหาร	๓๐	แห่ง	อื่นๆ	-	แห่ง

๔.๒ สภาพปัญหาของพื้นที่

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน มีความครบถ้วนสมบูรณ์ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนตามยุทธศาสตร์การพัฒนาและเป้าประสงค์เพื่อให้สามารถดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ บรรลุตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ที่กำหนด โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ตามการวิเคราะห์สภาพปัญหาตามกรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ปัญหาการคมนาคมขนส่ง เส้นทางคมนาคมภายในตำบลบางขัน ส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรัง หินคลุก และหินผุ ปัญหาส่วนใหญ่จะมีในช่วงหน้าฝน ซึ่งจะประสบปัญหาถนนลื่น เป็นหลุมบ่อ ถนนชำรุด และบางพื้นที่ถูกน้ำท่วมเสียหาย ท่อระบายน้ำชำรุด ซึ่งจากการสำรวจถนนภายในเขต อบต. มีทั้งสิ้น ๙๕ สาย ใช้การไม่สะดวกจำนวน ๖๔ สาย ซึ่งมีสาเหตุดังนี้

- ถนนชำรุด เป็นหลุมบ่อ
- ถนนมีฝุ่นละอองมาก
- ถนนไม่เพียงพอต่อการใช้งาน
- ถนนไม่คงทนถาวร
- ท่อระบายน้ำข้ามถนนชำรุด
- ไม่มีท่อระบายน้ำข้ามถนน ทำให้น้ำกัดเซาะถนนเสียหาย

ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะ และไฟฟ้าในครัวเรือน

- ครัวเรือนไม่มีไฟฟ้าใช้ ๑๒๙ ครัวเรือน
- ถนนในเขต อบต.ไม่มีไฟฟ้าส่องสว่าง จำนวน ๕๑ สาย

ปัญหาน้ำในการอุปโภค บริโภค พื้นที่ตำบลบางขันส่วนใหญ่เป็นที่ราบสูงเชิงภูเขา มีแหล่งต้นน้ำลำธารขนาดเล็ก ซึ่งเมื่อเข้าสู่ฤดูแล้ง ปริมาณน้ำลดลง ไม่เพียงพอต่อการอุปโภค บริโภคของประชาชน ซึ่งจำนวนประชาชนที่ประสบปัญหามีทั้งสิ้น ๔๕๐ ครัวเรือน ซึ่งปัญหาส่วนใหญ่ มีดังนี้

- น้ำไม่พอใช้ในฤดูแล้ง
- ขาดแคลนน้ำใช้
- ไม่มีที่กักเก็บน้ำ
- แหล่งน้ำตื้นเขิน
- ต้องการก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้าน
- ต้องการขุดเจาะบ่อน้ำบาดาล
- ต้องการก่อสร้างที่กักเก็บน้ำ ฝายน้ำล้น

๒) ปัญหาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

- ปัญหาด้านอบายมุข (เล่นการพนัน)
- ปัญหายาเสพติด
- ปัญหาสวัสดิการชุมชน
- ปัญหาด้านบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึง

๓) ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ด้านทรัพยากรธรรมชาติ องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันมีพื้นที่ป่าต้นน้ำ จำนวน ๖ แห่ง และเขตพื้นที่การปกครอง ๑๘ หมู่บ้าน ปัจจุบันกำลังประสบปัญหา ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์ เป็นปัญหาที่สืบเนื่องมาตั้งแต่อดีตที่ปล่อยปละละเลยขาดความเอาใจจริงเอาใจของเจ้าหน้าที่ในอดีต ส่งผลกระทบถึงปัจจุบันที่ไม่สามารถดำเนินการได้ ประกอบกับกฎระเบียบต่าง ๆ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ดูแล รักษา แต่ไม่มีอำนาจในการจัดการแต่อย่างใด นับได้ว่าไม่สามารถแก้ไขได้ในระดับท้องถิ่นในปัจจุบัน

ด้านสิ่งแวดล้อม ด้วยลักษณะชุมชนที่อยู่เริ่มมีความหนาแน่น จากการเพิ่มจำนวนของประชากร ทำให้ชุมชนประสบปัญหาการทิ้งขยะในบริเวณพื้นที่สาธารณะ หรือบริเวณไหล่ทางสาธารณะของชุมชน ประกอบกับเป็นพื้นที่ที่มีการประกอบอาชีพทำสวนยางพาราเป็นหลัก ทำให้เกิดการปล่อยน้ำเสียจากการผลิตยางพาราแผ่น ลงสู่แหล่งน้ำ

๔) ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

การประกอบอาชีพ ประชาชนส่วนใหญ่ในพื้นที่ตำบลบางขันประกอบอาชีพทางด้านการเกษตร เช่นทำสวนยางพารา ปลูกมันสำปะหลัง กาแฟ สวนผลไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งประสบปัญหาผลผลิตราคาตกต่ำ เนื่องจากการขาดการรวมกลุ่มที่ดี และการบริหารการจัดการไม่มี ประสิทธิภาพทำให้กลุ่มที่ได้รับ การจัดตั้งขึ้นไม่มีความเข้มแข็ง ซึ่งเป็นลักษณะกลุ่มชั่วคราว ขาดความรู้และประสบการณ์ในการบริหารจัดการ กลุ่มที่มีคุณภาพ มีรายได้ต่ำกว่าที่น่าจะเป็น ขยายผลผลิตไม่ได้ราคา ดังนี้

๕) ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร มีดังนี้

๑. ปัญหาความซ้ำซ้อน ของนโยบายที่ไม่ชัดเจนทั้งในส่วนของกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น หน่วยงานส่วนกลาง หน่วยงานส่วนภูมิภาค จะถ่ายโอนงานให้หน่วยงานท้องถิ่น แทนหน่วยงานเดิม ทำให้ขาดความต่อเนื่อง ในการพัฒนา

๒. พนักงานส่วนตำบล เจ้าหน้าที่ ขาดขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานเนื่องจากระเบียบกฎหมายไม่มี ความชัดเจน มีการแก้ไขบ่อยครั้งมากในแต่ละปี

๓. การถ่ายโอนภารกิจบางภารกิจ องค์การบริหารส่วนตำบลยังขาด เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เฉพาะตำแหน่ง ทำให้เกิดความผิดพลาด และความล่าช้าในการปฏิบัติงาน

๔. งบประมาณที่ได้รับจัดสรร ไม่สอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับถ่ายโอน

๕. องค์การบริหารส่วนตำบล ถูกจำกัดด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ทำให้ไม่สามารถเพิ่มอัตรากำลังคนให้เพียงพอกับภารกิจที่ได้รับถ่ายโอนได้

๔.๓ ความต้องการของประชาชน

๑) ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ก่อสร้างถนนถาวรในสายหลัก เช่น ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลาดยาง เพื่อให้สามารถใช้สัญจรไปมาได้ตลอดทั้งปี

๓. ปรับปรุงถนนภายในหมู่บ้านให้เหมาะสม โดยการจัดสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กและสร้างคูระบายน้ำเพื่อความสะดวกและสะอาดของชุมชน

๔. ก่อสร้างฝายน้ำล้น สระน้ำขนาดใหญ่ บำรุงดูแลรักษาแหล่งน้ำตามธรรมชาติ รวมทั้งขุดลอกคู คลองเพื่อรองรับภาวะน้ำท่วม และเพื่อกักเก็บน้ำไว้ใช้หน้าแล้ง

๕. ก่อสร้างและปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้านให้ได้มาตรฐาน และเพียงพอกับความต้องการของชุมชน ตลอดทั้งวางแผนก่อสร้างประปาขนาดใหญ่ในระดับตำบล

๒) ความต้องการด้านคุณภาพชีวิต และสังคม

๑. จัดตั้งเครือข่ายผู้สูงอายุ เด็กและเยาวชน

๒. ขยายการให้บริการทางการศึกษาระดับปฐมวัย

๓) ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๑. ปรับปรุงระบบกลุ่มการผลิต พัฒนาการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ผลผลิตที่ดีมีคุณภาพ และมีอำนาจในการต่อรองราคาสินค้า ให้ได้ราคาที่เหมาะสมยิ่งขึ้น

๒. จัดฝึกอบรม แนะนำ และการศึกษาดูงาน ให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นแนวทางให้ชุมชนได้พัฒนา และรวมกลุ่มเพิ่มมากขึ้น เพื่อยกระดับการมีรายได้เสริมให้แก่ครอบครัวและเศรษฐกิจโดยรวมของชุมชน

๔) ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ดำเนินการแก้ไขเกี่ยวกับเอกสารสิทธิในที่ดินให้ชัดเจน ตลอดทั้งการแก้ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์ให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

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

๓. จัดสร้างระบบการกำจัดขยะที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อแก้ปัญหาที่มีอยู่และรองรับการขยายตัวชุมชน

๕) ความต้องการด้าน การเมืองการบริหาร

๑. ปรับปรุงระบบการทำงานของทางราชการ ให้มีความรวดเร็ว และถูกต้องมากยิ่งขึ้นโดยนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับปรุงระบบการทำงาน

๒. ปรับปรุงกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้มีความชัดเจน ลดความซ้ำซ้อนของงานที่ปฏิบัติ

๔. จัดฝึกอบรม สัมมนา ความรู้ใหม่ ๆ ให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงระบบการทำงานให้ดียิ่งขึ้น รวดเร็ว และบริการประชาชนอย่างทั่วถึง

๖. ปรับปรุงระบบโครงสร้าง งบประมาณ รายได้ บุคลากร ให้มีความเหมาะสมกับศักยภาพของพื้นที่ ภารกิจที่รับถ่ายโอน ตลอดทั้งความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของราชการ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรในปัจจุบัน ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส หรืออุปสรรคสำคัญ ในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต โดยใช้เครื่องมือ SWOT Analysis โดยนำวิสัยทัศน์ประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับชาติ ระดับจังหวัด ระดับอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (๒๕๖๑ – ๒๕๖๔) นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ของท้องถิ่น และการ บูรณาการแผนและงบประมาณในระดับพื้นที่ (One Plan) เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดหรือนโยบายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติ ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ทั้งนี้ วิสัยทัศน์ดังกล่าวจะต้องสนองตอบต่อผลประโยชน์ แห่งชาติ อันได้แก่ การมีเอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ การ ดำรงอยู่อย่างมั่นคง ยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติ การดำรงอยู่อย่างมั่นคงของชาติ และประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่น มีความมั่นคงทางสังคมท่ามกลางพหุสังคม และการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติ ความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานและอาหาร ความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศ และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกัน ด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีไม่เปราะบาง ของโลกและสามารถเกื้อกูลประเทศที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจที่ดีกว่า

เป้าหมาย

- ความมั่นคง

- ๑) มีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศ
- ๒) ความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและการเมือง
- ๓) ความมั่นคงทางด้าน อาหาร พลังงาน และน้ำ

- ความมั่งคั่ง

- ๑) ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องจนเข้าสู่กลุ่มประเทศรายได้สูง
- ๒) เศรษฐกิจมีความสามารถในการแข่งขันสูง
- ๓) ความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่องได้แก่ทุนมนุษย์ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักร ทุนทางสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ความยั่งยืน

- ๑) การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
- ๒) การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ๓) มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนในสังคม

กรอบแนวทางสำคัญ ของยุทธศาสตร์ชาติ

๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

- (๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศ
- (๓) การป้องกันและแก้ไขการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้
- (๔) การบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล
- (๕) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ
- (๖) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศและกองทัพ
- (๗) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการปกป้องรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล รวมทั้งเสริมสร้างความมั่นคงทางอาหาร พลังงาน และน้ำ
- (๘) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวนานมากขึ้น

๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

- (๑) สมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่ รักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น ส่งเสริมการค้าและการลงทุนทั้งภาครัฐและเอกชน และพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อเป็นศูนย์กลางการค้าและได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาคเพิ่มขึ้น
- (๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการภาคเกษตร ได้แก่ เสริมสร้างฐานการผลิตการเกษตร ให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตร พัฒนาสินค้าเกษตรและอาหารที่มี ศักยภาพในการแข่งขัน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่รูปแบบเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็งภาคอุตสาหกรรม พัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ ได้แก่ พัฒนาอุตสาหกรรมส่งออกที่มีศักยภาพสูง สร้างความเข้มแข็งให้กับผู้ประกอบการไทย และพัฒนาอุตสาหกรรม ที่มีศักยภาพในอนาคต เป็นต้น และภาคบริการ พัฒนายกระดับผลิตภัณฑ์การท่องเที่ยว ผลักดันประเทศไทยสู่ การเป็นศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพ และส่งเสริมธุรกิจบริการที่มีศักยภาพ
- (๓) พัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน ได้แก่ พัฒนาทักษะและองค์ความรู้ของ ผู้ประกอบการไทย พัฒนาและยกระดับผลิตภาพแรงงานเพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของ ประเทศ พัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสู่สากล ยกระดับศักยภาพของสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่ง ผลิตภัณฑ์ (OTOP) ไทยให้ก้าวไกลสู่สากล และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร
- (๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองโดยพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน พัฒนา พื้นที่เศรษฐกิจบริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก พัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญของประเทศ และพัฒนา คลัสเตอร์อุตสาหกรรมและบริการที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนประเทศ
- (๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการวิจัยและพัฒนา
- (๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลกสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับประเทศ ในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติ

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

(๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ โดยพัฒนาเริ่มตั้งแต่ในครรภ์และต่อเนื่องไปตลอดช่วงชีวิต

(๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้ มีคุณภาพ เท่าเทียมและทั่วถึง

(๓) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี

๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

(๑) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

(๒) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

(๔) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทูทางวัฒนธรรม ความเข้มแข็งของชุมชน

๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๑) การจัดระบบอนุรักษ์ พื้ฟูและป้องกันการท ลายทรัพยากรธรรมชาติ

(๒) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ

(๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในทุกภาคเศรษฐกิจ

(๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(๑) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

(๒) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ

(๓) การปรับปรุงบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม

(๔) การวางระบบบริหารงานราชการแบบบูรณาการ

(๕) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐในการปฏิบัติราชการ

(๖) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๗) การปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับให้มีความชัดเจน ทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ ตลอดจน พัฒนาหน่วยงานภาครัฐและบุคลากรที่มีหน้าที่เสนอความเห็นทางกฎหมายให้มีศักยภาพ

๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ได้นำวิสัยทัศน์ของยุทธศาสตร์ชาติมาเป็นวิสัยทัศน์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ และนำยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้ง ๖ ด้านที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติมาเป็นแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ในลักษณะของการถ่ายทอดยุทธศาสตร์ระยะยาวลงสู่การปฏิบัติในช่วงเวลา ๕ ปี โดยกำหนดยุทธศาสตร์ให้ตอบสนองกับบริบทการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นในช่วง ๕ ปีแรกของยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) เป็นสำคัญ

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

๑. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

พัฒนาคนทุกช่วงวัยเพื่อให้คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีระเบียบวินัย และมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยเฉพาะการพัฒนาและดูแลผู้สูงอายุที่จะมีส่วนสูงขึ้นไปในสังคมสูงวัยทั้งการสร้างงานที่เหมาะสม การฟื้นฟู และดูแลสุขภาพ

๒. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

มุ่งเน้นการลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติเพื่อสร้างความปรองดองในสังคม การสร้างโอกาสให้ทุกคนในสังคมไทยสามารถเข้าถึงทรัพยากร แหล่งทุนในการประกอบอาชีพ เพื่อยกระดับรายได้และขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานราก

๓. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการนโยบายการเงินและนโยบายการคลัง รวมถึงการปฏิรูปภาษีทั้งระบบเพื่อรักษาเสถียรภาพและเพิ่มประสิทธิภาพของระบบเศรษฐกิจ การปรับโครงสร้างทั้งห่วงโซ่มูลค่าในภาคเกษตรอุตสาหกรรม บริการ การลงทุน การพัฒนา SMEs และเกษตรกรรุ่นใหม่

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน

มุ่งอนุรักษ์ฟื้นฟูสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม บริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพ

๕. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

ให้ความสำคัญกับความมั่นคงที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพให้ประเทศ

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ

เพื่อให้การบริหารจัดการภาครัฐมีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบและตรวจสอบได้อย่างเป็นธรรม ประชาชนมีส่วนร่วม ประเทศปราศจากคอร์รัปชัน มีการกระจายอำนาจ และแบ่งภารกิจรับผิดชอบที่เหมาะสมระหว่างส่วนกลาง ภูมิภาค และท้องถิ่น

๗. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

มุ่งเน้นการพัฒนากายภาพโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมขนส่งการเชื่อมโยงเครือข่ายโทรคมนาคม และการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ พื้นที่เมือง การเชื่อมโยงการเดินทางและขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ

๘. ยุทธศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

ให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรมต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑

๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

พัฒนาภาค เมืองและพื้นที่เศรษฐกิจสำคัญให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ ศักยภาพ โอกาสและข้อจำกัดของพื้นที่รวมทั้งความต้องการของภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง สร้างฐานเศรษฐกิจใหม่เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

๑๐. ยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค

ประสานและพัฒนาความร่วมมือกันระหว่างประเทศทั้งในเชิงรุกและรับอย่างสร้างสรรค์ โดยมุ่งเน้นการดูแลการดำเนินงานตามข้อผูกพันและพันธกรณีตลอดจนมาตรฐานต่างๆ ที่ไทยมีความเกี่ยวข้องในฐานะประเทศสมาชิกทั้งในเวทีระดับโลก ระดับภูมิภาค และระดับอนุภูมิภาค

๓. นโยบายรัฐบาล

- ๑) การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์
- ๒) การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ
- ๓) การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ
- ๔) การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม
- ๕) การยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุข และสุขภาพของประชาชน
- ๖) การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ
- ๗) การส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน
- ๘) การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรม
- ๙) การรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร และการสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์กับการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน
- ๑๐) การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ
- ๑๑) การปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

๔. นโยบาย ไทยแลนด์ ๔.๐

“ไทยแลนด์ ๔.๐” เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย หรือ โมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล ภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่เข้ามาบริหารประเทศบนวิสัยทัศน์ที่ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ที่มีการให้ความสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ เพื่อปรับแก้ จัดระบบ ปรับทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้เจริญ สามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรงในศตวรรษที่ ๒๑ ได้

“ประเทศไทย ๔.๐” เป็นความมุ่งมั่นของนายกรัฐมนตรี ที่ต้องการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ “Value-Based Economy” หรือ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” โดยมีฐานคิดหลัก คือ เปลี่ยนจากการผลิตสินค้า “โภคภัณฑ์” ไปสู่สินค้าเชิง “นวัตกรรม” เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรม ไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม และเปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้า ไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น การพัฒนาวิทยาการ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการวิจัยและพัฒนา แล้วต่อยอดในกลุ่มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมเป้าหมาย ดังนี้

๑. กลุ่มอาหาร เกษตร และเทคโนโลยีชีวภาพ เช่น สร้างเส้นทางธุรกิจใหม่ (New Startups) ด้านเทคโนโลยีการเกษตร เทคโนโลยีอาหาร เป็นต้น
๒. กลุ่มสาธารณสุข สุขภาพ และเทคโนโลยีทางการแพทย์ เช่น พัฒนาเทคโนโลยีสุขภาพ เทคโนโลยีการแพทย์ สปา เป็นต้น
๓. กลุ่มเครื่องมือ อุปกรณ์อัจฉริยะ หุ่นยนต์ และระบบเครื่องกลที่ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ควบคุม เช่น เทคโนโลยีหุ่นยนต์ เป็นต้น
๔. กลุ่มดิจิทัล เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมต่อและบังคับอุปกรณ์ต่างๆ ปัญญาประดิษฐ์ และเทคโนโลยีสมองกลฝังตัว เช่น เทคโนโลยีด้านการเงิน อุปกรณ์เชื่อมต่อออนไลน์โดยไม่ต้องใช้คน เทคโนโลยีการศึกษา อี-มาร์เก็ตเพลส อี-คอมเมิร์ซ เป็นต้น

๕. กลุ่มอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ วัฒนธรรม และบริการที่มีมูลค่าสูง เช่น เทคโนโลยีการออกแบบ ธุรกิจไลฟ์สไตล์ เทคโนโลยีการท่องเที่ยว การเพิ่มประสิทธิภาพการบริการ เป็นต้น

โดยสรุป กระบวนทัศน์ในการพัฒนาประเทศไทยได้ “ประเทศไทย ๔.๐” เป็นอีกนโยบายหนึ่งที่เป็นการวางรากฐานการพัฒนาประเทศในระยะยาว เป็นจุดเริ่มต้นในการขับเคลื่อนไปสู่การเป็นประเทศที่มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ตามวิสัยทัศน์รัฐบาลเป็นรูปแบบที่มีการผลักดันการปฏิรูปโครงสร้างเศรษฐกิจ การปฏิรูปการวิจัยและการพัฒนา และการปฏิรูปการศึกษาไปพร้อมๆกัน เป็นการผนึกกำลังของทุกภาคส่วนภายใต้แนวคิด “ประชารัฐ” ที่ผนึกกำลังกับเครือข่ายพันธมิตรทางธุรกิจ การวิจัยพัฒนา และบุคลากร

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

๑) วิสัยทัศน์ (Vision) “นครแห่งอารยธรรม น่าน่านาเที่ยว การเกษตรและอุตสาหกรรมยั่งยืน”

นครแห่งอารยธรรม นครศรีธรรมราชเมืองที่มีความหลากหลายทางศาสนา พลเมืองอยู่ร่วมกันอย่าง เอื้ออาทร มีแหล่งบ่มเพาะบุคคลด้วยด้วยสถาบันการเรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ และมี ประเพณี วัฒนธรรมที่สืบทอดอย่างยาวนาน

น่าน่านาเที่ยว เมืองที่ปลอดภัยจากอาชญากรรม อุบัติภัย ภัยพิบัติทางธรรมชาติ ชุมชนเข้มแข็ง เป็นที่ อยู่อาศัยขั้นดี และประชาชนมีความสุข มีสุขภาพอนามัยดี ชุมชนมีความมั่นคงทาง อาหารสูง เป็นเมืองอาหารปลอดภัย เมืองสีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เมือง พลังงานสะอาด เมืองที่มีการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ น้ำ การบริหารจัดการ สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน เมืองที่มีระบบสาธารณสุขโรค ระบบคมนาคมที่เชื่อมโยงทั้งทางบก ทางราง ทางน้ำ ทางอากาศอย่างครบวงจร ระบบโลจิสติกส์ได้มาตรฐาน ประชาชนมีความเป็นเจ้าบ้านที่ดี และเป็นคนมีอัธยาศัยไมตรีที่ดี เป็นเมืองแห่งท่องเที่ยวที่อบอุ่น

การเกษตรและ อุตสาหกรรมยั่งยืน นครศรีธรรมราชมีฐานเศรษฐกิจเข้มแข็งจากภายใน จังหวัด เป็นแหล่งการผลิตทาง การเกษตรที่มีความสมดุลของระบบนิเวศ และสภาพแวดล้อม มุ่งเน้นการผลิตที่มี คุณภาพ ปลอดภัย มีมาตรฐาน และเพิ่มมูลค่า ตรงตามความต้องการของผู้บริโภค และ นำนวัตกรรม เทคโนโลยีอันทันสมัยมาประยุกต์ใช้ ส่งผลให้เกษตรกร ประชาชนชาว จังหวัดนครศรีธรรมราช มีงาน อาชีพ รายได้ การบริหารจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐาน การผลิตทางการเกษตรที่มีประสิทธิภาพสูงสุดในเรื่อง ดิน น้ำ และระบบชลประทาน รวมทั้งการจัดสรรที่ดินทำกิน เป็นเมืองที่เน้นการจัดการด้านการส่งเสริมการผลิตพืช สัตว์ ประมง การพัฒนาศักยภาพเกษตรกรสู่ Smart Farmer การพัฒนาองค์กร เกษตรกร ให้เข้มแข็งการบริหารจัดการฟาร์มสู่ Smart Farm ระบบการวางแผนการผลิต เพื่อการสร้างมูลค่าผ่านการแปรรูปและ การพัฒนาตลาดสินค้าเกษตร ที่มีความ ยั่งยืนและเชื่อมโยงเครือข่ายด้านการตลาดทั้งภายในและภายนอกประเทศ มีการแปรรูป เพิ่มคุณค่า มูลค่าสินค้าเกษตรสร้างผลตอบแทนเชิงเศรษฐกิจ และการประยุกต์ใช้ นวัตกรรมด้านการเกษตรคู่ขนานภูมิปัญญาท้องถิ่น เศรษฐกิจเติบโตจากการท่องเที่ยว เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม และธรรมชาติ นิเวศน์ป่าเขา และทางทะเล และการ ท่องเที่ยวทางพุทธศาสนา เศรษฐกิจจากฐานการค้า การลงทุน การบริการ และ อุตสาหกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ที่เติบโต และแข่งขันได้

๒) จุดยืนการพัฒนาของจังหวัด (Positioning)

จากข้อมูลการวิเคราะห์ศักยภาพของจังหวัด และกำหนดทิศทางการพัฒนายุทธศาสตร์ในภาพรวมของจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้กำหนดจุดยืนการพัฒนาของจังหวัด ๓ ประเด็น ดังนี้

๑. เมืองสืบสานศิลปวัฒนธรรม สงบสุข น่าน่านาเที่ยว
๒. เมืองเกษตรนวัตกรรม และอุตสาหกรรมสีเขียว
๓. ศูนย์กลางการคมนาคมขนส่ง และกระจายสินค้าของภาคใต้

๓) ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)

๑. การบริหารจัดการเกษตรและอุตสาหกรรมสู่มาตรฐานครบวงจรและเป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม
๒. การพัฒนาการท่องเที่ยวบนพื้นฐานธรรมาภิบาล ธรรมชาติและ ศิลปวัฒนธรรม
๓. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๔. การพัฒนาคน ชุมชน และสังคมให้น่าอยู่ เข้มแข็ง มั่นคงตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๕. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน

วิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่น “ สาธารณูปโภคทั่วถึง ชุมชนเข้มแข็ง เศรษฐกิจก้าวหน้า ร่วมรักษาสีเขียว ”

พันธกิจการพัฒนาท้องถิ่น

๑. พัฒนาเส้นทางคมนาคมให้มั่นคงถาวร สามารถใช้งานได้ทุกฤดูกาล
๒. พัฒนาสาธารณูปโภค สาธารณูปการขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง
๓. พัฒนาสังคมและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน
๔. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ส่งเสริมการประกอบอาชีพและพัฒนาความรู้ด้านการเกษตร
๖. อนุรักษ์ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและพัฒนาคูณภาพสิ่งแวดล้อม
๗. การบริหารจัดการองค์การอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ให้ความสำคัญต่อการดำเนินการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน และการพัฒนาคูณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ด้านต่างๆ โดยเฉพาะการปรับปรุง พื้นฟู พัฒนาการจัดบริการสาธารณะ หรือโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนการพัฒนาคูณภาพชีวิตและสังคม อันเป็นรากฐานการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ ให้มีคุณภาพสูง การพัฒนาที่ยั่งยืน ควบคู่กับการพัฒนาเศรษฐกิจ การพัฒนาคูณภาพสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ และการพัฒนาการเมือง การปกครองและการบริหารจัดการองค์การ โดยยึดหลักการการมีส่วนร่วมของประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล การพัฒนาที่สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล ตลอดจนแผนพัฒนาระดับต่างๆ รวมถึงการพิจารณา วิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน และความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาองค์การ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

- ๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคูณภาพชีวิตและสังคม
- ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
- ๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคูณภาพสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- ๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การปกครองและการบริหารจัดการองค์การ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แผนงานการพัฒนา
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 เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๔. ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน มุ่งหวังเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า ซึ่งจะส่งผลทำให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี จึงได้กำหนดเป้าประสงค์เพื่อให้ บรรลุตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ที่กำหนด ดังนี้

๑. การคมนาคมสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย
๒. มีสาธารณูปโภค สาธารณูปการขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง
๓. ประชาชนในพื้นที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนเข้มแข็ง
๔. ประชาชนในพื้นที่มีการศึกษาและร่วมสืบสานประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นประชาชนมีอาชีพและรายได้เพียงพอ
๕. ประชาชนมีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมในการดูแล อนุรักษ์ ป่าไม้ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด
ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. จำนวนถนนที่ได้รับการปรับปรุง/ซ่อมแซม ๒. จำนวนถนนคงทนถาวรที่เพิ่มขึ้น ๓. ร้อยละของครัวเรือนขาดแคลนน้ำดลลง ๔. จำนวนครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้เพิ่มขึ้น ๕. จำนวนถนนภายในเขต อบต. มีไฟฟ้าส่องสว่างเพิ่มขึ้น
ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม	๑. ร้อยละของผู้พิการและผู้สูงอายุได้รับเบี้ยยังชีพเพิ่มขึ้น ๒. ร้อยละของประชาชนที่มีหลักประกันสุขภาพได้รับสิทธิอย่างทั่วถึง ๓. ร้อยละของเด็กเล็กที่ได้รับการเตรียมความพร้อมขั้นพื้นฐาน ๔. ร้อยละของประเพณีดั้งเดิมมีการพัฒนาและถ่ายทอดให้รับรู้เพิ่มขึ้น
ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	๑. ประชาชนมีรายได้เฉลี่ย/คน/ปี เพิ่มขึ้น
ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ	๑. ร้อยละของหมู่บ้านที่ประสบปัญหาน้ำเสียลดลง ๒. จำนวนครัวเรือนที่มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติเพิ่มขึ้น
ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารจัดการ	๑. ร้อยละของครัวเรือนเข้าร่วมในการจัดเวทีประชาคมเพิ่มขึ้น ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของผู้รับบริการจาก อบต.

๖. นโยบายผู้บริหารท้องถิ่น

๑) นโยบายด้านเศรษฐกิจ

- ๑.๑ ส่งเสริมการประกอบอาชีพ
- ๑.๒ สนับสนุนกิจกรรมกลุ่มอาชีพและองค์กรต่างๆ
- ๑.๓ ส่งเสริมตลาดนัดชุมชน และสินค้าพื้นเมือง ๑ ตำบล ๑ ผลิตภัณฑ์
- ๑.๔ ส่งเสริมการลงทุนในธุรกิจขนาดย่อม
- ๑.๕ สนับสนุนการปลูกพืชเศรษฐกิจในสวนผลไม้ หรือสวนยางพาราของเกษตรกร

๒) นโยบายด้านการพัฒนาสังคม การศึกษา ประเพณีและวัฒนธรรม

- ๒.๑ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน ควบคุมโรคติดต่อ
- ๒.๒ ส่งเสริมจารีตประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น รวมทั้งกิจกรรมทางศาสนาทุกศาสนา
- ๒.๓ ส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการของเยาวชน ประชาชน
- ๒.๔ สนับสนุนกิจกรรม การป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย
- ๒.๕ ส่งเสริมการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๒.๖ สนับสนุนงบประมาณในการจัดสวัสดิการสังคมให้แก่ผู้สูงอายุและคนพิการในหมู่บ้าน

๓) นโยบายทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๓.๑ พัฒนาระบบคมนาคม โดยมุ่งเน้นการสร้างถนนลาดยางถนนสายหลักของตำบล
- ๓.๒ ปรับปรุงถนนที่เชื่อมระหว่างหมู่บ้าน หรือภายในหมู่บ้านให้มีความมั่นคง
- ๓.๓ สนับสนุนงบประมาณในการขยายเขตไฟฟ้า
- ๓.๔ ดำเนินการประสานกับหน่วยงานทางราชการ ในการออกเอกสารสิทธิในที่ดินทำกิน

๔) นโยบายด้านแหล่งน้ำ

- ๔.๑ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค
- ๔.๒ สนับสนุนงบประมาณก่อสร้างบ่อน้ำตื้น
- ๔.๓ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๕) นโยบายด้านการเมือง การบริหาร

- ๕.๑ สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๕.๒ พัฒนาศักยภาพบุคลากรผู้นำท้องถิ่นและชุมชน
- ๕.๓ ปรับปรุงความพึงพอใจการให้บริการประชาชน
- ๕.๔ สนับสนุนให้มีหอกระจายข่าว และจะสร้างเสียงตามสาย
- ๕.๕ สนับสนุนอาคารอเนกประสงค์ประจำหมู่บ้าน

๖) นโยบายด้านธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๖.๑ ส่งเสริมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติป่าไม้ ป่าต้นน้ำ การปลูกป่า
- ๖.๒ ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของทางราชการ ในการป้องกันการถูกทำลายธรรมชาติ
- ๖.๓ สนับสนุนกิจกรรม การจัดเก็บขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
- ๖.๔ กำหนดมาตรฐานการควบคุม และป้องกันมลภาวะ

๗. การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามตามภารกิจ

๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- จุดแข็ง (Strength=s)

- ๑) มีเส้นทางคมนาคมที่เชื่อมโยงกันภายในตำบล ทำให้ประชาชนมีความสะดวกในการสัญจรและขนส่งสินค้าทางการเกษตรออกสู่ตลาด
- ๒) ประชาชนส่วนใหญ่มีไฟฟ้าใช้ในครัวเรือน

- จุดอ่อน (Weakness=W)

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

- โอกาส (Opportunity=O)

- ๑) การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนประเทศไทยตั้งเป้าศูนย์กลางโลจิสติกส์ และศูนย์กลางการท่องเที่ยว
- ๒) การประสานงานเพื่อขยายเขตไฟฟ้าให้ทั่วถึง

- อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑) สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่สูง ทำให้การกักเก็บน้ำทำได้ยาก
- ๒) ในการก่อสร้างถนนต้องใช้งบประมาณมาก

๒) ด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

- 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 การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการบริการสาธารณะ
- ๓) มีกลุ่มองค์กรที่เข้มแข็ง
- ๔) ส่งเสริมการศึกษาภาษาต่างประเทศเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

- อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

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

๓) ด้านเศรษฐกิจ

- จุดแข็ง (Strength=s)

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

- จุดอ่อน (Weakness=W)

- ๑) ขาดแคลนนํ้าที่ใช้ในการเกษตร
- ๒) การขนส่งสินค้าออกสู่ตลาดไม่ได้

- โอกาส (Opportunity=O)

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

๒๕๖๓

- อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑) ราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ

๔) 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

๕) ด้านการเมือง การบริหาร

- จุดแข็ง (Strength=S)

- ๑) มีวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือต่าง ๆ พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน
- ๒) มีโครงสร้างองค์กรชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจ
- ๓) มีการแบ่งแยก/มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน
- ๔) บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการทำงาน
- ๕) มีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาศูนย์กลางอย่างสม่ำเสมอ
- ๖) มีระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
- ๗) มีการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

- จุดอ่อน (Weakness=W)

- ๑) งบประมาณไม่เพียงพอในการบริหารงาน
- ๒) มีพื้นที่ในเขตรับผิดชอบจำนวนมาก ไม่สามารถบริหารการพัฒนาให้เป็นไปอย่างทั่วถึงและครอบคลุม
- ๓) ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
- ๔) ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

- โอกาส (Opportunity=O)

- ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับชาติที่รัฐบาล และระดับจังหวัด มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

- อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑) กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้ขาดความชัดเจนในการปฏิบัติงาน

ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ มาตรา ๖๖ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และมาตรา ๖๗ องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งได้วิเคราะห์ภารกิจให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด และนโยบายสำคัญของรัฐบาล ตามอำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการ เป็นภารกิจหลักตามมาตรา ๖๗
- ๒) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- ๓) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- ๔) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- ๕) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๖) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- ๗) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- ๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ(มาตรา๖๘ (๔))
- ๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- ๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- ๖) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- ๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- 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))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

- 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 (มาตรา๑๖ (๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

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

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- 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))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและท้องถิ่นอื่น

- ๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (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 สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นเป็นสำคัญ

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีบทบาทหน้าที่ที่ต้องทำ และที่อาจจะกระทำ ประกอบกับการกิจเกี่ยวกับการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่สู่ท้องถิ่นจากกระทรวง ทบวง กรม ต่างๆ ดังนี้

มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

มาตรา ๖๗ ภายใต้ข้อบังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขต องค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
- (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) ให้น้ำเพื่อการอุปโภค 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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๗.๑ แนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานหน้าที่

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ดแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราชในการประชุมครั้งที่ ๑๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ หมวด ๒ โครงสร้าง ดังนี้

ข้อ ๔ เพื่อประโยชน์ในการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มี ๓ ขนาด ได้แก่ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก

ข้อ ๕ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าฝ่าย ให้เป็นระดับใดนั้น ขึ้นอยู่กับขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล

สำหรับตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ จะเป็นระดับใดนั้นให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยการเลื่อนระดับ

ข้อ ๖ องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ ให้มีระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ดังนี้

๖.๑ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

๖.๒ ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นระดับต้น หรือ ระดับกลาง โดยอาจปรับปรุงตำแหน่งเป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง ได้ จำนวน ๑ อัตรา ตามเงื่อนไขกำหนด

๖.๓ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ได้แก่ ผู้อำนวยการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น โดยอาจปรับปรุงตำแหน่งเป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง ตามเงื่อนไขกำหนด

๖.๔ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

ข้อ ๗ องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ให้มีระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ดังนี้

๗.๑ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น โดยอาจปรับปรุงตำแหน่งเป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง ได้ตามเงื่อนไขกำหนด

๗.๒ ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นระดับต้น

๗.๓ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ได้แก่ ผู้อำนวยการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

๗.๔ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ได้ไม่เกิน ๒ ฝ่าย

ข้อ ๘ องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก ให้มีระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ดังนี้

๘.๑ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น

๘.๒ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ได้แก่ ผู้อำนวยการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

๗.๔ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ไม่กำหนดให้มีหัวหน้าฝ่าย

ข้อ ๙ การประเมินเพื่อปรับขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาเห็นชอบภายใต้เงื่อนไขที่ ก.อบต.กำหนด

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์การปรับขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๗ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการปรับระดับตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นระดับ ๗ หรือระดับ ๘ กรณีการปรับขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับมติ ก.อบต. จังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุม ครั้งที่ ๑๓/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๘ มีมติให้ความเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ปรับขนาดจากองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ และเห็นชอบการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่ตามโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ ทั้งนี้ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ข้อ ๑๑ โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๕๙ องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน จึงประกาศโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป ดังนี้

- ๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการดังต่อไปนี้

๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารและควบคุมงานของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการบริหารทั่วไปและงานเลขานุการ งานนโยบายและแผน เช่น ติดต่อนัดหมาย จัดงานรับรองและงานพิธีต่างๆ เตรียมเรื่องและเตรียมการสำหรับการประชุม จัดบันทึกและเรียบเรียงรายงานการประชุมทาง วิชาการและรายงานอื่นๆ การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ประสานแผน ประมวลแผน พิจารณาเสนอแนะ เพื่อประกอบการกำหนดนโยบาย จัดทำแผนหรือโครงการ ติดตามประเมินผล การดำเนินงานตามแผน โครงการต่างๆ ติดต่อกับหน่วยงานและบุคคลต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ติดตามผลการปฏิบัติตามมติที่ประชุมหรือผลการปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าส่วนราชการ ควบคุม และการบริหารงานธุรการ งานสารบรรณ งานบุคคล งานนิติการ งานประชาสัมพันธ์ งานทะเบียน งานนโยบายและแผน งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจัดระบบงาน งานการเงินการบัญชี งานพัสดุ งานจัดพิมพ์และแจกจ่ายเอกสาร งานระเบียบแบบแผน งานรวบรวมข้อมูลสถิติ งานสัญญา งาน สปสข. และปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องรวมทั้งงานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ โดยมีงานที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับการควบคุมและบริหารงาน ๒ ฝ่าย ๘ งาน ดังนี้

๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป

มีหน้าที่และความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการบริหารและควบคุมงานของฝ่ายบริหารทั่วไป ด้านการบริหารทั่วไปและงานเลขานุการ การวางแผน บริหารจัดการจัดระบบงาน อำนวยการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ประเมินผลงาน งานการเจ้าหน้าที่ งานธุรการ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตัดสินใจแก้ปัญหาในหน่วยงานที่รับผิดชอบ มี ๕ งาน ดังนี้

๑.๑.๑ งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้

- งานบริหารจัดการภายในสำนักงานและการบริหารราชการทั่วไป
- งานการศึกษา วิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูล สถิติ การรายงาน ช่วยวางแผนและติดตามงาน
- งานรับรองและงานรัฐพิธีต่างๆ
- งานเตรียมเรื่องและเตรียมการสำหรับการประชุม
- งานสารบรรณ งานจัดระบบงาน งานพัสดุ
- งานเลือกตั้ง
- งานศูนย์ข้อมูลข่าวสาร
- งานลดขั้นตอนให้บริการประชาชน
- งานดูแลบำรุงรักษารถยนต์ส่วนกลาง รถบรรทุกน้ำ และรถจักรยานยนต์ส่วนกลาง
- งาน ดูแลบำรุงรักษาซ่อมแซมทรัพย์สินส่วนราชการและอาคารสถานที่
- งานประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร

๑.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานการวิเคราะห์ การวางแผนทรัพยากรบุคคล
- งานการสรรหา การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ และการแต่งตั้ง
- งานการดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน
- งานการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

- งานการจัดทำทะเบียนประวัติการรับราชการ
- งานสวัสดิการ และการเบิกจ่าย

๑.๑.๓ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานการศึกษา วิเคราะห์ และวินิจฉัยปัญหาทางวิชาการสุขาภิบาล และอนามัย
- งานสิ่งแวดล้อมกำหนดนโยบายวางแผนงานและดำเนินงานวิชาการสุขาภิบาล
- งานการจัดการของเสียและสิ่งปฏิกูลอย่างระบบเบ็ดเสร็จ
- งานวิชาการควบคุมโรคเพื่อยกระดับมาตรฐานการสาธารณสุขของชุมชน

๑.๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานการพัฒนาชุมชน ด้านเศรษฐกิจ สังคม
- งานสวัสดิการสังคม แก่ เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
- งานดูแลส่งเสริมประชาชนให้มีความสนใจ ความเข้าใจและความคิดริเริ่มในการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่นของตนเอง

๑.๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานวางแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย และสาธารณภัยอื่นๆ
- งานแนะนำ ควบคุม ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข เกี่ยวกับงานป้องกันและระงับอัคคีภัย

๑.๒. ฝ่ายนโยบายและแผน

มีหน้าที่และความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการบริหารและควบคุมงานนโยบายและแผน งานศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ประสานแผน ประมวลแผน พิจารณาเสนอแนะ เพื่อประกอบการกำหนดนโยบาย จัดทำแผน หรือโครงการติดตามประเมินผล การดำเนินงานตามแผน โครงการต่างๆ งานกิจการสภา งานรวบรวมข้อมูล สถิติ งานสัญญา งานกฎหมายและคดี มีงานที่รับผิดชอบ ๓ งาน ดังนี้

๑.๒.๑ งานนโยบายและแผน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานการวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานรวบรวมสถิติข้อมูล ระบบฐานข้อมูล
- งานวิจัยจรรยา การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ประสานแผนประมวลแผน
- งานพิจารณา เสนอแนะ เพื่อประกอบการกำหนดนโยบาย จัดทำ แผนหรือโครงการ ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่างๆ
- งานงบประมาณ

๑.๒.๒ งานกฎหมายและคดี มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานการพิจารณา วินิจฉัยปัญหากฎหมาย ร่าง และพิจารณาตรวจร่างข้อบัญญัติ
- งานจัดทำนิติกรรม รวบรวมข้อเท็จจริง และพยานหลักฐานเพื่อดำเนินการทางคดี ตรวจพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับวินัยพนักงานและการร้องทุกข์หรืออุทธรณ์

๑.๒.๓ งานกิจการสภา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- งานด้านธุรการ งานสารบรรณ รวบรวมเก็บรักษาระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง งานรับ-ส่งหนังสือ แจกเวียนหนังสือ รวบรวมสถิติข้อมูล ระบบฐานข้อมูล ควบคุมดูแลเก็บรักษาพัสดุ ครุภัณฑ์ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๒) กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานทางด้านบริหารงานของกองคลัง การกำหนดนโยบาย วางแผน ควบคุม มอบหมายงาน ตรวจสอบ ประเมินผลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานทางด้านการบริหารงาน การคลัง งานการคลัง งานการเงินและบัญชี งานการจัดเก็บรายได้ งานรวบรวมข้อมูลสถิติและวิเคราะห์งบประมาณ งานพัสดุ งานธุรการ งานการจัดการ เงินกู้ งานบริหารงานบุคคล งานตรวจสอบเกี่ยวกับการเบิกจ่าย การเสนอแนะและให้คำปรึกษาแนะนำ การทำความเข้าใจและสรุปรายงาน ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตที่เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานการคลัง เก็บรักษาทรัพย์สินที่มีค่าขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีงานที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับการควบคุมและบริหารงาน ๒ ฝ่าย ๔ งาน ดังนี้

๒.๑ ฝ่ายการเงิน

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานทางด้านบริหารงานการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การกำหนดนโยบาย วางแผน ควบคุม มอบหมายงาน ตรวจสอบ ประเมินผลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานทางด้านการบริหารงานการคลัง งานการคลัง งานรวบรวมข้อมูลสถิติและวิเคราะห์งบประมาณ งานพัสดุ งานธุรการ งานการจัดการ เงินกู้ งานบริหารงานบุคคล งานตรวจสอบเกี่ยวกับการเบิกจ่าย การเสนอแนะและให้คำปรึกษาแนะนำ การทำความเข้าใจและสรุปรายงาน ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตที่เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานการคลัง เก็บรักษาทรัพย์สินที่มีค่าขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฯ งานการเงิน โดยมีงานที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับการควบคุมและบริหารงาน ๒ งาน ดังนี้

๒.๑.๑ งานการเงิน มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานทางวิชาการคลัง การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสนอแนะทางด้านการเงินการคลัง
- งานการเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงินและฐานะการเงิน
- งานควบคุมการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่าย ควบคุมการรับการจ่าย การกู้และการยืมเงินสะสม การตัดเงินปี การกันเงินไว้จ่ายเหลือปีและการขยายเวลาตัดฝากเงิน
- งานงบประมาณ ควบคุมการใช้จ่ายเงินงบประมาณ
- งานควบคุม ตรวจสอบหลักฐานเอกสารการดำเนินงานด้านการเงิน บัญชี งบประมาณ

๒.๑.๒ งานบัญชี มีหน้าที่และมีความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานทางบัญชีและการเงิน การงบประมาณ การบัญชีทั่วไปของส่วนราชการ
- งานตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญคู่จ่ายเงิน ลงบัญชี ทำรายงาน การบัญชี
- งานรวบรวมรายละเอียดข้อมูลเกี่ยวกับการขอจัดตั้งงบประมาณ รายรับ-รายจ่าย
- งานการโอน และงานตรวจสอบเงินงบประมาณและรายได้รายรับ ตรวจสอบและจัดเก็บเอกสาร หลักฐานในการอ้างอิงที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำบัญชี ประกอบการทำธุรกรรม
- งานรวบรวมข้อมูลและรายงานทางการเงิน
- งานงบประมาณคงเหลือของหน่วยงานต่างๆ
- งานจ่ายเงินให้แก่ผู้มีสิทธิ งานนำเงินฝากธนาคาร งานทะเบียนรายจ่ายตามงบประมาณนอกงบประมาณ
- งานกองทุน กบท.
- งานจัดทำฎีกาของกองคลังงานจัดเก็บฎีกาและรักษาฎีกา
- งาน GPP งานควบคุมสัญญาเงินยืมเงินงบประมาณให้ส่งใช้เงินยืมเงินงบประมาณ

๒.๑.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานทางวิชาการพัสดุซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ รายละเอียดของพัสดุเพื่อกำหนดมาตรฐานและคุณภาพ การร่างสัญญาซื้อและสัญญาจ้าง
- งานการเสนอความเห็นเกี่ยวกับพัสดุ การวางระบบเกี่ยวกับระเบียบและวิธีปฏิบัติงานด้านการพัสดุ
- งานการดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารสิทธิ์ของทางราชการ
- งานการดำเนินการเกี่ยวกับพัสดุ ครุภัณฑ์ การตรวจสอบหรือเปลี่ยนแปลง รายการและ
- งานเก็บรักษาเอกสารสำคัญของทางราชการ
- งานจัดซื้อจัดจ้างตามแผนฯและขั้นตอนต่างๆ ตามระเบียบพัสดุ
- งานจัดทำบัญชีรับจ่ายวัสดุ ทะเบียนครุภัณฑ์และรหัสที่ตัวครุภัณฑ์ยานพาหนะ
- งานควบคุมทะเบียนคุมเงินประกันสัญญา

๒.๒ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้

มีหน้าที่และความรับผิดชอบ เกี่ยวกับงานทางด้านบริหารงานของฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ การกำหนดนโยบาย วางแผน ควบคุม มอบหมายงาน ตรวจสอบ ประเมินผลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานรวบรวมข้อมูลสถิติและวิเคราะห์งบประมาณ งานการจัดการ เงินกู้ งานบริหารงานบุคคล งานตรวจสอบเกี่ยวกับการเบิกจ่าย การเสนอแนะและให้คำปรึกษาแนะนำ การทำความเข้าใจและสรุปรายงาน ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตที่เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานการคลัง เก็บรักษาทรัพย์สินที่มีค่าขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีงานที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับการควบคุมและบริหารงาน ๒ งาน ดังนี้

๒.๒.๑ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- งานการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียมต่างๆ และรายได้อื่น
- งานตรวจรับ และพิจารณาแบบแสดงรายการ คำร้อง หรือคำขอของผู้เสียภาษีและค่าธรรมเนียม รับชำระเงิน เขียนใบเสร็จรับเงิน และลงบัญชี
- งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดเก็บรายได้ และรายการต่างๆ
- งานเก็บหลักฐานการเสียภาษี ค่าธรรมเนียม และรายได้อื่นๆ
- งานติดตามและเร่งรัดการจัดเก็บภาษีการดำเนินคดีผู้ค้างชำระภาษี
- งานออกหมายเรียกและหนังสือเชิญพบ ตรวจสอบและประเมินภาษี
- งานการเก็บรักษาและนำส่งเงิน
- งานตรวจสอบเอกสารหลักฐานของผู้ชำระภาษีทุกประเภท
- งานจำหน่ายลูกหนี้ค้างชำระออกจากบัญชี เร่งรัดการจัดเก็บรายได้
- งานจัดทำทะเบียนลูกหนี้ค่าภาษี
- งานรวบรวมค่าใช้จ่ายในการจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่ ๕%
- งานรวบรวมเงินส่วนลดในการรวบรวมเงินส่วนลดในการจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่ ๖%
- งานจัดทำ ภบท.๑๙
- งานจัดทำทะเบียน ผท.๑,๒,๓,๔,๕,๖
- งานจดทะเบียนพาณิชย์

๓) กองช่าง

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหาร และตรวจสอบงานด้านช่างต่างๆ เช่นงานช่างโยธา งานด้านไฟฟ้าและแสงสว่างสาธารณะ งานสวนสาธารณะ งานช่างก่อสร้าง งานช่างสำรวจ งานช่างรังวัด งานช่างเขียนแบบ งานช่างเทคนิคงานช่างโลหะ งานช่างเครื่องยนต์ งานช่างเครื่องกล เป็นต้น นอกจากนั้นยังต้องวางแผน ออกแบบและควบคุมงานสถาปัตยกรรม งานวิศวกรรมและงานก่อสร้างต่างๆ ซึ่งตำแหน่งต่างๆ เหล่านี้ มีลักษณะที่จำเป็นต้องใช้ผู้มีความรู้ความชำนาญในวิชาช่าง วิชาการทางวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง และตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร โดยมีงานที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับการควบคุมและบริหารงาน ๒ ฝ่าย ๓ งาน ดังนี้

๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง โดยมีงานที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับการควบคุมและบริหารงาน ๒ งาน ดังนี้

๓.๑.๑ งานก่อสร้าง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานช่างสำรวจ
- งานช่างรังวัด
- งานช่างก่อสร้าง
- งานออกแบบด้านโยธา
- งานควบคุมด้านก่อสร้างโยธา
- งานตรวจสอบด้านช่างโยธา
- งานธุรการ และงานสารบรรณ ของกองช่าง
- งานอำนวยความสะดวกของประชาชนในการติดต่อขอให้บริการของกองช่าง
- งานรับเรื่องราวร้องเรียนร้องทุกข์

๓.๑.๒ งานสาธารณูปโภค มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานตรวจ ทดสอบ สร้าง ซ่อม ประกอบ ดัดแปลง ติดตั้ง และบำรุงรักษา เครื่องจักร เครื่องมือ เครื่องใช้เกี่ยวกับไฟฟ้า คำนวณราคาและประมาณราคา
- งานจัดเก็บรักษา เบิกจ่าย เครื่องมือ เครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
- งานขับรถตักหน้าขุดหลัง

๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร มีงานที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับงาน ๒ งาน ดังนี้

๓.๒.๑ งานออกแบบและควบคุมอาคาร มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานออกแบบและคำนวณด้านวิศวกรรมโยธา
- งานค้นคว้า วิเคราะห์วิจัย ทดสอบ หาข้อมูลสถิติ
- งานตรวจสอบวินิจฉัยงานวิศวกรรมโยธา
- งานให้คำแนะนำ ตรวจสอบที่เกี่ยวข้องกับงานในสาขาวิศวกรรมโยธา

๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารจัดการการศึกษา การพัฒนางานวิชาการและระบบสารสนเทศ การประกันคุณภาพการศึกษา การบริหารงานบุคคล การบริหารการเงินและงบประมาณ การประสานงาน การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล การพัฒนากิจกรรมเด็กและเยาวชน การส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยมีงานที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับการควบคุมและบริหารงาน ๑ ฝ่าย ๒ งาน ดังนี้

๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารจัดการการศึกษา การพัฒนางานวิชาการและระบบสารสนเทศ การประกันคุณภาพการศึกษา การบริหารงานบุคคล การบริหารการเงินและงบประมาณ การประสานงาน การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล การพัฒนากิจกรรมเด็กและเยาวชน การส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีงานที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับการควบคุมและบริหารงาน ๒ งาน ดังนี้

๔.๑.๑ งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานวิชาการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย วางแผน
- งานการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- งานฝึกอบรมและให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา
- งานกำหนดนโยบายและแผนงานของส่วนราชการ
- งานจัดทำแผนและระบบสารสนเทศ
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- งานส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม
- งานเบิกจ่ายเงิน และงานบัญชีเงินรายได้ของสถานศึกษา
- งานพัสดุ ครุภัณฑ์
- งานรายงานรายรับ รายจ่ายตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- งานธุรการ งานสารบรรณ

๔.๑.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานประสบการณ์การเรียนรู้
- งานการพัฒนาผู้เรียน
- งานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ
- งานประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองบุคคลในชุมชน
- งานจัดการเรียนการสอน
- งานส่งเสริมการเรียนรู้
- งานบริการสังคมด้านวิชาการ
- งานทำนุบำรุง ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- งานสันติภาพ
- งานศึกษา ค้นคว้ารวบรวม และวิจัย เผยแพร่เกี่ยวกับวัฒนธรรม

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางบัญชี การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินความเสี่ยง การประเมินประสิทธิภาพ ระบบการควบคุมภายใน และเทคนิควิธีการตรวจสอบ เสนอแนะนโยบายและแนวทางการตรวจสอบ มาตรการควบคุมภายใน มีงานที่รับผิดชอบดังนี้

๕.๑ งานตรวจสอบภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ
- งานตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางบัญชี การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ
- งานกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินความเสี่ยง
- งานการประเมินประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน และเทคนิควิธีการตรวจสอบ เสนอแนะนโยบายและแนวทางการตรวจสอบ มาตรการควบคุมภายใน

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหา และภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการ ทั้ง ๗ ด้าน ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงาน โดยกำหนดงานและกำหนดตำแหน่งของพนักงานให้ตรงกับภารกิจตามและยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง) รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น) ๑.สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป ๑.๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๑.๓ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน ๑.๒.๑ งานนโยบายและแผน ๑.๒.๒ งานกฎหมายและคดี ๑.๒.๓ งานกิจการสภา ๒.กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงิน ๒.๑.๑ งานการเงิน ๒.๑.๒ งานบัญชี ๒.๑.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๒ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๒.๑ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง) รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น) ๑.สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป ๑.๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๑.๓ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน ๑.๒.๑ งานนโยบายและแผน ๑.๒.๒ งานกฎหมายและคดี ๑.๒.๓ งานกิจการสภา ๒.กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงิน ๒.๑.๑ งานการเงิน ๒.๑.๒ งานบัญชี ๒.๑.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๒ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๒.๑ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง ๓.๑.๑ งานก่อสร้าง ๓.๑.๒ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๒.๑ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา ๔.๑.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๑.๒ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมธรรมและกีฬา ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง ๓.๑.๑ งานก่อสร้าง ๓.๑.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๒.๑ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา ๔.๑.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๑.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมธรรม ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี โดยการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ วิเคราะห์ปริมาณงานในแต่ละงานเพื่อกำหนดตำแหน่ง (ตามเอกสารแนบท้าย) ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน คำนวณค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ๕ ยุทธศาสตร์

จากผลการวิเคราะห์ องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน มีทิศทางการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ในอัตรากำลังคงที่/คงเดิม เนื่องจากการวิเคราะห์ภาระงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ปรากฏว่าความต้องการอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ยังมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ซึ่งเป็นไปตามข้อกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่จำนวน ๕๗ อัตรา ดังนี้

- (๑) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๖ อัตรา
- (๒) ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา
- (๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๓ อัตรา
- (๔) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา
- (๕) พนักงานครู อบต. ๑๖ อัตรา (เงินอุดหนุน ๑๒ อัตรา)
 - ครู ๘ อัตรา
 - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ๔ อัตรา
 - ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็กเล็ก ๔ อัตรา

โดยกำหนดตำแหน่งและสายงาน เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ดังนี้

สภาพปัญหา / ความต้องการ	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	การกำหนดกรอบอัตรากำลัง
- ปัญหาการคมนาคมขนส่ง - ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะ - ปัญหาการขาดน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	กองช่าง งานก่อสร้าง - ผู้อำนวยการกองช่าง - หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง - นายช่างโยธา - ผู้ช่วยนายช่างโยธา

สภาพปัญหา / ความต้องการ	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	การกำหนดกรอบอัตรากำลัง
		งานสาธารณูปโภค - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง งานออกแบบและควบคุมอาคาร - หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร
- ปัญหาด้านสังคม - ปัญหาสวัสดิการสังคม และ ชุมชน - ปัญหายาเสพติด - ปัญหาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน - ปัญหาเด็กและเยาวชน - ปัญหาด้านสุขภาพและอนามัย	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน คุณภาพชีวิตและสังคม	<u>สำนักงานปลัด อบต.</u> งานสวัสดิการและชุมชน - นักพัฒนาชุมชน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - นักวิชาการสาธารณสุข <u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> งานบริหารการศึกษา - ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ - นักวิชาการศึกษา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา - ครู อบต. - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) - ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)
- ปัญหาการประกอบอาชีพ - ปัญหารายได้ครัวเรือน - ปัญหากลุ่มอาชีพ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน เศรษฐกิจ	<u>สำนักงานปลัด อบต.</u> งานสวัสดิการและชุมชน - เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
- ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม - ปัญหาขยะ - ปัญหามลพิษ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	<u>สำนักงานปลัด อบต.</u> งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล
- ปัญหาการบริหารจัดการ องค์กร	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การบ้านเมืองการบริหาร	- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารทั่วไป - หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. - หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป - นักจัดการงานทั่วไป

สภาพปัญหา / ความต้องการ	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	การกำหนดกรอบอัตรากำลัง
		- ภารโรง - คนงานทั่วไป - พนักงานขับรถยนต์ งานการเจ้าหน้าที่ - นักทรัพยากรบุคคล - ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล งานนโยบายและแผน - หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน งานกิจการสภา - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี <u>กองคลัง</u> งานการเงิน - ผู้อำนวยการกองคลัง - หัวหน้าฝ่ายการเงิน - นักวิชาการคลัง งานบัญชี - นักวิชาการเงินและบัญชี - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - นักวิชาการพัสดุ - เจ้าพนักงานธุรการ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ <u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> - นักวิชาการตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ในระยะเวลา ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)</u>								
หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารทั่วไป								
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายนโยบายและแผน								
หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช

กองคลัง (๐๔)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายการเงิน								
หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช

กองช่าง (๐๕)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายก่อสร้าง								
หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร								
หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารการศึกษา								
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๗	๗	๗	๗	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
รวม	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	-	-	-	

หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

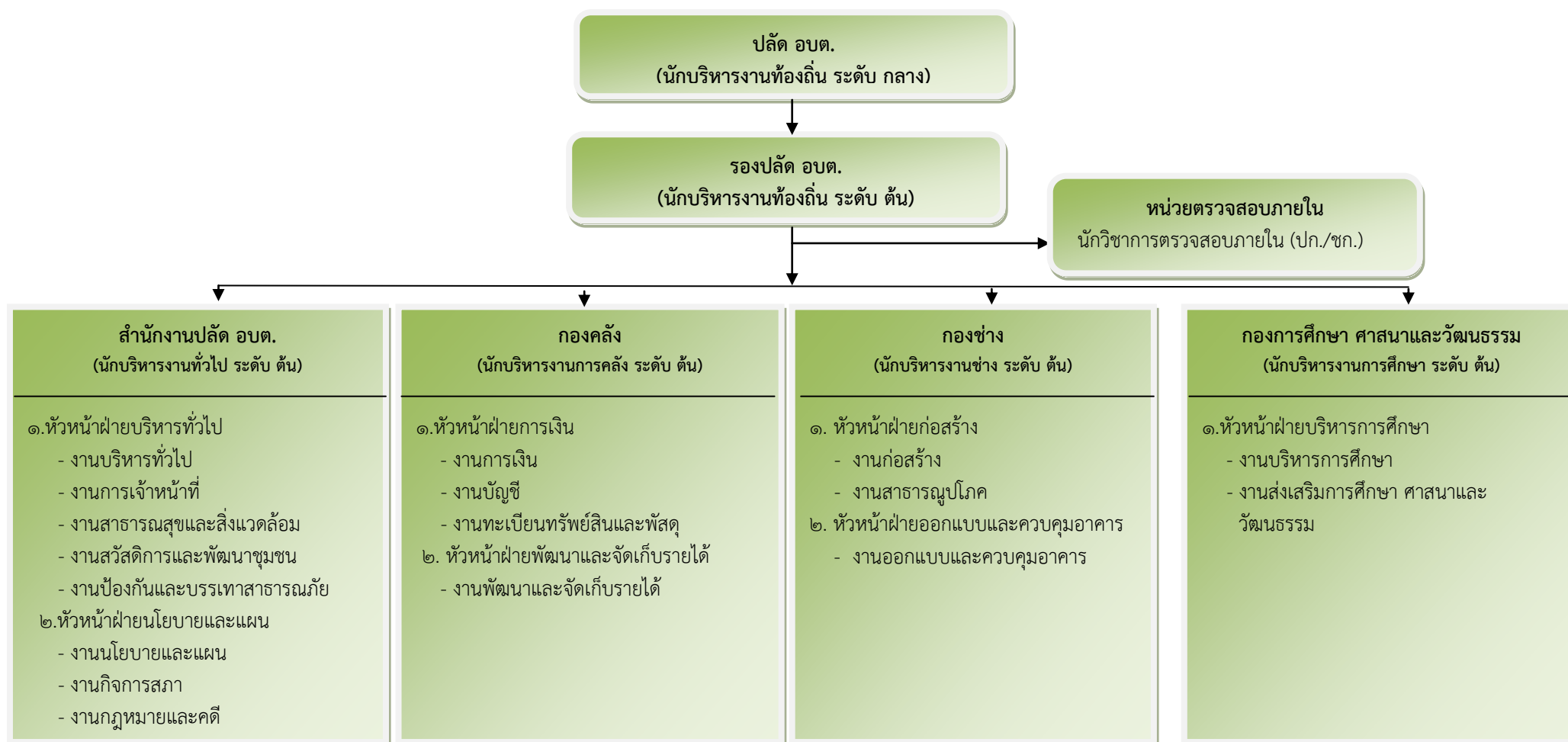
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช

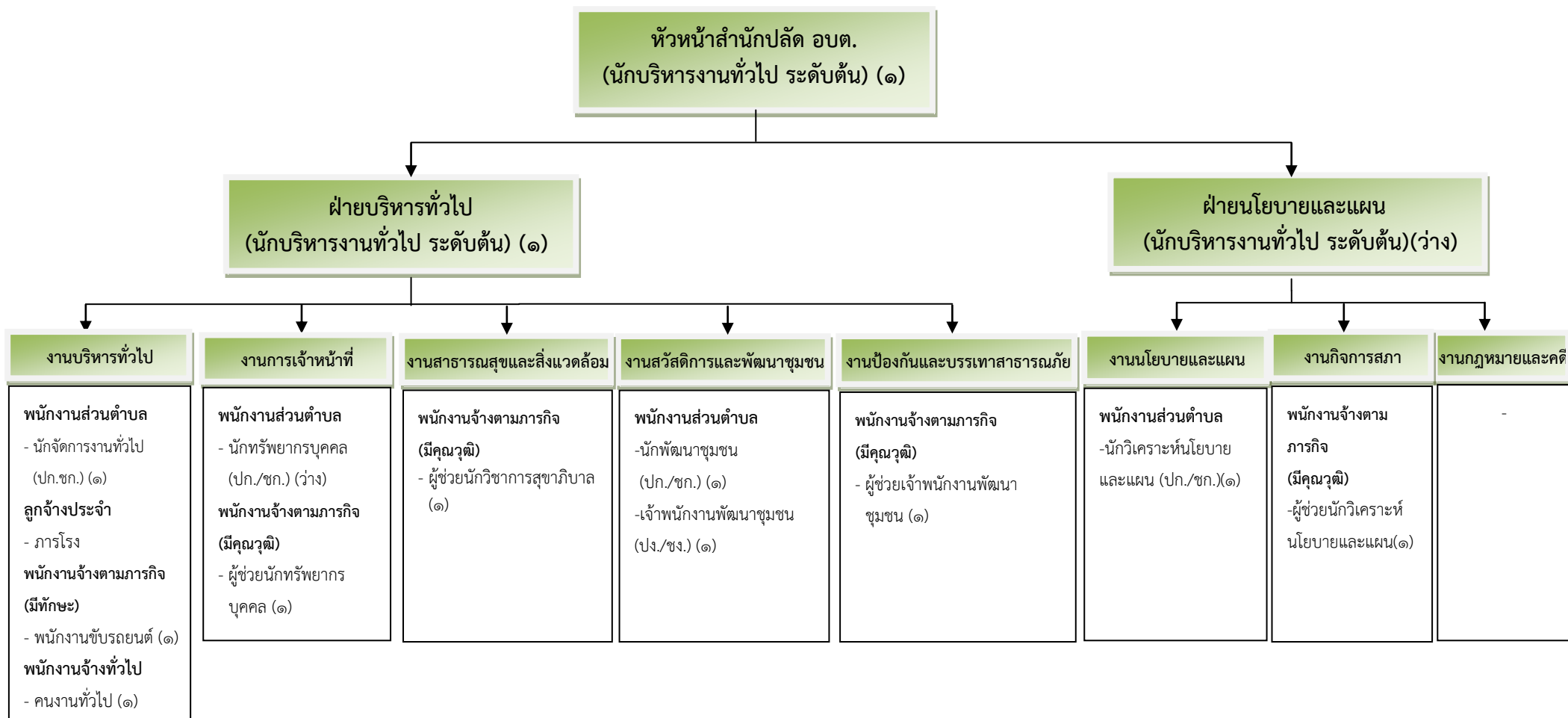
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	-	-	-	
กองคลัง	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
กองช่าง	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๗	๕๗	๕๗	๕๗	-	-	-	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น

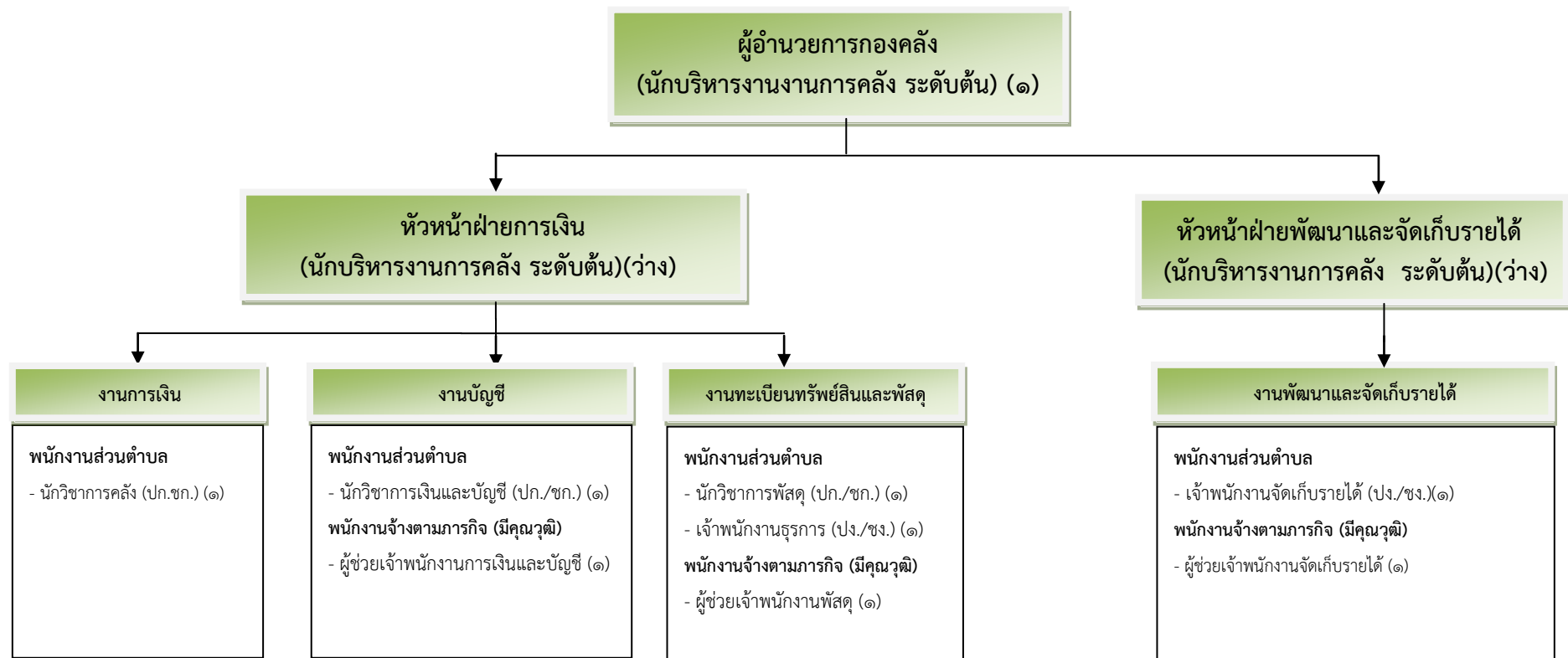


โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



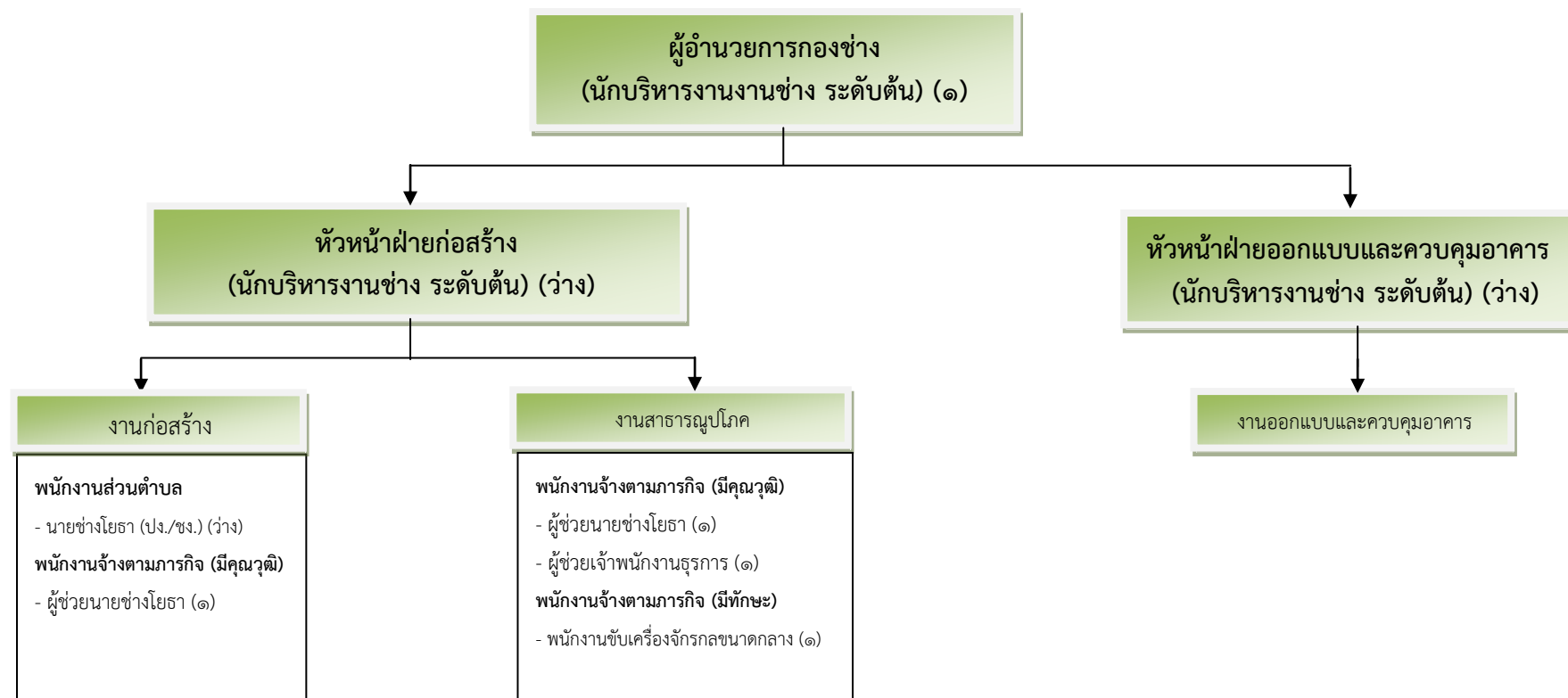
ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด
	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป							
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.					
จำนวน	-	-	๓	-	-	๓	๑	-	๑	-	๑	๔	๑	๑	๑๕

โครงสร้างกองคลัง



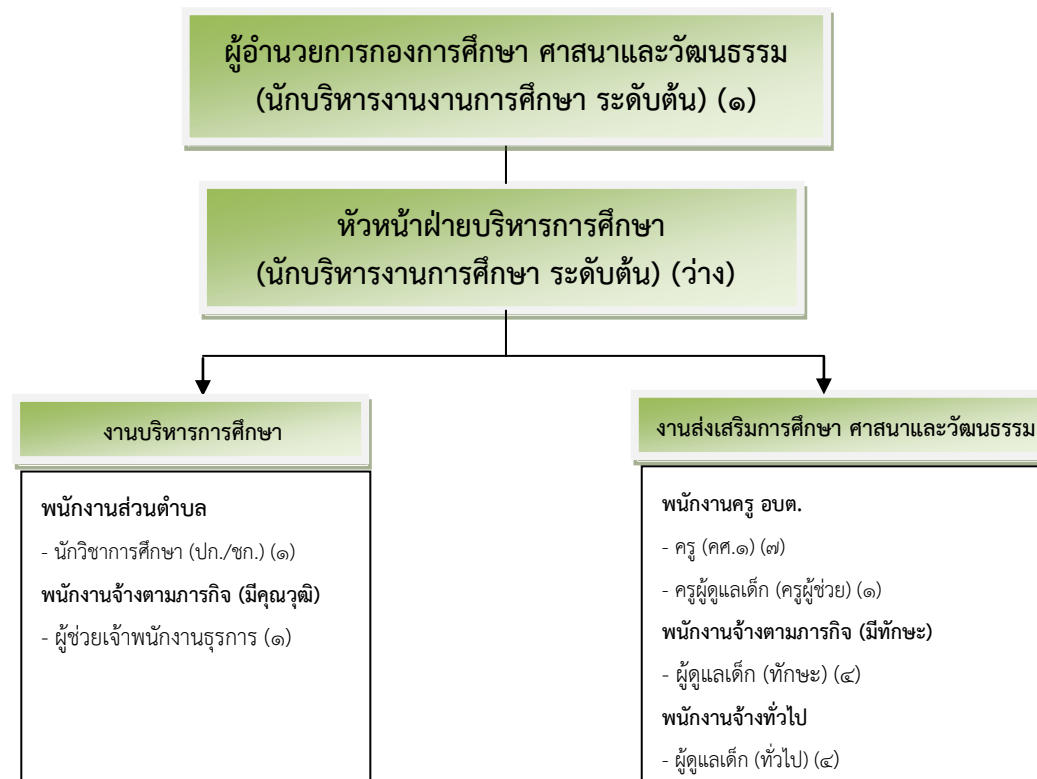
ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด
	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป							
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.					
จำนวน	-	-	๓	-	-	๒	๑	-	๒	-	-	๓	-	-	๑๑

โครงสร้างกองช่าง



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด
	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป								
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.					
จำนวน	-	-	๓	-	-	-	-	-	-	๑	-	๓	๑	-	๘

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)									พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	รวมทั้งหมด
	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				พนักงานครู อบต.					
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	คศ.๑	ครูผู้ช่วย				
จำนวน	-	-	๒	-	-	๑	-	๗	๑	๑	๔	๔	๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค โดยกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ แทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกัน

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

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ่วิไล่งหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความรักความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ได้กำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานโดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงเวลาตามแผนอัตรากำลัง 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. การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

- ๔.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไปเช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบาย
- ๔.๒ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
- ๔.๓ ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชนเช่น ในเรื่องการวางแผน 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 และให้บริการแก่ประชาชนได้มีหลักการและแนวทาง ประพฤติตนที่ถูกต้องเหมาะสม อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความเลื่อมใส ศรัทธา และเชื่อถือจากประชาชนทั่วไป นอกจากนี้ ยังเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป การดำรงอยู่ในกรอบแห่งคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ จะนำมาซึ่งความพอใจ และความผาสุกของประชาชนผู้รับบริการ ความสงบเรียบร้อยของสังคม ความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ และความสุขความเจริญของตัวข้าราชการเอง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น จึงกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้นขึ้น เพื่อเป็นการปลูกจิตสำนึกพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ รักษามาตรฐานแห่งความดีงาม อารังไว้ซึ่งศักดิ์ศรี เกียรติภูมิ สร้างความเลื่อมใส ศรัทธา และได้รับความเชื่อถือยกย่องจากบุคคลทั่วไปไว้ ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

ทั้งนี้ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชั้น มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

๑๓.๑ จรรยาบรรณพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๑) จรรยาบรรณต่อตนเอง มีข้อกำหนดคือ

- พนักงานส่วนตำบล พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับ การเป็นข้าราชการ
- พนักงานส่วนตำบล พึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์และ ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ
- พนักงานส่วนตำบลพึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีความรู้ จริยธรรมรวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น

๒) จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมงาน มีข้อกำหนดคือ

- พนักงานส่วนตำบล พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาค และปราศจากอคติ
- พนักงานส่วนตำบล พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบรวดเร็ว ยืนยันเพียรถูกต้องสมเหตุผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชน
- พนักงานส่วนตำบลพึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลาและใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่
- พนักงานส่วนตำบลพึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชน จะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

๓) จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน มีข้อกำหนดคือ

- พนักงานส่วนตำบลพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบ
- พนักงานส่วนตำบลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงานขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยด้วยหลักการและเหตุผล ที่ถูกต้อง
- พนักงานส่วนตำบลพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม
- พนักงานส่วนตำบล พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพมีน้ำใจและมนุษยสัมพันธ์อันดี
- พนักงานส่วนตำบลพึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

๔) จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม มีข้อกำหนดคือ

- พนักงานส่วนตำบลพึงให้บริการแก่ประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อมีน้ำใจและใช้กิริยาวาจาที่สุภาพ อ่อนโยน เมื่อเห็นว่ามีเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้ หรือไม่อยู่อำนาจหน้าที่ของตนที่จะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคลซึ่ง ตนทราบว่า มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ต่อไปพนักงานส่วนตำบล พึงปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป พนักงานส่วนตำบลพึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัย ก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

๑๓.๒ คุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล พึงมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระบบพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกได้ ๓ ประการคือ

๑. จริยธรรมของพลเมืองดี คือ พฤติกรรมการรับผิดชอบต่อตนเอง ยึดมั่นในหลักศาสนาและวัฒนธรรม

๒. จริยธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ หมายถึง พฤติกรรมปรับตัวให้สามารถทำงานแปลกใหม่พัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าและสมบูรณ์ทั้งร่างกาย สังคม และจิตใจ พฤติกรรมการพัฒนากลุ่มและสังคมและรู้จักอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๓. จริยธรรมในตำแหน่งหน้าที่ เป็นพฤติกรรมทำงานเพื่องานและส่วนรวมเป็นสำคัญ รักษาระเบียบวินัยของข้าราชการ มีจรรยาในวิชาชีพของตน สามารถปรับตัวให้อยู่ในระบบงานแบบราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง

๑๓.๓ จริยธรรมตามพระบรมราโชวาท พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงประพาสปฏิบัติในหลักธรรมของพระพุทธศาสนา และพระองค์ยังมีพระกรุณาธิคุณ พระราชทาน พระราชทานพระบรมราโชวาทอันประกอบด้วย หลักธรรมอย่างแนบเนียนในโอกาสต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องได้ยึดถือปฏิบัติ ในอันที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ ให้บังเกิดความสงบสุขและมีความร่มเย็น ตลอดจนพัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้า ดังนั้น พระบรมราโชวาท จึงเป็นแนวทางการประพฤติที่มีเหตุมีผล ซึ่งถือว่าเป็นจริยธรรมที่พนักงานส่วนตำบลได้ยึดถือปฏิบัติ เช่น คุณธรรมที่พนักงานส่วนตำบลควรจะศึกษาและน้อมนำมาปฏิบัติ มีอยู่ ๔ ประการ

- | | | |
|---------------------|-----|--|
| ประการแรก | คือ | การรักษาความสัตย์ ความจริงใจต่อตนเองที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม |
| ประการที่สอง | คือ | การรู้จักข่มใจตนเองฝึกใจให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัตย์ความดีนั้น |
| ประการที่สาม | คือ | การอดทน อดกลั้น และอดออม ที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัตย์ความดี |
| ประการที่สี่ | คือ | การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตนเพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง |

กรอบแนวทางการเสริมสร้างมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม	ความหมาย	ตัวอย่างแนวทางปฏิบัติ	ตัวอย่างตัวชี้วัดขั้นต้นเพื่อการประเมินผล
- เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ๑. มีความซื่อสัตย์ ๒. มีความสุจริต ๓. การใช้อำนาจและหน้าที่ในทางที่ถูกต้อง ๔. มีความโปร่งใส ๕. มีความพร้อมและยินดีให้มีการตรวจสอบ	๑. พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และมีความรับผิดชอบ	- มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชน - การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์	๑. การปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือระเบียบกฎหมาย หนังสือสั่งการ มติ ค.ร.ม. หรือวิชาชีพ ๒. การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ ๓. การปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามพระบรมราโชวาท ๔. ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างในความซื่อสัตย์และรับผิดชอบ ๕. ควบคุมอุปกรณ์เครื่องใช้ ไม่นำของราชการไปใช้เป็นทรัพย์สินส่วนตัว	๑. จำนวนข้อทักท้วงร้องเรียนของบุคคลภายนอกที่ไม่ปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย มติ ค.ร.ม. ฯลฯ ๒. จำนวนเรื่องที่ถูกร้องเรียนว่าทุจริตและประพฤติมิชอบ ๓. จำนวนข้าราชการที่ถูกลงโทษดำเนินการทางวินัย ๔. ร้อยละของผู้รับบริการที่มีความพึงพอใจต่อการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๕. จำนวนข้อร้องเรียนของประชาชนผู้รับบริการที่เพิ่มขึ้นหรือลดลง ๖. จำนวนผู้ปฏิบัติงานที่ถูกตรวจสอบว่าร้ายวัยผิดปกติ ๗. ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานโดยยึดหลักพระบรมราโชวาท ๘. จำนวนผู้ร้องเกี่ยวกับพฤติกรรมการทุจริตของผู้บังคับบัญชา

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	มาตรฐานทาง คุณธรรมจริยธรรม	ความหมาย	ตัวอย่าง แนวทางปฏิบัติ	ตัวอย่างตัวชี้วัดขั้นต้น เพื่อการประเมินผล
	๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่าง เปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ ตรวจสอบ	- มีขั้นตอนการปฏิบัติงานแผนการทำงาน และการมอบหมายงานที่ชัดเจน โดยสามารถแจ้งลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงาน และระยะเวลาแล้วเสร็จให้แก่ผู้มาติดต่อราชการ ได้ทราบ เพื่อสามารถตรวจสอบและติดตามได้ - มีการตั้งคณะทำงานหรือคณะกรรมการที่ประกอบด้วย ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ในการตรวจสอบการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่และหน่วยงาน - มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่าตรงไปตรงมา ด้วยภาษาที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย	๑. ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ ๒. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและการปฏิบัติตาม พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสาร ๓. มีคู่มือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และคู่มือการติดต่อกับประชาชน ๔. ประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงานให้ประชาชนทราบทุกขั้นตอน ๕. มีขั้นตอนการปฏิบัติงาน แผนการทำงานมอบหน้าที่ชัดเจน และมีการจัดทำหนังสือแนะนำการติดต่อราชการ ๖. กำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและแจ้งให้ประชาชนทราบ ๗. มีการสรุปผลงานประจำปี ๘. ผู้บังคับบัญชาต้องติดตามการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง	๑. จำนวนประชาชนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ๒. จำนวนสื่อที่ใช้ในการเผยแพร่ เช่น วารสาร , หอกระจายข่าว ๓. ร้อยละของจำนวนข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนควรทราบที่ได้มีการประกาศในที่สาธารณะ ๔. จำนวนคู่มือการปฏิบัติงานและการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ได้มีการจัดทำขึ้นในแต่ละงาน ๕. ร้อยละของข้อเรียกร้องที่มีต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๖. อัตราร้อยละที่เพิ่มขึ้นของความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ๗. ความถี่ในการติดตามของผู้บังคับบัญชา

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	มาตรฐานทาง คุณธรรมจริยธรรม	ความหมาย	ตัวอย่าง แนวทางปฏิบัติ	ตัวอย่างตัวชี้วัดขั้นต้น เพื่อการประเมินผล
- เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ๑. ปฏิบัติงานด้วยความ เสมอภาคและเป็นธรรมต่อ พนักงานและประชาชน ๒. การปฏิบัติงานต้องคำนึงถึง ความพึงพอใจของประชาชน ผู้รับบริการ ๓. มีความกระตือรือร้นในการ ปฏิบัติงาน ๔. มีอัธยาศัยไมตรีต่อผู้มารับ บริการ ๕. มีความรอบรู้และความ เชี่ยวชาญในงานที่ทำ ๖. มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ๗. ปฏิบัติงานด้วยการใช้ ทรัพยากรอย่างประหยัด เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์	๓. พึงให้บริการด้วยความ เสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี และตรง ต่อเวลา	- การให้บริการที่เป็นมาตรฐาน เดียวกันอย่างเสมอภาค ทั้งถึง เป็นธรรม - การให้บริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว และตรงต่อเวลา - การให้บริการด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้ม แจ่มใส และรักษา ประโยชน์แก่ผู้มารับบริการทุกคน	๑. กำหนดหลักเกณฑ์และมาตรฐานใน การปฏิบัติงานให้ชัดเจน และ ประกาศให้ประชาชนรับทราบ ๒. นำระบบ one stop serviceมาใช้ ๓. ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ๔. กระจายอำนาจการตัดสินใจ ๕. การให้บริการนอกสถานที่ในบาง ลักษณะงาน ๖. จัดระบบการรับบริการก่อน-หลัง ๗. จัดเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์และ บริการหรือตรวจสอบเบื้องต้น ๘. นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ ๙. สร้างมาตรการจูงใจในการตรงต่อ เวลา	๑. ร้อยละของผลงานที่สำเร็จตาม ระยะเวลามาตรฐาน ๒. ร้อยละของผู้รับบริการที่มีความ พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ ๓. จำนวนระยะเวลาในการให้บริการ ที่เร็วขึ้นกว่าเดิม ๔. ร้อยละของผู้บริหารที่มีความ พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ ๕. ร้อยละของระบบบริการที่มีการใช้ บัตรคิว ๖. จำนวนจุดให้บริการตรวจเอกสาร ก่อนหรือแจกเอกสาร แผ่นพับแก่ ผู้รับบริการที่เพิ่มขึ้น ๗. ร้อยละของบุคลากรที่มี ความสามารถปฏิบัติงานกับอุปกรณ์/ เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้ ๘. จำนวนผู้ได้รับรางวัลที่เพิ่มขึ้นใน การตรงต่อเวลา

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	มาตรฐานทาง คุณธรรมจริยธรรม	ความหมาย	ตัวอย่าง แนวทางปฏิบัติ	ตัวอย่างตัวชี้วัดขั้นต้น เพื่อการประเมินผล
๘. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ ร่วมคิด และร่วมทำให้บุคคลผู้มีส่วนได้เสียหรือส่วนเกี่ยวข้องเกิดการยอมรับก่อนและหลังดำเนินการที่มีผลกระทบต่อส่วนร่วม ๙. รักษา/ภูมิใจในเกียรติและศักดิ์ศรีของการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและความคุ้มค่า	- การปฏิบัติหน้าที่ให้แล้วเสร็จตามกำหนดและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ - การปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลลัพธ์และผู้มารับบริการ โดยอยู่ภายใต้ขอบเขตของระเบียบกฎหมาย - การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุ้มค่าทั้งในส่วนของค่าใช้จ่ายและใช้เวลา	๑. การปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดและบรรลุเป้าหมาย ๒. ปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน ๓. พัฒนาบุคลากรให้เปลี่ยนทัศนคติในการปฏิบัติงาน ๔. การประเมินผลโครงการทั้งก่อนและหลังการทำโครงการ ๕. ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลลัพธ์ภายใต้ระเบียบกฎหมาย ๖. กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน ๗. กำหนดรางวัลและ/หรือค่าตอบแทนตามผลงาน ๘. การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ ๙. มีการประเมินผลเป็นระยะๆ โดยการตั้งในรูปคณะกรรมการชุมชน ๑๐. มีการส่งเสริมให้รางวัลแก่พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ได้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย	๑. ร้อยละของผลผลิต/ผลลัพธ์ที่บรรลุวัตถุประสงค์หรือพันธกิจ ๒. ร้อยละของค่าใช้จ่ายที่ลดลง โดยได้รับปริมาณงานและคุณภาพงานเท่าเดิมหรือเพิ่มขึ้น ๓. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในหลักสูตรการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ๔. จำนวนโครงการที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการ ๕. จำนวนงานที่ปฏิบัติสำเร็จภายใต้ระเบียบกฎหมาย

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	มาตรฐานทาง คุณธรรมจริยธรรม	ความหมาย	ตัวอย่าง แนวทางปฏิบัติ	ตัวอย่างตัวชี้วัดขั้นต้น เพื่อการประเมินผล
	๕. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นใน ศีลธรรม และพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และ ตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ	- การศึกษาหาความรู้ที่ทันสมัย ที่เป็นการพัฒนาทางวิชาการ และพัฒนาจิตใจของตนเองอยู่ เสมอด้วยวิธีการพัฒนารูปแบบ ต่างๆ เช่น การเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนา และการศึกษา ด้วยตนเอง เป็นต้น	๑. เปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการ ฝึกอบรมพัฒนาด้านจิตใจ ความรู้ และทักษะ ๒. กำหนดแผนงานการเข้ารับการ ฝึกอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน ๓. ต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ๔. มุ่งเน้นเทคนิคการฝึกอบรมให้เกิด ความรู้และความตระหนัก ๕. เปิดโอกาสให้พนักงานไปศึกษา ดูงาน ๖. เจ้าหน้าที่มีการศึกษาหาความรู้ด้วย ตนเอง ๗. หมั่นเวียนการปฏิบัติหน้าที่เพื่อ เพิ่มพูนประสิทธิภาพ	๑. จำนวนบุคลากรที่ผ่านการ ฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับ หลักศีลธรรมและการปฏิบัติในหน้าที่ ๒. จำนวนครั้งเฉลี่ยในการฝึกอบรม ต่อคนต่อปี ๓. จำนวนคนที่ผ่านการอบรม ๔. จำนวนครั้งที่ศึกษาดูงาน ๕. จำนวนเจ้าหน้าที่ศึกษาหาความรู้ ด้วยตนเอง ๖. ความพึงพอใจของพนักงานและ ผู้รับบริการ ๗. จำนวนค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน บุคคลลดลง

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 โดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพ ความยุติธรรมของสมาชิก

๒.หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดถือในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัยประกอบอาชีพ สุจริต จนเป็นนิสัยประจำชาติ

๓.หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไก การทำงานขององค์กรทุกองค์การให้มีความโปร่งใส

๔.หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอแนะความเห็นในการ ตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์การแสดงประชามติหรืออื่น ๆ

๕.หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และการกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตน

๖.หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวมโดยธรรมชาติให้คนไทยมีความประหยัด ใช้อย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืนไว้

ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓. สำเนาประกาศโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบล
๔. สำเนาแบบตรวจสอบกลั่นกรองแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๕. สำเนาข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๐