



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ
อำเภอพนมพิณ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๒๕๖๓ - ๒๕๖๙

คำนำ

แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เป็นแผนที่กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตราค่าจ้างของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่จ้างเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างในภาพรวม และแนวโน้มการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อได้จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตราค่าจ้าง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ ให้เหมาะสมอีกด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ.....	
สารบัญ.....	
๑. หลักการและเหตุผล.....	๓
๒. วัตถุประสงค์.....	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๔
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่.....	๗
๕.ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	๑๗
๖.ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ.....	๒๘
๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๓๓
๘.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๓๕
๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๔๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๕๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๕๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง.....	๖๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างของ.....	๖๓
๑๔. ภาคผนวก.....	
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ	
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ	
- สำเนาหน้าข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร

.....

๑. หลักการและเหตุผล

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

บัดนี้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ครบกำหนดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ประกอบกับ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘) เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ดัดจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จัดทำแผนอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง เพื่อวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตราค่าจ้างและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกองสำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดโครงสร้างส่วนราชการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ จึงได้จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) คือแผนอัตรากำลังที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยคาดคะเนว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และจะพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างไปในแนวทางใด โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งการค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ มีโครงสร้างการแบ่งงาน ระบบงาน และระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๔ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ ที่ ๑๕๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานนโยบายและแผน งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไป ในส่วนราชนานั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งที่คล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๓ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่ากำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

เพื่อให้การวางแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ มีความครบถ้วน สมบูรณ์ องค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะท้อนในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง องค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ จึงได้นำข้อมูลการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น ในแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะท้อนในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ราคาและผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม
- ราคาสินค้าและค่าครองชีพเพิ่มสูงขึ้น
- น้ำมันแพง

๔.๓ ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน

- ปัญหาสุขภาพจิต

- ปัญหาแรงงานต่างด้าว

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น

- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

- พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ตอบสนองความ

ต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- การพังทลายของหน้าดิน
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ด้านการสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

ยุทธศาสตร์การพัฒน่องค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ

๑ วิสัยทัศน์

องค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) การพัฒนาท้องถิ่น เพื่อแสดงสถานการณ์ในอุดมคติ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ ความหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“โครงสร้างพื้นฐานก้าวหน้า	พัฒนาคุณภาพชีวิต
เศรษฐกิจวัฒนธรรมการศึกษาเด่น	มุ่งเน้นสู่ชุมชนน่าอยู่”

๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนา

คณะกรรมการพัฒน่องค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ ร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้ทบทวนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาของ องค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ ๖ ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓ เป้าประสงค์

คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ ร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้ทบทวนการกำหนดเป้าประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ ๘ เป้าประสงค์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

- ๑) การพัฒนาแหล่งน้ำ และจัดให้มีน้ำ อุปโภค บริโภค อย่างทั่วถึง
- ๒) การพัฒนาเส้นทางคมนาคมขนส่งและระบบสาธารณูปโภคให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน
- ๓) การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๔) การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต การส่งเสริมการศึกษา การจัดสวัสดิการสังคม การสาธารณสุขและการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๕) การพัฒนาชุมชนให้มีความเข้มแข็งและปลอดภัยจากยาเสพติด
- ๖) การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) แบบมีส่วนร่วมจากประชาชนทุกภาคส่วน
- ๗) การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๘) การจัดการขยะ การส่งเสริมการท่องเที่ยวและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๔ ตัวชี้วัด

คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ ร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้ทบทวนการกำหนดตัวชี้วัดขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ ๘ ตัวชี้วัด โดยมีรายละเอียดดังนี้

- ๑) ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ มีแหล่งน้ำสำหรับอุปโภค และบริโภค อย่างทั่วถึง ร้อยละ ๘๐
- ๒) ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ มีเส้นทางคมนาคมขนส่งและระบบสาธารณูปโภคให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ร้อยละ ๘๐
- ๓) ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ มีความรู้ความสามารถในการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ร้อยละ ๘๐
- ๔) ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ ได้พัฒนาคุณภาพ การศึกษา การจัดสวัสดิการสังคม การสาธารณสุขและการรักษาความสงบเรียบร้อย ร้อยละ ๘๐
- ๕) ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ มีความเข้มแข็งและปลอดภัยจากยาเสพติด ร้อยละ ๘๐
- ๖) ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) แบบมีส่วนร่วมจากประชาชนทุกภาคส่วน มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นเทียบกับปีที่ผ่านมา
- ๗) ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อมีความรู้และมีส่วนร่วมการพัฒนา ด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมท้องถิ่น จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ร้อยละ ๘๐
- ๘) ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อมีการจัดการขยะ การส่งเสริมการท่องเที่ยวและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ร้อยละ ๘๐

๕ คำเป้าหมาย

- ๑) การพัฒนาแหล่งน้ำ และจัดให้มีน้ำ อุปโภค บริโภค อย่างทั่วถึง
- ๒) การพัฒนาเส้นทางคมนาคมขนส่งและระบบสาธารณสุขให้มีความปลอดภัยและได้มาตรฐาน
- ๓) การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๔) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การส่งเสริมศึกษา จัดสวัสดิการสังคม การสาธารณสุขและการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๕) การพัฒนาชุมชนให้มีความเข้มแข็งและปลอดภัยจากยาเสพติด
- ๖) การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) แบบมีส่วนร่วมจากประชาชนทุกภาคส่วน
- ๗) การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมท้องถิ่น จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๘) การจัดการขยะ การส่งเสริมการท่องเที่ยวและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๖ กลยุทธ์

คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ ร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้ทบทวนการกำหนดกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ ๓๖ กลยุทธ์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

- ๑) พัฒนา ปรับปรุง และบำรุงรักษาด้านสาธารณสุขโรค และสาธารณสุขการ
- ๒) พัฒนาเส้นทางคมนาคมขนส่งให้มีความปลอดภัยและได้มาตรฐาน
- ๓) พัฒนาและส่งเสริมอาชีพ การลงทุนและการดำเนินงานตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
- ๔) พัฒนาระบบและการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน
- ๕) พัฒนาสวัสดิการสังคมและสาธารณสุข
- ๖) ส่งเสริมการกีฬา และนันทนาการ
- ๗) รักษาความสงบเรียบร้อยและสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
- ๘) พัฒนาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๙) พัฒนาการส่งเสริมประชาธิปไตย
- ๑๐) พัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีขีดสมรรถนะสูง
- ๑๑) ทำนุ บำรุง ส่งเสริมกิจกรรมทางด้านศาสนา
- ๑๒) ส่งเสริม อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๑๓) พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๑๔) พัฒนาการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๑๕) พัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในตำบล
- ๑๖) พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริการสาธารณะเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

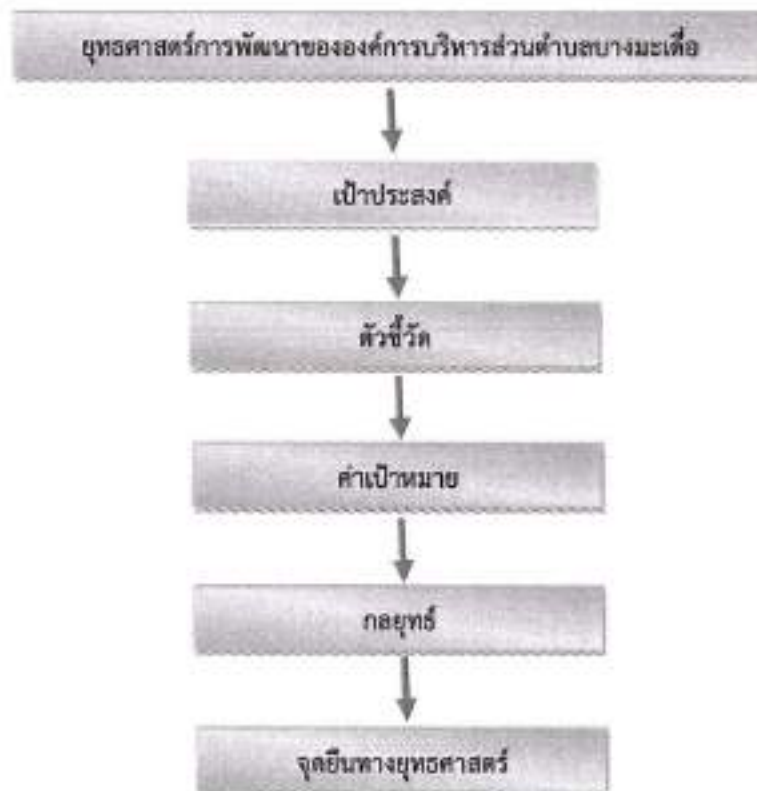
๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ มีจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) คือ

- ๑) การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะ ด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
- ๒) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง
- ๓) การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๔) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
- ๕) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน

๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม ดังนี้



ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม
การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ
มีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย	จุดยืนทางยุทธศาสตร์
ยุทธศาสตร์การ พัฒนาที่ 1 ด้าน โครงสร้างพื้นฐาน	1) การพัฒนาแหล่งน้ำ และจัดให้มีน้ำอุปโภค บริโภค อย่างทั่วถึง	1) ประชาชนในเขต องค์การบริหารส่วน ตำบลบางมะเดื่อมี แหล่งน้ำ และจัดให้มี น้ำ อุปโภค บริโภค อย่างทั่วถึง ร้อยละ 80	1) การพัฒนาแหล่งน้ำ และจัดให้ มีน้ำ อุปโภค บริโภค อย่างทั่วถึง	1) พัฒนา ปรับปรุง และ บำรุงรักษาด้านสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ
ยุทธศาสตร์การ พัฒนาที่ 2 ด้านการ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต	2) การพัฒนาเส้นทาง คมนาคมขนส่งและ ระบบสาธารณูปโภคให้ มีคุณภาพ และได้ มาตรฐาน	2) ประชาชนในเขต องค์การบริหารส่วน ตำบลบางมะเดื่อมี เส้นทางคมนาคมขนส่ง และระบบ สาธารณูปโภคให้มี คุณภาพ และได้ มาตรฐาน ร้อยละ 80	2) การพัฒนาเส้นทางคมนาคม ขนส่งและระบบสาธารณูปโภคให้ มีคุณภาพและได้มาตรฐาน	2) พัฒนาเส้นทางคมนาคมขนส่ง ให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน
ยุทธศาสตร์การ พัฒนาที่ 3 ด้านการ จัดระเบียบชุมชน/ สังคมและการรักษา ความสงบเรียบร้อย	3) การส่งเสริมและ พัฒนาอาชีพ โดย ประยุกต์ใช้หลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง	3) ประชาชนในเขต องค์การบริหารส่วน ตำบลบางมะเดื่อมี เส้นทางคมนาคมขนส่ง และระบบ สาธารณูปโภคให้มี คุณภาพ และได้ มาตรฐาน ร้อยละ 80	3) การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง	3) พัฒนาและส่งเสริมอาชีพ การลงทุนและการดำเนินงาน ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
ยุทธศาสตร์การ พัฒนาที่ 4 ด้านการ บริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี	4) การพัฒนาด้าน คุณภาพชีวิต การ ส่งเสริมศึกษา จัด สวัสดิการสังคม การ สาธารณสุขและการ รักษาความสงบ เรียบร้อย	4) ประชาชนในเขต องค์การบริหารส่วน ตำบลบางมะเดื่อมี ความรู้ความสามารถใน การส่งเสริมและพัฒนา อาชีพ โดยประยุกต์ใช้ หลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง ร้อยละ 80	4) การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต การส่งเสริมศึกษา จัดสวัสดิการ สังคม การสาธารณสุขและการ รักษาความสงบเรียบร้อย	4) พัฒนาระบบและการจัด การศึกษาให้ได้มาตรฐาน
ยุทธศาสตร์การ พัฒนาที่ 5 ด้าน ศาสนา ศิลป วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	5) การพัฒนาชุมชนให้ มีความเข้มแข็งและ ปลอดภัยจากยาเสพติด	5) ประชาชนในเขต องค์การบริหารส่วน ตำบลบางมะเดื่อได้ พัฒนาคุณภาพ การส ริมศึกษา จัดสวัสดิการ สังคม การสาธารณสุข และการรักษาความ สงบเรียบร้อย ร้อยละ 80	5) การพัฒนาชุมชนให้มีความ เข้มแข็งและปลอดภัยจากยาเส พติด	5) พัฒนาสวัสดิการสังคมและ สาธารณสุข
ยุทธศาสตร์การ พัฒนาที่ 6 ด้าน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	6) การบริหารจัดการ ตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) แบบมีส่วนร่วมจาก ประชาชนทุกภาคส่วน	6) ประชาชนในเขต องค์การบริหารส่วน ตำบลบางมะเดื่อได้ พัฒนาคุณภาพ การส ริมศึกษา จัดสวัสดิการ สังคม การสาธารณสุข และการรักษาความ สงบเรียบร้อย ร้อยละ 80	6) การพัฒนาชุมชนให้มีความ เข้มแข็งและปลอดภัยจากยาเส พติด	6) ส่งเสริมการกีฬา และ นันทนาการ
			7) การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมท้องถิ่น จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	7) รักษาความสงบเรียบร้อยและ สร้างความเข้มแข็งของชุมชน
			8) การจัดการขยะ การส่งเสริม การท่องเที่ยวและอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ	8) พัฒนาการป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย
				9) พัฒนาการส่งเสริม ประชาธิปไตย

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย	จุดยืนทางยุทธศาสตร์
	7) การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมท้องถิ่น จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น 8) การจัดการขยะ การส่งเสริมการท่องเที่ยวและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ	5) ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อชุมชนมีความเข้มแข็งและปลอดภัยจากยาเสพติด ร้อยละ 80 6) ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) แบบมีส่วนร่วมจากประชาชนทุกภาคส่วน มีผลการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เติบโตจากปีที่ผ่านมา 7) ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อมีความรู้และมีส่วนร่วมการพัฒนาด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมท้องถิ่น จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ร้อยละ 80 8) ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อมีการจัดการขยะ การส่งเสริมการท่องเที่ยวและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ร้อยละ 80		10) พัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีขีดสมรรถนะสูง 11) ทำนุ บำรุง ส่งเสริมกิจกรรมทางด้านศาสนา 12) ส่งเสริม อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น 13) พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 14) พัฒนาการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล 15) พัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในตำบล 16) พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริการสาธารณะเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

๔.๓ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ผลการประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง จากผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อจากการได้ทำประชาคม หมู่บ้าน และใช้ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) และข้อมูลการจัดทำแผนชุมชนของตำบลบางมะเดื่อ สรุปได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์	สถานการณ์ภาพ แวดล้อม ภายนอกที่เกี่ยวข้อง	ขอบข่ายและปริมาณ ของปัญหา/ความ ต้องการ	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	ความคาดหวัง และ แนวโน้ม อนาคต
ยุทธศาสตร์การ พัฒนาที่ ๑ ด้าน โครงสร้างพื้นฐาน	๑) ประชาชนต้องการ เส้นทางในการสัญจรไป มาเพิ่มมากขึ้นและ องค์การบริหารส่วน ตำบลบางมะเดื่อไม่ สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากพื้นที่ยังไม่เป็นที่ สาธารณะ จะดำเนินการ ได้ก็ต่อเมื่อต้องเป็นที่ สาธารณะ	เส้นทางคมนาคม	เส้นทางคมนาคมที่ เป็นสาธารณะและ ประชาชนมีความ ต้องการให้ ดำเนินการ	มีเส้นทางในการ คมนาคมที่ได้ มาตรฐานและ เพียงพอเพื่อให้ ประชาชน ได้รับ ความสะดวกใน การสัญจร
	๒) ขาดแคลนแหล่งน้ำใน การเกษตรและน้ำประปา สำหรับอุปโภค-บริโภคยัง ไม่พอเพียงและยังไม่ได้ มาตรฐาน	แหล่งน้ำในการทำ การเกษตรและ น้ำประปาในการ อุปโภค-บริโภค	ในเขตองค์การ บริหารส่วนตำบล บางมะเดื่อ	ประชาชนมีแหล่ง น้ำในการทำ การเกษตรและมี น้ำประปาใช้ อย่างพอเพียงมี คุณภาพตาม มาตรฐานมากขึ้น

ยุทธศาสตร์	สถานการณ์ภาพ แวดล้อม ภายนอกที่เกี่ยวข้อง	ขอบข่ายและปริมาณ ของปัญหา/ความ ต้องการ	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	ความคาดหวัง และ แนวโน้ม อนาคต
	๓) ไฟฟ้าส่องสว่างทาง และที่สาธารณะยังไม่ สามารถดำเนินการ ครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด	ไฟฟ้า	ทางและที่สาธารณะ ในเขตองค์การ บริหารส่วนตำบล บางมะเดื่อ	ทางและที่ สาธารณะมีแสง สว่างเพียงพอ ประชาชนได้รับ ความสะดวกใน การสัญจรไปมา และป้องกันการ เกิดอาชญากรรม ได้
ยุทธศาสตร์การ พัฒนาที่ ๒ ด้านการส่งเสริม คุณภาพชีวิต	๑) ประชาชนมีความ ต้องการในการส่งเสริม อาชีพและต้องการมีรายได้ เสริม	การจัดหาอาชีพเสริมและ การส่งเสริมอาชีพเพื่อให้ ประชาชนมีรายได้ที่เพิ่ม มากขึ้น	ประชาชนในเขต องค์การบริหารส่วน ตำบลบางมะเดื่อ	ประชาชนมีอาชีพ และมีรายได้ เพิ่มขึ้น
	๒) ในด้านการเกษตร ประชาชนต้องการ หน่วยงานที่ให้ความรู้และ ส่งเสริมด้านการเกษตร โดยประยุกต์ใช้หลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	- การส่งเสริมด้าน การเกษตรและส่งเสริม การและประยุกต์ใช้หลัก ปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง	ประชาชนในเขต องค์การบริหารส่วน ตำบลบางมะเดื่อ	ด้านการเกษตร ประชาชน สามารถ ประยุกต์ใช้หลัก ปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงในภาค ครัวเรือนได้
	๓) ประชาชนในพื้นที่ป่วย เป็นโรคเรื้อรังแนวโน้มที่ เพิ่มขึ้น เช่น ความดัน โลหิตสูง เบาหวาน	ประชาชนในพื้นที่ป่วย เป็นโรคความดันโลหิตสูง และโรคเบาหวาน เพิ่มขึ้นมาก	ประชาชนกลุ่มเสี่ยง และผู้ป่วยในเขต องค์การบริหารส่วน ตำบลบางมะเดื่อ	ประชาชนมี สุขภาพที่แข็งแรง ประชาชนกลุ่ม เสี่ยงลดลงและ ผู้ป่วยสามารถ ควบคุมอาการ ของโรคได้ดี
ยุทธศาสตร์การ พัฒนาที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบ ชุมชน/สังคมและ การรักษาความสงบ เรียบร้อย	๑) การแพร่ระบาดของ ปัญหายาเสพติดมีแนวโน้ม สูงขึ้น	เด็กและเยาวชนมีโอกาส ติดยาเสพติดเพิ่มขึ้น	เด็กและเยาวชน และประชาชนใน เขตองค์การบริหาร ส่วน ตำบล บาง มะเดื่อ	ชุมชนต้องร่วมมือ เพื่อสกัดกั้นยา เสพติด เพื่อให้ เด็กและเยาวชนมี โอกาสการติดยา เสพติดลดลง

ยุทธศาสตร์	สถานการณ์ภาพ แวดล้อม ภายนอกที่เกี่ยวข้อง	ขอบข่ายและปริมาณ ของปัญหา/ความ ต้องการ	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	ความคาดหวังและ แนวโน้มอนาคต
	๒) เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ งานสาธารณภัยขาด ความรู้ความชำนาญ	จัดอบรมเพื่อหบทวน และให้ความรู้ เจ้าหน้าที่ (อปพร.) อย่างสม่ำเสมอ	ประชาชนในเขต องค์การบริหารส่วน ตำบลบางมะเดื่อ	ชุมชนมีความพร้อม กับการกิจการ ช่วยเหลือ ประชาชนเมื่อเกิด สาธารณภัยต่าง ๆ
ยุทธศาสตร์การ พัฒนาที่ ๔ ด้านการ บริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี	การเข้ามามีส่วนร่วมของ ประชาชนในการ บริหารงานขององค์การ บริหารส่วนตำบลบาง มะเดื่อ	การบริหารงานของ องค์การบริหารส่วน ตำบลบางมะเดื่อยังขาด การมีส่วนร่วมประชาชน	- ประชาชนในเขต องค์การบริหารส่วน ตำบลบางมะเดื่อ	ประชาชนเข้ามามี ส่วนร่วมในการ บริหารงานและ ปฏิบัติราชการของ องค์การบริหารส่วน ตำบลบางมะเดื่อ มากขึ้น
ยุทธศาสตร์การ พัฒนาที่ ๕ ด้าน ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญา ท้องถิ่นสูญหายหรือกำลัง สูญหาย	ส่งเสริม ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญา ท้องถิ่น	ประชาชนในเขต องค์การบริหารส่วน ตำบลบางมะเดื่อ	ยกย่อง เชิดชูคนดี หรือ ปราชญ์ ชาวบ้านในโอกาส ต่างๆ เพื่อเป็น ตัวอย่างแก่เยาวชน และประชาชน ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ไม่ให้สูญหาย
ยุทธศาสตร์การ พัฒนาที่ ๖ ด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	ประชาชนในพื้นที่เห็น ความสำคัญ ของ สภาพแวดล้อม และ ทรัพยากรธรรมชาติที่ สวยงาม และการจัดการ เรื่องขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลต่างๆ รวมทั้ง มลพิษ	การจัดการเรื่องขยะมูล ฝอยรวมทั้งมลพิษ เพิ่ม มากขึ้น การดูแล ทรัพยากร ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมให้อุดม สมบูรณ์	ในเขตองค์การ บริหารส่วนตำบล บางมะเดื่อ	มีการกำจัดขยะมูล ฝอยอย่างถูกวิธีและ ทรัพยากรธรรมชาติ ได้รับการดูแลอย่าง มีส่วนร่วมของ ประชาชน

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ดังนี้

๕.๑ ภารกิจและอำนาจหน้าที่

๕.๑.๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๑.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))

- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๓๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๑.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๑.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

๕.๑.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๔))

๕.๑.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขณะได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๔

๕.๒ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล (โดยใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis)

จุดแข็ง (S : Strengths)	จุดอ่อน (W : Weaknesses)
- ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (๑) มีการจ้างเหมาบริการเก็บขนขยะมูลฝอยสำหรับพื้นที่ภายในเขตองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	- ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (๑) การเก็บขนและกำจัดขยะมูลฝอย ขาดประสิทธิภาพ ทางด้านการบริหารจัดการ ทั้งจากต้นทุนและปลายทาง รวมทั้ง การขาดศักยภาพการกำจัดขยะมูลฝอยแบบครบวงจร ทั้งทางด้านการบริหารจัดการ , พื้นที่ดำเนินการ, บุคลากร , วัสดุ-อุปกรณ์ และงบประมาณ ตลอดจน การกระชวนการมีส่วนร่วมในการคัดแยกขยะจากภาคประชาชน ส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม และสุขภาพของประชาชน
- ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (๑) บุคลากรมีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ และมีความสามารถในการประสานงานในหน้าที่ รวมทั้ง ได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง (๒) มีการกำหนดแผนอัตราค่าจ้างตามโครงสร้างและจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ รวมทั้ง มีการแบ่งงาน/มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ (๓) มีแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ครอบคลุมความต้องการของประชาชน และมีระบบติดตามแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ชัดเจนและตรวจสอบได้ โดยการนำระบบ	- ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (๑) มีบุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่มีจำนวนมาก ประกอบกับบุคลากรบางส่วนเป็นประชาชนนอกพื้นที่ จึงมีการโอน (ย้าย) เพื่อกลับภูมิลำเนาบ่อยครั้ง ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า และขาดความต่อเนื่อง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร (๒) บุคลากรบางตำแหน่งยังขาดความรู้ความชำนาญในเรื่องระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงาน รวมทั้ง ยังขาดทักษะความคิดริเริ่มใน

จุดแข็ง (S : Strengths)	จุดอ่อน (W : Weaknesses)
เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดทำและติดตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ตลอดจน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลรวมทั้ง การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ (๔) สถานที่ปฏิบัติงานได้รับการดูแลความสะอาดอย่างสม่ำเสมอ และมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย (๕) การให้ความรู้ความเข้าใจ, แรงจูงใจและสำรวจภาวียอย่างเคร่งครัดเพิ่มมากขึ้น (๖) การบริหารงบประมาณเป็นไปอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ โดยการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ประกอบการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานจัดทำงบประมาณ (๗) บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ทดแทนในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมทั้ง งานรักษาความสงบภายใน (งานเทศกิจ) ในเบื้องต้นได้ ตลอดจน มีการจัดตั้งศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานด้านต่างๆ อย่างเข้มแข็งและต่อเนื่อง (๘) ผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่นซึ่งมาจากการเลือกตั้ง (รวมทั้ง ผู้ช่วยผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจากการแต่งตั้ง) มีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งในพื้นที่และนอกพื้นที่อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ตลอดจน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง (๙) มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงานด้านต่างๆ มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า เช่น ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์, ระบบสารสนเทศเพื่อการวางแผนและประเมินผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e - plan), ระบบบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e - laas) ระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ (e - GP) เป็นต้น	การเรียนรู้วัฒนธรรมใหม่ๆ และภาษาต่างประเทศที่จำเป็น (๓) แผนพัฒนาท้องถิ่นขาดประสิทธิภาพ เนื่องจากมีความโครงการ/กิจกรรม/ความต้องการของประชาชนเป็นจำนวนมาก ซึ่งเกินศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้ง บุคลากร วัสดุ - อุปกรณ์ หรือระบบสื่อสารสัมพันธ์สำหรับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนยังขาดประสิทธิภาพและยังไม่ทั่วถึง (๔) สถานที่ปฏิบัติงานคับแคบไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน วัสดุ - อุปกรณ์ชำรุดเสียหาย ไม่ทันสมัย รวมทั้ง ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่เจ้าหน้าที่และประชาชนผู้มารับบริการที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและการบริการประชาชน (๕) การจัดเก็บภาษีและค่าธรรมเนียมต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง (๖) งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาเพื่อรองรับการขยายตัวเป็นชุมชนที่อยู่อาศัยหรือเป็นชุมชนท่องเที่ยว (๗) ประชาชนอาจได้รับความเสียหายทั้งชีวิตและทรัพย์สิน เมื่อเกิดเหตุสาธารณภัย เนื่องจากขาดแคลนเจ้าหน้าที่หรืออาสาสมัครที่มีความรู้ความสามารถเพียงพอ ตลอดจน อัตราค่าจ้างที่มีไม่เพียงพอในการเฝ้าระวัง หรือการให้ความช่วยเหลือประชาชนและนักท่องเที่ยวได้อย่างทั่วถึง รวมทั้ง ความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง เช่น ขยะมูลฝอยตกค้าง, การขาดวินัยจราจร, สุบัต/แนวจราจร, การต่อเติมอาคารผิดกฎหมาย, การจำหน่ายสินค้าในที่หรือทางสาธารณะ เป็นต้น (๘) อุปกรณ์ - เครื่องมือ และยานพาหนะ สำหรับการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ขาดความทันสมัยและไม่เพียงพอกับความต้องการ (๙) ระบบอินเทอร์เน็ตของหน่วยงานขาดเสถียรภาพ ทำให้การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงานด้านต่างๆ และการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เกิดความล่าช้าและขาดประสิทธิภาพ
- ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต (๑) มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๔ แห่ง ซึ่งมีการ	- ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต (๑) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความคับแคบ อาคารบางส่วนชำรุดทรุดโทรม ขาดความปลอดภัย และไม่

จุดแข็ง (S : Strengths)	จุดอ่อน (W : Weaknesses)
จัดเตรียมความพร้อมของอุปกรณ์ สถานที่ บุคลากร และหลักสูตรต่างๆ เพื่อรองรับและให้บริการด้านการศึกษาในระดับปฐมวัย พร้อมทั้งมีการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมเพื่อให้บริการด้านการศึกษากับเด็กก่อนวัยเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (๒) มีการสนับสนุนการบริการสาธารณสุขให้ประชาชนและอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ อย่างต่อเนื่อง (๓) กลุ่มผู้นำชุมชน และกลุ่มต่างๆ ในหมู่บ้าน เช่น กลุ่มเกษตรกร กลุ่มอาชีพ กลุ่มสาธารณสุข ได้รับการสนับสนุนให้มีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ (๔) มีการดูแลและการส่งเสริมแก่เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้พิการและผู้ยากไร้ ตามนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่รัฐบาลกำหนดอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง (๕) มีการส่งเสริมการออกกำลังกายแก่ประชาชน ด้านการให้ความรู้ อาศัยสถานที่หรืออุปกรณ์สำหรับการออกกำลังกาย เพื่อให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการออกกำลังกายมากขึ้น โดยการสนับสนุนกลุ่มหรือชมรมส่งเสริมสุขภาพต่างๆ เพื่อสร้างเสริมสุขภาพพลานามัยและลดการแพร่ระบาดของยาเสพติด (๖) การสร้างความเข้มแข็งตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยการสนับสนุนการดำเนินการของกลุ่มอาชีพ หรือกลุ่มเกษตรกรต่างๆ ในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เหมาะสมต่อการจัดการเรียนการสอนให้แก่เด็กเล็ก รวมทั้ง ยังขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือ-เครื่องใช้ ที่เหมาะสมต่อเด็กก่อนวัยเรียน (๒) ประชาชนหรืออาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ซึ่งต้องดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องของทางราชการ (๓) การให้บริการด้านสาธารณสุขยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ รวมทั้ง ยังไม่ครอบคลุมทั่วทั้งพื้นที่เขตรับผิดชอบ เนื่องจากขาดแคลนบุคลากร (๔) การติดตามดูแลสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ให้แก่ผู้ยากไร้ขาดความต่อเนื่อง เนื่องจากขาดแคลนอัตรากำลัง (๕) ประชาชนและเยาวชนขาดการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมทางการกีฬาและนันทนาการ โดยการจัดตั้งศูนย์ออกกำลังกายหรือศูนย์กีฬา รวมทั้ง การแพร่ระบาดของยาเสพติดในกลุ่มประชาชนหรือเยาวชนที่เกิดจากความไม่รู้เท่าไม่ถึงการณ์ ซึ่งอาจทำให้ประชาชนหรือเยาวชนถูกชักจูงหรือมั่วสุมกับยาเสพติด และส่งผลให้มีการแพร่ระบาดของยาเสพติดในเขตพื้นที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้น (๖) ประชาชนและเกษตรกรขาดการส่งเสริมและพัฒนาด้านการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร การพัฒนาผลิตภัณฑ์ หรือด้านอุตสาหกรรมการเกษตร เพื่อเพิ่มมูลค่าของสินค้าทางการเกษตร (๗) มีกลุ่มอาชีพหรือองค์กรไม่ครบทุกหมู่บ้าน/ชุมชน รวมทั้ง สมาชิกมีจำนวนน้อยทำให้กลุ่มหรือองค์กรขาดความเข้มแข็ง (๘) ขาดแคลนงบประมาณด้านการส่งเสริมพืชเศรษฐกิจเฉพาะถิ่น
- ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (๑) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีวิสัยทัศน์และนโยบายด้านการพัฒนาแหล่งน้ำที่ชัดเจน เพื่อส่งเสริมการเกษตรและเพื่ออุปโภค-บริโภคอย่างทั่วถึง (๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีวิสัยทัศน์และนโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ชัดเจน และให้ความสำคัญกับการจัดวางผังเมือง เพื่อรองรับการเจริญเติบโตและการท่องเที่ยวของเมืองและจังหวัด (๓) มีโครงข่ายการคมนาคมที่ครอบคลุมเชื่อมต่อระหว่างถนนสายหลักและถนนสายรองได้อย่างสะดวกและคล่องตัว	- ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (๑) ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบได้รับความเดือดร้อนจากปัญหาน้ำท่วมขัง เนื่องจากคูคลอง หรือท่อระบายน้ำภายในเขตพื้นที่รับผิดชอบมีวัชพืชหรือขยะอุดตัน และระบบระบายน้ำมีขนาดเล็ก ทำให้การระบายน้ำขาดประสิทธิภาพ (๒) พื้นที่สาธารณะทั้งที่อยู่ภายใต้การดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นมีจำนวนจำกัด ทำให้การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานไม่เพียงพอหรือไม่ได้มาตรฐาน (๓) การดำเนินการโครงการก่อสร้างเส้นทางคมนาคมและไฟฟ้าสาธารณะ ยังไม่ครอบคลุมในเขตพื้นที่

จุดแข็ง (S : Strengths)	จุดอ่อน (W : Weaknesses)
(๔) บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	โดยเฉพาะเส้นทางเชื่อมโยงเฉพาะแห่ง แหล่งชุมชน หรือแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ เนื่องจากขาดแคลน งบประมาณ รวมทั้ง การดำเนินการอนุญาต สิ่งก่อสร้างต่างๆ ยังไม่สอดคล้องกับการพัฒนา เนื่องจากอยู่ระหว่างดำเนินการจัดวางผังเมือง (๕) เครื่องจักรกล วัสดุ - อุปกรณ์ และเครื่องมือ เครื่องใช้ไม่เพียงพอ และมีสภาพชำรุดไม่ทันสมัย ทำให้ต้องบำรุงรักษาอย่างต่อเนื่อง
- ด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิ ปัญญาท้องถิ่น (๑) บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการ จัดงานด้านการศาสนาของท้องถิ่น (๒) มีการดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรมเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง จัดสรรงบประมาณและขอรับการสนับสนุน งบประมาณเพื่อดำเนินโครงการพัฒนาแหล่ง ท่องเที่ยวเชิงนิเวศในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มี นักท่องเที่ยวเดินทางมาท่องเที่ยวตลอดทั้งปี	- ด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิ ปัญญาท้องถิ่น (๑) การดำเนินการจัดสรรงบประมาณ/โครงการด้านการ ศาสนายังไม่ครอบคลุมทุกศาสนา (๒) ขาดการบริหารจัดการและงบประมาณด้านการ ท่องเที่ยวให้มีความเชื่อมโยงทั้งในระดับท้องถิ่น/ ระดับจังหวัด/ระดับภูมิภาค/ระดับประเทศ รวมทั้ง ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐานที่จำเป็น เพื่อ ให้บริการนักท่องเที่ยว เช่น อาคาร/สถานที่จอดรถ ห้องสุขาสสาธารณะ รถสุขาเคลื่อนที่ เป็นต้น (๓) ขาดระบบรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ เช่น ระบบกล้องโทรทัศน์วงจรปิด เพื่อสร้างความ เชื่อมั่นให้แก่ประชาชนและนักท่องเที่ยว

โอกาส (O : Opportunity)	อุปสรรค (T : Threats)
- ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (๑) มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์และหลากหลาย ได้แก่ ทรัพยากรแหล่งน้ำ ทรัพยากรสัตว์น้ำ เหมาะสมสำหรับเป็นแหล่งที่อยู่อาศัยหรือแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ (๒) มีกลุ่มหรือองค์กรภาคเอกชนช่วยเหลือในการดำเนินกิจกรรมด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง	- ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (๑) สภาพแหล่งน้ำสาธารณะหรือแหล่งน้ำตามธรรมชาติ โดยเฉพาะลำคลอง เกิดมลภาวะน้ำเสีย โดยคุณภาพของน้ำในลำคลองมีการปนเปื้อนของมลพิษเพิ่มขึ้น ส่งผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยของประชาชนและสิ่งแวดล้อม เนื่องจากประชาชนและผู้ประกอบการไม่มีการดำเนินการบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยลงสู่แหล่งน้ำสาธารณะหรือแหล่งน้ำตามธรรมชาติ (๑) เกิดความเสี่ยงไหม้ไหม้ เนื่องจากถูกบุกรุกทำลาย เพื่อพัฒนาเป็นพื้นที่เกษตรกรรม และที่อยู่อาศัย โดยไม่คำนึงถึงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้ง ขาดการบริหารจัดการที่ดี และหน่วยงานของรัฐบาลและกลไกบุคลากร (๓) การปฏิรูประบบราชการ ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนของภารกิจด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทำให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ และสิ้นเปลืองงบประมาณ (๔) ประชาชนและนักท่องเที่ยวขาดความตระหนักและมีส่วนร่วมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (๑) ความก้าวหน้าของระบบสารสนเทศและการสื่อสาร เทคโนโลยี และนวัตกรรมด้านต่างๆ ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากขึ้น (๒) รัฐบาลมีนโยบายการกระจายอำนาจตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งกำหนดบทบาท ภารกิจ หน้าที่ รวมทั้งงบประมาณ เพื่อรองรับภารกิจที่จะถ่ายโอนไว้อย่างชัดเจน รวมทั้ง การกำกับดูแล และตรวจสอบ โดยราชการส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง และหน่วยงานตรวจสอบต่างๆ ทำให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และไม่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาท้องถิ่นและการให้บริการประชาชน (๓) ประชาชนให้ความสำคัญและตระหนักในการมีส่วนร่วมด้านการเมือง - การบริหารเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งด้านสิทธิและหน้าที่ในการเลือกตั้งทุกระดับ	- ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (๑) การกระจายอำนาจตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย เนื่องจากการขาดเสถียรภาพทางการเมือง และความมั่นคงทางเศรษฐกิจ (๒) กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง รวมทั้ง การจัดสรรงบประมาณที่ได้รับ การสนับสนุนล่าช้า ทำให้การปฏิบัติงานขาดความคล่องตัว หรือไม่สามารถดำเนินการได้ทันภายในระยะเวลาที่กำหนด (๓) ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในการชำระภาษี และการจัดเก็บภาษียังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง เนื่องจากมีพื้นที่รับผิดชอบจำนวนมาก (๔) ประชาชนขาดแคลนน้ำอุปโภค-บริโภค ในฤดูแล้ง เนื่องจากไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำในเขตพื้นที่เพื่อการชลประทานและผลิตน้ำประปาให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชน

โอกาส (O : Opportunity)	อุปสรรค (T : Threats)
(๔) หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งจากภายในและภายนอกพื้นที่มีความพร้อมและมีความสนใจในการช่วยเหลือประชาชนที่ประสบสาธารณภัยตามที่ได้รับการร้องขอ (๕) ประชาชนสามารถใช้หรือตรวจสอบการบริหารงานจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบอินเทอร์เน็ต หรือระบบสื่อสารสังคมออนไลน์ต่างๆ รวมทั้ง การติดต่อสื่อสารหรือรับทราบข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้อย่างสะดวกรวดเร็วและทั่วถึง ตลอดเวลาทั้งจากเครื่องมือสื่อสารหรืออุปกรณ์ต่างๆ	(๕) ประชาชนอาจได้รับความเสียหายทั้งชีวิตและทรัพย์สิน หากเกิดเหตุภัยจากสาธารณภัย อาชญากรรม และการก่อการร้าย เนื่องจากขาดระบบรักษาความสงบเรียบร้อยที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้ง ประชาชนและนักท่องเที่ยวขาดความรู้และความตระหนักด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอย่างเพียงพอ (๖) ประชาชนบางส่วนยังไม่ได้ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในด้านการเมือง - การบริหาร ทำให้ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ ปัญหา-อุปสรรค หรือแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๗) การถือครองกรรมสิทธิ์ที่ดินของประชาชนบางพื้นที่ ยังขาดความชัดเจน อาจทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างภาครัฐ ภาคประชาชน หรือภาคเอกชน (๘) ประชาชนบางส่วนไม่สามารถใช้หรือตรวจสอบการบริหารงานจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบอินเทอร์เน็ต หรือระบบสื่อสารสังคมออนไลน์ต่างๆ รวมทั้ง การติดต่อสื่อสารหรือรับทราบข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากไม่มีความรู้เกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือไม่ได้มีการเชื่อมต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหรือระบบอินเทอร์เน็ตกับอุปกรณ์หรือเครื่องมือสื่อสาร
- ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต (๑) รัฐบาลมีนโยบายการขยายโอกาสทางการศึกษา โดยเน้นการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ทำให้ประชาชนและเยาวชนมีโอกาสด้านการศึกษา และได้รับการส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมมากขึ้น (๒) มีสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษาในพื้นที่และพื้นที่ใกล้เคียง ทำให้ประชาชนมีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง (๓) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีความสะดวก และทันสมัย ทำให้การศึกษา หรือการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเป็นไปอย่างสะดวกและรวดเร็วเพิ่มโอกาสและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้กับประชาชนและเยาวชน (๔) ประชาชนบางกลุ่มมีความตระหนักถึงความสำคัญการรักษาสุขภาพอนามัย ตลอดจน มีการจัดตั้งกลุ่มหรือชมรมด้านส่งเสริมสุขภาพอย่างจริงจังและหลากหลาย เช่น ชมรมผู้สูงอายุ ชมรมหรือกลุ่มกีฬาต่างๆ	- ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต (๑) สถานศึกษาในเขตพื้นที่ที่มีขีดขอบเขตแคบ บุคลากร อาคารสถานที่ วัสดุ - อุปกรณ์การเรียนการสอนและยังไม่ครบทุกระดับการศึกษา ทำให้ขาดประสิทธิภาพและศักยภาพด้านการศึกษา รวมทั้ง ประชาชนและเยาวชนขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการอ่านและการเรียนรู้ เนื่องจากยังไม่มีห้องสมุดประชาชน (๒) ประชาชนและเยาวชนไม่ได้รับความสะดวกในการใช้ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ทำให้ขาดโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ตลอดจน ขาดช่องทางรับรู้ข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเผยแพร่ความรู้และสารสนเทศต่างๆ รวมทั้ง การรับรู้ข้อมูลข่าวสารขาดการกลั่นกรองหรือตรวจสอบความเหมาะสมหรือความถูกต้อง

โอกาส (O : Opportunity)	อุปสรรค (T : Threats)
(๕) รัฐบาลหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาชนให้ความสำคัญในการรณรงค์ ป้องกันและปราบปรามยาเสพติดอย่างเข้มงวดและต่อเนื่อง (๖) มีศูนย์บริการสาธารณสุขของรัฐและของเอกชนให้บริการดูแลสุขภาพยาสูบแก่ประชาชนและนักท่องเที่ยวเบื้องต้นที่ครอบคลุมและทันสมัย (๗) รัฐบาลหรือหน่วยงานภาครัฐจัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ยากไร้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง หน่วยงานภาคเอกชนที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องเข้ามาประสานงานและสนับสนุนร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมของประชาชน (๘) ประชาชนและเยาวชนมีความตระหนักถึงความสำคัญของการเล่นกีฬาและการออกกำลังกายตลอดจน มีการจัดตั้งกลุ่มหรือชมรมด้านกีฬาอย่างจริงจังและหลากหลาย เช่น ชมรมกีฬาประจำหมู่บ้าน ชมรมหรือกลุ่มกีฬาต่างๆ (๙) รัฐบาลให้ความสำคัญกับนโยบายการพัฒนาทางด้านการกระตุ้นเศรษฐกิจและพัฒนารายได้ให้แก่ประชาชนอย่างต่อเนื่อง (๑๐) ประชาชนและเกษตรกรมีการนำวัตถุดิบทางการเกษตรในพื้นที่มาพัฒนาเพื่อสร้างอาชีพได้หลากหลาย (๑๑) มีทรัพยากรแหล่งน้ำธรรมชาติ ซึ่งสามารถใช้ประโยชน์ในการเกษตรอย่างทั่วถึง (๑๒) เกษตรกรมีการเพาะปลูกพืชเศรษฐกิจเฉพาะถิ่นที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจระดับประเทศ (ปาล์มน้ำมัน ยางพารา) และพืชชนิดอื่นๆ ซึ่งก่อให้เกิดรายได้ที่ยั่งยืน (๑๓) นโยบายของรัฐบาล/จังหวัด/อำเภอ ที่สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาด้านการเกษตรอย่างต่อเนื่อง (๑๔) ประชาชนมีฐานะทางเศรษฐกิจมั่นคง โดยมีรายได้เฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูงจากการประกอบอาชีพเกษตรกรรม (พืชเศรษฐกิจ และประมงชายฝั่ง) รวมทั้ง ผู้ประกอบการภาคธุรกิจเอกชนมีความพร้อมและมีศักยภาพในการพัฒนาด้านการลงทุน ตลอดจน การเข้ามาลงทุนธุรกิจด้านการเกษตร (๑๕) ประชากรแฝง และแรงงานต่างด้าว เข้ามาอยู่อาศัย ประกอบอาชีพ เดินทางมาท่องเที่ยว และแวะพักระหว่างเดินทางท่องเที่ยว เป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดการหมุนเวียนทางเศรษฐกิจและเกิดการกระจายรายได้ในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง	(๓) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจและความเอาใจใส่เกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ และขาดการสนับสนุนการรวมกลุ่มด้านการสร้างเสริมสุขภาพเนื่องจากการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์วิธีการป้องกันและคำแนะนำในการป้องกันโรคยังไม่ทั่วถึงและต่อเนื่อง อีกทั้ง ยังขาดแคลนบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจหรือมีความเชี่ยวชาญในการเฝ้าระวังหรือควบคุมโรคติดต่อ ซึ่งอาจทำให้มีการแพร่ระบาดของโรคเกิดขึ้นได้ (๔) ประชาชนและเยาวชนขาดความตระหนักถึงพิษภัยหรือโทษของยาเสพติด ทำให้เกิดปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด (๕) ประชากรแฝง แรงงานต่างด้าว และนักท่องเที่ยวเข้ามาอยู่อาศัย ประกอบอาชีพ และเดินทางมาท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น ทำให้การส่งเสริมหรือใช้จัดสรรทรัพยากรต่างๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตยังไม่ทั่วถึงและครอบคลุมรวมทั้ง อาจก่อให้เกิดปัญหาด้านสาธารณสุข และปัญหาอาชญากรรม (๖) ขาดแคลนบุคลากรด้านสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ และการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลหรือหน่วยงานภาครัฐไม่เพียงพอต่อการส่งเสริมหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ยากไร้ (๗) สภาพพื้นที่ที่มีความเหมาะสมสำหรับก่อสร้างเป็นแหล่งที่อยู่อาศัยมีจำนวนน้อย และราคาสูงเนื่องจากอยู่ใกล้ชุมชนเมือง สภาพภูมิศาสตร์เป็นที่ราบ และมีเส้นทางคมนาคมสายหลักตัดผ่าน ประชาชนได้รับความสะดวกในการคมนาคมขนส่งทางรถยนต์ (๘) ประชาชนและเยาวชนขาดแคลนสวนสาธารณะ สถานที่ออกกำลังกาย หรือสถานที่จัดกิจกรรมด้านสันทนาการที่มีมาตรฐาน และเพียงพอต่อความต้องการ เพื่อให้ประชาชนและเยาวชนได้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ไม่มั่วสุมกับอบายมุขหรือยาเสพติด (๙) สภาพเศรษฐกิจของท้องถิ่นขึ้นอยู่กับเศรษฐกิจการเกษตร หรือธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรเป็นหลัก รวมทั้ง สถานการณ์ของโลกและประเทศทำให้การขยายตัวของสภาพเศรษฐกิจยังขาดความแน่นอน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อรายได้และคุณภาพชีวิตของประชาชน อีกทั้งสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นยังไม่ได้มีการอนุรักษ์หรือส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทั่วไปได้รับทราบ

โอกาส (O : Opportunity)	อุปสรรค (T : Threats)
	(๑๐) อัตราค่าครองชีพสูง เนื่องจากสภาพพื้นที่เป็นพื้นที่เพาะปลูกพืชเศรษฐกิจ ต้องพึ่งพาสินค้าทั้งอุปโภคและบริโภคจากพื้นที่อื่น มีต้นทุนสำหรับการขนส่งและสภาพสังคมเป็นชุมชนเมืองมากขึ้น ประชาชนจากพื้นที่อื่นให้ความสนใจและอพยพเข้ามาอยู่อาศัยและประกอบอาชีพเพิ่มมากขึ้น ทำให้การดำเนินชีวิตของผู้อยู่อาศัยได้บั่นทอนข้างลำบาก
- ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (๑) สภาพภูมิประเทศมีแหล่งน้ำตามธรรมชาติจำนวนมากหลายแห่งและครอบคลุมทั่วทั้งพื้นที่ ทำให้ประชาชนและเกษตรกรมีแหล่งน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอย่างทั่วถึง (๒) ประชาชน หน่วยงานภาคเอกชน และหน่วยงานภาครัฐทุกระดับให้ความสำคัญ และมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนด้านโครงสร้างพื้นฐานและการผังเมืองอย่างต่อเนื่อง (๓) มีหน่วยงานที่ดำเนินกิจการด้านการบริการสาธารณะและโครงสร้างพื้นฐานที่ครอบคลุมอยู่ในเขตพื้นที่และพื้นที่ใกล้เคียง เช่น ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ ระบบการสื่อสารอื่นๆ เป็นต้น ซึ่งส่งผลให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้สะดวกมากขึ้น (๔) สภาพภูมิประเทศมีความอุดมสมบูรณ์และมีความสวยงาม ซึ่งสามารถดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงภูมิทัศน์ เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวและเป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจที่มีทัศนียภาพที่สวยงามและศักยภาพ (๕) มีเส้นทางคมนาคมสายหลักตัดผ่านและอยู่ใกล้กับตัวเมือง ทำให้สามารถรองรับการเจริญเติบโตและการขยายตัวของเมืองได้	- ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (๑) ประชาชนขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ในฤดูแล้ง เนื่องจากไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำในเขตพื้นที่ที่เพียงพอและแหล่งกักเก็บน้ำมีขนาดเล็ก รวมทั้ง คุคลองดินเซิน ทำให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อน และพืชผลทางการเกษตรเสียหาย (๒) การดำเนินการรังวัดตรวจสอบพื้นที่สาธารณะประโยชน์ โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากขาดความชัดเจนของเอกสารหลักฐาน (๓) ประชาชนอาจได้รับความเสียหายทั้งชีวิตและทรัพย์สิน อีกทั้งไม่ได้รับความสะดวกในการคมนาคมขนส่ง หากเกิดเหตุแผ่นดินถล่ม เมื่อฝนตกหนัก เนื่องจากมีการก่อสร้างอาคารที่อยู่อาศัยและมีเส้นทางคมนาคม ซึ่งเป็นพื้นที่ราบลุ่ม (๔) ความหนาแน่นของชุมชนมีความหนาแน่นมากขึ้น อาจส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและนักท่องเที่ยว และการจัดวางผังเมือง รวมทั้ง มลพิษต่างๆ เนื่องจากยังไม่มีดำเนินการจัดวางระบบผังเมืองอย่างเป็นระบบ
- ด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น (๑) ประชาชนมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่มีการแบ่งแยกทางศาสนา หรือเชื้อชาติ รวมทั้งประชาชนเริ่มมีความตระหนักหรือห่วงแหน และมีส่วนร่วมด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่นมากขึ้น (๒) มีหน่วยงาน สถาบันทางศาสนา หรือศาสนาสถานที่สำคัญ และสามารถให้ประชาชนประกอบศาสนกิจได้อย่างต่อเนื่องตามความเหมาะสม (๓) ชุมชนมีแหล่งท่องเที่ยววัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของ	- ด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น (๑) ประชาชนมีความเชื่อ และหลงใหลในด้านวัตถุนิยมมากขึ้น ทำให้ขาดศีลธรรมและวัฒนธรรมอันดี ตลอดจนขาดความตระหนักถึงคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น (๒) ศาสนาสถานยังมีไม่ครอบคลุมทุกศาสนา ประชาชนบางกลุ่มไม่สามารถประกอบศาสนกิจได้ตามความจำเป็น รวมทั้ง ขาดผู้สืบทอดหรือผู้ถ่ายทอดเกี่ยวกับด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น (๓) วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นไม่ได้รับการสืบสานอนุรักษ์ ปกป้อง บำรุงรักษา และขาดการเผยแพร่

โอกาส (O : Opportunity)	อุปสรรค (T : Threats)
ตนเองที่มีความโดดเด่น หลายหลาย และมีชื่อเสียงทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ และมีแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตรกรรมที่เป็นเอกลักษณ์ในระดับจังหวัดและระดับประเทศ (๔) มีสภาพภูมิศาสตร์ และสภาพทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมที่มีความอุดมสมบูรณ์ หลากหลาย และมีความสวยงาม ทำให้เอื้อต่อการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และสนับสนุนการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวให้มีศักยภาพสูงขึ้น (๕) มีหน่วยงานต่างๆ ทั้งของภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่แหล่งท่องเที่ยวที่ให้บริการ และให้ความช่วยเหลือนักท่องเที่ยว รวมทั้ง มีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยวของท้องถิ่นซึ่งมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอ จังหวัด กลุ่มจังหวัด ภูมิภาค และระดับประเทศ (๖) มีสถาบันการศึกษาหรือหลักสูตรการศึกษา ระดับอุดมศึกษาภายในจังหวัด ที่มีความพร้อมและมีศักยภาพในการพัฒนาและส่งเสริมการบริการหรือธุรกิจการท่องเที่ยว รวมถึง สนับสนุนความพร้อมในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว	ประชาสัมพันธวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ซึ่งส่งเสริมความสมัครสมานสามัคคีของประชาชน เนื่องจากขาดความตระหนักและการมีส่วนร่วมจากประชาชน (๔) จำนวนผู้ประกอบการธุรกิจนำเที่ยวหรือมัคคุเทศก์ หรือธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวในท้องถิ่นมีจำนวนค่อนข้างน้อย ทำให้ขาดศักยภาพการส่งเสริมการท่องเที่ยว รวมทั้ง ขาดการประสานงานหรือบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานในพื้นที่เขตความร่วมมือ (๕) ประชาชน ผู้ประกอบการ หรือบุคลากรภาคบริการด้านการท่องเที่ยวยังขาดทักษะหรือความพร้อมด้านวิชาชีพและภาษาต่างประเทศ รวมทั้ง ขาดจิตสำนึกด้านการบริการให้แก่นักท่องเที่ยว โดยการเอาใจใส่เปรียบนักท่องเที่ยวยของผู้ประกอบการบางราย ซึ่งมุ่งเน้นรายได้เป็นหลักมากกว่ามุ่งเน้นการบริการที่ประทับใจส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์การท่องเที่ยว (๖) แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ และแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ เช่น โบราณสถาน เกิดความเสื่อมโทรม ขาดการบำรุงดูแลรักษาอย่างเพียงพอ และถูกต้องเหมาะสม

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

การวิเคราะห์ภารกิจหลัก และการกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๖.๑ การกิจหลัก

๖.๑.๑ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

(๑/๑) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๕) จัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา

(๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

๖.๑.๒ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

มาตรา ๓๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ทั้งนี้ ได้วิเคราะห์ภารกิจที่สอดคล้องตามมาตรา ๖๖ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))

- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๑))
- (๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๗) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))
- (๘) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- (๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))
- (๑๐) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))

๖.๒ การกิจรอง

๖.๒.๑ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๑๒) การท่องเที่ยว
- (๑๓) การผังเมือง

๖.๒.๒ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ทั้งนี้ ได้วิเคราะห์

ภารกิจที่สอดคล้องตามมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
 - (๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
 - (๓) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))
 - (๔) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
 - (๕) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
 - (๖) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))
 - (๗) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- (๑๒)
 - (๘) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
 - (๙) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
 - (๑๐) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
 - (๑๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
 - (๑๒) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๘))
- (๑๓)
 - (๑๓) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))
 - (๑๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
 - (๑๕) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
 - (๑๖) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
 - (๑๗) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))
 - (๑๘) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))
 - (๑๙) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))
 - (๒๐) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
 - (๒๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
 - (๒๒) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๓))

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๖ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในสำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

จากการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อได้สรุปปัญหาและแนวทางการกำหนดโครงสร้างและส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ดังนี้

ปัญหา	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ส่วนราชการ	งาน/ตำแหน่ง
๑.ปัญหาด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑.สำนักปลัด อบต.	*งานบริหารงานทั่วไป -เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑) -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
		๒.สำนักปลัด อบต.	*งานบริหารงานสาธารณสุข เนื่องจาก อบต.บางมะเดื่อ ได้ดำเนินการโดยการจ้างเหมาบริการเก็บขยะในพื้นที่ และได้กำจัดขยะกับบริษัทเอกชน
๒.ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี	๑.สำนักปลัด อบต. ๒.กองคลัง ๓.กองช่าง	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง
๓.ปัญหาด้านสังคม	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	สำนักปลัด อบต.	*งานพัฒนาชุมชน -นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑)
๔.ปัญหาด้านสาธารณสุข	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการส่งเสริม คุณภาพชีวิต	สำนักปลัด อบต.	*งานบริหารงานทั่วไป -เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑) -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

ปัญหา	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ส่วนราชการ	งาน/ตำแหน่ง
๕.ปัญหาด้านการศึกษา	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสังคม	สำนักปลัด อบต.	*งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑) -ครู (๕) -ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๖) -ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๕)
๖.ปัญหาด้านน้ำในการ อุปโภค บริโภค	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑.สำนักปลัด อบต.	*งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
		๒.กองช่าง	*งานสาธารณูปโภค -นายช่างโยธา ปก./ชก. (๑) -คนงาน (๑)
๗.ปัญหาด้านเศรษฐกิจ	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการส่งเสริม คุณภาพชีวิต	สำนักปลัด อบต.	*งานพัฒนาชุมชน -นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑)
๘.ปัญหาด้านโครงสร้าง พื้นฐาน	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	กองช่าง	*งานแบบแผนและก่อสร้าง *งานควบคุมอาคาร -นายช่างโยธาอาวุโส (๑) -ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑) *งานสาธารณูปโภค -นายช่างโยธา ปก./ชก. (๑) -คนงาน (๑)

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๒๔ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	
๒	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๖	- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๗ อัตรา - พนักงานครู อบต. จำนวน ๕ อัตรา (เงินอุดหนุน) (ครู จำนวน ๒ อัตรา และว่าง จำนวน ๓ อัตรา) - ผู้อำนวยการ ศพด. จำนวน ๔ อัตรา (เงินอุดหนุน) (รองรับการจัดสรรอัตราตำแหน่งจากกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น)
๓	กองคลัง	๕	
๔	กองช่าง	๕	
๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	๓	
รวม		๒๘	

๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวนทั้งสิ้น ๑๓ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๘	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๑ อัตรา - ผู้มีทักษะ จำนวน ๗ อัตรา (ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๕ อัตรา (เงินอุดหนุน))
๒	กองคลัง	๓	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๓ อัตรา
๓	กองช่าง	๑	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๑ อัตรา
๔	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	
รวม		๑๒	

๓. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น ๗ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๖	
๒	กองคลัง	-	
๓	กองช่าง	๑	
รวม		๗	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) มีทิศทางการกำหนดและปรับอัตรากำลัง ดังนี้

๑. อัตรากำลังคงที่/คงเดิม จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ยังมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) จำนวน ๓๙ อัตรา ดังนี้

- (๑) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๕ อัตรา
- (๒) พนักงานครู จำนวน ๕ อัตรา (เงินอุดหนุน)
- (๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๒ อัตรา (เงินอุดหนุน จำนวน ๕ อัตรา)
- (๔) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ อัตรา

๒. อัตรากำลังเพิ่ม/กำหนดเพิ่มเติม จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ ไม่ส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จำนวน ๘ อัตรา ดังนี้

- (๑) นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

(๒) นักจัดการงานช่าง ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ และให้เป็นไปตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการ

(๓) เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

(๔) เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

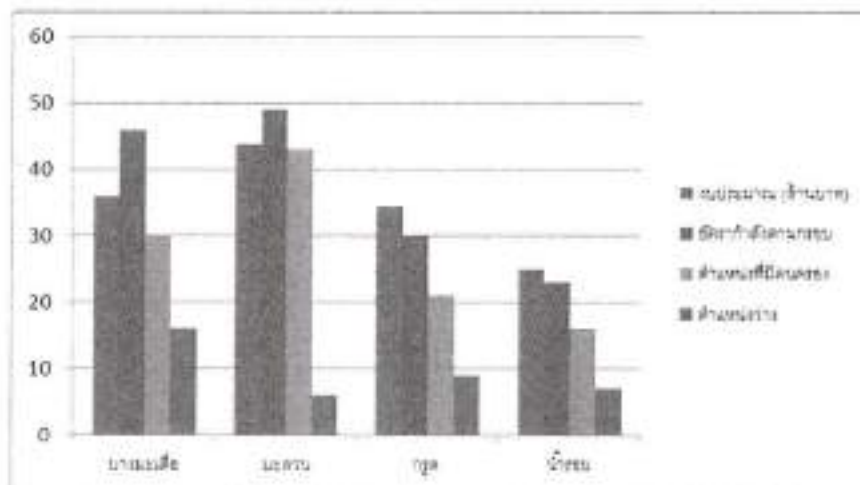
(๕) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๔ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราค่าจ้างและงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี ตามหนังสือ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ นท ๐๘๐๔.๒/ว ๓๔ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๓. อัตราค่าจ้างลด/ยุบเลิกตำแหน่ง จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

๓.๑ ไม่มีหรือมีการกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงานที่ลดน้อยลง เนื่องจากเป็นตำแหน่งว่างและไม่มีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดตำแหน่งในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ต่อไป จึงยุบเลิกตำแหน่ง ทั้งนี้ หากมีการกิจจะพิจารณาจ้างเหมาบริการโดยถือปฏิบัติตามแนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท., และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ นท ๐๘๐๔.๓/ว๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕) จำนวน ๕ อัตรา ดังนี้

(๑) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน ๑ อัตรา
(๒) คนงานประจำรถขยะ	จำนวน ๒ อัตรา
(๓) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน ๑ อัตรา
(๔) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา

ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการสอดคล้องและเป็นไปตามเกณฑ์การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ซึ่งคำนึงถึงหน้าที่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน และภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้การเปรียบเทียบกำลังของตนเองกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน (benchmarking) ดังนี้



๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๔.๑ โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง

ตามท้องที่การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ ได้กำหนดจัดโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับ กองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ เพื่อให้ สอดคล้องกับสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ ซึ่งมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้อง ดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การ บริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๔ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจ รองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับ การดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมี การดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่ อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ทั้งนี้ การกำหนดการจัดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล บางมะเดื่อ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน ท้องถิ่น ระดับกลาง) และมีโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่อ อย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหาร ส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การ บริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคม สงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริม การเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความ สงบเรียบร้อย งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานยุทธศาสตร์ของ องค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ ประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น งานประสานการจัดทำแผนจังหวัด งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหาร ส่วนตำบล งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานงบประมาณ งานเสนอแนะขอรับ การจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและ ฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) งานตรวจติดตามและประเมินผล แผนงานและโครงการ งานประชาสัมพันธ์ งานบริการ และเผยแพร่วิชาการ งานสถิติข้อมูล งานสารสนเทศ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศขององค์การ บริหารส่วนตำบล งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอก ระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งาน การศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานเครือข่ายทางการศึกษา งาน พัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญา ท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน งานศูนย์พัฒนา

เด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๘ งาน ดังนี้

- ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๑.๓ งานพัฒนาชุมชน
- ๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๑.๕ งานนิติการ
- ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข
- ๑.๘ งานบริหารงานทั่วไป

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่าย งานการรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

- ๒.๑ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๒ งานพัฒนารายได้
- ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน
- ๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

- ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง
- ๓.๒ งานควบคุมอาคาร
- ๓.๓ งานสาธารณูปโภค
- ๓.๔ งานบริหารงานทั่วไป

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานพัฒนาชุมชน ๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๕ งานนิติการ ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานบริหารงานทั่วไป	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด องค์การบริหาร ส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานพัฒนาชุมชน ๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๕ งานนิติการ ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข* ๑.๘ งานบริหารงานทั่วไป	*กำหนดเพิ่มตามยุทธศาสตร์ การพัฒนาด้านทรัพยากรและ สิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป	๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป	
๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานบริหารงานทั่วไป	๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานบริหารงานทั่วไป	
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน (หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน (หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตราค่าจ้างของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า จะมีการใช้อัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ในแต่ละส่วนราชการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๔๓๐๓-๐๐๓
 ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
 ๓. พนักงานขับรถยนต์
 ๔. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานขับรถบรรทุกขยะ)
 ๕. คนงาน (แม่บ้าน)
 ๖. คนงานประจำรถขยะ
 กรอบอัตราปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) และพนักงานจ้างทั่วไป ที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

๑. เจ้าพนักงานธุรการ
 ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ } อัตรากำลังที่ต้องการ ๒.๑๗ คน
 ๓. พนักงานขับรถยนต์ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๑๔ = ๑ คน) มีรถยนต์ส่วนกลาง จำนวน ๑ คัน

หมายเลขทะเบียน กน ๔๐๓๒ สุราษฎร์ธานี

๔. คนงาน (แม่บ้าน) (อัตราตำแหน่งที่ต้องการ ๑.๑๓ คน)
 และพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) และพนักงานจ้างทั่วไป ที่ว่าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

๑. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานขับรถบรรทุกขยะ) (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๖๕ = ๑ คน) (ยุบเลิก)
 ๒. คนงานประจำรถขยะ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๒.๗๐ = ๒ คน) (ยุบเลิก)

ซึ่งมีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตราจ้าง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑.๓๘ = ๑	มีนครรอง
ผลการวิเคราะห์ : งานการเจ้าหน้าที่ มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๓๓๐๒-๐๐๓ กรอบอัตราจ้างปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๓๘ = ๑ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ดังนั้น ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตราจ้าง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ต่อไป						
งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑.๓๔ = ๑	มีนครรอง
ผลการวิเคราะห์ : งานนโยบายและแผน มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๓๓๐๓-๐๐๓ กรอบอัตราจ้างปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๓๔ = ๑ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตราจ้าง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ต่อไป						
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑.๒๔ = ๑	มีนครรอง
	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (รอกการจัดสรรจาก สด.)	(สายบริหาร)	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (รอกการจัดสรรจาก สด.)	๔	(เงินอุดหนุน)

ครู (ตำแหน่งจัดสรรจาก สก.)	(สายการ สอน)	๕	ครู (ตำแหน่งจัดสรรจาก สก.)	๒	มีนครรอง (เงินอุดหนุน)
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	พจน.ตาม ภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (ผู้ปฏิบัติ)	๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔	มีนครรอง (เงินอุดหนุน)
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	พจน.ตาม ภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	มีนครรอง (งบท้องถิ่น)
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	พจน.ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๕	มีนครรอง

จำนวนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ (ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๖)

ลำดับ	ชื่อศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	ประเภท	จำนวน (คน อัตรา)				
			นักเรียน	พนักงานครู ที่มี	พนักงานจ้าง ที่มี	พนักงานครู ที่ควรจะมี ตามเกณฑ์	พนักงานจ้าง ที่ต้องกำหนด เพิ่มเติมตามเกณฑ์
๑	บ้านบางปะชะบา	ถ่ายโอน	๒๓	๑	๑	๒	-
๒	บ้านท่าม่วง	ถ่ายโอน	๗๒	๑	๔	๗	-
๓	บ้านห้วยมุด	ถ่ายโอน	๗๖	-	๔	๘	-
๔	บ้านศรีปฐมวิสัย	จัดตั้งเอง	๑๗	-	๑	๒	-
รวม			๒๒๘	๒	๑๐	๑๙	-

หมายเหตุ : จำนวนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลที่ควรจะมีตามเกณฑ์ และที่กำหนดตำแหน่งเพิ่มตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๘ โดยกำหนดตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน ๑๐ : ๑ และหากมีเศษปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มได้อีก ๑ คน ไม่นับรวมจำนวนพนักงานจ้างในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีอยู่

ผลการวิเคราะห์ : งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) และพนักงานจ้างทั่วไป (ผู้ดูแลเด็ก) จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๒๑ อัตรา ดังนี้

๑. นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑
๒. ครู เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๘๗ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยมุด
๓. ครู เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๘๘ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบางปะชะบา
๔. ครู เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๘๙ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าม่วง
๕. ครู เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๙๐ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศรีปฐมวิสัย
๖. ครู เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๙๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าม่วง
๗. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๕ อัตรา (รอการจัดสรรตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)
๘. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๖ อัตรา
๙. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) จำนวน ๕ อัตรา

กรอบอัตราปัจจุบัน พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) และพนักงานจ้างทั่วไป (ผู้ดูแลเด็ก) ที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๑๓ อัตรา ดังนี้

๑. นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (อัตราว่างที่ต้องการ ๑.๒๕ = ๑ คน)

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	อำนาจการ ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	๓	- เป็นไปตาม โครงสร้าง - มีคนครอง

ผลการวิเคราะห์ : กองคลัง มีตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๖๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ ซึ่งเป็นสายงานผู้บริหาร ที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และการะหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง ดังนี้ จึงยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ต่อไป

งานการเงิน และบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ /ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ	๑.๒๘ = ๑	มีคนครอง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	พจน.ตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	๑.๓๓ = ๑	ว่าง

ผลการวิเคราะห์ : งานการเงินและบัญชี มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

๑. นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง (๖๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑)

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

กรอบอัตราปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ดำรงตำแหน่งครบตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

๑. นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๒๘ = ๑ คน)

และพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ที่ว่าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๓๓ = ๑ คน)

ซึ่งมีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ต่อไป

งานบริหารงาน ทั่วไป	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พจน.ตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑.๓๘ = ๑	มีคนครอง
------------------------	--------------------------	---	---	--------------------------	-------------	----------

ผลการวิเคราะห์ : งานบัญชี มีพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน มีพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ดำรงตำแหน่งครบตามกรอบ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๓๘ = ๑ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ต่อไป

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
งานพัฒนาและ จัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ ปฏิบัติงาน	๓.๒๘ = ๓	มีนครอง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	พจน.ตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	๑.๑๙ = ๑	ว่าง

ผลการวิเคราะห์ : งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

๑. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

กรอบอัตราปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบล ดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

๑. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (อัตรากำลังที่ต้องการ ๓.๒๘ คน)

และพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ที่ว่าง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๑๙ คน)

ซึ่งมีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ต่อไป

งานทะเบียน ทรัพย์สินและ พัสดุ	นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	-	นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	3.28 = 3	กำหนดใหม่
	เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานพัสดุ ชำนาญงาน		มีนครอง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พจน.ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		ว่าง (ยุบเลิก)

ผลการวิเคราะห์ : งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

๑. เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ

กรอบอัตราปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบลผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ เจ้าพนักงานพัสดุ ชำนาญงาน และผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ เป็นตำแหน่งว่าง (อัตราค่าจ้างที่ต้องการ ๓.๒๘ = ๓ คน)

และกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มใหม่ จำนวน ๑ ตำแหน่ง จำนวน ๑ อัตรา คือ นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เพื่อรองรับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

ซึ่งมีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙) ต่อไป

[illegible]

กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา ค่าจ้าง เดิม	กรอบอัตราค่าจ้างตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
- นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
- หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
- นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก*	-	๔	๔	๔	+๔	-	-	รอจัดสรร
- ครู วิทยฐานะชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
- ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	เงินอุดหนุน
หมายเหตุ * "การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราค่าจ้างจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว"								
พนักงานจ้าง								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๓	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
- ผู้ดูแลเด็ก (หัดหัด)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	เงินอุดหนุน
- ผู้ดูแลเด็ก (หัดหัด)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	รพท้องถิ่น
- คนงาน (แม่บ้าน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คนงานประจำรถขยะ	๒	-	-	-	-๒	-	-	ยุบเลิก
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
- นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
- นักวิชาการและบัญชี ปก./ชก.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
- นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
- นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักจัดการงานช่าง ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ขง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
- นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นายช่างโยธา ปง./ขง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งหมด	๔๔	๔๗	๔๗	๔๗	+๘/-๕	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	สำนักปลัด อบต.	๒๘	๓๐	๓๐	๓๐	+๕/-๓	-	-	
๓	กองคลัง	๘	๘	๘	๘	+๑/-๑	-	-	
๔	กองช่าง	๖	๗	๗	๗	+๒/-๑	-	-	
๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๔๔	๔๗	๔๗	๔๗	+๘/-๕	-	-	

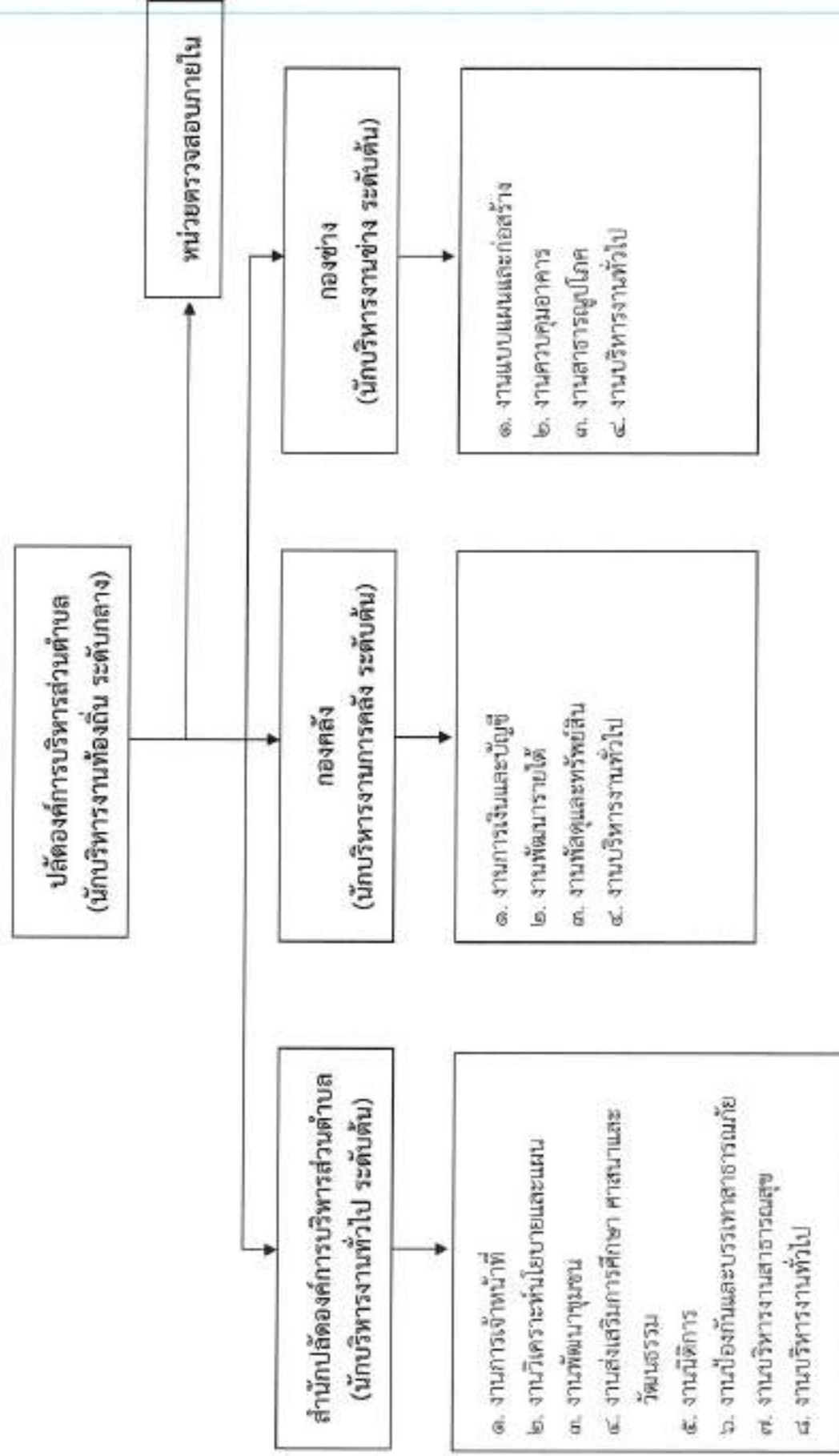
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราภาษีเงินได้ของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ

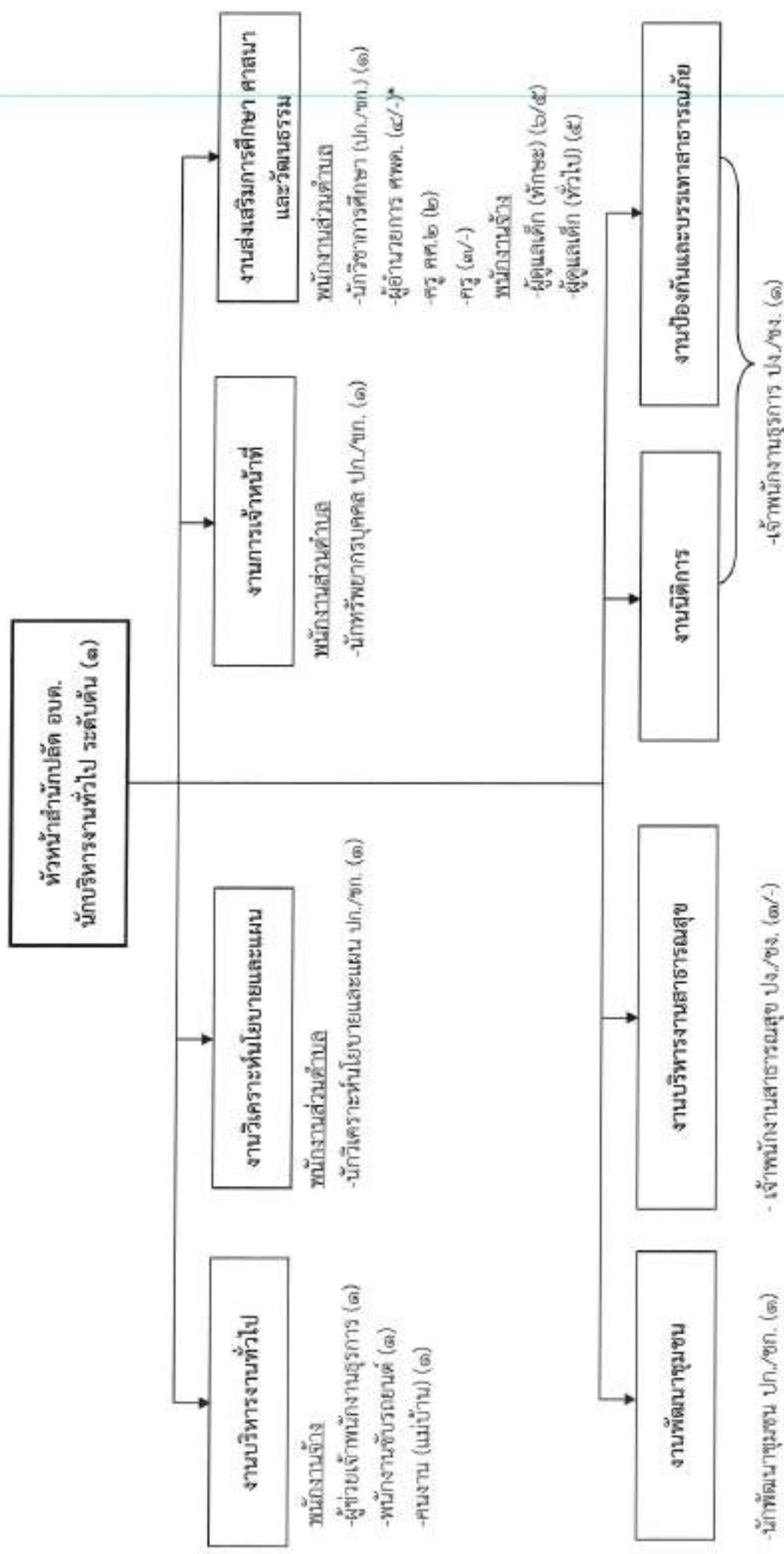
[illegible]

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ



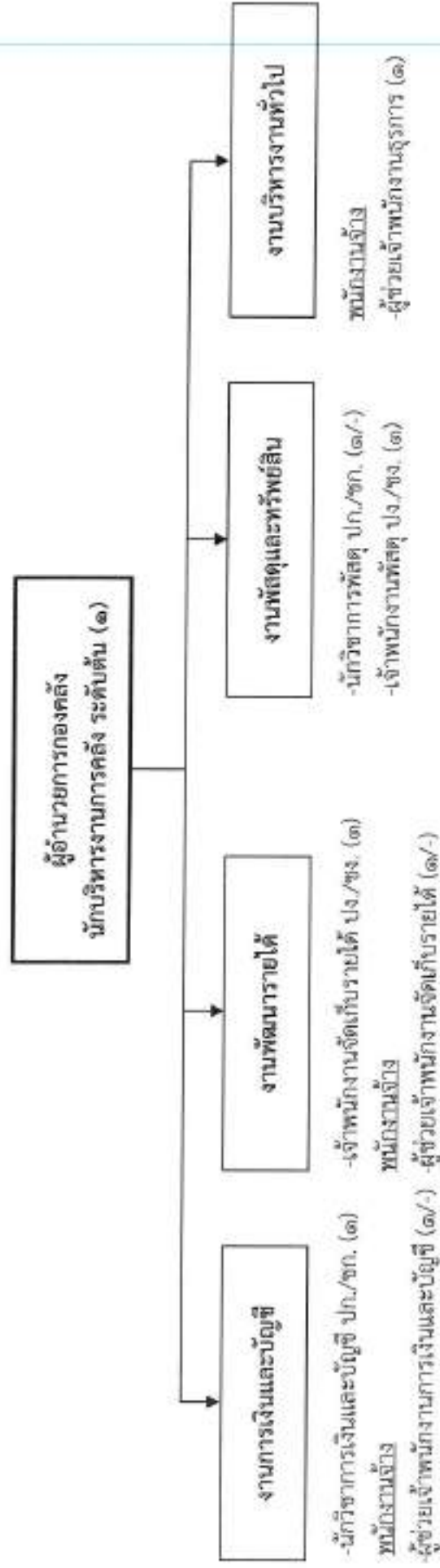
โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)												บุคลากรทางการศึกษา				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด
	อำนาจการท้องถิ่น				วิชาการ				ทั่วไป												
	สูง		กลาง		ต่ำ	สูง	กลาง	ต่ำ	สูง	กลาง	ต่ำ	สูง	กลาง	ต่ำ							
	สูง	กลาง	ต่ำ	สูง	กลาง	ต่ำ	สูง	กลาง	ต่ำ	สูง	กลาง	ต่ำ									
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๔	-	-	-	๒	-	-	๕	-	-	๖	๓๐			

หมายเหตุ * คำแห่งอำนาจการ ศพต. จำนวน ๔ อัตรา "การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำไว้ก่อนเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น"

โครงสร้างของกองคลัง



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม ทั้งหมด
	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป							
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชช.	ขพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.					
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๒	-	๑	๑	-	-	-	-	๕

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน
(หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน)

-นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑/-)

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

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน				
ศูนย์พัฒนาลูกเด็กเล็กบ้านห้วยมุด														
๑๙๙	-/ว่าง-		๖๙๙-๓-๐๑๑-๖๖๐๐-๓๘๙๙	ครู (ศศ.๓)	-	๖๙๙-๓-๐๑๑-๖๖๐๐-๓๘๙๙	ครู (ศศ.๑)	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๙๙	น.ส.พิลาณัยเกษม จิตวิชิต	ศศ.๓, (การศึกษาระดับปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๗๕,๕๕๐ (๗๕,๕๕๐+๗,๐๐๐+๖๐๐)	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๙๙	-/ว่าง-		-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๙๙	น.ส.สุภา รอดน้อย	ศศ.๓, (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	๗๐๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐+๖๐๐)	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๙๙	นางสุภาวดี สุกสิงห์	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	๗๐๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐+๖๐๐)	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๙๙	น.ส.อรอนงค์ พันธ์นิกร	ปวช. (การบัญชี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	๗๐๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐+๖๐๐)	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาลูกเด็กเล็กบ้านบางประจักษ์														
๑๙๙	-		-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาลูกเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	รายจ่าย
๑๙๙	น.ส.ดวงใจ สดอแสง	ศศ.๓, (การศึกษาระดับปฐมวัย)	๖๙๙-๓-๐๑๑-๖๖๐๐-๓๘๙๙	ครู (ศศ.๒)	-	๖๙๙-๓-๐๑๑-๖๖๐๐-๓๘๙๙	ครู (ศศ.๒)	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๙๙	น.ส.อนุชา ใจกล้า	ศศ.๓, (อุตสาหกรรมท่องเที่ยว)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	๗๐๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐+๖๐๐)	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาลูกเด็กเล็กบ้านท่าม่วง														
๑๙๙	-		-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาลูกเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	รายจ่าย
๑๙๙	น.ส.ศิริรัตน์ อรรณพ	ศศ.๓, (การบริหารการศึกษา)	๖๙๙-๓-๐๑๑-๖๖๐๐-๓๘๙๙	ครู (ศศ.๒)	-	๖๙๙-๓-๐๑๑-๖๖๐๐-๓๘๙๙	ครู (ศศ.๒)	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๙๙	-/ว่าง-		๖๙๙-๓-๐๑๑-๖๖๐๐-๓๘๙๙	ครู (ศศ.๓)	-	๖๙๙-๓-๐๑๑-๖๖๐๐-๓๘๙๙	ครู (ศศ.๑)	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๙๙	น.ส.สุภาวดี เฉลิมเกียรติ	ศศ.๓, (การศึกษาระดับปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๗๕,๕๕๐ (๗๕,๕๕๐+๗,๐๐๐+๖๐๐)	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๙๙	น.ส.ณัฏฐา นนท	ศศ.๓, (การศึกษาระดับปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๗๕,๕๕๐ (๗๕,๕๕๐+๗,๐๐๐+๖๐๐)	-	-	-	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตัว/เงินค่าตอบแทน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตัว/เงินค่าตอบแทน		
ศูนย์พัฒนาศักยภาพเด็กบ้านท่าม่วง											
๒๓	น.ส.วิภาวดี น้อยภูมิ	ศส.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้ฝึกสอน)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	๔๒,๐๕๐ (๔๒,๐๕๐x๑๒x๑๒)	-	๓๑/๑๒/๒๕๖๕
๒๔	นางมาลัย ทวีแก้ว	ศส.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้ฝึกสอน)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	๓๓,๓๒๐ (๓๓,๓๒๐x๑๒x๑๒)	-	๓๑/๑๒/๒๕๖๕
ศูนย์พัฒนาศักยภาพเด็กบ้านศรีโพธิ์รัง											
๒๕	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยงานธุรการ/ผู้ช่วยงานเลี้ยง	-	-	-	รอจ้าง
๓๐	ว่าว	-	๖๓-๓๐-๐๔-๒๖๐๐-๔๕๐	ครู (ศส.๓)	-	๖๓-๓๐-๐๔-๒๖๐๐-๔๕๐	ครู (ศส.๓)	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๑	น.ส.วิภาวดี น้อยภูมิ	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	๓๐๔,๐๐๐ (๓๐๔,๐๐๐x๑๒x๑๒)	-	๓๐/๑๒/๒๕๖๕
กองคลัง (๑๔)											
๓๒	น.ส.อุบลรัตน์ แก้วใสภาค	บ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๖๓-๓๐-๐๔-๒๖๐๐-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๓-๓๐-๐๔-๒๖๐๐-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๒,๐๐๐ (๔๒,๐๐๐x๑๒x๑๒)	-	๓๐/๑๒/๒๕๖๕
๓๓	น.ส.สุพิศลา วิเศษกุล	บ.บ. (การบัญชี)	๖๓-๓๐-๐๔-๒๖๐๐-๐๐๓	นักวิชาการการเงิน และบัญชี	ป.๓	๖๓-๓๐-๐๔-๒๖๐๐-๐๐๓	นักวิชาการการเงิน และบัญชี	ป.๓	๒๓,๕๐๐ (๒๓,๕๐๐x๑๒x๑๒)	-	๒๕/๑๒/๒๕๖๕
๓๔	-	-	-	-	-	๖๓-๓๐-๐๔-๒๖๐๐-๐๐๓	นักวิชาการพัสดุ	ป.๓/๓๓	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๓๕	น.ส.สุพิศลา สวรรสุตยาศิ	ปวส. (การบัญชี)	๖๓-๓๐-๐๔-๒๖๐๐-๐๐๓	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	๓๔	๖๓-๓๐-๐๔-๒๖๐๐-๐๐๓	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	๓๕	๓๐,๒๕๐ (๓๐,๒๕๐x๑๒x๑๒)	-	๓๐/๑๒/๒๕๖๕
๓๖	น.ส.วิเศษกุล เทพอนาคต	บ.บ.บ. ระบบสารสนเทศ	๖๓-๓๐-๐๔-๒๖๐๐-๐๐๓	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ป.๓	๖๓-๓๐-๐๔-๒๖๐๐-๐๐๓	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ป.๓	๓๖,๓๒๐ (๓๖,๓๒๐x๑๒x๑๒)	-	๒๕/๑๒/๒๕๖๕
พนักงานจ้าง											
๓๗	นางบุญธรรม น้อยโพธิ์	บ.บ.บ. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๓๖,๓๒๐ (๓๖,๓๒๐x๑๒x๑๒)	-	๓๐/๑๒/๒๕๖๕
๓๘	-	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงิน และบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงิน และบัญชี	-	๓๓,๓๒๐ (๓๓,๓๒๐x๑๒x๑๒)	-	(จ้างคืน)
๓๙	-	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	-	๓๓,๓๒๐ (๓๓,๓๒๐x๑๒x๑๒)	-	(จ้างคืน) ปี ๖๕

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
กองช่าง (๑๕)													
๔๐	นายดำรง จันทู	วท.บ. (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๖๙-๓-๐๕-๖๗๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้ชำนาญการก่อสร้าง)	ต้น	๖๙-๓-๐๕-๖๗๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้ชำนาญการก่อสร้าง)	ต้น	๕๐๙,๓๒๐ (๓๕,๕๐๐x๓๒๐)	๕๕๐,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๓๒๐)	-	๕๕๐,๐๐๐	
๔๑	-	-	-	-	-	๖๙-๓-๐๕-๖๗๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ป.๓/๓๓	-	-	-	(กำหนดใหม่)	
๔๒	-	-	-	-	-	๖๙-๓-๐๕-๖๗๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๓/๓๓	-	-	-	(กำหนดใหม่)	
๔๓	นายสุวิทย์ นิ่มน้อย	บ.บ.บ.	๖๙-๓-๐๕-๖๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๖๙-๓-๐๕-๖๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๒๗๕,๖๕๐ (๑๕,๕๐๐x๓๒๐)	๒๗๕,๖๕๐ (๑๕,๕๐๐x๓๒๐)	-	๒๕๕,๖๕๐	
๔๔	นายชนะ ประเสริฐพันธ์	วศ.บ. (วิศวกรรมโยธา)	๖๙-๓-๐๕-๖๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๖๙-๓-๐๕-๖๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๕๖,๕๕๐ (๑๕,๖๕๐x๓๒๐)	๒๕๖,๕๕๐ (๑๕,๖๕๐x๓๒๐)	-	๒๕๕,๕๕๐	
พนักงานจ้าง													
๔๕	นายสืบศักดิ์ หนึ่ง	ป.วศ. (ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๕๒๗,๖๕๐ (๓๐,๖๕๐x๓๒๐)	-	-	๕๒๗,๖๕๐	
๔๖	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๕๐๕,๐๐๐ (๓,๐๐๐x๓๒๐)	-	-	(ว่างเดิม)	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)													
๔๗	-	-	๖๙-๓-๐๕-๖๗๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.๓/๓๓	๖๙-๓-๐๕-๖๗๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.๓/๓๓	๓๕๕,๓๒๐ (ค่าจ้างเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางมะตือกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๐) พ.ศ. ๒๕๖๓ มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เป็นต้น

หลักสูตรการพัฒนาแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

การพัฒนานอกจากจะพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลตระหนักถึงการพัฒนารอบด้านตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดมั่นหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็น

ผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๓๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

โดยวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานีหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓. การศึกษา หรือดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาหรือดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลจะสนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๐) พ.ศ. ๒๕๖๓ และแผนพัฒนา บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นยึด เป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ประกอบกับประกาศคณะกรรมการ กลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๘ เห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับ ความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความแห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด สุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘ องค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ จึงประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับ จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเครื่องกำกับ ความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ ดังต่อไปนี้

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ มีหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและ ให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย (ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ เรื่อง เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วน ตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ ลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๐)