

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า

เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

.....

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานีให้ความเห็นชอบแล้ว ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓

จึงอาศัยอำนาจตามตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) ข้อ ๑๘ และตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำตามระยะเวลาที่กำหนด การตรวจสอบและการวางแผนอัตรากำลัง การควบคุมงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ทั้งนี้ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายโมฮามัดแผนดี ยูซง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า
อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า
อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

คำนำ

ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งครบกำหนดบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างอย่างชัดเจน เพื่อให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่ได้แก้ไขเพิ่มเติมใหม่ถึงปัจจุบัน พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณสำหรับบุคลากรโดยใช้แผนอัตรากำลังเป็นแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่าให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่าจึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดสัมฤทธิผลตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่าจะดำเนินการ	๓๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๕๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	๕๕

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า

****

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่าจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่ามีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่าว่ามีความถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่าสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลบางเก่า ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อให้การจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดย

สมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/ เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้นของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง(Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

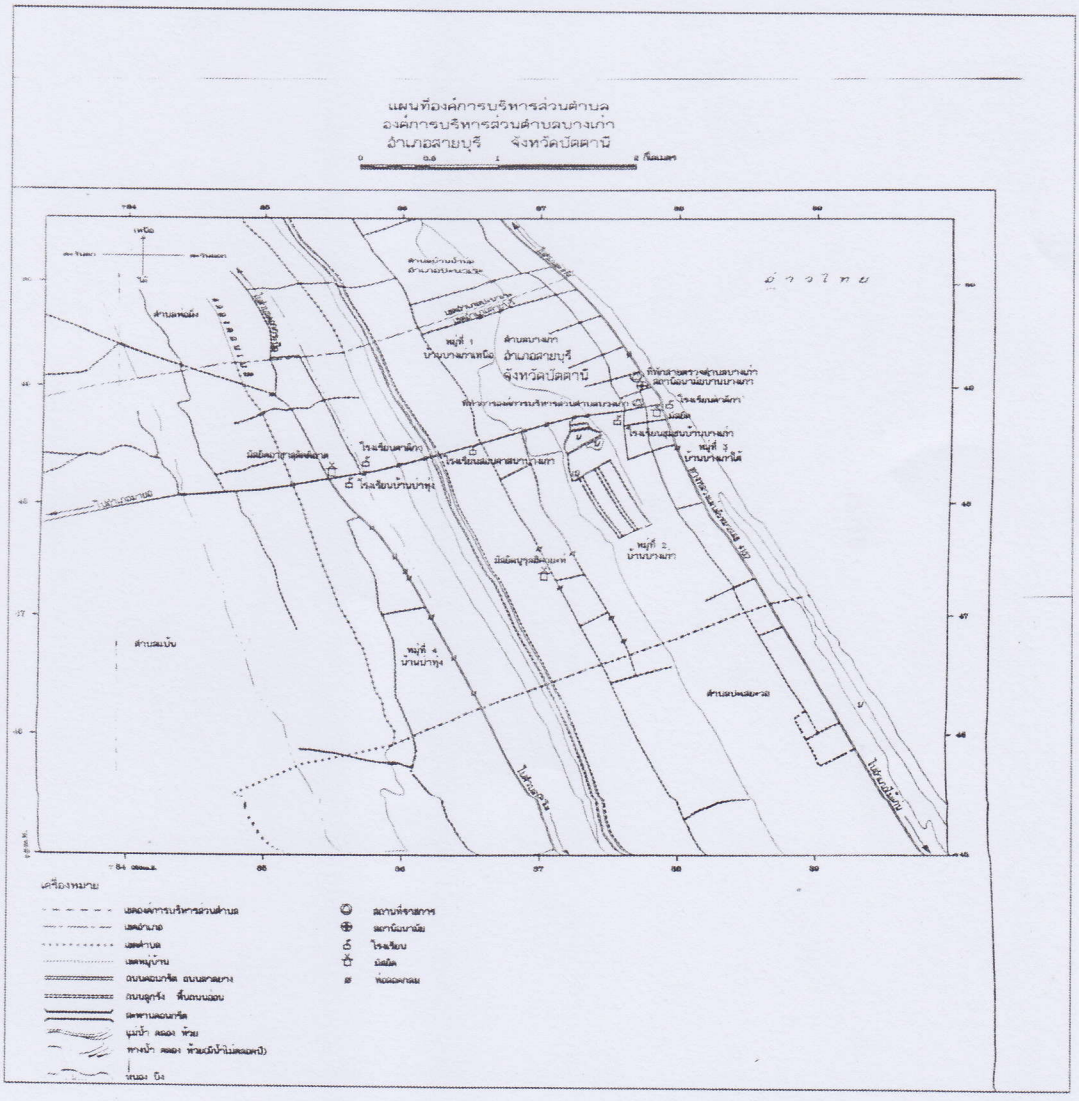
- การจัดทำกระบวนการจริง (Word process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่ามีความครบถ้วน สามารถดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ว่ามีปัญหาอะไร และมีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน



๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้าน/ชุมชน/ตำบล

ประวัติความเป็นมา

คำว่า “บางเก่า” มีชื่อเรียกตามภาษาพื้นเมืองว่า “มืองาแบ” หมายถึง ที่เนินดินมีร่องน้ำธรรมชาติ อยู่ส่วนกลาง มีลำคลอง ขนาบกับทะเล ลำคลองสายนี้ผ่านกลางหมู่บริเวณที่กลางลำคลองเป็นที่เนินดินสูงขึ้น

ลำคลอง กลายเป็นที่ราบ ชาวบ้านจึงอพยพมาอาศัยอยู่หลายหลังคาเรือน จนเป็นหมู่บ้าน แต่เดิมเป็นหมู่บ้านของตำบลปะเสยะวอ ต่อมาได้แยกเป็นตำบล จึงตั้งชื่อเป็นภาษาไทยว่าตำบล “บางเก่า”

ที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า ตั้งอยู่ในเขตอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ตั้งอยู่ ณ หมู่ที่ ๑ บ้านบางเก่าเหนือ อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี มีระยะห่างจากอำเภอสายบุรี ๑๒ กิโลเมตร ระยะห่างจากจังหวัดปัตตานี ๔๕ กิโลเมตร

พื้นที่

มีเนื้อที่ ๙.๕๕ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๕,๙๗๒.๘๒ ไร่

อาณาเขต

ตำบลบางเก่า เป็น ๑ ใน ๑๐ ตำบลในเขตอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี มีอาณาเขตพื้นที่อยู่ติดกับท้องถิ่นใกล้เคียง ดังนี้

- ทิศเหนือ	จดตำบลน้ำบ่อ อำเภอปะนาเระ
- ทิศใต้	จดตำบลปะเสยะวอ อำเภอสายบุรี
- ทิศตะวันออก	จดอ่าวไทย
- ทิศตะวันตก	จดตำบลแป้น อำเภอสายบุรี

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศของตำบลบางเก่า สภาพทั่วไปเป็นที่ราบลุ่มพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นดินทรายติดต่อกับชายทะเล และสภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นดินทรายและดินปนทราย

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ฤดูกาลของตำบลบางเก่า อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานีแบ่งตามลักษณะของลมฟ้าอากาศของประเทศไทยออกได้เป็น ๒ ฤดูคือ

(๑) ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ถึงกลางเดือนพฤษภาคม ระยะนี้เป็นช่วงว่างของฤดูมรสุม หลังจากสิ้นฤดูมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือหรือฤดูหนาว อากาศจะเริ่มร้อนและอากาศนะร้อนจัดที่สุดในเดือนเมษายนและพฤษภาคม แต่ไม่ร้อนมากนักเนื่องจากภูมิประเทศเป็นคาบสมุทรอยู่ใกล้ทะเล กระแสลมและไอน้ำจากทะเลทำให้อากาศคลายความร้อนไปมาก

(๒) ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคมถึงกลางเดือนตุลาคม เป็นช่วงที่ลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ซึ่งเป็นลมร้อนและชื้นจากมหาสมุทรอินเดียพัดปกคลุมประเทศไทย ทำให้มีฝนตกทั่วไปและในช่วงฤดูฝนยังมีร่องความกดอากาศต่ำปกคลุมภาคใต้เป็นระยะ ๆ อีกด้วย จึงทำให้มีฝนตกมากและเนื่องจากเป็นจังหวัดที่อยู่ทางด้านตะวันออกของภาคใต้ จึงได้รับอิทธิพลจากมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือที่พัดผ่านอ่าวไทย ทำให้จังหวัดนี้มีฝนตกมากในช่วงฤดูหนาว คือระหว่างเดือนพฤศจิกายนและธันวาคมอีกช่วงหนึ่งด้วย จึงนับว่าจังหวัดนี้มีฤดูฝนที่ยาวนาน

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

เขตปกครอง มีหมู่บ้าน จำนวน ๔ หมู่บ้าน

- จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเต็มทั้งหมู่บ้าน ๔ หมู่ ได้แก่ หมู่ ๑, ๒, ๓ และ ๔ ดังนี้

- หมู่ที่ ๑ บ้านบางเก่าเหนือ	นายนาสรูดิง แลเมาะ	ผู้ใหญ่บ้าน
- หมู่ที่ ๒ บ้านบางเก่าใต้	นายอิบรอเฮม ยูซง	กำนัน
- หมู่ที่ ๓ บ้านบางเก่าทะเล	นายยามือรี เจะสะแม	ผู้ใหญ่บ้าน
- หมู่ที่ ๔ บ้านป่าทุ่ง	นายอับดุลตอเละ สาแม	ผู้ใหญ่บ้าน

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓

- ประชากรทั้งสิ้น ๓,๖๙๙ คน แยกเป็น ชาย ๑,๘๓๒ คน หญิง ๑,๘๖๗ คน
- จำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น ๗๕๖ ครัวเรือน

๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓

แยกตามช่วงอายุ	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม	หมายเหตุ
จำนวนประชากรเยาวชน	๖๒๘	๖๕๑	๑,๒๗๙	อายุต่ำกว่า ๑๘ ปี
จำนวนประชากร	๑,๐๕๒	๑,๐๗๓	๒,๑๒๕	อายุ ๑๘-๖๐ ปี
จำนวนประชากรผู้สูงอายุ	๑๕๒	๑๔๓	๒๙๕	อายุมากกว่า ๖๐ ปี
รวม	๑,๘๓๒	๑,๘๖๗	๓,๖๙๙	-
รวมทั้งสิ้น	๓,๖๙๙			

(*** หมายเหตุ: เอกสาร/อ้างอิงข้อมูลจาก สำนักทะเบียนราษฎร์ อำเภอสายบุรี)

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา	๒ แห่ง
- โรงเรียนมัธยมศึกษา	- แห่ง
- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน	๔ แห่ง
- หอกระจายข่าว	๔ แห่ง
- ศูนย์การเรียนชุมชน	๑ แห่ง

๔.๒ สาธารณสุข

ตำบลบางเก่า มีโรงพยาบาลประจำตำบล ๑ แห่ง คือโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางเก่า ตั้งอยู่ ม.๒ ตำบลบางเก่า มีผู้ปฏิบัติงานดังนี้

๑ . นางสาวไฮฟะห์ เจะซือนิ	ตำแหน่งนักวิชากาสาธารณสุขชำนาญการ
๒. นายอาเฟนดี ดอเลาะ	ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
๓ นางอลิษา สาและ	ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๔ นางสาวอาฟียะห์ อาลีแก	ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

- อัตราการมีและการใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ ๑๐๐

๔.๓ อาชญากรรม

- ลักทรัพย์

๔.๔ ยาเสพติด

- ยาบ้า , ใบกระท่อม

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

- คนชรา คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาส เด็กกำพร้า

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

- มีถนนลาดยาง ติดต่อถึงอำเภอและจังหวัด
- ถนนในหมู่บ้าน ส่วนหนึ่งยังเป็นถนนลูกรัง

สภาพถนนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่ายังมีบางสายที่มีสภาพใช้งานได้ไม่ดีนัก เนื่องจากมีขนาดแคบ และพอเข้าช่วงฤดูฝนทำให้มีน้ำท่วมขัง เป็นหลุมเป็นบ่อ การสัญจรไปมาลำบากเนื่องจากเป็นถนนสายเก่าดั้งเดิม และเป็นถนนซึ่งประชาชนใช้เป็นเส้นทางคมนาคมเป็นประจำ ทางองค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่าได้พยายามปรับปรุงให้ครบทั่วถึงทุกหมู่บ้านตามกำลังงบประมาณในแต่ละปี

๕.๒ การไฟฟ้า

- สำนักงานไฟฟ้าอำเภอสายบุรี ตั้งอยู่ที่ถนนท่าเสด็จ อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ซึ่งให้บริการไฟฟ้าแก่ประชาชนในเขตอำเภอสายบุรี โดยได้รับกระแสไฟฟ้าจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ส่วนการให้บริการไฟฟ้าแก่ประชาชนในเขตตำบลบางเก่า เป็นหน้าที่ของกองช่าง ซึ่งปัจจุบันประชากรร้อยละ ๑๐๐ มีไฟฟ้าใช้รวมทั้งมีไฟฟ้าตามสาธารณะตามถนน ตรอก ซอยต่าง ๆ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า

๕.๓ การประปา

- ประปาหมู่บ้าน - แห่ง
- ถังเก็บน้ำฝน - แห่ง

๕.๔ โทรศัพท์

- โทรศัพท์สาธารณะ - แห่ง
- เสาสัญญาณโทรศัพท์ (AIS, Dtac True) ๔ แห่ง

๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

- ที่ทำการไปรษณีย์เอกชนประจำตำบลบางเก่า ตั้งอยู่หมู่ ๑ ตำบลบางเก่า อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ซึ่งให้บริการในด้านการส่งจดหมาย พัสดุภัณฑ์ และโทรเลข ฯลฯ

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

- ทำสวน ทำไร่ การเลี้ยงสัตว์น้ำ

๖.๒ การประมง

- ประชาชนประกอบอาชีพประมงชายฝั่ง

๖.๓ การปศุสัตว์

- ประชาชนประกอบอาชีพเลี้ยงสัตว์ อาทิ เช่น แพะ, แกะ

๖.๔ การบริการ

-

๖.๕ การท่องเที่ยว

หาด Ibu Nunoh หมู่ที่ ๑ ตำบลบางเก่า อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

๖.๖ อุตสาหกรรม

-

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

- วิสาหกิจชุมชนกลุ่มผ้าบาติก, กลุ่มข้าวเกรียบปลาแห้ง, กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้า

๖.๘ แรงงาน

-

๗. เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

๗.๑ ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้านหรือชุมชน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	เนื้อที่ (ไร่)	พื้นที่ (ตร.กม.)
๑	บางเก่าเหนือ	๑,๒๙๓.๗๕	๒.๐๗
๒	บางเก่าใต้	๒,๑๕๖.๒๕	๓.๔๕
๓	บางเก่าทะเล	๒๙๓.๗๕	๐.๔๗
๔	ป่าทุ่ง	๒,๒๒๕.๐๐	๓.๕๖
	รวมพื้นที่ทั้งสิ้น	**๕,๙๖๘.๗๕**	**๙.๕๕**

๘. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๘.๑ การนับถือศาสนา

- ประชากรร้อยละ ๑๐๐นับถือศาสนาอิสลาม

๘.๒ ประเพณีและงานประจำปี

- ประเพณีหรือการจัดงาน งานเมาลิด,การจัดงานวันอาซูรอ

๘.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

- ภูมิปัญญาท้องถิ่นในหมู่บ้านจะประกอบไปด้วย ภูมิปัญญาในเรื่องของนวดแผนไทย ภูมิปัญญาเศรษฐกิจพอเพียง จักสานทางมะพร้าว
- ใช้ภาษามลายู ในการติดต่อสื่อสาร

๘.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

- ผ้าบาติก และ ข้าวเกรียบปลา

๙. ทรัพยากรธรรมชาติ

๙.๑ แหล่งน้ำ

- มีคลอง ๑ แห่ง
- บ่อน้ำตื้น ๔ แห่ง
- คลองส่งน้ำตามโครงการพระราชดำริ ๑ แห่ง

๙.๒ ป่าไม้

- ป่าหญ้า/ป่าพรุ, มะพร้าว

๙.๓ ภูเขา

- ไม่มี

สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนและแนวทางแก้ไข

สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน	แนวทางการแก้ไขปัญหา
๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน		
- เส้นทางคมนาคมภายในตำบลบางเส้นทางมีสภาพชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อ	- ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง	- ก่อสร้าง/ซ่อมแซมถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลาดยาง ถนนลงหินคลุก
- มีน้ำท่วมขังภายในซอยและแหล่งชุมชน	- ขุดลอกคลอง, สร้างสะพาน คสล., วางท่อระบายน้ำ	- ก่อสร้างร่องระบายน้ำ คสล. และวางท่อระบายน้ำ คสล.
- การขยายเขตไฟฟ้าที่ยังไม่ทั่วถึงและไฟฟ้าสาธารณะ ไฟส่องสว่างยังไม่เพียงพอ	- ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะและขยายเขตไฟฟ้าเพิ่มขึ้น	- เสนอโครงการไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขยายเขตไฟฟ้าให้ทั่วถึงและเพิ่มจำนวนโคมไฟฟ้าสาธารณะ
- ขาดแคลนน้ำสำหรับทำการเกษตร	-ขุดลอกคลอง ทางส่งน้ำ เพื่อใช้ในการเกษตร	-ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งน้ำให้ได้มาตรฐาน
๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ		
- การส่งเสริมกลุ่มอาชีพมีน้อยและขาดความต่อเนื่อง	- ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการและการศึกษาดูงาน	- ส่งเสริมอาชีพต่าง ๆ และฝึกอาชีพด้านต่าง ๆ ให้กับประชาชน
- การขาดเงินทุนประกอบอาชีพประชาชนส่วนใหญ่ยังอยู่ในฐานะที่ยากจน การลงทุนประกอบอาชีพยังขาดแคลนทุนทรัพย์	- สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์	- ส่งเสริมการลงทุนประกอบอาชีพสร้างรายได้
- ประชาชนมีความยากจนมีภาระหนี้สินจำนวนมาก เนื่องจากขาดการวางแผนที่ดี	- ให้ความรู้เกี่ยวกับหลักเศรษฐกิจพอเพียง	- ส่งเสริมให้มีการวางแผน การใช้ชีวิต ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง
๓. ปัญหาด้านสังคม		
- การระบาดของยาเสพติดภายในตำบล	- ป้องกันและปราบปรามการแพร่ระบาดของยาเสพติด	- ให้ความรู้กับเยาวชนเกี่ยวกับโทษของยาเสพติด
- การลักทรัพย์	- จัดเวรยามรักษาความปลอดภัย	- รณรงค์ให้ประชาชน เห็นความสำคัญและให้ความร่วมมือในการตรวจตราและระวังภัยในหมู่บ้าน
		- ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้มีแสงสว่างเพียงพอ

สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน	แนวทางการแก้ไขปัญหา
๔. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร		
- ประชาชนยังขาดความสนใจ ในด้านการมีส่วนร่วม ด้านการเมืองการ ปกครอง	- ให้ความรู้ความเข้าใจในการมีส่วนร่วมในด้านการเมืองการปกครอง	- ประชาสัมพันธ์จัดทำสื่อเพื่อสร้างความเข้าใจในการมีส่วนร่วมทางการเมือง
- ประชาชนไม่เข้าใจระบบบริหารงาน ของ อบต.ทำให้เกิดความเข้าใจผิดในการติดต่อประสานงานอยู่บ่อยครั้ง	- ประชาสัมพันธ์กระบวนการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล	- นำหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดีเพื่อประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วม ตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน	- จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย	- ตั้งงบประมาณจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์
- บุคลากรมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ	- จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน	- ประชาสัมพันธ์รับโอนย้าย - ขอใช้บัญชี กสถ.
๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม		
- ปัญหาประชาชนขาดจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ	- ให้ความรู้เกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติ	- รณรงค์ให้ประชาชนร่วมมือรักษาสภาพแวดล้อม เช่น การปลูกต้นไม้ การช่วยดูแลต้นไม้ที่ปลูกหรือจัดวางในที่สาธารณะ
- ปัญหาไม่มีสถานที่สำหรับพักผ่อนและออกกำลังกาย	- สร้างสวนสาธารณะหรือสนามกีฬา	- ปรับปรุงทัศนียภาพรอบคลองให้เป็นสวนหย่อมสำหรับพักผ่อนและออกกำลังกาย
- สภาพแวดล้อมของหมู่บ้านมีการทิ้งขยะไม่เป็นที่ การระบายน้ำเสียจากครัวเรือนไม่ถูกสุขลักษณะ	- จัดถังขยะให้เพียงพอ - สร้างระบบบำบัดน้ำเสียในครัวเรือน	- รณรงค์ให้ประชาชนรักษาความสะอาดบริเวณบ้านให้ถูกสุขลักษณะและจัดทัศนียภาพให้สวยงาม - จัดโครงการหมู่บ้านน่าอยู่
- สภาพแหล่งน้ำสาธารณะตื้นเขิน	- ขุดลอกบึง คลอง กำจัดวัชพืชในแหล่งน้ำ	- ขุดลอกสระน้ำ ลำห้วยให้ได้มาตรฐานสามารถกักเก็บน้ำได้ปริมาณมาก

สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน	แนวทางการแก้ไขปัญหา
๖. <u>ปัญหาด้านสาธารณสุข</u> - ประชาชนยังไม่ให้ความสำคัญกับงานด้านสาธารณสุขเท่าที่ควร - ขาดอุปกรณ์ทางการแพทย์และเวชภัณฑ์ - โรคติดต่อจากสัตว์นำโรค เช่น ยุง	- ให้เจ้าหน้าที่ให้ความรู้แก่ประชาชน - สนับสนุนอุปกรณ์ทางการแพทย์และเวชภัณฑ์ - ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคติดต่อ กำจัดยุงลายและป้องกันโรคพิษสุนัข	- จัดโครงการให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องสาธารณสุข - ตั้งงบประมาณสนับสนุนอุปกรณ์ทางการแพทย์และเวชภัณฑ์ - รณรงค์ ประชาสัมพันธ์การป้องกันโรคติดต่อต่างๆ
๗. <u>ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> - การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียนยังขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัย และเหมาะสมกับการพัฒนาการในวัยนี้	- จัดซื้อสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย	- จัดหาและสนับสนุนอุปกรณ์การเรียนและสื่อประกอบการสอนต่างๆ - จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ในระดับตำบล
- บุคลากรทางการศึกษา ขาดความรู้ความสามารถในการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพให้กับเด็ก	- จัดการฝึกอบรมสัมมนา	- ส่งบุคลากรทางการศึกษาไปอบรมและพัฒนาศักยภาพ
- ประชาชนในพื้นที่ขาดการตื่นตัวในการเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพ	- จัดการแข่งขันกีฬาภายในตำบล	- สนับสนุนการจัดการแข่งขันกีฬาแก่เยาวชนในเขตตำบลเป็นประจำทุกปี
- การสนับสนุนการศึกษาในระบบโรงเรียน	- ให้ทุนการศึกษา - จัดนิทรรศการวิชาการ	- จัดหาทุนการศึกษาให้กับนักเรียนที่ยากจน - เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการจัดบริการ ข้อมูล ทางวิชาการของหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษา - ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับเยาวชน ประชาชนอย่างต่อเนื่อง

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่าจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนว ทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน พ.ศ. ๒๕๖๒ (ฉบับที่๗) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
(๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
(๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))

(๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว 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) กิจการเกี่ยวกับการพาณิช (มาตรา ๖๘(๑๑))

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

(๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนาธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

<u>หมายเหตุ</u> : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาจากความจำเป็นขั้นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนเป็นสำคัญ โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ตามความเหมาะสม ดังนี้

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติที่เป็นจุดเด่นในพื้นที่รับผิดชอบ เช่น ชายหาด

๒. ราษฎรในชุมชนไม่หนาแน่นส่วนมากเป็นคนในพื้นที่สะดวกในการติดต่อประสานงานในการทำโครงการและกิจกรรม

๓. ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง

๔. บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในบริบท/สภาพแวดล้อมของท้องถิ่นเป็นอย่างดี

๕. การร่วมมือกันของภาคประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีและเข้าใจบทบาทภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่าเป็นองค์กรขนาดกลาง ยังมีรายได้น้อยงบประมาณมีจำกัดเมื่อเทียบกับปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๒. ขาดบุคลากรที่มีทักษะ ความชำนาญเฉพาะด้าน

๓. บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในกฎระเบียบ และข้อปฏิบัติต่างๆ

๔. งบประมาณยังไม่เพียงพอต่อการพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคล

๕. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โอกาส (Opportunity - O)

๑. การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวสู่ประชาคมอาเซียน

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการกระจายอำนาจการบริหารให้ท้องถิ่นดำเนินการเอง ตามที่กฎหมายและระเบียบกำหนด

๔. รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ฟื้นฟู เผยแพร่ และถ่ายทอดวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น

๕. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง

๖. รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุน “ โครงการเศรษฐกิจพอเพียง ”ตามแนวพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ฯ

๘. รัฐบาลมีนโยบายให้ความสำคัญกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

อุปสรรค (Threat – T)

๑. สภาวะการทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๒. สภาวะการทางการเมืองส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การเปลี่ยนรัฐบาลทำให้นโยบายเปลี่ยนแปลง และไม่ต่อเนื่อง

๔. ชุมชนและประชาชนขาดการร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น

๕. ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลืมรากฐานทาง วัฒนธรรมที่มีอยู่ และหันไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคทางวัตถุมากกว่าจิตใจ

การวิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า แยกเป็นรายด้าน ดังนี้

๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญ ต่อภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐานและจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาพื้นที่เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

๒. พื้นที่เหมาะสมแก่การส่งเสริมการท่องเที่ยว

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก

๒. ไม่มีไฟฟ้าสาธารณะ

๓. ไม่มีการจัดการขยะมูลฝอยและระบบน้ำเสีย

๔. ความผันผวนในราคาผลผลิตทางการเกษตร

โอกาส (Opportunity=O)

๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ท้องถิ่น

๒. การเจริญเติบโตในด้านท่องเที่ยว

๓. ระบบเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทต่อการปฏิบัติงานทุกภาคส่วนของรัฐ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้า

๒. มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก

๒ ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. การเจริญเติบโตทางด้านท่องเที่ยวไปในทิศทางที่ดี

๒. เอกลักษณ์ของท้องถิ่น เป็นจุดขายกับนักท่องเที่ยว

๓. หน่วยงานภาครัฐเข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมการท่องเที่ยว

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. เกิดการเปลี่ยนแปลงของราคาสินค้ามีการผันผวนตลอดเวลาทำให้เกิดผลกระทบในด้านต่าง ๆ เช่น การครองชีพ

๒. รายได้ไม่เพียงต่อการบริการที่จะเอื้ออำนวยประโยชน์ให้แก่ประชาชน

๓. ประชาชนไม่มีเอกสารสิทธิในที่ดินทำกิน ปัญหาความยากจน หนี้สิน มากมาย

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานภาครัฐเข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมการท่องเที่ยว

๒. มีผู้ประกอบการเข้ามาลงทุนด้านการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน

๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๓ ด้านสังคม

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่มีเจตนารมณ์การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้เป็นคนดี มีปัญญา สามารถอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

๓. การบริหารแบบบูรณาการทำให้เกิดการประสานงาน บูรณาการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากขึ้น

๔. รัฐบาลมีนโยบายป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๕. จัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น งานเมาลิด งานอาซูรอ ฯลฯ

๖. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอยู่ในเขตพื้นที่

๗. มีโรงเรียนระดับประถม

๘. รัฐบาลมีนโยบายในการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ

๙. มีกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. เยาวชนได้รับการศึกษาน้อย

๒. ปัญหาการว่างงาน ความยากจน ทำให้เกิดหนี้สินและเป็นหนี้ในที่สุด

๓. การใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานยังมีน้อย มีงบประมาณค่อนข้างจำกัด

๔. ชุมชนขาดความเข้มแข็ง ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๔. ประชาชนได้รับการศึกษาน้อย ทำให้เกิดปัญหาการว่างงาน ขาดการปราบปราม ยาเสพติดที่กำลังคุกคามอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง

๕. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะะเกิดผลสัมฤทธิ์

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด โอกาสที่จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

๓. อบต.มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล

๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี

๔ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ อย่างต่อเนื่อง

๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

๓. หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนให้ความสำคัญในการกำกับการดูแลสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

๔. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. มีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

๒. บุคลากรมีจำนวนน้อยและไม่มีความรู้ ขาดประสบการณ์ในการดูแลสิ่งแวดล้อม

๓. ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างจริงจังและต่อเนื่องในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๒. ตามนโยบายของรัฐบาล แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดให้ความสำคัญในเรื่องการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การรณรงค์ให้เป็นพื้นที่สีเขียว

๓. มีการส่งเสริมการปลูกต้นไม้เพื่อให้มีพื้นที่ป่าทดแทนป่าที่เสื่อมโทรม มีสวนสาธารณะให้ประชาชนได้พักผ่อนหย่อนใจ

๔. มีระบบกำจัดขยะ และการสร้างจิตสำนึกในการลดปริมาณขยะ มีระบบการจัดเก็บ การกำจัดขยะที่ได้มาตรฐาน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๒. ประชาชนให้ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

๓. สถานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อระบบการกำจัดขยะมูลฝอย

๔. ขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านในการขับเคลื่อน

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน

๑. ด้านบุคลากร

จุดแข็ง (Strengths)

๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์

๒. มีความรู้ความสามารถในการใช้ระบบสารสนเทศและ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ

๓. บุคลากรสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้

๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ

๕. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน

๖. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. สามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. การใช้ระบบอุปถัมภ์มากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ

๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ ประสบการณ์ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

๓. เจ้าหน้าที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย

๔. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก

๕. บุคลากรในพื้นที่ส่วนใหญ่มีความรู้น้อย จำเป็นต้องรับบุคคลที่มีที่อยู่ไกลมาทำงานเพิ่ม

โอกาส (Opportunities)

๑. เจ้าหน้าที่อยู่ในพื้นที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย

๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งตำบล

๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี

๔. บุคลากรมีโอกาสพัฒนาความรู้ในระดับปริญญาตรีและปริญญาโทเพิ่มขึ้น

๕. บุคลากรมีโอกาสศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ

๖. บุคลากรมีโอกาสศึกษาเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา

ภัยคุกคาม (Threats)

๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

๒. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

๓. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

๔. ความแตกต่างทางด้านความคิด

๕. ไม่ค่อยยอมรับการเปลี่ยนแปลง และยึดถือความคิดแบบเดิม

๖. พื้นที่กว้าง ประชาชนอยู่กระจัดกระจาย บุคลากรที่มีไม่เพียงพอต่อการให้บริการ

๒. การวิเคราะห์องค์กร

จุดแข็ง (Strengths)

๑. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ

๒. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ

๓. ให้โอกาสในการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ

๔. บุคลากรมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. รักถิ่นฐานไม่ต้องการย้ายที่อยู่ การเดินทางสะดวกทำงานล่วงเวลาได้

๕. ผู้บริหารระดับหัวหน้าหน่วยงานมีความรู้ความเข้าใจในการทำงาน สามารถตอบสนองนโยบายได้ดี

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน

๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ประสบการณ์ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

๓. เจ้าหน้าที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ไม่มีความกระตือรือร้น

๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจที่ทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน

๕. การทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก

๖. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน

๗. งบประมาณน้อย วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการบริการสาธารณะไม่เพียงพอ

โอกาส (Opportunities)

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. มากขึ้น

๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งตำบล

๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ และทัศนคติของประชาชนได้ดี

๔. บุคลากรมีโอกาสพัฒนาความรู้ในระดับมัธยมศึกษา ระดับปริญญาตรี และปริญญาโทเพิ่มขึ้น

๕. ชุมชนมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต.ในฐานะตัวแทน

ภัยคุกคาม (Threats)

๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

๒. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

๓. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

๔. ไม่ค่อยยอมรับการเปลี่ยนแปลง และยึดถือความคิดแบบเดิม ๆ

๕. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน ยากต่อการควบคุมดูแล

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า

"บางเก่าน่าอยู่ ชูคุณธรรม นำชุมชนเข้มแข็ง มุ่งสู่พัฒนาเศรษฐกิจ"

พันธกิจการพัฒนา

<u>พันธกิจ</u>

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒. พัฒนาและเพิ่มคุณภาพการบริการสาธารณะเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต สุขภาพอนามัยของประชาชน

๓. ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพสร้างความเข้มแข็งชุมชนให้สอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่

๔. จัดให้มีการบำรุงรักษาทางคมนาคม ระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการทั่วถึงและเพียงพอ

๔. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุลอย่างยั่งยืน

๖. บริหารจัดการตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า

๑. ยุทธศาสตร์ การพัฒนาด้านสังคมคุณภาพชีวิต

๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเสริมสร้างความเข้มแข็งระบบเศรษฐกิจชุมชนแก้ปัญหาความยากจนและส่งเสริมการท่องเที่ยว

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

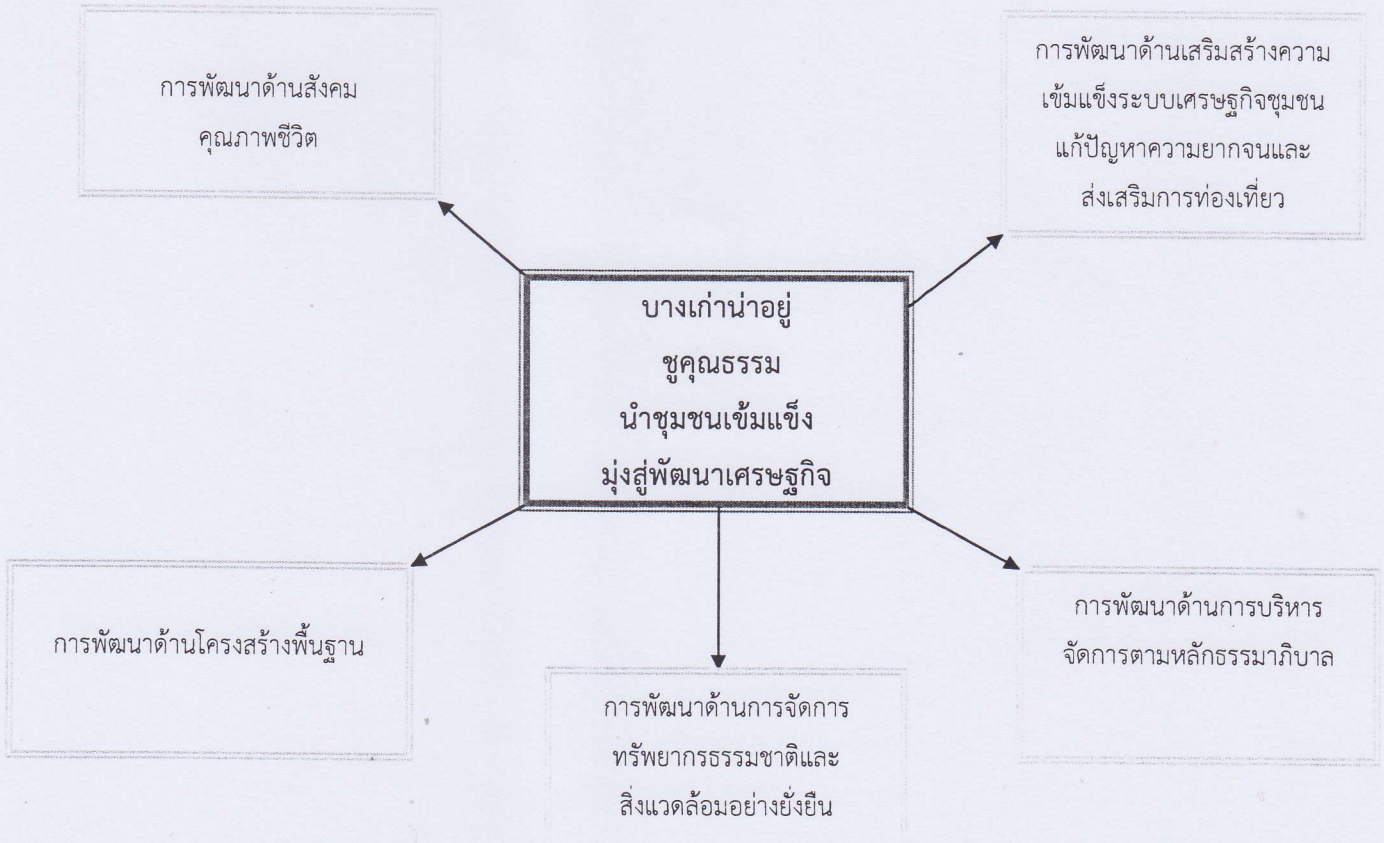
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> การพัฒนาด้านสังคมคุณภาพชีวิต	๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาทั้งในและนอกระบบโรงเรียน ๒. บำรุงศาสนา สืบสานประเพณีศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ๓. ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กเยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการผู้ด้อยโอกาสและประชาชนทั่วไป ๔. ป้องกันและกำจัดการแพร่ระบาดยาเสดติดตลอดจนการบำบัดฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด ๕. ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๖. ส่งเสริมสนับสนุนการออกกำลังกาย การกีฬาและนันทนาการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเสริมสร้างความเข้มแข็งระบบเศรษฐกิจชุมชนแก้ปัญหาความยากจนและส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑. ส่งเสริม พัฒนาสนับสนุนการสร้างงานสร้างอาชีพ ๒. พัฒนา ปรับปรุงภูมิทัศน์ แหล่งท่องเที่ยวและส่งเสริมการท่องเที่ยว
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ก่อสร้าง บุกเบิก ปรับปรุง บำรุงรักษาทางคมนาคม สะพาน เขื่อน อาคาร ระบบระบายน้ำ ท่าเทียบเรือ ๒. จัดให้มีระบบไฟฟ้าอย่างทั่วถึงและเพียงพอ ๓. จัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับอุปโภคบริโภค
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	๑. สร้างจิตสำนึก ส่งเสริม อนุรักษ์ ฟื้นฟูและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	๑. พัฒนาการเมืองการบริหารจัดการ ๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ๓. ส่งเสริม สนับสนุนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความปลอดภัยและความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น ๔. ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน

ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา



วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่าด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาด้านสังคมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strength =S)

๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

๕. ประชาชนในพื้นที่ มีการอนุรักษ์ประเพณีอันดีของท้องถิ่นไว้ดี

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ประชาชนยังสนใจและมีความจริงใจ หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๓. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสังคม

๔. อัตราการว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทำให้รายจ่ายครัวเรือนเพิ่มขึ้น ขณะที่รายได้เท่าเดิมหรือลดลง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดปัตตานี โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

<u>วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาด้านเสริมสร้างความเข้มแข็งระบบเศรษฐกิจชุมชน แก้ปัญหาความยากจนและส่งเสริมการท่องเที่ยว</u>

<u>จุดแข็ง (Strength=S)</u>

๑. มีการรวมกลุ่มต่าง ๆ ภายในหมู่บ้าน/ ตำบล

๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

๓. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

<u>จุดอ่อน (Weakness=W)</u>

๑. การรวมกลุ่มอาชีพไม่มีความเข้มแข็งและยั่งยืน เนื่องจากขาดความรู้ในการบริหารจัดการ

๒. ขาดงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานของกลุ่มอย่างต่อเนื่อง

๓. ไม่มีตลาดรองรับสินค้าหรือผลผลิตของกลุ่ม

๔. เกษตรกรมีหนี้สินมากและต้นทุนการผลิตด้านการเกษตรสูง

๕. ประชาชนมีรายได้ต่ำแต่ค่าครองชีพสูง

<u>โอกาส (Opportunity=O)</u>

๑. มีกฎหมายด้านวิสาหกิจชุมชนในการสนับสนุนให้เกิดองค์กรชุมชน

๒. รัฐบาลมีการส่งเสริมให้ประชาชนท่องเที่ยวในประเทศ

๓. กลุ่มจังหวัดมีทิศทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชื่อมโยงเป็นวงจรภายในกลุ่มจังหวัด

<u>อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)</u>

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรมีความผันผวนและมีราคาต่ำ

<u>วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน</u>

<u>จุดแข็ง (Strength=s)</u>

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก โดยเฉพาะการก่อสร้างถนนลูกรัง เนื่องจากมีบ่อลูกรังอยู่ในพื้นที่ ส่วนต้นทุนอื่น ๆ ขึ้นอยู่กับท้องตลาด

๔. เทคนิคการทำงานส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

<u>จุดอ่อน (Weakness=W)</u>

๑. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่าไม่สามารถดำเนินโครงการเองได้

๒. งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่ามีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๔๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เป็นต้น

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูงหรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่ายังไม่มีความชำนาญและบุคลากร

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

๒. มีบุคลากรและเครื่องมือในการจัดเก็บขยะมูลฝอยไม่เพียงพอ

๓. มีปริมาณขยะมูลฝอยเพิ่มขึ้นจำนวนมากเนื่องจากการขยายตัวของจำนวนประชากรอย่างรวดเร็ว

๔. ไม่มีการรณรงค์ปลูกป่าและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ประชาชนไม่ตระหนักถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดปัตตานี มีโอกาสได้รับการสนับสนุนเป็นอย่างมาก

๓. รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ การตัดสินในการพัฒนาด้วยตนเอง การโอนโครงการ/งานของส่วนราชการอื่นมาให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแทน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒. ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการดูแลและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และการกระจายผลประโยชน์ลงสู่ท้องถิ่น

๓. ปัญหาภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง อุทกภัย

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่ พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๔. ประชาชนภายในองค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่าค่อนข้างมีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถในเกณฑ์ดี สามารถจะเข้ามาเป็นตัวแทนของประชาชนและสามารถขอความร่วมมือเพื่อช่วยเหลือในการของราชการได้

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาไม่ครอบคลุมทุกด้าน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดีเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดปัตตานี มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. การเปลี่ยนแปลงระบบการเลือกตั้งของท้องถิ่น จะทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพมากขึ้นและผู้บริหารจะมองปัญหาในภาพรวมมากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒.เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว นำไปสู่ปัญหาทางสังคม เนื่องจากประชาชนไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น

๓. ขาดทิศทางการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ AEC ในเชิงปฏิบัติการ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่าจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ ถนน ไฟฟ้า ประปา แหล่งน้ำ และทางระบายน้ำให้สามารถตอบสนองความต้องการ และเอื้ออำนวยประโยชน์ แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง

๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ได้แก่ การบำรุงรักษาคู คลอง ตลอดจนรักษาความสะอาดขยะมูลฝอยตามคู คลอง การกำจัดวัชพืช

๓. การส่งเสริมกลุ่มอาชีพ ให้มีประสิทธิภาพสามารถบริหารจัดการกลุ่ม และสร้างผลผลิต / ผลิตภัณฑ์ให้เป็นที่ยอมรับของตลาด เพื่อเป็นการเสริมสร้างรายได้ให้แก่สมาชิกกลุ่ม

๔. การสนับสนุนช่วยเหลือเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ได้แก่ การสนับสนุนเยาวชนให้เล่นกีฬา สนับสนุนชมรมผู้สูงอายุ จัดสรรสวัสดิการสงเคราะห์ด้านการศึกษาครอบครัวยากจนและผู้ด้อยโอกาส

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น ได้แก่ งานเมาลิด งานวันอาซูรอ

๒. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร ได้แก่ การสร้างความเข้มแข็งให้ประชาคมหมู่บ้าน / ตำบล เพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กรปกครองท้องถิ่น

๓. การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย และการรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

๑) สำนักงานปลัด อบต.

๒) กองคลัง

๓) กองช่าง

๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๕ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน - อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๐ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงอาจจะต้องมีความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่าให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๗.๑ การวิเคราะห์องค์กรเพื่อเปรียบเทียบอัตรากำลังในการประเมินความต้องการกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า เมื่อเปรียบเทียบกับ อบต. ข้างเคียง ได้แก่ อบต.บือเระ และ อบต.แป้น ที่อยู่ใกล้เคียงและเป็นประเภทเดียวกัน ดังนั้นในอนาคตข้างหน้าจึงมีความจำเป็นต้องดำเนินการวิเคราะห์อัตรากำลังก่อนการสรรหาบุคลากรเพิ่มเติมในตำแหน่งที่ว่างเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ กรอบอัตรากำลัง และงบประมาณด้านบุคลากรไม่ให้เกินกำหนดตามมาตรา ๓๕ ขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า องค์การบริหารส่วนตำบลบือเระ และองค์การบริหารส่วนตำบลแป้น เป็นตำบลข้างเคียงในกลุ่มเดียวกันที่เป็นประเภทเดียวกัน มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า ยังมีอัตรากำลังน้อยว่า อบต.ข้างเคียง ดังนี้

ที่	รายการ	อบต.บางเก่า	อบต.บือเระ	อบต.แป้น	หมายเหตุ
๑	ประเภทองค์กร	ประเภทสามัญ	ประเภทสามัญ	ประเภทสามัญ	
๒	ส่วนราชการ	๔	๔	๔	
๓	บุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง	๓๐	๒๕	๓๔	
๔	เขตการปกครอง	๔	๔	๘	

สรุป

ดังนั้น จากการเปรียบเทียบอัตรากำลังในกลุ่มเดียวกันและใกล้เคียง ในอนาคตข้างหน้าจึงอาจมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นหากมีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น หรืออาจคงไว้เท่าเดิม เนื่องจากไม่ให้ส่งผลกระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเกินร้อยละ ๔๐ ตามพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ หากเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและต้องการแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ เห็นควรปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับงาน ทั้งนี้เพื่อความสะดวกและความคล่องตัวในการบริหารงานและการเข้าถึงการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนให้ทั่วถึงสอดคล้องกับพันธกิจและอำนาจหน้าที่สามารถแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการได้อย่างมีประสิทธิผลและเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า ซึ่งมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต.	**๑. สำนักงานปลัด อบต.**	
๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	
๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	
๑.๓ ฝ่ายกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ	๑.๓ ฝ่ายกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ	
๑.๔ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู	๑.๔ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู	
๑.๕ งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน	๑.๕ งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ๒.๒ ฝ่ายบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ๒.๓ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ๒.๔ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	**๒. กองคลัง** ๒.๑ ฝ่ายการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ๒.๒ ฝ่ายบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ๒.๓ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ๒.๔ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ๓.๓ ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ๓.๔ ฝ่ายผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ๓.๓ ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ๓.๔ ฝ่ายผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๔.๑ ฝ่ายส่งเสริมกิจการโรงเรียน - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา	๔.๑ ฝ่ายส่งเสริมกิจการโรงเรียน - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา	
๔.๒ ฝ่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูลพัฒนาเด็กเล็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล	๔.๒ ฝ่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูลพัฒนาเด็กเล็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล	
๔.๓ ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม	๔.๓ ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม	
๔.๔ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล	๔.๔ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล	
๔.๕ ฝ่ายส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ	๔.๕ ฝ่ายส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า ได้ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหา อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อกำหนดภารกิจที่จะดำเนินการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ทำให้ทราบว่าปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินภารกิจสำเร็จลุล่วง และสามารถแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ การจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม และสอดคล้องกับภารกิจ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า จึงได้กำหนดบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ ดังนี้

บุคลากรตามกรอบอัตรากำลังเดิม เพื่อปฏิบัติภารกิจหลักและภารกิจ รวม ๓๐ อัตรา คือ

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)จำนวน ๑ ตำแหน่ง

<u>สำนักงานปลัด</u>

๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. นักการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๙. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๐. คนงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

<u>กองคลัง</u>

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

<u>กองช่าง</u>

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. ครู (คศ.๑)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. คนงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๑/คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐	ว่างเดิม
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	(๓๓,๐๐๐)
	สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๔,๗๒๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	(๒๗,๔๘๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๑๙๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	(๑๖,๒๒๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	(๓๑,๓๔๐)
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๕,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๑๘๒,๗๖๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๗,๗๖๐	(๑๔,๖๔๐)
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๐,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	(๑๓,๓๘๐)
๙	นักการ	-	๑	๑	๑๕๙,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๕,๓๖๐	๑๗๒,๐๘๐	๑๗๙,๐๔๐	(๑๓,๒๕๐)
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๔๐,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๕,๘๐๐	๑๕๑,๖๘๐	๑๕๗,๘๐๐	(๑๑,๖๘๐)
๑๑	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๑๖,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๑,๕๖๐	๑๒๖,๔๘๐	๑๓๑,๖๔๐	(๙,๗๔๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองคลัง (๐๔)																		
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๑๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๑	๒๙๑,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๕๐	๓๒๔,๓๖๐	(๒๔,๒๗๐)
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	(๑๑,๕๑๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๗๕,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๑๘๒,๗๖๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๗,๗๖๐	(๑๔,๖๔๐)
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๗๐,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๗๗,๑๒๐	๑๘๔,๓๒๐	๑๙๑,๗๖๐	(๑๔,๑๙๐)
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๕๓,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๐๘๐	๑๖๖,๕๖๐	๑๗๓,๒๘๐	(๑๒,๘๒๐)
	กองช่าง (๐๕)																		
๑๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๒๐	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๕๒,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๖๔๐	๑๖๕,๐๐๐	๑๗๑,๖๐๐	(๑๒,๗๑๐)
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๐,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๕,๘๐๐	๑๕๑,๖๘๐	๑๕๗,๘๐๐	(๑๑,๖๘๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)																		
๒๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)
๒๔	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	(๒๖,๔๖๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๓,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๐๘๐	๑๖๖,๕๖๐	๑๗๓,๒๘๐	(๑๒,๘๒๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																		
๒๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๒๓๔,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๘๔๐	๒๔๘,๘๘๐	๒๖๓,๘๘๐	๒๗๙,๗๒๐	เงินอุดหนุน
๒๘	ครู	-	๑	๑	๒๔๔,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๗๖๐	๑๕,๖๐๐	๑๖,๕๖๐	๒๕๙,๒๐๐	๒๗๔,๘๐๐	๒๙๑,๓๖๐	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๙	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๖๘,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๕,๘๐๐	๑๘๒,๘๘๐	๑๙๐,๒๐๐	เงินอุดหนุน
๓๐	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๖๐,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๑๖๗,๔๐๐	๑๗๔,๑๒๐	๑๘๑,๒๐๐	เงินอุดหนุน
(๕)	รวม		๓๐	๒๕	๖,๒๕๕,๑๖๐	๓๗๘,๐๐๐	๓๐	๓๐	๓๐	-	-	-	๒๒๕,๐๐๐	๒๒๘,๖๐๐	๒๓๑,๗๒๐	๖,๘๔๘,๑๖๐	๗,๐๗๖,๗๖๐	๗,๓๐๘,๔๘๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๑,๐๒๗,๒๒๔	๑,๐๖๑,๕๑๔	๑,๐๙๖,๒๗๒	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๗,๘๗๕,๓๘๔	๘,๑๓๘,๒๗๕	๘,๔๐๔,๗๕๒	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๕.๐๐	๒๔.๖๑	๒๔.๒๐	

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/ เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา หรือกิจการสถานธนานุบาล และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ในข้อบัญญัติ/ เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๓๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๓๑,๕๐๐,๐๐๐ บาท = (๓๐,๐๐๐,๐๐๐ X ๕%) + ๓๐,๐๐๐,๐๐๐ = ๓๑,๕๐๐,๐๐๐)

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๓๓,๐๗๕,๐๐๐ บาท = (๓๑,๕๐๐,๐๐๐ X ๕%) + ๓๑,๕๐๐,๐๐๐ = ๓๓,๐๗๕,๐๐๐)

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๓๔,๗๒๘,๗๕๐ บาท = (๓๓,๐๗๕,๐๐๐ X ๕%) + ๓๓,๐๗๕,๐๐๐ =๓๔,๗๒๘,๗๕๐)

: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้างให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

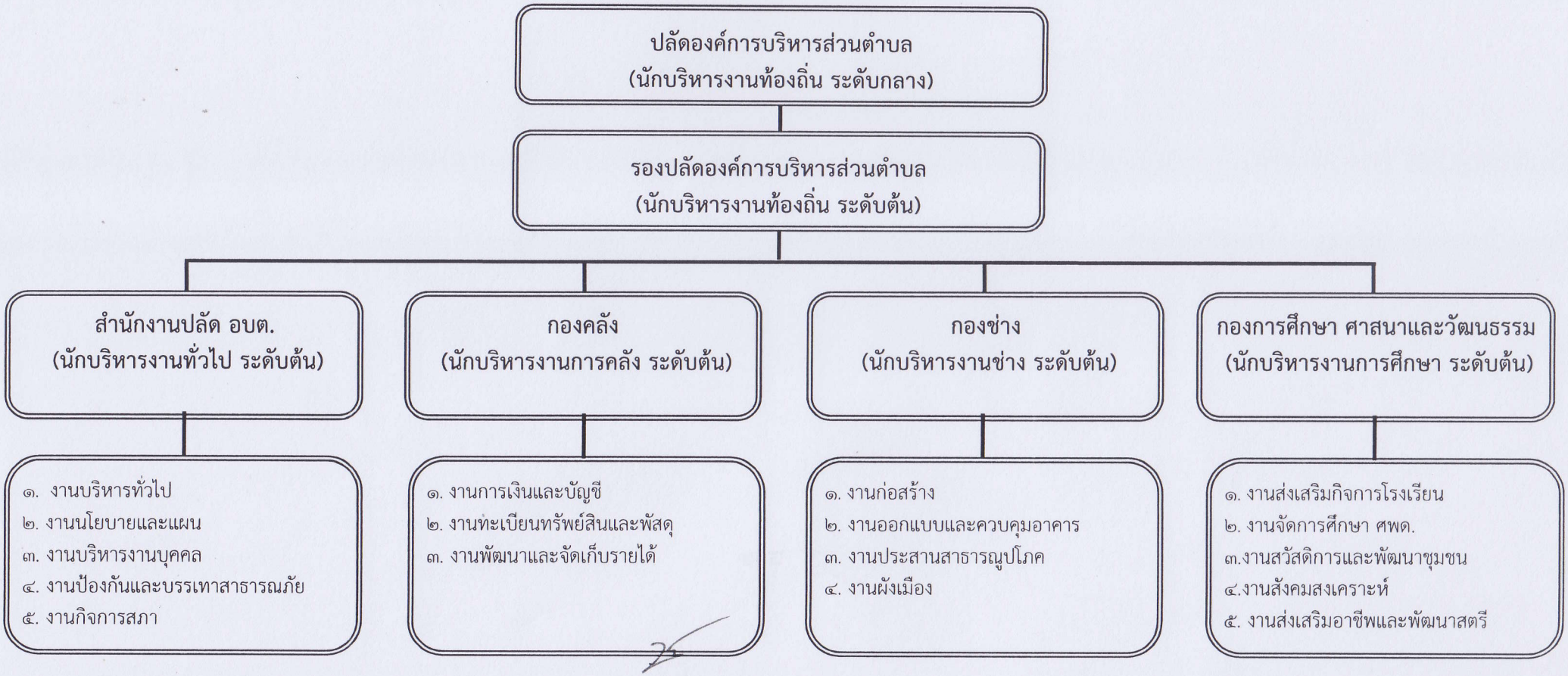
: ข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ ๘๙ ลวันที่ ๕ มีนคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/ พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือสำนักงาน กจ, ก.ท. และ ก,อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

*ข้อมูลในของเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของ อบต.บางเก่า



โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.



- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (-)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- นักการ (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (๑)

- คนงาน (๑)

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	๕	๑	๙

โครงสร้างของกองคลัง



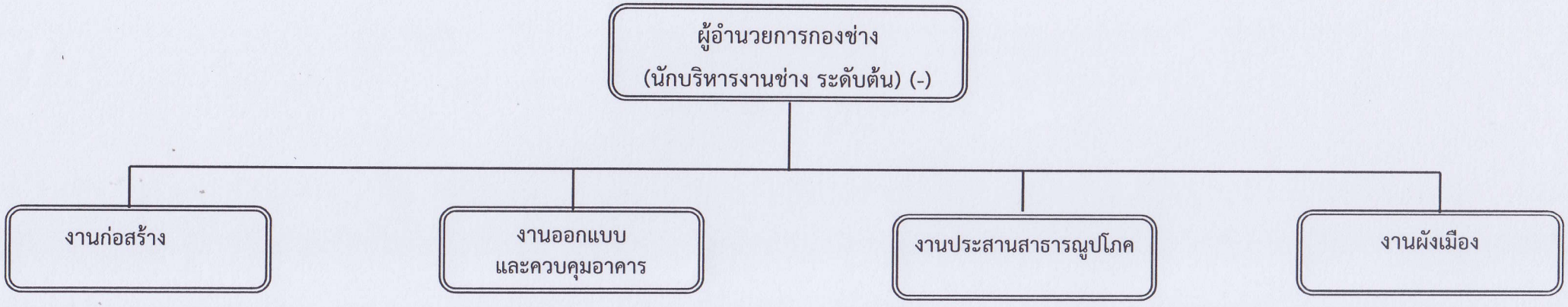
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)

- เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๓	-	๕

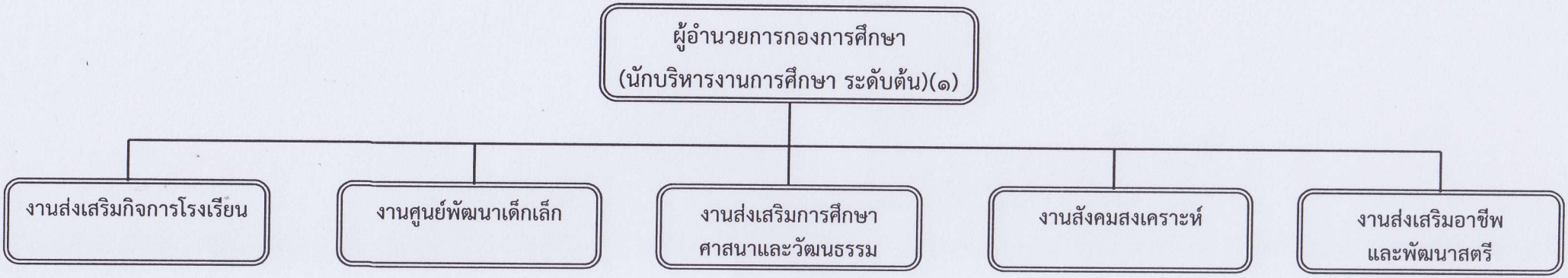
โครงสร้างของกองช่าง



- นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (-)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	๒

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



- นักวิชาการศึกษาชำนาญการ (๑)
- ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) (๑)
- ครู ค.ศ.๑ (๑)
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๒)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- คนงาน (๑)

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ครูผู้ดูแลเด็ก			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ค.ศ.๒	ค.ศ.๑	ครูผู้ช่วย	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑		-	๑	๑	-	-	-	๓	๑	๘

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักงานปลัด

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานส่วนตำบล											
๑	-	-	๓๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๑๖,๐๔๐ (ว่างเดิม)
๒	นางสาวนุรัยญา เจะเต๊ะ	รป.ม. (บริหารรัฐกิจ)	๓๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๘,๐๐๐
๓	นายอัสมาน เปาะเละ	รป.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	๓๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๗๑,๗๖๐
๔	นางสาวดวงแก้ว แซ่ลิ่ม	รป.บ. (การบริหารงานทั่วไป)	๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑๙๕,๖๔๐ (๑๖,๒๒๐x๑๒)	-	-	๑๙๔,๖๔๐
๕	นายมนัสชัย ขอสันติกุล	ค.บ. (ฟิสิกส์)	๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐x๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๖	-	-	๓๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ ชง.	๓๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๗	นางสาวอัซมาลย์ เจะสนิ	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	ภ ๐๑-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ภ ๐๑-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๕,๖๘๐ (๑๔,๖๔๐x๑๒)	-	-	๑๗๕,๖๘๐
๘	นางสาวดารูมา เปาะมิง	บธ.บ. (บริหารคอมธุรกิจ)	ภ ๐๑-๐๐๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ภ ๐๑-๐๐๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๐,๕๖๐ (๑๓,๓๘๐x๑๒)	-	-	๑๖๐,๕๖๐
๙	นายมะแอ ละลือมอสะแล	ม.๓	ภ ๐๑-๐๐๓	นักการภารโรง	-	ภ ๐๑-๐๐๓	นักการ	-	๑๕๙,๐๐๐ (๑๓,๒๕๐x๑๒)	-	-	๑๕๙,๐๐๐
๑๐	นางสาวอีฟตีซัน ยะพา	ศศ.บ. (เศรษฐศาสตร์)	ภ ๐๑-๐๐๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	ภ ๐๑-๐๐๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๔๐,๑๖๐ (๑๑,๖๘๐x๑๒)	-	-	๑๔๐,๑๖๐
๑๑	นายโมฮามัดชาวาวี บอเถาะ	ม.๓	ภ ๐๑-๐๐๕	พนักงานขับรถยนต์	-	ภ ๐๑-๐๐๕	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๖,๘๘๐ (๙,๗๔๐x๑๒)	-	-	๑๑๖,๘๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๒	นางสาวซารีนา มะลี	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	จ ๐๑-๐๐๑	คนงานทั่วไป (ช่วยงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)	-	จ ๐๑-๐๐๑	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานส่วนตำบล											
๑๓	-	-	๓๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๑๔	นางสุรัญญา หะยีอาแว	ปวช. (บัญชี)	๓๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๓๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๒๙๑,๒๔๐ (๒๔,๒๗๐x๑๒)	-	-	๒๙๑,๒๔๐
๑๕	นางสาวเราะห์มานียะห์ เบ็ญเจ๊ะวัน	บธ.บ. (การจัดการ)	๓๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๓๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๖	นางสาวกัสมา เจะสะแม	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	ภ ๐๔-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	ภ ๐๔-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๗๕,๖๘๐ (๑๔,๖๔๐x๑๒)	-	-	๑๗๕,๖๘๐
๑๗	นางสาวรอซีลา แลเมาะ	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	ภ ๐๔-๐๐๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	ภ ๐๔-๐๐๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๗๐,๒๘๐ (๑๔,๑๙๐x๑๒)	-	-	๑๗๐,๒๘๐
๑๘	นางสาวกัสมะห์ เจะอาแว	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	ภ ๐๔-๐๐๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	ภ ๐๔-๐๐๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๕๓,๘๔๐ (๑๒,๘๒๐x๑๒)	-	-	๑๕๓,๘๔๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานส่วนตำบล											
๑๙	-	-	๓๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๒๐	-	-	๓๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๓๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๑	นายนัชรูดดิน อารง	ปวส. (ช่างโยธา)	ภ ๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ภ ๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๒,๕๒๐ (๑๒,๗๑๐x๑๒)	-	-	๑๕๒,๕๒๐
๒๒	นางสาวฮาญัด มะแซ	บธ.บ. (เทคโนโลยีสารสนเทศทางธุรกิจ)	ภ ๐๕-๐๐๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ภ ๐๕-๐๐๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๐,๑๖๐ (๑๑,๖๘๐x๑๒)	-	-	๑๔๐,๑๖๐

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานส่วนตำบล											
๒๓	นางสาวมัสเตาะ ยามา	ศศ.บ. (วิทยาศาสตร์)	๓๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๙๘,๑๖๐
๒๔	นางซาปีนะ ดาโอะ	คศ.บ. (ภาษาอังกฤษ)	๓๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐x๑๒)	-	-	๓๑๗,๕๒๐
๒๕	นางสาวฟาตีละห์ ปูเตะ	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๙๔-๒-๐๑๘๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๓๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๖๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๒๓๔,๙๒๐ (๑๙,๕๖๐x๑๒)	-	-	๒๓๔,๙๒๐ เงินอุดหนุน
๒๖	นางสาวคอมยัะ สาและ	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๙๔-๒-๐๑๙๐	ครู	คศ.๑	๓๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๖๒	ครู	คศ.๑	๒๔๔,๔๔๐ (๒๐,๓๗๐x๑๒)	-	-	๒๔๔,๔๔๐ เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๗	นางสาวรอฮานา ฮะห์	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	ภ ๐๘-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ภ ๐๘-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๓,๘๔๐ (๑๒,๘๒๐x๑๒)	-	-	๑๕๓,๘๔๐
๒๘	นางสาวมารนิง ดาราแม	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	ภ ๐๘-๐๐๒	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	ภ ๐๘-๐๐๒	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๖๘,๙๖๐ (๑๔,๐๘๐x๑๒)	-	-	๑๖๘,๙๖๐ เงินอุดหนุน
๒๙	นางสาวนาซีรา อารง	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	ภ ๐๘-๐๐๓	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	ภ ๐๘-๐๐๓	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๖๐,๙๒๐ (๑๓,๔๑๐x๑๒)	-	-	๑๖๐,๙๒๐ เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๐	นางสาวรูฟีซัน ฮะ	ม.๖	จ ๐๘-๐๐๑	คนงานทั่วไป (ภารโรง)	-	จ ๐๘-๐๐๑	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่

สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป ดังนี้

๑. การพัฒนาผู้บริหาร

๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆที่จัดขึ้นเอง หรือทางหน่วยงานอื่น ๆ จัดฝึกอบรม สัมมนา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๑.๓ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น

๒. การพัฒนาความชำนาญการ (สายผู้ปฏิบัติงาน)

๒.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆที่จัดขึ้นเอง หรือทางหน่วยงานอื่น ๆ จัดฝึกอบรม สัมมนา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒.๒ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น

๒.๓ การจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่

๓. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

๓.๑ การให้ฝึกทดลองปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ ภายใต้การสอนงานโดยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในหน้าที่

๓.๒ การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนการบรรจุงานใหม่

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก