

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน

อำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ซึ่งมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง และการกำหนดโครงสร้างให้มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีการดำเนินงานให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างเหมาะสม ทางองค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขึ้น

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี นี้ สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน อีกทั้งยังใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วนเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจนำไปสู่การปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน จึงขอเสนอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)	๕
๔. สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน	๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วนต้องดำเนินการ	๒๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๖
๘.๑ โครงสร้างของส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๒๖
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๓๐
- กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)	๓๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน	๔๙
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๕๑

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)
- รายงานการประชุม

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นมิติหนึ่งที่หลายๆ คนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก ซึ่งหัวใจสำคัญคือ การกระจายอำนาจการบริหารไปยังผู้บริหาร หรือที่เราเรียกว่า “Let the manager manages”

การบริหารงานบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารควรทราบ ซึ่งเทคนิคและวิธีการในการบริหารงานบุคคลใหม่ ๆ มักมีออกมาให้เห็นเสมอโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่องค์กรควรจะได้รับ การวางแผนกำลังคนเป็นเทคนิคหนึ่งที่สอดคล้องกับการบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและยังเป็นการสร้างความชัดเจนให้กับการวางแผนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นในระยะสั้นหรือระยะยาวได้เป็นอย่างดีด้วย แนวคิดที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงในด้านกำลังคน (Manpower/workforce Stability) นั้นมีอยู่สองประการ ได้แก่

๑. ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยอาจจะมีการวางระบบจิตใจที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กร และสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา

๒. การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคน หรือ การสูญเสียกำลังคนในองค์กร เนื่องจากจะทำให้องค์กรขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน ซึ่งในประการนี้นั้น องค์กรจะทราบได้ว่าในแต่ละสายอาชีพจะมีการรอบการเปลี่ยนผ่านหรือการหมุนเวียนการเข้าออกของคนในสายอาชีพนั้นเมื่อไร จำนวนเท่าใด

สำหรับการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์กร การใช้คนและการควบคุมคน โดยที่องค์กรจะต้องมั่นใจว่าองค์กรมีปริมาณคน มีคนที่มีคุณสมบัติ คุณภาพและคุณลักษณะตามที่ต้องการในหน่วยงานต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสมและในเวลาที่ต้องการ รวมทั้ง ต้องมีวิธีการใช้คนเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร

จากประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก. จังหวัด) กำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยคำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณงานและคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรบริหารส่วนตำบล จัดทำเป็นแผนอัตรากำลังขององค์กรบริหารส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ในรอบระยะเวลา ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) กำหนด

ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด ประกอบกับคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนใช้กำลังคน วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนทั้งในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการ พนักงานจ้างและลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน

๒.๕ เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์และมาตรฐานการวิเคราะห์ตำแหน่ง โดยให้แต่ละส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในหน้าที่การงานดี มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์จะช่วยให้กระบวนการกำหนดตำแหน่งมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานเหมาะสมกับส่วนราชการนั้นๆ

๒.๖ เป็นการจัดทำรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Description) เพื่อใช้เป็นหลักฐานว่าตำแหน่งใดมีหน้าที่การงานอะไรบ้าง ทำให้สะดวกในการพิจารณาวิเคราะห์ตำแหน่ง การตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและเป็นผู้มีอำนาจในการมอบหมายงานด้วย

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน สามารถวางแผนและควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสม ไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๙ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน สามารถใช้บุคลากรในองค์กร พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ขั้นตอนสำหรับการวางแผนอัตรากำลัง มีดังนี้

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ทำการสำรวจภาระงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากรปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร

๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือนบุคลากร และค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratio analysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์
๖. นำการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
๗. จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ
๘. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี
๙. ดำเนินการปรับปรุงอัตรากำลังลด-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น เกลี่ยคนจากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด
๑๐. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

โดยทั่วไปการกำหนดจำนวนตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ควรคำนึงถึงการกำหนดให้มีจำนวนที่เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการวิเคราะห์จำนวนตำแหน่ง จำเป็นที่เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ จะต้องหาวิธีการมาใช้ในการวิเคราะห์ให้เหมาะสมกับลักษณะและประเภทของงาน องค์การบริหารส่วนตำบลบางตัว จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตัว เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตัว บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดนมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วน และตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดตรง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก็ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีการะงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตัว
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบางตัว ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

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

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

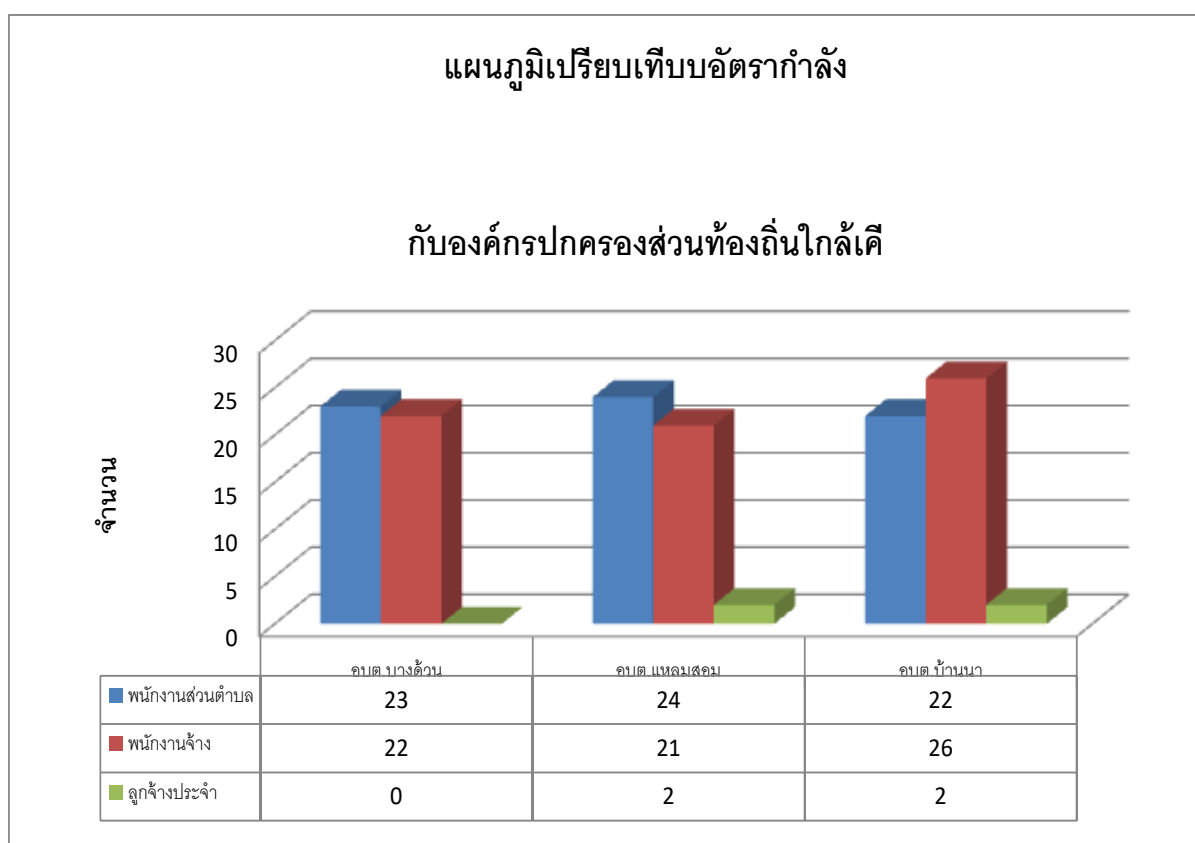
๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางตัวพิจารณาพบว่ากำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

▪ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน เป็นองค์กรที่ไม่ค่อยมีข้าราชการสูงอายุ แต่ก็ต้องมีการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ จัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๒ ถนนท่าพญา-ทุ่งยาว ตำบลบางด้วน อำเภอบะเหลียน จังหวัดตรัง ห่างจากที่ว่าการอำเภอบะเหลียนไปทางทิศเหนือ ระยะทางประมาณ ๒๗ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อคลองปะเหลียนและตำบลในควน อำเภอย่านตาขาว
ทิศใต้	ติดต่อกับตำบลบ้านนาและแหลมสอม อำเภอบะเหลียน
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับตำบลแหลมสอม อำเภอบะเหลียน
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับตำบลท่าพญาและตำบลบ้านนา อำเภอบะเหลียน

องค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๗๗ ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ ๔๘,๑๒๕ ไร่ ลักษณะพื้นที่ของ ตำบลบางด้วน มีลักษณะเป็นที่ราบลุ่ม พื้นที่เหมาะสำหรับการทำสวนยางพารา ทางด้านเหนือมีคลองปะเหลียน มีความลาดเอียงไปทางตอนเหนือ แหล่งน้ำธรรมชาติหลายแห่งเป็นห้วยต่าง ๆ เช่น ห้วยส้มเฟือง ห้วยยวนโปะ และไหลสู่คลองปะเหลียน จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ๖ หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ ๑	บ้านส้มเฟือง	หมู่ที่ ๒	บ้านยวนโปะ
หมู่ที่ ๓	บ้านไสจันติก	หมู่ที่ ๔	บ้านป่าแก่
หมู่ที่ ๕	บ้านบางด้วน	หมู่ที่ ๖	บ้านต้นไทร

จำนวนประชากรทั้งสิ้น ๔,๐๒๔ คน แยกเป็น ชาย ๑,๙๗๕ คน หญิง ๒,๐๔๙ คน จำนวนครัวเรือน ๑,๓๑๕ ครัวเรือน แยกเป็นรายหมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร		
			ชาย	หญิง	รวม
๑	บ้านส้มเฟือง	๓๔๐	๔๙๑	๔๙๙	๙๙๐
๒	บ้านยวนโปะ	๒๕๐	๓๖๓	๓๘๘	๗๕๑
๓	บ้านไสจันติก	๑๓๒	๑๙๒	๑๙๙	๓๙๑
๔	บ้านป่าแก่	๒๒๘	๓๔๘	๓๗๖	๗๒๔
๕	บ้านบางด้วน	๑๙๒	๒๖๔	๒๘๐	๕๔๔
๖	บ้านต้นไทร	๑๗๙	๓๑๔	๓๐๑	๖๑๕
รวม		๑,๓๒๑	๑,๙๗๒	๒,๐๕๒	๔,๐๒๔

ที่มา : สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง อำเภอบะเหลียน ณ เดือนกรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๐

ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ได้แก่ การทำสวนยางพารา สวนปาล์มน้ำมัน สวนผลไม้ และประกอบอาชีพรับจ้างในงานภาคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม นอกจากนี้ประชากรบางส่วนประกอบอาชีพมากกว่าหนึ่งอาชีพควบคู่กัน คือ รับจ้างและเกษตรกรรม พืชที่ปลูกกันมากได้ ยางพารา ปาล์มน้ำมัน ทุเรียน เงาะ มังคุด และมีหน่วยธุรกิจและสถานที่สำคัญต่าง ๆ ได้แก่

- ปิมน้ำมันและก๊าซ	จำนวน	๑	แห่ง
- ร้านค้าของชำ	จำนวน	๓๙	แห่ง
- โรงเรียนประถมศึกษา	จำนวน	๔	แห่ง
- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน	จำนวน	๖	แห่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๔	แห่ง
- วัด	จำนวน	๓	แห่ง
- ศาลเจ้า	จำนวน	๗	แห่ง
- สถานีอนามัยประจำตำบล	จำนวน	๑	แห่ง
- ที่ทำการสายตรวจตำบล	จำนวน	๑	แห่ง

วิสัยทัศน์

บางด้วนน่าอยู่ ผู้คนมีคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจชุมชนดี มีศูนย์แห่งการเรียนรู้ สาธารณูปโภคครบครัน
สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

พันธกิจ

- พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อเพิ่มศักยภาพการคมนาคมทางบกและการบริหารจัดการน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค
- บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- ส่งเสริมและพัฒนาสังคม เด็ก เยาวชน สตรีและครอบครัวให้มีสวัสดิการ คุณภาพการศึกษาและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการท้องถิ่นและมีส่วนร่วมกับองค์กรมากขึ้น
- พัฒนาและส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม อนุรักษ์และส่งเสริมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นสร้างจิตสำนึกให้ตระหนักต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
- ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพในครัวเรือนและกลุ่มอาชีพของชุมชนบนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์

- เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานรองรับการขยายตัวของชุมชน
- เพื่อให้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์และบริหารจัดการได้ถูกต้องเหมาะสม
- เพื่อให้สังคม เด็ก เยาวชน สตรีและครอบครัวได้รับสวัสดิการ การศึกษาและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- อบต. มีหลักบริหารจัดการที่ดีประชาชนมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของ อบต.
- เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณธรรม จริยธรรม ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ ฟื้นฟูประเพณีวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นดำรงไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์
- เพื่อส่งเสริมและพัฒนาอาชีพในครัวเรือนและกลุ่มอาชีพให้มีอาชีพเสริมเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายในครัวเรือน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน

ประกอบด้วย ๗ ยุทธศาสตร์ ๑๘ แผนงาน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานควบคู่การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๑.๑ แผนงานเคหะและชุมชน

๑.๒ แผนงานการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้
แบบองค์รวม

๒.๑ แผนงานสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน

๒.๒ แผนงานสังคมสงเคราะห์

๒.๓ แผนงานการศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ

๒.๔ แผนงานเคหะและชุมชน

๒.๕ แผนงานสาธารณสุข

๒.๖ แผนงานรักษาความสงบภายใน

๒.๗ แผนงานบริหารงานทั่วไป

๒.๘ แผนงานการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนสู่ระดับฐานราก

๓.๑ แผนงานสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน

๓.๒ แผนงานบริหารงานทั่วไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์พลังงานและการจัดการทรัพยากร
ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๔.๑ แผนงานเคหะและชุมชน

๔.๒ แผนงานสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านอนุรักษ์และส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรมและ
ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕.๑ แผนงานการศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอยู่ดีมีสุขของท้องถิ่น

๖.๑ แผนงานสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนานุเคราะห์ของ
ท้องถิ่น

๗.๑ แผนงานบริหารงานทั่วไป

๗.๒ แผนงานเคหะและชุมชน

นโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

นโยบายการบริหารราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน ของนายยังยุทธ แซ่เตียว นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน มีดังนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

โดยจะพัฒนาด้านสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานให้ครบทุกด้าน เช่น ไฟฟ้า ถนน ประปา และอื่นๆ อย่างทั่วถึง เพื่อจะนำไปสู่การพัฒนาให้เป็นตำบลน่าอยู่

๑.๑ ส่งเสริมให้มีถนนลาดยางหรือถนนคอนกรีตและคูระบายน้ำภายในหมู่บ้านเพื่ออำนวยความสะดวกในการคมนาคม

๑.๒ บุกเบิก/ซ่อมแซม/พัฒนา/ปรับปรุง/ถนนลูกรังเพื่อทำการเกษตรได้คล่องตัวขึ้น

๑.๓ ส่งเสริมให้มีไฟฟ้าสาธารณะให้เพียงพอ รวมทั้งปรับปรุงและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึง

๑.๔ จัดให้มีการปรับปรุง/ขยาย/ก่อสร้างระบบน้ำประปาที่ได้มาตรฐานครอบคลุมทุกพื้นที่

๑.๕ ก่อสร้างระบบป้องกันป้องกันน้ำท่วมในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

๑.๖ ปรับปรุง/พัฒนาแหล่งน้ำ ตลอดจนจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค ทั้งในครัวเรือนและภาคการเกษตร

๒. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม

๒.๑ ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่เด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๒.๒ สนับสนุนเบี้ยยังชีพและสงเคราะห์ให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการผู้ป่วยเอดส์และผู้ด้อยโอกาส

๒.๓ ส่งเสริมสนับสนุน กิจกรรมทางศาสนาทุกศาสนา เพื่อเป็นแหล่งเสริมสร้างกล่อมเกลาคำสอนให้เด็ก เยาวชนและบุคคลทั่วไปให้เป็นคนดีมีคุณธรรม

๒.๔ สนับสนุน ส่งเสริม ให้มีการอนุรักษ์และรักษาประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญาอันดีงามของท้องถิ่นและชาติให้คงอยู่ต่อไป

๒.๕ จัดตั้งศูนย์เยาวชนทุกหมู่บ้าน เพื่อให้เด็กและเยาวชน มีการตื่นตัวในการมีส่วนร่วม ในการจัดกิจกรรมของส่วนรวม

๒.๖ ส่งเสริม สนับสนุน การเสริมทักษะความเป็นเลิศทางกีฬา เพื่อให้เกิดความสามัคคี มีน้ำใจนักกีฬาของเด็ก เยาวชน และประชาชนในตำบล ทั้งการจัดการแข่งขันกีฬาระดับตำบล และส่งเด็ก เยาวชน ประชาชนเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาในระดับต่างๆ

๒.๗ ส่งเสริมและจัดกิจกรรมในชุมชนเพื่อพัฒนาจิตใจ ให้มีคุณธรรม ศีลธรรม เพื่อให้เป็นชุมชนที่ปลอดภัยสงบสุขและอาชญากรรม

๒.๘ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดตั้งองค์กรชุมชน กลุ่มอาชีพ พร้อมทั้งจัดให้มีการอบรมศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

๒.๙ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีโครงการกิจกรรมเกี่ยวกับสถาบันครอบครัว สร้างครอบครัวให้เข้มแข็งและอบอุ่น

๓. นโยบายด้านเศรษฐกิจ

ให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหา ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพต่างๆ ในตำบลเพื่อสร้างงานสร้างอาชีพ เพิ่มรายได้ให้กับประชาชนในท้องถิ่น โดยมีแนวทางในการดำเนินการในด้านต่างๆ ดังนี้

๓.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล

๓.๒ สนับสนุนกองทุนอาชีพ เพื่อลดรายจ่าย และเพิ่มรายได้ให้กับกลุ่มอาชีพ เช่น กองทุนปุ๋ย และกลุ่มอาชีพอื่นๆ

- ๓.๓ ส่งเสริมการสร้างอาชีพเสริมให้แก่ประชาชน
- ๓.๔ เสริมสร้างความเข้มแข็งในการประกอบอาชีพของราษฎรในหลากหลายอาชีพ
- ๓.๕ ส่งเสริม สนับสนุนการอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานให้กับกลุ่มอาชีพต่างๆ

๔. นโยบายด้านสาธารณสุข

- ๔.๑ ส่งเสริม สนับสนุน การจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างสุขภาพที่ดีทั้งร่างกาย จิตใจให้กับประชาชน
- ๔.๒ ป้องกันและควบคุมโรคที่เป็นภัยอันตรายต่อชีวิต ทั้งโรคติดต่อและโรคที่เกิดจากสถานการณ์ด้านสุขภาพ
- ๔.๓ สนับสนุน ส่งเสริมงานด้านอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) ให้ อสม. มีโอกาสหาความรู้เพิ่มเติมทั้งภายในและนอกสถานที่
- ๔.๔ จัดหน่วยพยาบาลหรือ อสม. ดูแลผู้ป่วยที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้
- ๔.๕ ส่งเสริมให้มีน้ำดื่มที่สะอาด บริการประชาชน
- ๔.๖ ส่งเสริมให้มีหลักสุขภาพแห่งชาติของประชาชนในตำบล
- ๔.๗ สนับสนุนให้มีการจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๕. นโยบายด้านการพัฒนาการเมือง การบริหาร และการมีส่วนร่วมภาคประชาชน

- ๕.๑ ปฏิรูประบบการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน
- ๕.๒ ส่งเสริมและขวัญ กำลังใจ ความสามัคคีให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของ อบต. และสร้างจิตสำนึกการมีคุณธรรมการปฏิบัติงาน
- ๕.๓ ส่งเสริมการปราบปรามยาเสพติด และรณรงค์ต่อต้าน การแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๕.๔ พัฒนางานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้มีคุณภาพ เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๕.๕ ส่งเสริมให้มีการประสานความร่วมมือและยึดหลักการทำงานร่วมกับฝ่ายปกครอง
- ๕.๖ สนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมขององค์กรต่างๆ ที่สร้างคุณประโยชน์และบริการประชาชน
- ๕.๗ ส่งเสริมการบริหารงาน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ๖ ประการ

๖. นโยบายด้านการจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๖.๑ จัดให้มีรถจัดเก็บขยะ พร้อมถังขยะ เพื่อลดปริมาณขยะในตำบล
- ๖.๒ ส่งเสริม สนับสนุน ผลักดันให้ประชาชน ชุมชน ท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการสงวน

บำรุงรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๓ ส่งเสริม สนับสนุน ภาคประชาสังคม เช่น กลุ่มนักเรียน กลุ่มเยาวชน และกลุ่มอนุรักษ์ ดำเนินการสร้างจิตสำนึกให้เกิดการหวงแหน ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- ๖.๔ ส่งเสริม สนับสนุนการทำเกษตรอินทรีย์ โดยรณรงค์ให้เห็นประโยชน์และความสำคัญของการใช้ปุ๋ยชีวภาพ
- ๖.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสภาพแวดล้อมและภูมิทัศน์ของชุมชนให้สวยงามและสะอาด
- ๖.๖ สนับสนุนให้ภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรประชาชน ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
- ๖.๗ สนับสนุนให้มีการปลูกต้นไม้ข้างถนนสายต่างๆ เพื่อเพิ่มความร่มรื่นสวยงาม

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน มีความเหมาะสมกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน โดยสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- ถนนดิน/ลูกรัง ผิวจราจรเป็นหลุมเป็นบ่อ
- ถนนลาดยาง/ถนนคอนกรีต ผิวจราจรชำรุด
- ไฟฟ้าสาธารณะมีไม่เพียงพอ
- น้ำประปาไม่มีคุณภาพ
- การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค – บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง
- แหล่งน้ำตามธรรมชาติตื้นเขิน ไม่ได้มีการพัฒนาขุดลอก สร้างฝายเก็บน้ำไว้ใช้
- ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะใช้ไม่เพียงพอ

ความต้องการ

- ขุดลอกคลอง สร้างสะพาน คสล. วางท่อระบายน้ำ
- ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและก่อสร้างถนนลาดยาง ถนนคอนกรีต
- ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ คลอง ห้วยที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
- ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- ปรับปรุงคุณภาพน้ำให้ได้มาตรฐานและสะอาด

๒. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ลำคลองตื้นเขิน

ความต้องการ

- ต้องการให้กำจัดสิ่งปฏิกูลมูลฝอยอย่างถูกวิธีและการบำบัดน้ำเสียอย่างถูกวิธี
- ต้องการให้มีการรณรงค์ความรู้ในการจัดการขยะและการกำจัดขยะที่มีประสิทธิภาพ
- ต้องการให้ขุดลอกแหล่งน้ำ แม่น้ำลำคลอง

๓. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต /การส่งเสริมการศึกษาแบบองค์รวม

สภาพปัญหา

- ยาเสพติด
- ปัญหาด้านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
- ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน
- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน
- ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

ความต้องการ

- ต้องการเงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ติดเชื้อเอดส์และผู้มีรายได้น้อย
- ต้องการให้มีการฟื้นฟูบำบัดรักษาผู้เสพยาเสพติด และปราบปรามอย่างจริงจัง
- ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- ให้มีศูนย์ข้อมูลข่าวสาร/ ห้องสมุดชุมชน
- ส่งเสริมให้ประชาชนได้รับการศึกษาทั้งในและนอกระบบ
- ส่งเสริมกิจกรรมด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔. ด้านสาธารณสุข / และการอนามัย

สภาพปัญหา

- การระบาดของโรคไข้เลือดออก / โรคพิษสุนัขบ้า
- การแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ขาดการเอาใจใส่ในการดูแลเรื่องสุขภาพ การรื้อถอนมัยตลอดจนสุขนิสัยต่างๆ
- ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง

ความต้องการ

- ต้องการให้มีเผยแพร่ความรู้ด้านสาธารณสุข อนามัยและการสร้างเสริมสุขภาพลักษณะที่ดีต่างๆ
- ต้องการให้มีการสกัดกั้น ป้องกัน ไม่ให้เกิดโรคไข้เลือดออกและโรคพิษสุนัขบ้าระบาด
- ต้องการให้จัดการแข่งขันกีฬาเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกายและเป็นกิจกรรมนันทนาการให้รู้จักสามัคคี มีน้ำใจนักกีฬา

๕. ด้านการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน

สภาพปัญหา

- งบประมาณมีจำนวนจำกัด
- มีบุคลากรไม่เพียงพอ
- ขาดความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะตำแหน่ง
- ปัญหาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง การบริหารของประชาชนยังมีน้อย
- ศักยภาพในการบริหารงาน การบริการยังไม่มีประสิทธิภาพและทั่วถึง
- ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชนและปัญหาการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน
- ขาดเครื่องมือเครื่องใช้และบุคลากรในกิจกรรมด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและการให้ความร่วมมือกับองค์กร
- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน

ความต้องการ

- ต้องการงบประมาณในการพัฒนามากขึ้น
- ต้องการให้มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านเพิ่มขึ้น เพื่อการปฏิบัติงานได้ถูกต้องและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน
- ต้องการให้รณรงค์เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการเมืองการปกครอง
- ต้องการให้จัดอบรมความรู้เกี่ยวกับกฎหมายเบื้องต้น
- ต้องการให้มีกิจกรรมส่งเสริมกิจกรรมประชาคมให้เข้มแข็ง
- ต้องการให้พัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน/ ศึกษาดูงาน

- สร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ
- ให้มีการบริการประชาชนทุกด้านอย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ
- เพิ่มบุคลากรให้เพียงพอต่อภารกิจหน้าที่

๖. ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

สภาพปัญหา

- ภูมิปัญญาท้องถิ่นขาดการส่งเสริม
- ประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมในท้องถิ่นน้อย
- งบประมาณในการจัดกิจกรรมไม่เพียงพอ
- ปัญหาด้านการอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ความต้องการ

- ต้องการให้มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมงานด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ต้องการให้จัดสรรงบประมาณในการจัดกิจกรรมประเพณีท้องถิ่น
- ต้องการได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยราชการ
- ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗. การพัฒนาด้านการอยู่ดีมีสุขของประชาชน

สภาพปัญหา

- ความยากจน
- รายได้น้อย
- ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- ว่างาน
- ไม่มีที่ทำกินเป็นของตนเอง
- ปัญหาการขาดความรู้ โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

ความต้องการ

- จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ
- ให้ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน เป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีบทบาทในการให้บริการ สาธารณะด้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองท้องถิ่นตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดไว้ และเมื่อพิจารณาข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน เกี่ยวกับศักยภาพปัญหาและ ความต้องการของประชาชนแล้วสามารถสรุปภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ออกเป็นด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

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) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ 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(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย 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 พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง 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))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่ง
ปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปจารัตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์การบริหาร
ส่วนตำบลบางตัวน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา
๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตาม
ความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา
๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาของ
องค์การบริหารส่วนตำบล ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน
ในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตัวน จะต้องสอดคล้องกับ
พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ
รัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบางตัวน เป็นสำคัญ

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน แบบองค์รวม มีดังนี้

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร เช่น การปลูกยางพารา ปาล์มน้ำมัน และทำสวนสวนผลไม้
๒. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
๓. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปตำบล อำเภอและจังหวัดอื่น ๆ
๔. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๕. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็ง
๖. มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. พื้นที่การเกษตรเกิดปัญหาอุทกภัยอยู่เป็นประจำ
๒. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ ที่มีความพร้อมสู่ภาคอุตสาหกรรม
๓. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
๔. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา
๕. ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ
๖. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. บางพื้นที่ยังประสบปัญหาน้ำท่วมซ้ำซาก
๘. การประกอบอาชีพเสริมของประชาชน ไม่มีความต่อเนื่อง กลุ่มไม่เข้มแข็ง

โอกาส (Opportunity – O)

๑. รัฐมีนโยบายสร้างมูลค่าเพิ่มและแปรรูปสินค้าทางการเกษตร เพื่อแก้ไขปัญหาราคาสินค้าตกต่ำ
๒. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
๔. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน / ครอบครัว
๖. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

อุปสรรค (Threat – T)

๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๒. ราคาสินค้าอุปโภคบริโภคมีราคาแพง
๓. ต้นทุนการผลิตราคาสูง
๔. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
๕. ภาวะการแข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน เป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ดี
๒. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร
๓. มีบ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล ประปาหมู่บ้าน เพื่อการอุปโภค บริโภค
๔. มีไฟฟ้า ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต พอสมควร

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ที่ดีพอ ถนนลูกรัง หินคลุก ถนนลาดยาง ถนนคอนกรีตมีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ ไม่ได้รับการซ่อมแซมอย่างทันท่วงที ทำให้การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

๒. งบประมาณในการพัฒนาตำบลมีไม่เพียงพอ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมส่งเสริมฯ ให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทาง สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวน มากอย่างต่อเนื่อง

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๗. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๘. งบประมาณที่ได้รับจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ กว่าจะได้มาต้องใช้เส้นสายในการวิ่งเต้นเพื่อของงบประมาณ

๒. การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความพร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. อบต.บางด้วน จัดสรร งบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

๔. อบต.บางด้วน ส่งเสริมและสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของตำบลอย่างต่อเนื่อง เป็นประจำทุกปี

๕. จัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนพรรษา ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง
๓. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. นโยบายของรัฐบาลให้ความสำคัญกับปัญหาเสพติด
๓. อบต.บางด้วน มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล
๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางด้วน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว
๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

๓. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. อบต.บางด้วน มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง
๒. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
๓. อบต.บางด้วน สนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน
๔. อบต.บางด้วนส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ และไม่เข้มแข็ง
๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มีดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ
๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๔.การพัฒนาตามผังเมือง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิด และกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง
๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
๓. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. อบต.บางด้วนจัดให้มีบริการเก็บขยะมูลฝอย

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย
๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด
๒. กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๕. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. บุคลากร ของอบต.บางด้วนมีความพร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. อบต.บางด้วน สนับสนุนส่งเสริมภูมิปัญญา และประเพณีท้องถิ่น

๔. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๖. ด้านการบริหารจัดการองค์กร การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และการให้บริการประชาชน

จุดแข็ง (Strengths)

๑. อบต.บางด้วน มีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๒. อบต.บางด้วน พัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

๓. อบต.บางด้วน ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ

๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของอบต.บางด้วน ในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของอบต.บางด้วน กำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของอบต.บางด้วน ในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

๖. การกิจหลัก และการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่น ๆ นั้นได้กำหนดภารกิจหน้าที่ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ในหลาย ๆ ด้าน ซึ่งครอบคลุมและสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาลและผู้บริหารท้องถิ่นประกอบกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและการกิจรองที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพ
๔. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ด้านการพัฒนาด้านสาธารณสุข
๖. ด้านการพัฒนาการเมือง และการบริหาร
๗. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๔. การวางแผนและการส่งเสริมการลงทุน
๕. การกิจการถ่ายโอนตามอำนาจหน้าที่ ที่หน่วยงานราชการอื่นถ่ายโอนภารกิจมาให้

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน อำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง ปัจจุบันเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ตามกรอบอัตรากำลังได้กำหนดให้มีพนักงานจำนวนทั้งสิ้น ๔๕ อัตรา (ข้าราชการและพนักงานจ้าง) ดังนี้

ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	๒๓	อัตรา (ครู จำนวน ๘ อัตรา)
พนักงานจ้าง	จำนวน	๒๒	อัตรา (ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๖ อัตรา)

แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน มีภารกิจและมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม อีกทั้งมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติการกิจ ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อจะให้ได้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๖ พระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน กำหนดภารกิจต่างๆ ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน จำนวน ๑ สำนัก ๓ กอง ประกอบด้วย

๑) **สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** มีภารกิจหน้าที่ด้านงานบริหารทั่วไป งานนโยบาย และแผน งานการเจ้าหน้าที่ งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสวัสดิการและพัฒนา ชุมชน งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานกำหนดไว้คงเดิมไม่มีภารกิจเพิ่ม

๒) **กองคลัง** มีภารกิจหน้าที่ด้าน งานการเงินและบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ กำหนดงานไว้คงเดิมไม่มีภารกิจเพิ่ม

๓) **กองช่าง** มีภารกิจหน้าที่ด้าน งานธุรการ งานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประสานสาธารณูปโภค และงานผังเมือง กำหนดงานไว้คงเดิมไม่มีภารกิจเพิ่ม

๔) **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** มีภารกิจหน้าที่ด้าน งานบริหารการศึกษา งาน ส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ตารางแสดงการกำหนดโครงสร้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล <u>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</u> - งานธุรการ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานกิจการสภา - งานอำนวยการและประสานงาน - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด	๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล <u>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</u> - งานธุรการ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานกิจการสภา - งานอำนวยการและประสานงาน - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานงบประมาณ/งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ - งานบรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนขั้น เลื่อนระดับ - งานคำขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ประจำปี - งานบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น - งานสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ - งานจัดทำระบบข้อมูลและทะเบียนประวัติ ๑.๔ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานงบประมาณ/งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ - งานบรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนขั้น เลื่อนระดับ - งานคำขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ประจำปี - งานบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น - งานสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ - งานจัดทำระบบข้อมูลและทะเบียนประวัติ ๑.๔ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - การเงิน - รับเงินเบิกจ่ายเงิน - จัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - เก็บรักษาเงิน - การบัญชี - ทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งบการเงินและงบทดลอง - แสดงฐานะทางการเงิน ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - ภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - พัฒนารายได้ - ควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - ทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - แผนที่ภาษี ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - ทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - พัสตุ - ทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - การเงิน - รับเงินเบิกจ่ายเงิน - จัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - เก็บรักษาเงิน - การบัญชี - ทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งบการเงินและงบทดลอง - แสดงฐานะทางการเงิน ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - ภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - พัฒนารายได้ - ควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - ทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - แผนที่ภาษี ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - ทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - พัสตุ - ทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	
๓. กองช่าง <u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u> - ก่อสร้างและบูรณะถนน - ก่อสร้างและบูรณะสะพานและอื่น ๆ - ระบบข้อมูลแผนที่เส้นทางคมนาคม <u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - ควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ประเมินราคา - วิศวกรรม - ออกแบบและบริการข้อมูล <u>๓.๓ งานประสาธาณูปโภค</u> - ประสาธาณูปโภคและกิจการประปา - ไฟฟ้าสาธารณะ - ระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - สำรวจและแผนที่ - วางผังและพัฒนาเมือง ควบคุมทางผังเมือง ๓.๕ งานธุรการ	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - ก่อสร้างและบูรณะถนน - ก่อสร้างและบูรณะสะพานและอื่น ๆ - ระบบข้อมูลแผนที่เส้นทางคมนาคม ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - ควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ประเมินราคา - วิศวกรรม - ออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสาธาณูปโภค - ประสาธาณูปโภคและกิจการประปา - ไฟฟ้าสาธารณะ - ระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - สำรวจและแผนที่ - วางผังและพัฒนาเมือง ควบคุมทางผังเมือง ๓.๕ งานธุรการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารทั่วไป - งานแผนและวิชาการ - งานศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ๔.๒ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานการส่งเสริมกีฬา และนันทนาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียน	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารทั่วไป - งานแผนและวิชาการ - งานศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ๔.๒ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานการส่งเสริมกีฬา และนันทนาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ และปริมาณงาน และได้กำหนดกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่ที่เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน จึงได้กำหนดตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ โดยได้กำหนดภารกิจตามโครงสร้างดังต่อไปนี้

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคน และเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงาน

อนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา แล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑	๓๐	วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน = ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) = ๑,๓๘๐ ชั่วโมง หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) = ๘๒,๘๐๐ นาที ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

*** สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น)

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานนโยบายและแผน
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานกฎหมายและคดี
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

กองคลัง

อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น

- งานการเงินและบัญชี
- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

กองช่าง

อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น

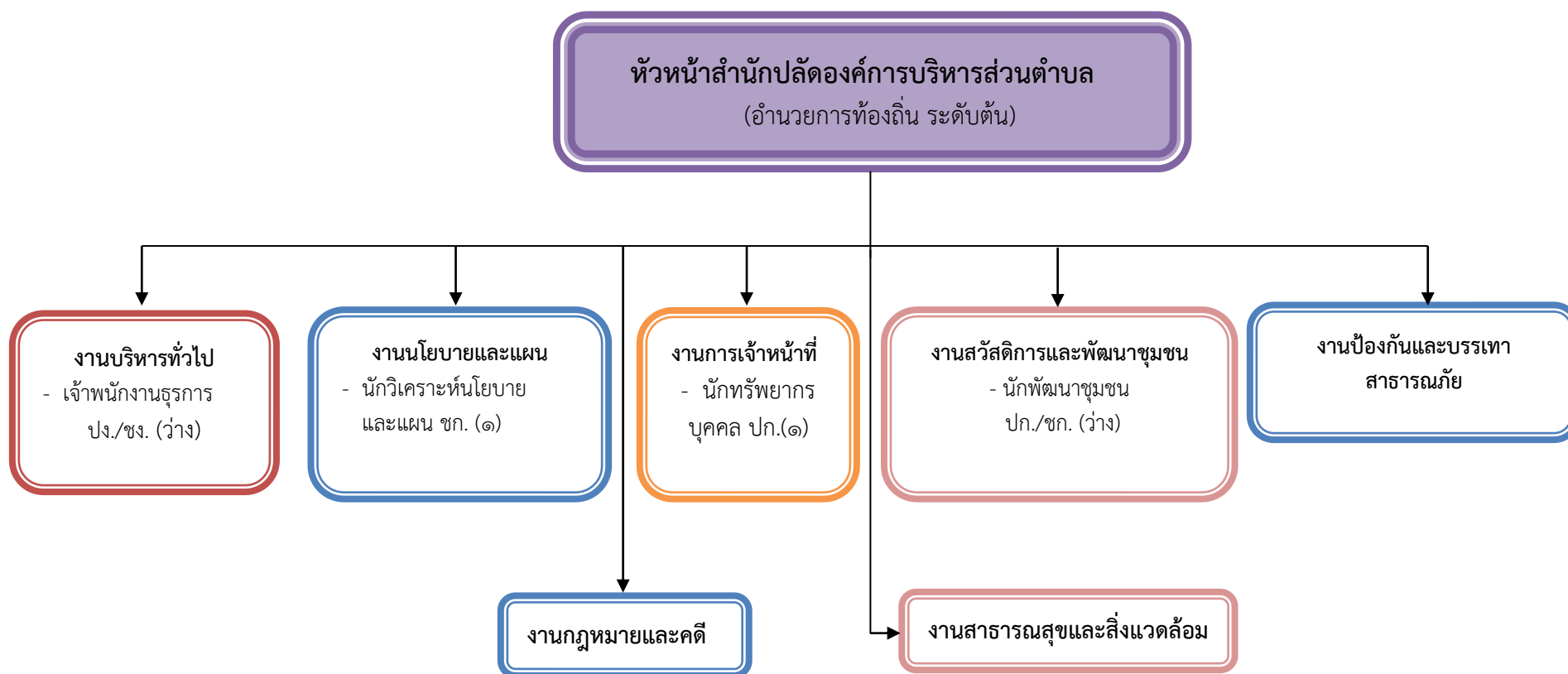
- งานก่อสร้าง
- งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- งานประสานสาธารณูปโภค
- งานผังเมือง
- งานธุรการ

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น

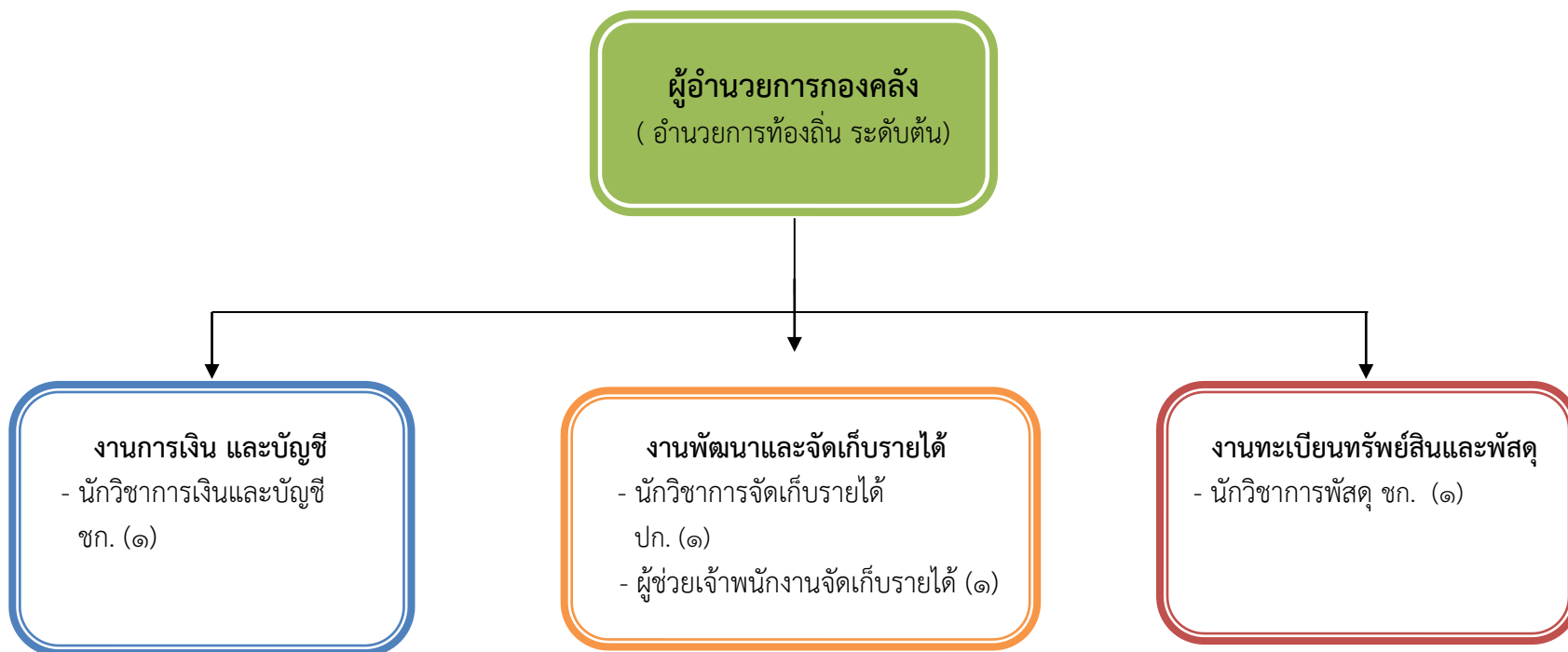
- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



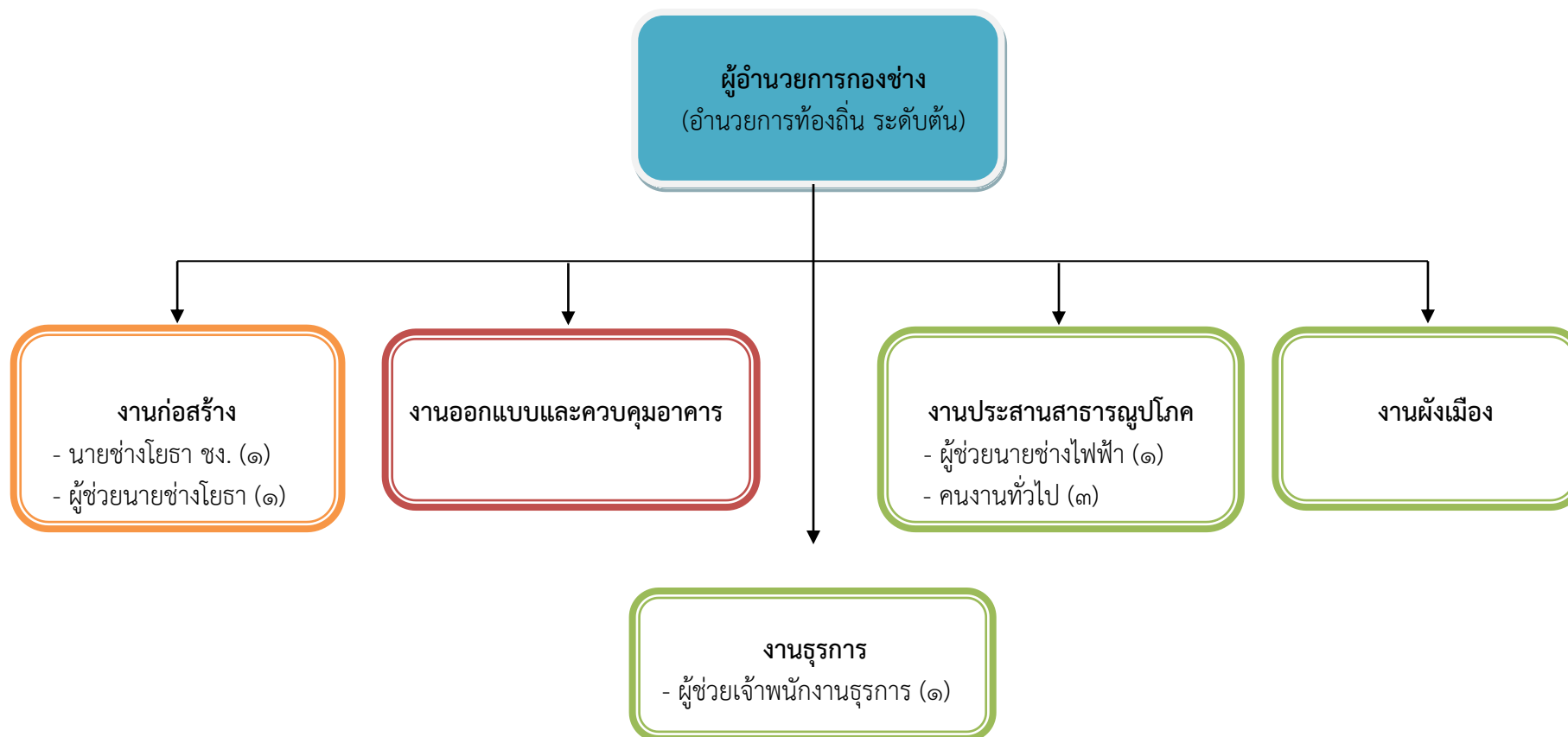
ประเภท /ระดับ	ประเภทบริหารท้องถิ่น			ประเภทอำนวยการท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	หมายเหตุ
	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น	ระดับเชี่ยวชาญ	ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับชำนาญการ	ระดับปฏิบัติการ	ระดับอาวุโส	ระดับชำนาญงาน	ระดับปฏิบัติงาน				
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	๔	๔	

โครงสร้างองค์กร



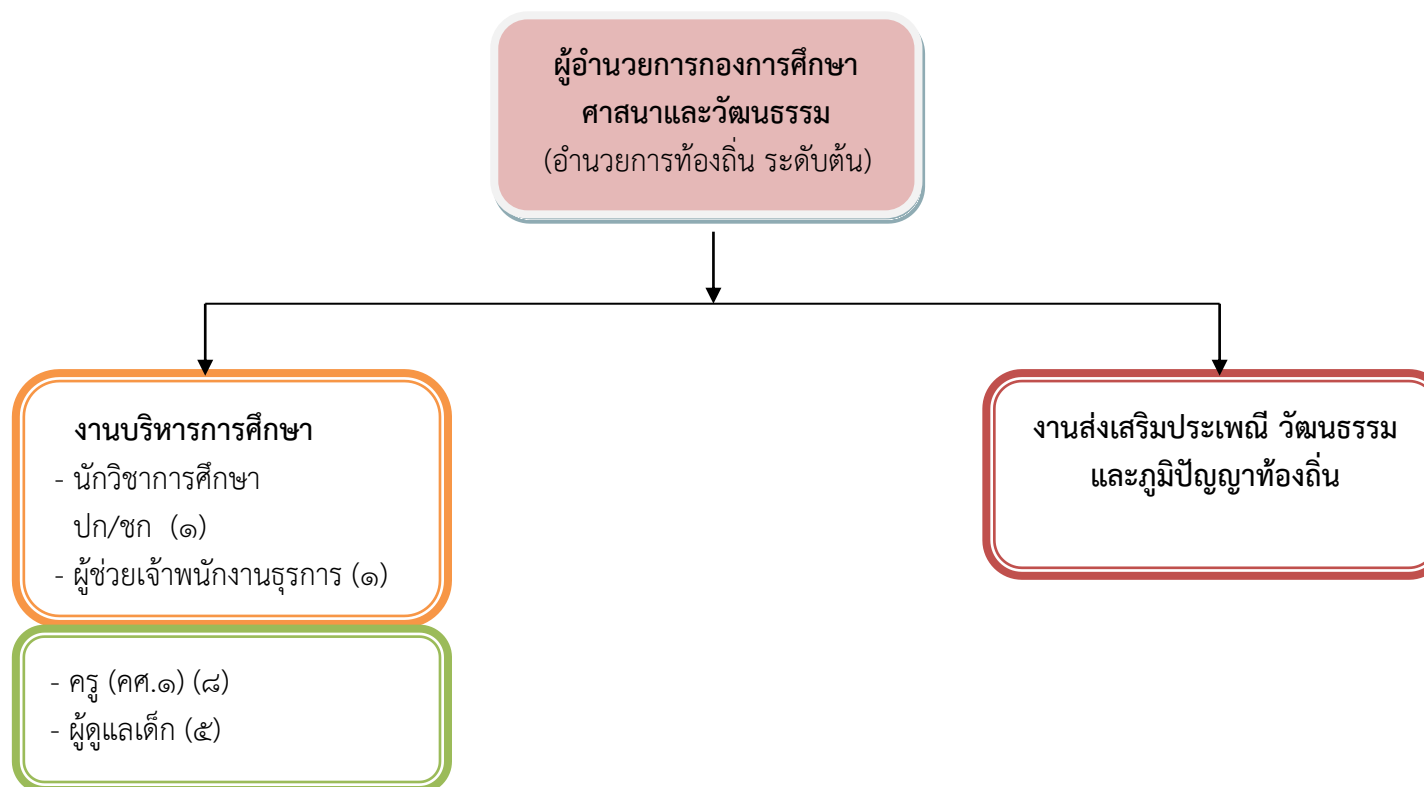
ประเภท /ระดับ	ประเภท บริหารท้องถิ่น			ประเภท อำนวยการท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	หมายเหตุ
	ระดับ สูง	ระดับ กลาง	ระดับ ต้น	ระดับ สูง	ระดับ กลาง	ระดับ ต้น	ระดับ เชี่ยวชาญ	ระดับ ชำนาญการ พิเศษ	ระดับ ชำนาญ การ	ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับ อาวุโส	ระดับ ชำนาญ งาน	ระดับ ปฏิบัติงาน				
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	๑	-	-	-	-	๑	-	

โครงสร้างกองช่าง



ประเภท / ระดับ	ประเภทบริหารท้องถิ่น			ประเภทอำนาจการท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	หมายเหตุ
	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น	ระดับเชี่ยวชาญ	ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับชำนาญการ	ระดับปฏิบัติการ	ระดับอาวุโส	ระดับชำนาญงาน	ระดับปฏิบัติงาน				
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	๓	๓	

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ประเภท /ระดับ	ประเภท บริหารท้องถิ่น			ประเภท อำนาจท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	หมายเหตุ
	ระดับ สูง	ระดับ กลาง	ระดับ ต้น	ระดับ สูง	ระดับ กลาง	ระดับ ต้น	ระดับ เชี่ยวชาญ	ระดับ ชำนาญการ พิเศษ	ระดับ ชำนาญ การ	ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับ อาวุโส	ระดับ ชำนาญ งาน	ระดับ ปฏิบัติงาน				
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	๖	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตัว

การพัฒนาศักยภาพ

การพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลนับเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งในเรื่องกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนภารกิจและหน้าที่ ในขณะเดียวกันการปฏิบัติหน้าที่การทำงานของแต่ละคนก็ต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย ต้องรับผิดชอบงานเพิ่ม ต้องเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หากไม่มีการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ซึ่งอาจทำให้งานล่าช้า ผิดพลาด เกิดความเสียหายได้ องค์การบริหารส่วนตำบลบางตัว จึงได้กำหนดให้มีแนวทางในการพัฒนาศักยภาพในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานโดยตรง เช่น โครงสร้างของหน่วยงานระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง นโยบายของรัฐบาลและหน่วยงาน สถานที่ราชการหรือหน่วยงานที่ต้องติดต่อประสานงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะ
๓. ด้านการบริหารงาน ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน การวางแผน การมอบหมายงาน การประสานงาน
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพที่ดี ให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์ การสื่อสารที่ชัดเจน

ในการที่จะพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติให้ประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดนั้น ได้กำหนดวิธีการพัฒนาศักยภาพไว้ดังนี้

๑. การฝึกอบรม

ได้แบ่งวิธีการฝึกอบรมไว้ ๒ แนวทาง ดังนี้

- การอบรมในขณะปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการสอนและการถ่ายทอดแนวความคิดโดยมอบให้ผู้บังคับบัญชาคอยแนะนำดูแล หรือใช้วิธีสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ การปฏิบัติงานเป็นครั้งคราว เพื่อเปิดโอกาสให้ได้มีการศึกษาหาความรู้
- การฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน การเข้ารับการอบรมหลักสูตรหรือโครงการที่หน่วยงานจัดเอง หรือส่งไปเข้ารับการอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอก

๒. การดูงาน

ได้กำหนดแนวทางให้บุคลากรได้มีโอกาสเยี่ยมชมนักเรียน และวิธีปฏิบัติงานของราชการ และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่น ซึ่งเป็นหน่วยราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานเอกชน

นอกจากการพัฒนาศักยภาพเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานแล้ว ยังกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่น ๆ

และจากแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ รวมถึงการกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน จึงได้กำหนดเป็นแผนพัฒนาข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่ ก.อบต.กำหนด ซึ่งจะประกอบด้วย

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาข้าราชการ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ ซึ่งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการนำไปใช้ปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบต่อไป

๒. เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายในการพัฒนาแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม ได้แก่

๒.๑ กลุ่มสายงานผู้บริหารในทุกระดับ

๒.๒ กลุ่มสายงานผู้ปฏิบัติในทุกระดับ รวมถึงพนักงานจ้าง

๓. หลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรในการพัฒนาประกอบด้วย

๓.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

๓.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๓.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร

๓.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม

๔. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

แบ่งเป็น ๕ วิธี ตามความเหมาะสม และความจำเป็น ได้แก่

๔.๑ การปฐมนิเทศ ใช้สำหรับการพัฒนาข้าราชการ พนักงานจ้าง ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ หรือโอน (ย้าย) มาใหม่

๕. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

ใช้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหรืองบประมาณสนับสนุนฯ

๖. การติดตามประเมินผล

ให้มีการประเมินผลผู้ได้รับการพัฒนาทั้งก่อนและหลัง การพัฒนาตามวิธีการที่หลักสูตรกำหนด

หมายเหตุ รายละเอียดปรากฏอยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน มีการบริหารองค์กรโดยยึดหลักตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เป็นกรอบบริหารจัดการ จึงได้กำหนดมาตรฐานและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
