

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



องค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม

อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม แล้วนั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงครามเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวรพงษ์ วรทัศน์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่ง การใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหมให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น ซึ่งการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	
๑.. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ใหม่)	๑๕
๒. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่ง เลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ(ใหม่)	๒๑
๓. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น กำหนดตำแหน่ง(ใหม่)	๒๒
๔. การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งอัตราเดิม	๒๕
๕. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีอัตราเดิม	๒๗
๖. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่ง เลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการอัตราเดิม	๓๓
๗. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น อัตราตำแหน่งเดิม	๓๕

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม ลงวันที่
- บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม

๑. หลักการและเหตุผลความจำเป็น

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ รวมถึงฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ - ๒/๒๕๖๕ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม ครอบคลุมใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องในการปรับปรุงขนาดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประเภท สามัญ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ โดยมีระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น

๑.๓ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม (ก.อบต.จังหวัด) ได้มีมติเห็นชอบประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปในแนวทางเดียวกับคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลต่อไป

จากหลักเกณฑ์และเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ และเป็นไปตามมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การแบ่งงาน และระบบงาน ระบบเจ้าหน้าที่ เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม เกิดประโยชน์ต่อ ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจที่ไม่จำเป็น สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม ซึ่งมีนายกององค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม ตาม กฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตลอดจนกฎหมายอื่นที่สอดคล้องกับแผน ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาของตำบลบางพรหม เพื่อให้การดำเนินการของ องค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหมบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้ เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วน และตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการปรับปรุงแผน อัตรากำลังให้เป็นไปตามทิศทางที่สอดคล้องกับอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการ แล้ว อาจสามารถจัดสรรอัตรากำลังของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไปตามความเหมาะสม ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการ เตรียมความพร้อมในการเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพรม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพงาน รวมทั้งความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึงภารกิจเป็นหลัก แบ่งได้ดังนี้

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคคลส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การคิดวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตรมกระบวนการจริงในอดีต (Work Process) เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคส่วนราชการท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Infomtion) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/ปรับเปลี่ยนอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลบางพรม มีแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้ การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่อาจเพิ่มขึ้นหรือลดลง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม ให้ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ยุทธศาสตร์การพัฒนา ตลอดจนวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์กร โดยระบุ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร ดังมีสาระสำคัญดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม และความต้องการของประชาชน แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ได้ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๑. เส้นทางคมนาคมระหว่างหมู่บ้านไม่เชื่อมต่อกันทำให้ประโยชน์ได้ไม่เต็มที่
๒. เส้นทางคมนาคมต้องสร้างสะพานหรือสร้างถนนในร่องสวนเป็นส่วนมากทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณในการสร้างถนน
๓. ทางเดินเท้าไม่เพียงพอ
๔. ไม่มีท่อระบายน้ำท่วมขังตามแหล่งชุมชน
๕. ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอ
๖. ปัญหาระบบประปาหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ
๗. ปัญหาระบบเสียงตามสาย/หอกระจายข่าวยังไม่เพียงพอ
๘. ปัญหาการมีสัญลักษณ์แจ้งเตือนใจระบบอุทกภัยในชุมชนยังไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

๑. ปัญหาด้านผลผลิต

๑.๑ ผลผลิตมีราคาตกต่ำบางช่วงเวลา

๑.๒ การตลาดของสินค้าด้านการเกษตรมีราคาไม่คงที่ มีภาวะปัจจัยหลายด้าน

๑.๓ ขาดเทคโนโลยีการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรที่เพียงพอและเหมาะสม

๒. ปัญหาการขาดความรู้ และโอกาสในการส่งเสริมอาชีพและการตลาด

๒.๑ ขาดการรวมกลุ่มของภาคประชาชนในการตั้งกลุ่มอาชีพและอาชีพเสริม

๒.๒ ขาดการใฝ่รู้ในการพัฒนาการยกระดับคุณภาพชีวิตและอาชีพในด้านการเกษตร และผลผลิตที่ปฏิบัติอย่างเพียงพอ

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

๓.๑ แหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย ไม่เพียงพอ

๓.๒ มีการแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่

๓.๓ มีการแพร่ระบาดของยาเสพติดในบางส่วนของพื้นที่

๓.๔ การเข้าถึงบริการสาธารณสุขด้านสุขภาพ บางกลุ่ม ไม่ทั่วถึง

๔. ปัญหาน้ำกิน น้ำใช้ เพื่อการอุปโภค บริโภค

๔.๑ ระบบประปาหมู่บ้านยังไม่ครอบคลุม ทั่วถึง และมีคุณภาพตามมาตรฐานความพอใจของประชาชน

๔.๒ การบริหารจัดการระบบน้ำ มีปัญหาเรื่องงบประมาณเป็นปัจจัยสำคัญ

๕. ปัญหาการขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ขาดความใส่ใจในการเรียนรู้การศึกษานอกระบบ

๕.๒ ขาดเสียงตามสายและหอกระจายข่าวในพื้นที่อย่างเพียงพอ

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ ยังมีปัญหาน้ำเสียและการทิ้งขยะในลำคลองบางส่วนและจากพื้นที่ใกล้เคียง

๖.๒ ลำคลองมีสภาพตื้นเขิน เกิดจากมีวัชพืชปกคลุม ทำให้น้ำระบายไม่สะดวก

๖.๓ ยังมีปัญหาการทิ้งขยะตามทางสาธารณะในพื้นที่บางส่วน

๖.๔ การจัดเก็บขยะมูลฝอยในพื้นที่ยังไม่ครอบคลุมเนื่องจากปัญหาปัจจัยด้านสภาพพื้นที่บางส่วน

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ งบประมาณและบุคลากรในองค์กรยังมีจำนวนไม่เพียงพอ

๗.๒ ยังขาดความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการดำเนินการกิจกรรมร่วมกันของทุกภาคส่วนในพื้นที่ที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพรม

วิสัยทัศน์ “ตำบลแห่งความสุขที่ยั่งยืนบนพื้นฐานการใช้ชีวิตอย่างพอเพียง”

ยุทธศาสตร์การพัฒนา มียุทธศาสตร์ที่กำหนดดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์

๑. มีเส้นทางคมนาคมและการระบายน้ำที่ได้มาตรฐาน
๒. มีระบบไฟฟ้าสาธารณะอย่างทั่วถึง
๓. มีระบบประปาและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร การอุปโภคบริโภคที่เพียงพอ
๔. มีระบบจราจร และผังเมืองที่มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

ร้อยละของครัวเรือนที่ได้รับประโยชน์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านสาธารณสุข การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศาสนา ศิลปะ การกีฬา

วัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าประสงค์

๑. ผู้มีสิทธิได้รับสวัสดิการสังคมอย่างทั่วถึง
๒. การจัดการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และประเพณีวัฒนธรรม ปลูกฝังจิตสำนึกในด้านคุณธรรม จริยธรรม บนพื้นฐานแห่งความเป็นไทย
๓. จัดการกีฬาและนันทนาการ จัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ
๔. มีการป้องกัน ควบคุม รักษาและส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน

ตัวชี้วัด

ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้ได้รับสวัสดิการ

ร้อยละของนักเรียน และระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม/ผู้ได้รับประโยชน์

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย

เป้าประสงค์

๑. มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด การจัดระเบียบชุมชน/สังคม
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยของชุมชน

ตัวชี้วัด

ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม/ผู้ได้รับประโยชน์

ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้ได้รับความช่วยเหลือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาและการส่งเสริมการเกษตรกรรม การลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

เป้าประสงค์

๑. มีอาชีพที่มั่นคงและมีรายได้เพิ่มขึ้น
๒. มีการวางแผน การลงทุนและเพิ่มมูลค่าผลผลิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. มีการท่องเที่ยวการเกษตรเชิงนิเวศ

ตัวชี้วัด

- ร้อยละของกลุ่มอาชีพที่เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ
- ร้อยละของกลุ่มอาชีพที่เข้ารับการส่งเสริม/สนับสนุน
- ร้อยละของกิจกรรมที่ส่งเสริม/สนับสนุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน เป้าประสงค์

๑. มีจิตสำนึกและการตระหนักในการเฝ้าระวังดูแลรักษา บำบัด ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. มีความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพิ่มคุณค่าความหลากหลายทางชีวภาพในพื้นที่

ตัวชี้วัด

- ร้อยละของกลุ่มองค์กรที่เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ
- ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เป้าประสงค์

๑. มีส่วนร่วมของประชาชนในการร่วมกันพัฒนาท้องถิ่น
๒. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับท้องถิ่นเป็นอย่างดี
๓. มีการบริหารจัดการองค์กรในชุมชน ปรับปรุงและพัฒนาเพิ่มรายได้ครัวเรือน
๔. บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
๕. มีเครื่องมือ เครื่องใช้ สถานที่ปฏิบัติงานและระบบสารสนเทศของท้องถิ่นที่พร้อมปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

- ร้อยละของระดับความพึงพอใจตลอดจนความรู้ ความเข้าใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ
- ร้อยละของรายได้ที่สามารถจัดเก็บได้ของท้องถิ่น และระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร มียุทธศาสตร์ที่กำหนดดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ วางแผนอัตรากำลังและสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของ องค์การบริหารส่วนตำบล

เป้าประสงค์

๑. องค์การบริหารส่วนตำบล มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. องค์การบริหารส่วนตำบล มีระบบการสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมทางด้านจิตใจ และอารมณ์ เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังที่กำหนด

ตัวชี้วัด

ร้อยละของส่วนราชการที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล

จำนวนส่วนราชการที่สามารถสรรหาบุคลากรได้ตามแผนอัตรากำลัง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการขับเคลื่อนนโยบายและการนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์

๑. ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๒. บุคลากรมีศักยภาพและมีความพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งบริหารเพื่อทดแทนผู้บริหารชุดเดิม

ตัวชี้วัด

ร้อยละของผู้บริหารในทุกระดับได้รับการพัฒนา

ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับตำแหน่งผู้บริหาร ตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งบริหาร (Succession Plan)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการตัดสินใจขององค์การบริหารส่วนตำบล

เป้าประสงค์

ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล สามารถสนับสนุนการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

จำนวนระบบย่อยของฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ที่ปรับปรุงสำเร็จ ฐานข้อมูลเป็นปัจจุบัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์

๑. บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. บุคลากรมีการส่งเสริมความมั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพ

ตัวชี้วัด

ร้อยละของความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan :IDP)

ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน

ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะ/ภารกิจหลัก/นโยบาย

ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ร้อยละของความพึงพอใจในระบบกลไกการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรมในระดับดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยหลักธรรมาภิบาล เป้าประสงค์

๑. องค์การบริหารส่วนตำบล มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
๒. องค์การบริหารส่วนตำบล มีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการบริหารงานบุคลากรทุกระดับด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ
จำนวนข้อร้องเรียนในการกระทำผิดจรรยาบรรณและวิชาชีพ
ร้อยละของบุคลากรที่มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบหรือเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์

บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบรรยากาศที่สนับสนุนให้ข้าราชการ ลูกจ้าง มีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน (Quality Of Worklife)

ตัวชี้วัด

ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์การบริหารส่วนตำบล
จำนวนรายการเพิ่มเติม/ปรับปรุง สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่บุคลากรได้รับเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด
จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- | | |
|--|--------------|
| ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก | มาตรา ๖๗ (๑) |
| ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและการเกษตร | มาตรา ๖๘ (๑) |
| ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น | มาตรา ๖๘ (๒) |
| ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ | มาตรา ๖๘ (๓) |
| ๑.๕ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ | มาตรา ๑๖ (๔) |
| ๑.๖ การสาธารณสุขโรค | มาตรา ๑๖ (๕) |

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength) ได้แก่

- ๑) เจ้าหน้าที่กองช่างมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตามตำแหน่งหน้าที่ที่กำหนด
- ๒) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่

- ๑) บุคลากรในกองช่างมีความรู้ ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง ไม่ชำนาญงานด้านอื่น เช่น การประมาณราคา ด้านเทคโนโลยี เช่น กล้องวงจรปิด ระบบประปาหมู่บ้าน เป็นต้น
- ๒) มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการในการแก้ไขปัญหาของประชาชนอย่างทั่วถึง
- ๓) ประชาชนยังขาดความร่วมมือในการให้ความร่วมมือยกที่ดินเป็นสาธารณะ

โอกาส (Opportunity) ได้แก่

- ๑) ผู้นำท้องถิ่น และท้องถิ่น มีการประสานงานในพื้นที่เป็นอย่างดี เช่น การช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น การร่วมมือจัดกิจกรรมในพื้นที่ ฯลฯ

อุปสรรค (Threat) ได้แก่

- ๑) พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ในการทำการเกษตรกรรมของประชาชน ไม่มีพื้นที่สาธารณะ

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและ

ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ | มาตรา ๖๗ (๖) |
| ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ | มาตรา ๖๗ (๓) |
| ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ | มาตรา ๖๗ (๑) |
| ๒.๔ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น | มาตรา ๖๗ (๘) |
| ๒.๕ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | มาตรา ๖๗ (๕) |
| ๒.๖ การจัดการศึกษา | มาตรา ๑๖ (๕) |
| ๒.๗ การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส | มาตรา ๑๖ (๑๐) |
| ๒.๘ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย | มาตรา ๑๖ (๒) |
| ๒.๙ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน | มาตรา ๑๕ (๕) |
| ๒.๑๐ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการศึกษาพยาบาล | มาตรา ๑๖ (๑๙) |
| ๒.๑๑ การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น | มาตรา ๑๗ (๑๘) |

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตฯ

จุดแข็ง (Strength) ได้แก่

- ๑) เจ้าหน้าที่บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตามตำแหน่งหน้าที่กำหนด
- ๒) ผู้บริหารมีนโยบายการบริหารงานที่ดี
- ๓) ผู้บริหารมีคณะทำงาน เป็นปราชญ์ชาวบ้าน มีนโยบายในการส่งเสริมด้านการศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๔) องค์กรชุมชนในพื้นที่ ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมเป็นอย่างดี

จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่

- ๑) มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการในการแก้ไขปัญหาของประชาชน
- ๒) ประชาชนขาดความร่วมมือในการร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้น

โอกาส (Opportunity) ได้แก่

- ๑) ได้รับความร่วมมือที่ดีจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๒) ในพื้นที่มีวัดแก่นจันทร์เจริญ เป็นศูนย์รวมของชุมชนในการจัดกิจกรรมระดับตำบล

อุปสรรค (Threat) ได้แก่

- ๑) ประชาชนยังขาดความรู้สึกร่วมในการร่วมมือร่วมกิจกรรมที่เกิดขึ้น
- ๒) พื้นที่ในตำบลเป็นสวน ทำให้เกิดการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ เช่น ไข้เลือดออก ท้องร่วง เป็นต้น
- ๓) ไม่มีพื้นที่สาธารณะ ทำให้ไม่สามารถใช้พื้นที่ในการจัดกิจกรรมและการบริการประชาชนอย่างเต็มที่
- ๔) งบประมาณจากได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกเป็นส่วนใหญ่ มีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณขององค์กร เนื่องจากระเบียบ กฎหมายที่เอื้ออำนวยให้

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- | | |
|---|---------------|
| ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | มาตรา ๖๗ (๔) |
| ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน | มาตรา ๖๘ (๘) |
| ๓.๓ การผังเมือง | มาตรา ๖๘ (๑๓) |
| ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ | มาตรา ๑๖ (๓) |
| ๓.๕ การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง | มาตรา ๑๖ (๑๗) |
| ๓.๖ การควบคุมอาคาร | มาตรา ๑๖ (๑๘) |

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม

จุดแข็ง (Strength) ได้แก่

- ๑) เจ้าหน้าที่มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตามตำแหน่งที่กำหนด
- ๒) มีสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนในพื้นที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่

- ๑) มีงบประมาณจำกัด ไม่สามารถจัดหาวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องจักรได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์

โอกาส (Opportunity) ได้แก่

- ๑) ได้รับความร่วมมือจากผู้นำในพื้นที่ และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

อุปสรรค (Threat) ได้แก่

- ๑) การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอในการแก้ไขปัญหาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม ดังกล่าว

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว | มาตรา ๖๘ (๖) |
| ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ | มาตรา ๖๘ (๕) |
| ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร | มาตรา ๖๘ (๗) |
| ๔.๔ ให้มีตลาด | มาตรา ๖๘ (๑๐) |
| ๔.๕ การท่องเที่ยว | มาตรา ๖๘ (๑๒) |
| ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ | มาตรา ๖๘ (๑๑) |
| ๔.๗ การส่งเสริมการฝึกอาชีพและประกอบอาชีพ | มาตรา ๑๖ (๖) |
| ๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน | มาตรา ๑๖ (๗) |

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม
จุดแข็ง (Strength) ได้แก่

- ๑) องค์กรมีการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่างๆ

จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่

- ๑) ในพื้นที่ยังไม่มีตลาดที่มีมาตรฐาน
- ๒) ไม่มีแหล่งส่งเสริมการขายหรือแสดงสินค้า

โอกาส (Opportunity) ได้แก่

- ๑) ได้รับความร่วมมือจากผู้นำในพื้นที่ และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

อุปสรรค (Threat) ได้แก่

- ๑) ในพื้นที่มีกลุ่มอาชีพ ไม่หลากหลาย ตลอดจนมีกลุ่มจำกัด ไม่มีผู้นำด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านงาน
การตลาดเพื่อส่งเสริมรายได้ให้แก่สมาชิกในกลุ่ม

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรการ ๖๗ (๗)

๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ มาตรการ ๖๗ (๒)

รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ มาตรการ ๑๗ (๑๒)

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติฯ

จุดแข็ง (Strength) ได้แก่

- ๑) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการคุ้มครอง รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒) ผู้นำในพื้นที่ให้ความร่วมมือเกี่ยวกับการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่

จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่

- ๑) องค์กรไม่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมหลัก

โอกาส (Opportunity) ได้แก่

- ๑) ได้รับความร่วมมือจากผู้นำในพื้นที่ และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

อุปสรรค (Threat) ได้แก่

- ๑) การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเกี่ยวกับการทิ้งขยะและการใช้วัสดุทางธรรมชาติยังเป็นอุปสรรคในความร่วมมือ
- ๒) ประชาชนยังต้องพึ่งพิงวัสดุจากพลาสติก จากร้านสะดวกซื้ออยู่อย่างต่อเนื่อง

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๖.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรการ ๔๕ (๓)

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ มาตรการ ๖๗ (๙)

๖.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน มาตรการ ๑๖ (๑๖)

๖.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรการ ๑๗ (๓)

๖.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรการ ๑๗ (๑๖)

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี จุดแข็ง (Strength) ได้แก่

๑) ผู้บริหารมีนโยบายในการบริหารงานท้องถิ่นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

๒) บุคลากรในหน่วยงานเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลระดับหนึ่ง จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่

๑) มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานภารกิจ

โอกาส (Opportunity) ได้แก่

๑) ในพื้นที่อำเภอบางคนที่ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการทำงานร่วมกันเป็นประจำและต่อเนื่อง

อุปสรรค (Threat) ได้แก่

๑) งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีข้อจำกัด และจำนวนจำกัด ทำให้ไม่สามารถจัดกิจกรรมภารกิจ ตามที่ได้กำหนดและตามความต้องการของประชาชนไม่อย่างเต็มที่

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาของ องค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลบางพรมเป็นหลัก ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผน ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น เป็นสำคัญ

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพรม เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนใน การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วน ตำบลบางพรม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบางพรมจะ สมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดการตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจใน แนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างทั่วถึง องค์การบริหารส่วนตำบลบางพรม ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการ พัฒนาในทุกกลุ่มวัยของประชากร นอกจากนั้นยังเน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และ พัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้าน การพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดย ส่วนรวม

ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบล จะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การส่งเสริมฟื้นฟู ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและจารีตประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม (ก.อบต.จังหวัด) ได้กำหนดขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม เป็นประเภท สามัญ ตามประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ โดยกำหนดแบ่งไว้ จำนวน ๑ สำนัก ๑ หน่วยตรวจสอบ ๔ กอง ประกอบด้วย สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม หน่วยตรวจสอบภายใน และกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง โดยมีพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ดังนี้

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		จำนวน ๑ อัตรာ
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		จำนวน ๑ อัตรา
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	มีอัตรากำลัง	
พนักงานส่วนตำบล		จำนวน ๕ อัตรา
ลูกจ้างประจำ		จำนวน ๑ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ		จำนวน ๒ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป		จำนวน ๒ อัตรา
กองคลัง	มีอัตรากำลัง	
พนักงานส่วนตำบล		จำนวน ๔ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ		จำนวน ๒ อัตรา
กองช่าง	มีอัตรากำลัง	
พนักงานส่วนตำบล		จำนวน ๒ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ		จำนวน ๑ อัตรา
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	มีอัตรากำลัง	
พนักงานส่วนตำบล		จำนวน ๑ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ		จำนวน ๑ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป		จำนวน ๒ อัตรา
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	มีอัตรากำลัง	
พนักงานส่วนตำบล		จำนวน ๒ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ		จำนวน ๑ อัตรา
หน่วยตรวจสอบภายใน	มีอัตรากำลัง	
พนักงานส่วนตำบล		จำนวน ๑ อัตรา

โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น ตลอดจนองค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม เห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นกองต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานบริหารงานคลัง ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานบริหารงานคลัง ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณสุขโรค ๓.๔ งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณสุขโรค ๓.๔ งานผังเมือง	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข ๔.๒ งานบริการสิ่งแวดล้อม ๔.๓ งานป้องกันและควบคุมโรค ๔.๔ งานบริการสาธารณสุข ๔.๕ งานรักษาความสะอาด	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข ๔.๒ งานบริการสิ่งแวดล้อม ๔.๓ งานป้องกันและควบคุมโรค ๔.๔ งานบริการสาธารณสุข ๔.๕ งานรักษาความสะอาด	
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๓ งานการศึกษานอกระบบและ ตามอัธยาศัย	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๓ งานการศึกษานอกระบบและ ตามอัธยาศัย	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบการบริหารจัดการด้าน งบประมาณ การเงิน และบัญชี พัสดุ	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบการบริหารจัดการด้าน งบประมาณ การเงิน และบัญชี พัสดุ	

เมื่อเทียบภารกิจและปริมาณงานในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภารกิจที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม จึงมีความเหมาะสม

บทศึกษาวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่ง (Benchmarking)

ที่	ส่วนราชการ	อบต. โรงหีบ	อบต. บางคนที	อบต. กระดังงา	อบต. บางพรหม
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑
	รวม	๒	๒	๒	๒
๓	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล				
	พนักงานส่วนตำบล				๕
	ลูกจ้างประจำ				๑
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				๒
	พนักงานจ้างทั่วไป				๒
	รวม				๑๐
๔	กองคลัง				
	พนักงานส่วนตำบล				๔
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				๒
	รวม				๖
๕	กองช่าง				
	พนักงานส่วนตำบล				๒
	รวม				๒
๖	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม				
	พนักงานส่วนตำบล				๑
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				๑
	พนักงานจ้างทั่วไป				๒
	รวม				๔
๗	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม				
	พนักงานส่วนตำบล				๑
	พนักงานครู				๑
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				๑
	รวม				๓
๘	หน่วยตรวจสอบภายใน				
	พนักงานส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑
	รวม	๑	๑	๑	๑
	รวมทั้งสิ้น				๒๘

ที่	งบประมาณตามข้อบัญญัติฯ	อบต. โรงหีบ	อบต. บางคนที	อบต. กระดังงา	อบต. บางพรหม
๑	งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖				๒๗,๑๘๓.๐๐

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามโครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลบางพรม ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพรม อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ เจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (ต่อ) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ เจ้าพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด ตำแหน่ง ใหม่ (การ สรรหา ตำแหน่ง กระทำได้ เมื่อได้รับ การจัดสรร งบฯ จาก สำนักงบบฯ แล้ว

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ต่อ)								
ครู อันดับ คศ.๒ วิทยฐานะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๓๒	๓๒	๓๒	๓๒	-	-	-	

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ เห็นควรกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลตามความเหมาะสม และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ดังนี้

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน
- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ คน

๒. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (ว่าง) แบ่งงานออกเป็น ๖ งาน โดยมีผู้รับผิดชอบในปฏิบัติงาน ดังนี้

๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน

- นักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ
ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ คน
- ภารโรง จำนวน ๑ คน
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ คน
- พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงาน จำนวน ๒ คน

๒.๒ งานนโยบายและแผน มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ คน

๒.๓ งานสวัสดิการสังคม มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน

- นักพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ คน
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ คน

๒.๔ งานนิติการ ยังไม่มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน

๒.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ยังไม่มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน

๒.๖ งานการเจ้าหน้าที่ มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน

- นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ว่าง) จำนวน ๑ คน

๓. กองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) แบ่งงานออกเป็น ๔ งาน โดยมีผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ดังนี้

- ๓.๑ งานการเงินและบัญชี มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน
- นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ คน
- ๓.๒ งานบริหารงานคลัง มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน
พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ คน
- ๓.๓ งานพัฒนารายได้ มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ คน
- ๓.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน
- นักวิชาการพัสดุ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ว่าง) จำนวน ๑ คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ คน

๔. กองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) แบ่งงานออกเป็น ๔ งาน โดยมีผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ดังนี้

- ๔.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง
- นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ว่าง) จำนวน ๑ คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ คน
- ๔.๒ งานควบคุมอาคาร ไม่มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน
- ๔.๓ งานสาธารณสุขโรค ไม่มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน
- ๔.๔ งานผังเมือง ไม่มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน

๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (ว่าง) แบ่งงานออกเป็น ๕ งาน โดยมีผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ดังนี้

- ๕.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข ไม่มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน
- ๕.๒ งานบริการสิ่งแวดล้อม ไม่มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน
- ๕.๓ งานป้องกันและควบคุมโรค ไม่มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน
- ๕.๔ งานบริการสาธารณสุข ไม่มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน
- ๕.๕ งานรักษาความสะอาด มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน
พนักงานจ้างตามภารกิจ
- เจ้าพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ คน

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานประจำรถขยะ

จำนวน ๒ คน

๖. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (ว่าง)
 แบ่งงานออกเป็น ๓ งาน โดยมีผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ดังนี้

๖.๑ งานบริหารการศึกษา

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

จำนวน ๑ คน

- ครู อันดับ คศ.๒ วิทย์ฐานะ

จำนวน ๑ คน

- ครูผู้ช่วย ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ

จำนวน ๑ คน

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)

จำนวน ๑ คน

๖.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ไม่มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน

๖.๓ งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ไม่มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ

จำนวน ๑ คน

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น กำหนดตำแหน่งใหม่

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๑	๒	๓	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๒๘,๔๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๖๔๐	๒๑,๐๐๐	๒๑,๖๐๐	๘๑๗,๐๘๐	๘๓๘,๐๘๐	๘๕๙,๖๘๐	(๕๓,๒๓๐)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๙,๓๒๐	๔๙๗,๕๖๐	(๓๙,๖๘๐)
สำนักปลัด																			
๓	หน.สพ. อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	(๒๘,๐๓๐)
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๓๓,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	(๑๙,๔๘๐)
๘	นิติกร	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๔๘๗,๓๒๐	๖๐๗,๓๒๐	ว่าง
ลูกจ้างประจำ																			
๙	ภารโรง	-	๑	๑	๒๓๒,๙๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๕๖๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๔๘,๑๖๐	๒๕๕,๗๒๐	(๑๙,๔๑๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)																			
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๐,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๗๗,๖๐๐	๑๘๔,๘๐๐	๑๙๒,๒๔๐	(๑๕,๒๓๐)
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๕๓,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๕๙,๙๖๐	๑๖๖,๔๔๐	๑๗๓,๑๖๐	(๑๒,๘๑๐)
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๒	คนงาน	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐		๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๓๘,๐๐๐)
รวม/สำนักปลัด																			
			๑๓	๑๐	๓,๘๔๘,๕๖๐	๒๕๒,๐๐๐	๑๓	๑๓	๑๓	๐	๐	๐	๑๒๕,๙๔๐	๒๓๕,๒๒๐	๒๓๗,๗๘๐	๔,๒๒๖,๕๖๐	๔,๔๖๑,๗๒๐	๔,๖๙๙,๕๐๐	
กองคลัง																			
๑๓	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๒๐	๕๙๐,๘๘๐	(๔๑,๕๕๐)
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	(๓๐,๒๒๐)
๑๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๕๒๐	๓๗๕,๙๖๐	๓๘๙,๒๘๐	(๒๘,๕๖๐)
๑๖	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง

๔. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบางพรม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			ตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้อ			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)																			
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๕๙,๑๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๕,๖๐๐	๑๗๒,๓๒๐	๑๗๙,๒๘๐	(๑๓,๒๖๐)
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๕๖,๑๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๒,๔๘๐	๑๖๙,๐๘๐	๑๗๕,๙๒๐	(๑๓,๐๑๐)
รวม/กองคลัง			๖	๕	๑,๘๘๑,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๖	๖	๖	๐	๐	๐	๖๗,๕๖๐	๖๘,๗๖๐	๖๙,๙๖๐	๑,๙๔๘,๖๘๐	๒,๐๑๗,๕๔๐	๒,๐๘๗,๕๐๐	
กองช่าง																			
๑๙	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๐๖,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๘๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๖๕,๙๖๐	๕๘๑,๗๖๐	๕๙๙,๗๖๐	(๔๒,๒๑๐)
๒๐	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)																			
๒๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่าง
รวม/กองช่าง			๓	๓	๙๔๒,๔๒๐	๔๒,๐๐๐	๓	๓	๓	๐	๐	๐	๒๖,๑๖๐	๓๒,๐๔๐	๓๓,๗๘๐	๑,๐๑๐,๕๘๐	๑,๐๕๒,๖๒๐	๑,๐๗๖,๑๐๐	
กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม																			
๒๒	ผอ.กองสาธารณสุขฯ	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๙,๒๒๐	๔๒๒,๘๔๐	๔๓๖,๔๖๐	ว่าง
(นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)																			
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีทักษะ)																			
๒๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๒๔	คนงานประจำรถขยะ	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐		๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๑๘,๐๐๐)
รวม/กองสาธารณสุข			๔	๓	๗๒๒,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	๔	๔	๔	-	-	-	๑๘,๑๘๐	๑๘,๔๒๐	๑๘,๕๖๐	๗๔๒,๕๘๐	๘๐๑,๐๐๐	๘๑๙,๕๔๐	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																			
๒๕	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๙,๒๒๐	๔๒๒,๘๔๐	๔๓๖,๔๖๐	ว่าง
(นักบริหารงานการศึกษา)																			
๒๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น	๑	-	๐		๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	งบกรมจัดสรร
๒๗	ครู	คศ.๒	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบกรมจัดสรร
๒๘	ครูผู้ช่วย	ปค./ชก.	๑	-	๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบกรมจัดสรร

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบางพรม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			ตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน คน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)																			
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทัักษ์ะ)	งบกรมจัดสรร	-	๓	๓๓๒,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-								กรมจัดสรร ๑๑,๐๐๐
		งบ อบต.			๕๙,๘๘๐								๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๖๗,๕๖๐	๗๕,๖๐๐	๘๔,๐๐๐		(๕,๙๙๐)
	รวม/กองการศึกษา			๕	๔๕๓,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๕	๕	๕	+๑	-	-	๒๑,๓๐๐	๒๑,๖๖๐	๒๒,๐๒๐	๕๑๖,๗๘๐	๕๓๘,๔๔๐	๕๖๐,๔๖๐		
หน่วยตรวจสอบภายใน																				
๓๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐		ว่าง
	รวม/หน่วยตรวจสอบภายใน			๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐		
๔	รวมทั้งสิ้น			๓๒	๔,๗๒๙,๐๖๐	๕๒๐,๐๐๐	๓๒	๓๒	๓๒	๐	๐	๐	๖๑๔,๕๖๐	๓๘๘,๑๔๐	๓๙๓,๗๘๐	๘,๘๕๐,๔๐๐	๙,๒๒๘,๕๔๐	๙,๖๒๒,๓๒๐		
๕	ประโยชน์ตอบแทนอื่น ร้อยละ ๑๕															๑,๓๒๖,๐๖๐	๑,๓๘๕,๒๘๑	๑,๔๔๓,๓๔๘		
๖	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรทั้งสิ้น															๑๐,๑๖๖,๕๖๐	๑๐,๖๑๓,๘๒๑	๑๑,๐๖๕,๖๖๘		
๗	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ของงบประมาณ															๓๕,๖๒	๓๕,๔๑	๓๕,๑๗		
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ตั้งไว้				๒๗,๑๘๓,๐๐๐											๒๘,๕๔๒,๑๕๐	๒๙,๙๖๙,๒๕๗.๕๐	๓๑,๔๖๗,๗๒๐.๓๗		
											การประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี บวกเพิ่มปีละ ๕%									

หมายเหตุ

- (๑) คือ เงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ปัจจุบัน
- (๒) คิดจาก ขั้นเงินเดือนของอัตราค่าจ้างเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นค่า คนละ ๑ ขั้นในแต่ละปี) รวมกับ เงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตราค่าจ้างที่จะกำหนดขั้นใหม่
(เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่กำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่กำหนด หาร ๒ คูณ ๑๒)
- (๓) คิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี
- (๔) รวมทั้งหมด
- (๕) คือ ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๑๕% คิดจาก (๔) ในแต่ละปี คูณ ๑๕ หาร ๑๐๐)
- (๖) คิดจาก (๔) + (๕)
- (๗) คิดจาก (๖) หารงบประมาณรายจ่ายประจำปี คูณด้วย ๑๐๐

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง

ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ส่วนที่ ๒

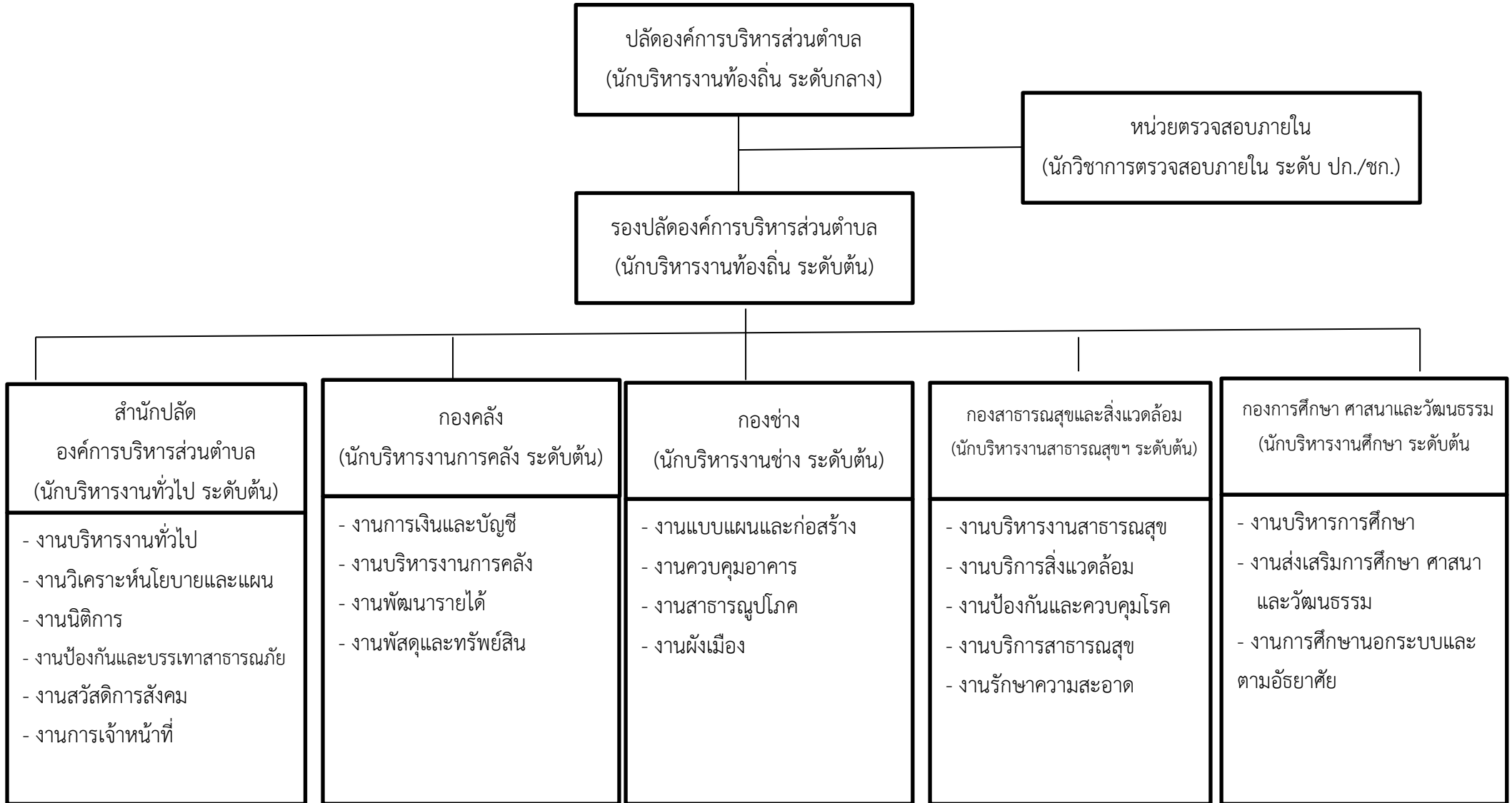


องค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม

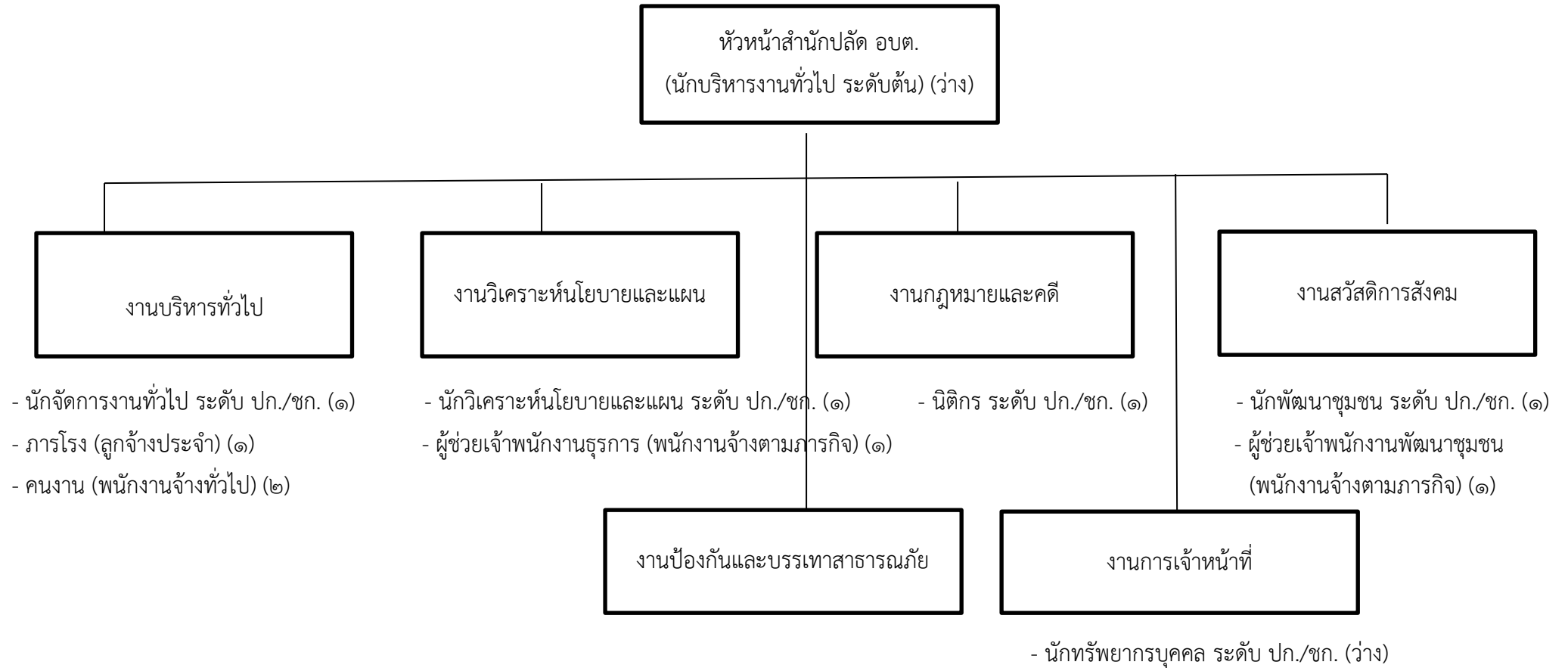
อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม



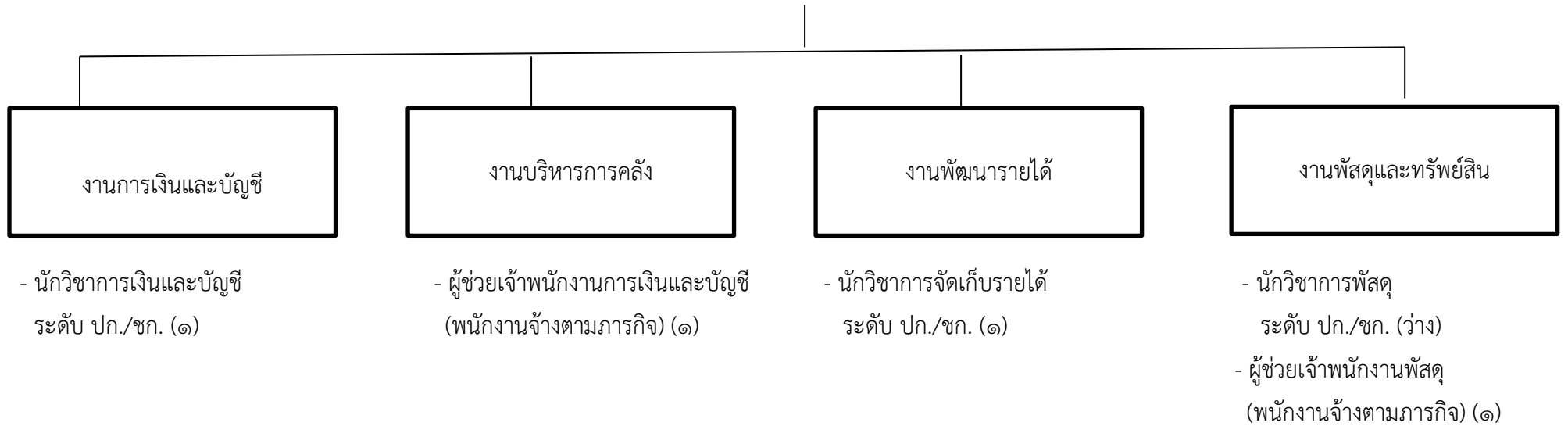
โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			
จำนวน	-	-	๑	๒	๒	-	-	-	-	-	๑	๒	๒

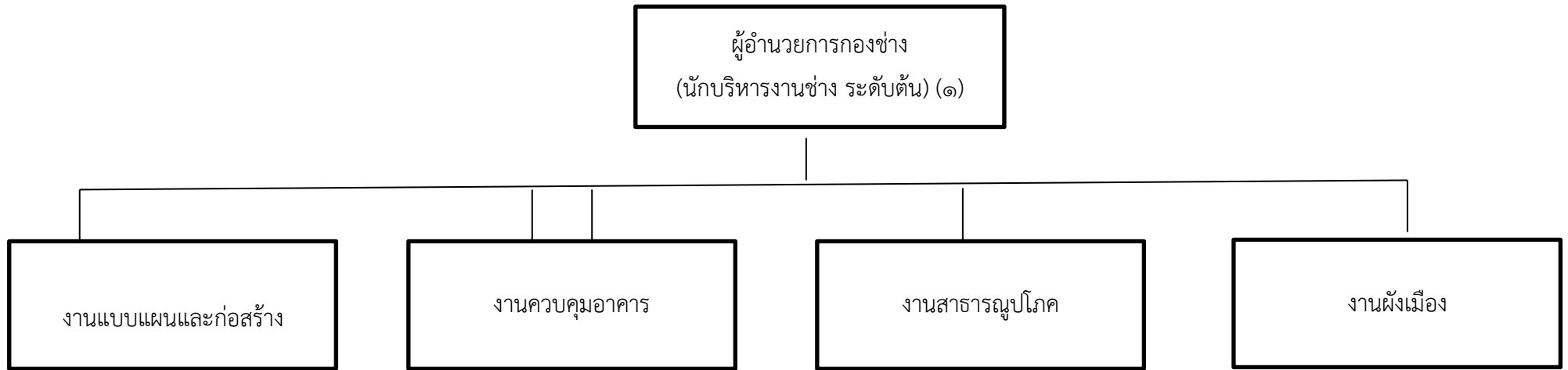
โครงสร้างของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)



ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	
	สูง	กลาง	ต้น	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส				
จำนวน	-	-	๑	๑	๒	-	-	-	-	-	-	-	๒	-

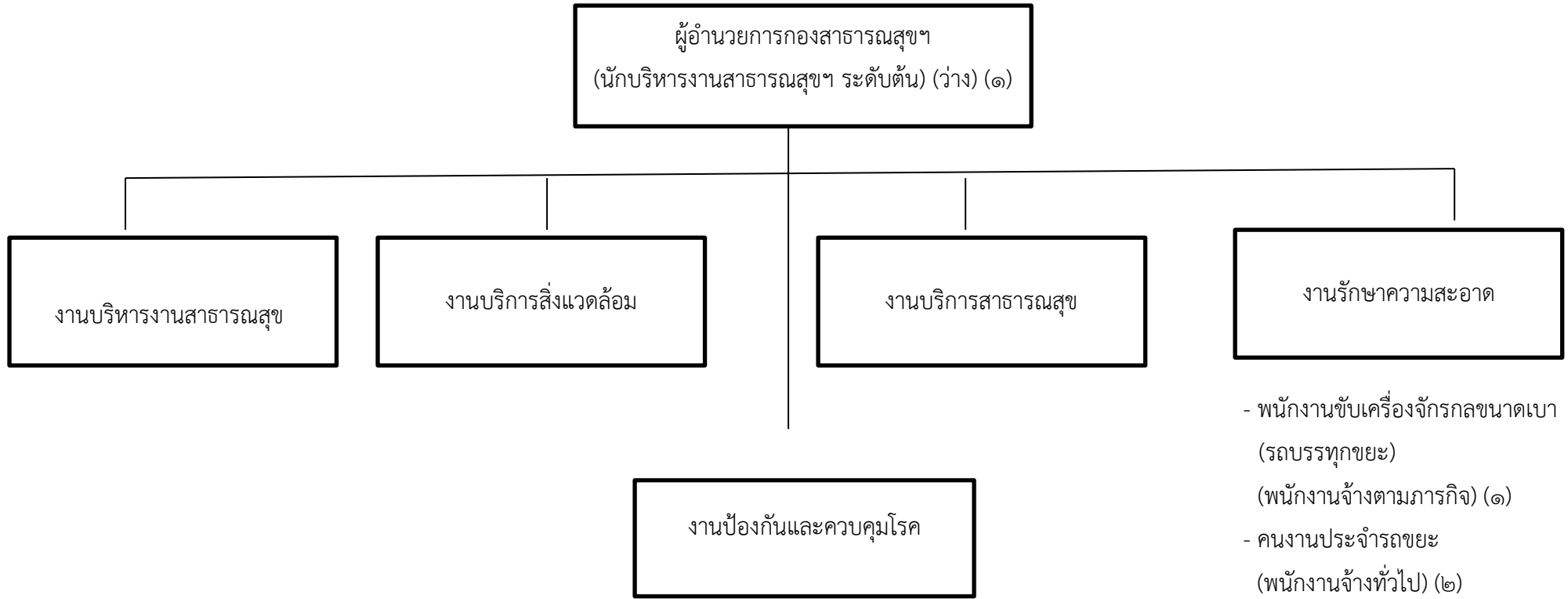
โครงสร้างของกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม



- นายช่างโยธา ระดับ ปง./ชง. (๑) (ว่าง)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (ว่าง)

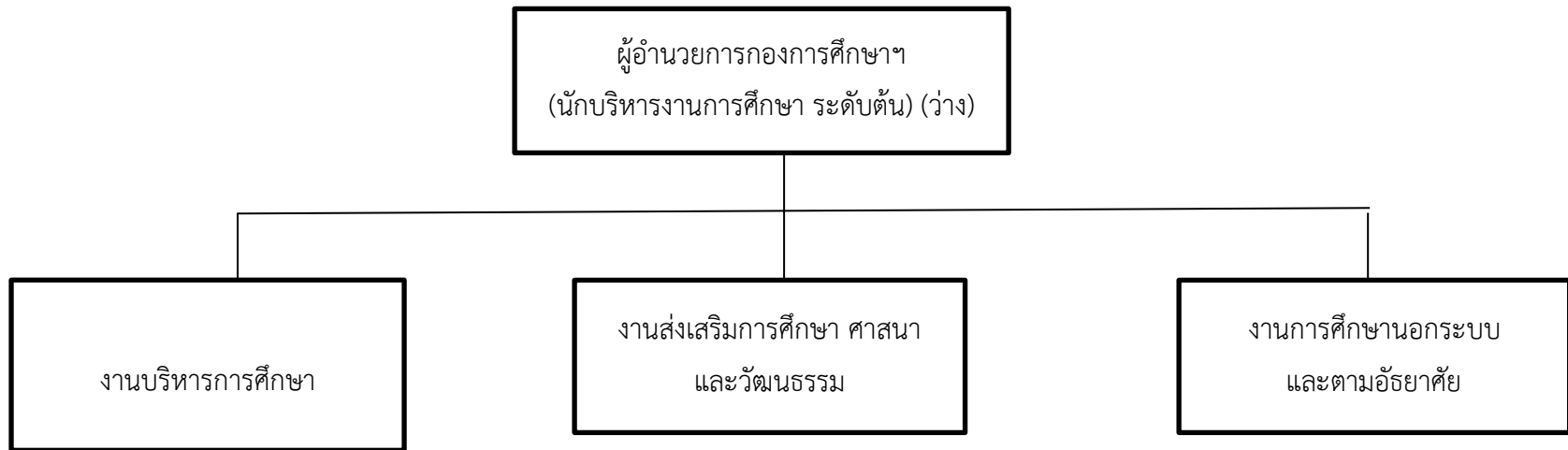
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมองค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๒

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม



- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ว่าง)
- ครู (ค.ศ. ๒) (๑)
- ครูผู้ช่วย ระดับ ปก./ชก. (ว่าง)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู คศ.๒	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	ปฏิบัติการ	ชำนาญ การ	ชำนาญ การพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส				
จำนวน	-	-	๒	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-

โครงสร้างของหน่วยงานตรวจสอบภายในองค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) (ว่าง)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-

**บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม**

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง/ ค่าวิทยฐานะ	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงิน ค่าตอบแทน	
๑	ร้อยตรีประทีป ปานอุทัย	ป.โท	๖๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๖๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๖๒๘,๔๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	
๒	นายยุทธนา พันธุ์บ้านแหลม	ป.ตรี	๖๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๖๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๐	
	สำนักปลัด											
๓	ว่าง	-	๖๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๖๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๐	๐	๐	ว่าง
๔	นางกาญจนา แต่งจันทร์	ป.ตรี	๖๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๖๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๓๖,๓๖๐	๐	๐	
๕	ว่าง	-	๖๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๖๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๐	๐	๐	ว่าง
๖	น.สรริดา กลิ่นจันทร์	ป.ตรี	๖๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ปก.	๖๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก.	๓๕๖,๑๖๐	๐	๐	
๗	น.ส.นันทวัน สวัสดิ์	ป.ตรี	๖๐-๑-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๖๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๒๓๓,๗๖๐	๐	๐	
๘	ว่าง	-	๖๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๖๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๐	๐	๐	ว่าง
	ลูกจ้างประจำ											
๙	นายสำราญ คงนาม	ปวช.	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๒๓๒,๙๒๐	๐	๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๐	น.ส.สรัญญา สกุลน่วม	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๐,๗๖๐	๐	๐	
๑๑	น.ส.น้ำผึ้ง สุป็นราช	ป.ตรี	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	๑๕๓,๗๒๐	๐	๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๒	นายเกษมมงคล มณีวรรณ	ม.ศ.๕	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๒,๐๐๐	
๑๓	นายวรารุณี นุชสำอางค์	อนุ ปริญญา ฯ	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๒,๐๐๐	
	กองคลัง											
๑๔	นางทัศนีย์ ไชยศรี	ป.โท	๖๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๖๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๐	
๑๕	น.ส.กาญจนา สังข์ทอง	ป.ตรี	๖๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๖๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๖๒,๖๔๐	๐	๐	
๑๖	น.ส.อภิญา ฟ้าอ่อน	ป.ตรี	๖๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๖๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๔๙,๓๒๐	๐	๐	
๑๗	ว่าง	-	๖๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	-	-	-	๐	๐	๐	ว่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง/ ค่าวิทยฐานะ	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงิน ค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๘	น.ส.ปนัดดา ปัญญาสิน	ปวท.	-	ผช.จพง.การเงินฯ	-	-	ผช.จพง.การเงินฯ	-	๑๕๙,๑๒๐	๐	๐	
๑๙	น.ส.เบญจมาศ มีสุข	ปวส.	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	๑๕๖,๑๒๐	๐	๐	
	กองช่าง											
๒๐	นายปราโมทย์ เริ่มภักดิ์	ป.ตรี	๖๐-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๖๐-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๕๐๖,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๐	
๒๑	ว่าง	-	๖๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๖๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๐	๐	๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๒	ว่าง	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	๐	๐	๐	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
๒๓	ว่าง	-	๖๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๖๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๐	๐	๐	
๒๔	นายยศภัทร ศรีเดช	ปวส.	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๒๔,๐๐๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๕	นายณัฐกุล น่วมจำนัญ	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๒,๐๐๐	
๒๖	นายศุภกร รูปดี	ป.๖	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๒,๐๐๐	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม											
๒๗	ว่าง	-	๖๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๖๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๐	๐	๐	
๒๘	กำหนดเพิ่ม	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น	๐	๐	๐	(เงินอุดหนุน)
๒๙	น.ส.พิศมัย สุรศิลป์	ป.ตรี	๖๐-๓-๐๘-๒๒๒๑-๔๔๘	ครู	ค.ศ.๒	๖๐-๓-๐๘-๒๒๒๑-๔๔๘	ครู	ค.ศ.๒	๐	๐	๐	(เงินอุดหนุน)
๓๐	ว่าง	-	-	ครูผู้ช่วย	ปก./ชก.	-	-	-	๐	๐	๐	(เงินอุดหนุน)

	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๑	น.ส.ปนัดดา บุโรทกานนท์	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยครู	-	๑๙๑,๘๘๐	๐	๐	เงิน อุดหนุน
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
๓๒	ว่าง	-	๖๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๖๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๐	๐	๐	ว่าง

แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกระดับ ทุกสายงานที่เกี่ยวข้อง ให้ได้รับโอกาสที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู ลูกจ้าง พนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง พนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบล โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่รูปแบบดิจิทัล (๔.๐) ในอนาคตเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีการเปิดเผยความโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือเป็นการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถค้นหา ตรวจสอบการทำงานได้ตลอด และเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระบบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพ และสอดรับประสานงานกัน ไม่ว่าจะ เป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลที่สมัยใหม่ ในการจัดการบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลากหลายช่องทางแบบผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชัน ด้วยโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในรูปแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตนเอง

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 ปรากฏตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต่อไป

เอกสารประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลบางพรม
อำเภอ บางคนที จังหวัด สมุทรสงคราม

ยุบเลิกตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ
(ลูกจ้างประจำ)

บัญชีขอความเห็นชอบกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ยุบเลิกตำแหน่ง หรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล
พนักงานจ้าง ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม

ส่วนราชการ/ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	ข้อกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม หรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการกำหนด และเหตุผลความจำเป็น/จำนวนบุคลากรในส่วนราชการ
<p>สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ๑. เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ) จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>ขอปรับปรุงตำแหน่งในปีงบประมาณ ๒๕๖๗</p>	<p>ขอยุบเลิกตำแหน่ง เนื่องจากปัจจุบันบุคลากรในสังกัดสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบาง คนที ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ อัตราว่าง ๒ อัตรา พนักงานจ้าง ๔ อัตราว่าง - อัตรา ลูกจ้างประจำปี ๑ อัตรา เนื่องจากเจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ) เสียชีวิต จึงขออนุมัติ ดำเนินการยุบเลิกตำแหน่ง</p>

แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม

ลำดับ ที่	ส่วน ราชการ	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล			จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งนี้อยู่ ในแผนอัตรา กำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.อบต.
					ของ อบต. (ที่มี/ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ ที่ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ประจำ /ชั่วคราว)	ของงานนี้ (ประจำ /ชั่วคราว)		
๑	สำนัก ปลัด	เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	๑	เนื่องจากนางสาวอุดมพร อุดมสวัสดิ์ ตำแหน่ง เจ้า พนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ) เสียชีวิต จึงขอยุบเลิก ตำแหน่ง	๑๗/๖	๔/๔	-/๑	-/-	-/-	ไม่มี	

ร้อยตรี



(ประทิน ปานอุทัย)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม



(นายวรพงษ์ วรทัศน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม

แบบขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม

ลำดับ ที่	ส่วน ราชการ	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	ขออนุมัติ	เป็นตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ	เหตุผลและความจำเป็น	ตำแหน่งนี้อยู่ใน แผนอัตรา กำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.อบต.
๑	สำนักปลัด	เจ้าพนักงาน ธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	ยุบเลิก ๑ อัตรา	เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	สำนักปลัด	เนื่องจากนางสาวอุดมพร อุดมสวัสดิ์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงาน ธุรการ (ลูกจ้างประจำ) เสียชีวิต จึงขอยุบเลิกตำแหน่ง	มีอยู่ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	

ร้อยตรี



(ประทิน ปานอุทัย)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม



(นายวรพงษ์ วรทัศน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม

กรอบตำแหน่งของงานที่ขอกำหนดตำแหน่งยิบเล็ก
องค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม
ส่วนราชการ สำนักปลัด งานบริหารทั่วไปมีกรอบตำแหน่ง

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ตำแหน่งนี้ปรากฏอยู่ ในแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี หรือไม่	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	-	เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	มี	ยิบเล็ก ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	๑	ยิบเล็กตำแหน่ง ใน กรอบอัตรากำล้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

ร้อยตรี



ผู้กรอกข้อมูล

(ประทิน ปานอุทัย)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม