

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง



องค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง
อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

หลักการและเหตุผล

1. หลักการและเหตุผล

การบริหารงานบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของผู้บริหารควรทราบ การวางแผนกำลังคนเป็นเทคนิคหนึ่ง ที่สอดคล้องกับการบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและ ยังเป็นการสร้างความชัดเจนให้กับการวางแผนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นในระยะสั้นหรือระยะยาวได้เป็นอย่างดีด้วย การเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความ ยากและท้าทาย โดยอาจจะมีการวางระบบจิตใจที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ หลากหลายอยู่กับองค์กรและสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคนหรือการสูญเสียกำลังคนในองค์กร เนื่องจากจะทำให้ องค์กรขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ควรดำเนินการ ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่าย ด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล บางหลวง โดยให้องค์การบริหารส่วน ตำบลบางหลวง จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบ ของคณะกรรมการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลบาง หลวง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็น กรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวงแต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง วิเคราะห์ ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563) ขึ้น

วัตถุประสงค์

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน
- 2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
- 2.3 เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่
- 2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง
- 2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้เกิดการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวงเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการต่อการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี
- 2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด
- 2.7 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวงมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากร ที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวงที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

การกำหนดจำนวนตำแหน่งต่างๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ควรคำนึงถึงการกำหนดให้มีจำนวนที่เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งมีความจำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยเฉพาะ จะต้องหาวิธีการมาใช้ในการวิเคราะห์ให้เหมาะสมกับลักษณะและประเภทของงาน ดังนั้น การวางแผนอัตรากำลังจึงต้องมีการวิเคราะห์เป็นขั้นเป็นตอนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรอย่างแท้จริง โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบาง - หลวง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไรก็ตามหากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

3.2 การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดปทุมธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความ

รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยใน ส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนด

ระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วน

ท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัด

ประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการ

กำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่

กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไป

อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของ

งบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ใน

การปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดย

สมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคน

มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน

งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่

ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information)

มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้

ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ใน

ปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการ

พิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผล-

ลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้

สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับ

ผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการ

กำหนด/แก้ไขอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของ

ส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจาก

ผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3

ประเด็น ดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สรรบรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานราชการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานราชการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกือบ หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ

นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้อง มีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process RE-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะ เป็น ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ ลดลง

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญ

ที่ตั้งและอาณาเขต องค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง ตั้งอยู่เลขที่ 99 หมู่ที่ 5 ตำบลบางหลวง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี อยู่ทางทิศใต้ของที่ว่าการอำเภอเมืองปทุมธานี มีระยะห่างประมาณ 6 กิโลเมตร และตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของแม่น้ำเจ้าพระยา

อาณาเขต ทิศเหนือ จรด ตำบลบ้านฉาง

ทิศใต้ จรด ตำบลบางเต็อ

ทิศตะวันออก จรด เทศบาลตำบลบางหลวง ตำบลบางหลวง

ทิศตะวันตก จรด ตำบลคูบางหลวง อำเภอลาดหลุมแก้ว

จังหวัดปทุมธานี

มีเนื้อที่ 14.61 ตารางกิโลเมตร หรือ ประมาณ 9,131.25 ไร่ 100 ตารางวา

ลักษณะภูมิประเทศ

ตำบลบางหลวง ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม มีลำคลองหลายสาย พื้นที่ใช้ในการประกอบอาชีพการเกษตรเป็นส่วนใหญ่

สภาพทางเศรษฐกิจ

- ประชากรส่วนใหญ่ของตำบลบางหลวง ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพกสิกรรม เช่น การทำนา ปลูกข้าว ทำสวนผัก และการรับจ้าง
- รับจ้าง มีการเพิ่มอัตราการหางานรับจ้างมากยิ่งขึ้น ประกอบกับงานด้านอุตสาหกรรมได้ขยายตัวมาก ตลาดแรงงานเปิดกว้าง ส่วนใหญ่หางานรับจ้างด้านการใช้แรงงานก่อสร้าง งานฝีมือ ลูกจ้างบริษัท/โรงงาน และงานรับจ้างตามร้านค้า/ร้านอาหารทั่วไป

สภาพทางสังคม

การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 2 แห่ง
 1. โรงเรียนวัดราษฎร์ศรัทธาทำ ตั้งอยู่ที่หมู่ 6 บ้านทำนบกคลองบางโพธิ์ (เป็นโรงเรียนระดับชั้น อนุบาล - ม.3)
 2. โรงเรียนกาญจนาภิเษกสมโภชน์ ตั้งอยู่ที่หมู่ 2 บ้านคลองบางหลวง (เป็นโรงเรียนระดับชั้น อนุบาล - ป.6)
- โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 1 แห่ง

1. โรงเรียนวัดราษฎร์ศรัทธาทำ ตั้งอยู่ที่หมู่ 6 บ้านท่านบคลองบางโพธิ์
(เป็นโรงเรียนระดับชั้น อนุบาล - ป.6)

- ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน จำนวน 1 แห่ง
ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน ตั้งอยู่ที่หมู่ 5 ตำบลบางหลวง
(ใช้พื้นที่ทำการ อบต.บางหลวง)
- ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการเกษตร จำนวน 1 แห่ง
ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการเกษตร ตั้งอยู่ที่หมู่ 5 ตำบลบางหลวง
(ด้านหน้าทางเข้าทำการ อบต.บางหลวง)
- ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำนวน 1 แห่ง
ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ 1 บ้านท่านบคลองบางหลวง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 1 แห่ง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.บางหลวง ตั้งอยู่ที่หมู่ 5 บ้านคลองบางโพธิ์ใต้
(ข้างที่ทำการ อบต.บางหลวง)

สถานีอนามัย

สถานีอนามัยบางหลวง ตั้งอยู่ที่หมู่ 6 บ้านท่านบคลองบางโพธิ์ใต้ ตำบลบางหลวง อำเภอบางหลวง จังหวัดปทุมธานี

สถาบันและองค์กรศาสนา

- วัด จำนวน 1 แห่ง
 1. วัดราษฎร์ศรัทธาทำ ตั้งอยู่หมู่ที่ 6 บ้านท่านบคลองบางโพธิ์ใต้
 - ศาลเจ้า จำนวน 1 แห่ง
 1. ศาลเจ้าแป๊ะกง ตั้งอยู่หมู่ที่ 2 บ้านคลองบางหลวง

จำนวนหมู่บ้าน

จำนวนหมู่บ้านในเขตตำบลบางหลวง มีจำนวน 6 หมู่บ้าน ประกอบด้วย

- จำนวนหมู่บ้านในเขต อบต. เต็มทั้งหมู่บ้าน 4 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 1 , 5 , 6 และ 7
 - จำนวนหมู่บ้านในเขต อบต. เต็มบางส่วน 2 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 2 และ 4
- หมู่ที่ 1 บ้านท่านบคลองบางหลวง
หมู่ที่ 2 บ้านคลองบางหลวง
หมู่ที่ 4 บ้านคลองบางโพธิ์
หมู่ที่ 5 บ้านคลองบางโพธิ์ ใต้

หมู่ที่ 6 บ้านท่าบคลองบางโพธิ์

หมู่ที่ 7 บ้านปลายคลองบางโพธิ์ใต้

ประชากร

3.1 ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

จำนวนชุมชน 6 ชุมชน

ชุมชนที่	ชื่อชุมชน	จำนวนครัวเรือน	หญิง	ชาย
1	1	113 ครัวเรือน	219 คน	224 คน
2	2	1,152 ครัวเรือน	1,075 คน	944 คน
3	4	36 ครัวเรือน	60 คน	55 คน
4	5	721 ครัวเรือน	1,169 คน	1,098 คน
5	6	324 ครัวเรือน	489 คน	418 คน
6	7	138 ครัวเรือน	238 คน	238 คน

ช่วงอายุและจำนวนประชากร

อบต.บางหลวง	หญิง	ชาย	หมายเหตุ
จำนวนประชากรเยาวชน	644 คน	637 คน	อายุต่ำกว่า 18 ปี
จำนวนประชากร	2,152 คน	1,989 คน	อายุ 18-60 ปี
จำนวนประชากรผู้สูงอายุ	451 คน	288 คน	อายุมากกว่า 60 ปี
รวม	3,247 คน	2,914 คน	ทั้งสิ้น 6,161 คน

การบริการพื้นฐาน

การคมนาคม

ทางเชื่อมระหว่างตำบลกับหมู่บ้านเป็นถนนคอนกรีตและถนนลาดยาง ดังนี้

ถนนภายในเขต อบต.บางหลวง

1. ถนนคลองบางหลวง
2. ถนนคลองระแวง
3. ถนนคลองกำนันเอี่ยม
4. ถนนคลองซุดใหม่
5. ถนนคลองหมูใหม่
6. ถนนคลองยายลูก
7. ถนนคลองบางโพธิ์ใต้
8. ถนนซอยสุวิมล
9. ถนนคลองลาดขวาง

ถนนเชื่อมต่อ

1. ถนนซอยสุวิมล เชื่อมต่อ ถนนสายปทุม - กรุงเทพฯ
2. ถนนคลองซุดใหม่ เชื่อมต่อ ถนนสายบางบัวทอง
3. ถนนคลองหลวง เชื่อมต่อ ถนนลาดหลุมแก้ว

การไฟฟ้า (แสดงถึงจำนวนหมู่บ้านที่ไฟฟ้าเข้าถึงและจำนวนประชากรที่ใช้ไฟฟ้า) มีไฟฟ้าใช้ครบทุกหมู่บ้าน จำนวน 6 หมู่บ้าน คือ

หมู่ที่ 1 จำนวน	113 หลังคาเรือน
หมู่ที่ 2 จำนวน	1,152 หลังคาเรือน
หมู่ที่ 4 จำนวน	36 หลังคาเรือน
หมู่ที่ 5 จำนวน	721 หลังคาเรือน
หมู่ที่ 6 จำนวน	324 หลังคาเรือน
หมู่ที่ 7 จำนวน	138 หลังคาเรือน

แหล่งน้ำธรรมชาติ

ลำคลอง 8 สาย คือ

1. คลองบางหลวง
2. คลองระแวง

3. คลองลาดขวาง
4. คลองโยธาธิการ
5. คลองกำนันเอี่ยม
6. คลองชุดใหม่
7. คลองหมู่ใหญ่
8. คลองยายลูก

ศักยภาพของชุมชนและพื้นที่

การรวมกลุ่มของประชาชน

จำนวนกลุ่มทุกประเภท 29 กลุ่ม แยกเป็น

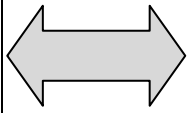
- กลุ่มออมทรัพย์ 1 กลุ่ม
- กลุ่มกองทุนพัฒนาสาธารณสุข 6 กลุ่ม
- กลุ่มคณะกรรมการเยาวชนหมู่บ้าน 6 กลุ่ม
- กลุ่มคณะกรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้าน 6 กลุ่ม
- กลุ่มส่งเสริมอาชีพเศรษฐกิจชุมชน 4 กลุ่ม (กองทุนหมู่บ้านๆ ละ 100,000 บาท)
- กลุ่มกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ พ.ศ.2544 6 กลุ่ม

จุดเด่นของพื้นที่

ตำบลบางหลวงมีพื้นที่เป็นทุ่งเกษตรกรรม

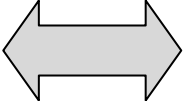
วิเคราะห์สภาพปัญหาจากความจำเป็นขั้นพื้นฐานและความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตราค่าถัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาจากความจำเป็นขั้นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนเป็นสำคัญ โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ตามความเหมาะสม ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)	SWOT ANALYSIS	จุดอ่อน (Weakness=W)
<ol style="list-style-type: none"> 1. ราษฎรในชุมชนไม่หนาแน่นส่วนมากเป็นคนในพื้นที่สะดวกในการติดต่อประสานงานในการทำโครงการและกิจกรรม 2. ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง 3. บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในบริบท/สภาพแวดล้อมของท้องถิ่นเป็นอย่างดี 4. การร่วมมือกันของภาคประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี 	<p>ภายใน</p> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. องค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง เป็นองค์กรขนาดเล็ก ยังมีรายได้น้อยงบประมาณมีจำกัดเมื่อเทียบกับปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ 2. ขาดบุคลากรที่มีทักษะ ความชำนาญเฉพาะด้าน 3. บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในกฎระเบียบ และข้อปฏิบัติต่างๆ 4. งบประมาณยังไม่เพียงพอต่อการพัฒนาด้าน

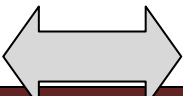
แผนอัตราค่าถัง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

และเข้าใจบทบาทภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล		ทรัพยากรบุคคล 5. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
โอกาส (Opportunity=O)	SWOT ANALYSIS	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)
<ol style="list-style-type: none"> การพัฒนาและส่งเสริมผลผลิตทางการเกษตร พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการกระจายอำนาจการบริหารให้ท้องถิ่นดำเนินการเอง ตามที่กฎหมายและระเบียบกำหนด รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ฟื้นฟู เผยแพร่ และถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาระบบสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุน “โครงการเศรษฐกิจพอเพียง” ตามแนวพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ฯ รัฐบาลมีนโยบายให้ความสำคัญกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด 	<p>ภายนอก</p> 	<ol style="list-style-type: none"> สถานการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น สถานการณ์ทางการเมืองส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น การเปลี่ยนรัฐบาลทำให้นโยบายเปลี่ยนแปลง และไม่ต่อเนื่อง ชุมชนและประชาชนขาดการร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลืมนึกถึงรากฐานทางวัฒนธรรมที่มีอยู่ และหันไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคทางวัตถุมากกว่าจิตใจ


การวิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง แยกเป็นรายด้าน ดังนี้

4.1 ด้านปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน


จุดแข็ง (Strengths)	SWOT ANALYSIS	จุดอ่อน (Weakness=W)
1. ผู้บริหารให้ความสำคัญ ต่อภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐานและจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาพื้นที่เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็น	<p>ภายใน</p> 	<ol style="list-style-type: none"> การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก ไม่มีไฟฟ้าสาธารณะ ไม่มีการจัดการขยะมูลฝอยและระบบน้ำเสีย

แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563)

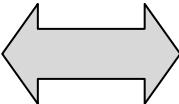

ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

หลัก 2. พื้นที่เหมาะสมแก่การส่งเสริมการท่องเที่ยว		4. ความผันผวนในราคาผลผลิตทางการเกษตร
โอกาส (Opportunity=O)	SWOT ANALYSIS	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)
1. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ท้องถิ่น 2. การเจริญเติบโตในด้านผลผลิตทางการเกษตร 3. ระบบเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทต่อการปฏิบัติงานทุกภาคส่วนของรัฐ	ภายนอก 	1. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้า 2. มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก

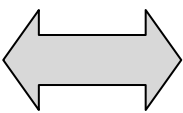
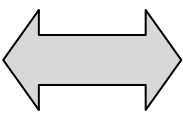
4.2 ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strengths)	SWOT ANALYSIS	จุดอ่อน (Weakness=W)
1. การเจริญเติบโตทางด้านผลผลิตทางการเกษตร 2. เอกลักษณ์ของท้องถิ่น เป็นจุดขายเชิงอนุรักษ์ 3. การประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกร 4. หน่วยงานภาครัฐเข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมด้านผลผลิตทางการเกษตร	ภายใน 	1. เกิดการเปลี่ยนแปลงของราคาสินค้ามีการผันผวนตลอดเวลาทำให้เกิดผลกระทบในด้านต่าง ๆ เช่น การครองชีพ 2. รายได้ไม่เพียงพอต่อการบริการที่จะเอื้ออำนวยประโยชน์ให้แก่ประชาชน 3. ประชาชนไม่มีเอกสารสิทธิในที่ดินทำกิน ปัญหาความยากจน หนี้สิน มากมาย
โอกาส (Opportunity=O)	SWOT ANALYSIS	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)
1. หน่วยงานภาครัฐเข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมการท่องเที่ยว 2. มีผู้ประกอบการเข้ามาลงทุนด้านการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น	ภายนอก 	1. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ 2. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน 3. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผลทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว 4. เขตพื้นที่บางส่วนอยู่ในความรับผิดชอบของอุทยานแห่งชาติ ทำให้ยากต่อการบริหารจัดการ

4.3 ด้านสังคม

จุดแข็ง (Strengths)	SWOT ANALYSIS	จุดอ่อน (Weakness=W)
<ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง 2. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มีเจตนารมณ์การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้เป็นคนดี มีปัญญาสามารถอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข 3. การบริหารแบบบูรณาการทำให้เกิดการประสานงาน บูรณาการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากขึ้น 4. รัฐบาลมีนโยบายป้องกันและแก้ไขปัญหาอาเสพติด 5. จัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา งานประเพณีประจำปี ฯลฯ 6. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอยู่ในเขตพื้นที่ 7. มีโรงเรียนระดับประถม มัธยม ขยายโอกาส 8. รัฐบาลมีนโยบายในการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ 9. มีกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น 	<p>ภายใน</p> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เยาวชนได้รับการศึกษาน้อย 2. ปัญหาการว่างงาน ความยากจน ทำให้เกิดหนี้สินและเป็นหนี้ในที่สุด 3. การใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานยังมีน้อย มีงบประมาณค่อนข้างจำกัด 4. ชุมชนขาดความเข้มแข็ง ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน
โอกาส (Opportunity=O)	SWOT ANALYSIS	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)
<ol style="list-style-type: none"> 1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม 2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด โอกาสที่จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก 3. อบต.มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล 4. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี 	<p>ภายนอก</p> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ 2. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย 3. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว 4. ประชาชนได้รับการศึกษาน้อย ทำให้เกิดปัญหาการว่างงาน ขาดการปราบปรามยาเสพติดที่กำลังคุกคามอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง 5. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

4.4 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths)	SWOT ANALYSIS	จุดอ่อน (Weakness=W)
<ol style="list-style-type: none"> ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการใช้ปุ๋ยชีวภาพและปุ๋ยอินทรีย์ท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนให้ความสำคัญในการกำกับการดูแลสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในใช้ปุ๋ยชีวภาพและปุ๋ยอินทรีย์ ผู้อุปโภคบริโภคปลอดภัยจากสารเคมีตกค้าง 	<p>ภายใน</p> 	<ol style="list-style-type: none"> ประชาชนให้ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด บุคลากรมีจำนวนน้อยและไม่มีความรู้ ขาดประสบการณ์ในการให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้และผลิตปุ๋ยชีวภาพ และปุ๋ยอินทรีย์ ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างจริงจังและต่อเนื่องในใช้ปุ๋ยชีวภาพ และปุ๋ยอินทรีย์
โอกาส (Opportunity=O)	SWOT ANALYSIS	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)
<ol style="list-style-type: none"> การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด ตามนโยบายของรัฐบาล แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดให้ความสำคัญในเรื่องการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การรณรงค์ให้เป็นพื้นที่สีเขียว มีการส่งเสริมการปลูกต้นไม้ มีสวนสาธารณะให้ประชาชนได้พักผ่อนหย่อนใจ มีระบบกำจัดขยะ และการสร้างจิตสำนึกในการลดปริมาณขยะ มีระบบการจัดเก็บ การกำจัดขยะที่ได้มาตรฐาน 	<p>ภายนอก</p> 	<ol style="list-style-type: none"> การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมความต่อเนื่อง ทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม ประชาชนให้ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมไม่เป็นไปตามเป้าหมาย สถานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อระบบการกำจัดขยะมูลฝอย ขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านในการขับเคลื่อน

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวงมีความครบถ้วนสามารถดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ว่ามีปัญหาอะไร และมีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหา

1. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - เส้นทางคมนาคมภายในตำบลบางหลวงมีสภาพชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อ
 - มีน้ำท่วมขังภายในซอยและแหล่งชุมชน
 - ไฟฟ้าสาธารณะ ไฟส่องสว่างยังไม่เพียงพอ
 - น้ำประปายังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
 - ขาดแคลนน้ำสำหรับทำการเกษตร
2. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ
 - ขาดโอกาสในการเลือกประกอบอาชีพ
 - ประชาชนมีรายได้น้อย
 - ขาดเงินลงทุน และแหล่งเงินทุนมีน้อยเมื่อเทียบกับความต้องการของประชาชน
3. ปัญหาด้านสังคม
 - การระบาดของยาเสพติดภายในตำบล
 - ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมไม่ได้รับโอกาสและความเอาใจใส่เท่าที่ควร
4. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร
 - ประชาชนทั่วไปยังไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเท่าที่ควร
 - ขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ที่มันสมัยในการปฏิบัติงาน
 - บุคลากรมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ

- ขาดการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร
- 5. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
 - ขาดจิตสำนึกในการรักษา ป้องกันละพิษสิ่งแวดล้อม
 - เกิดการพังทลายของตลิ่ง เนื่องจากน้ำกัดเซาะ
- 6. ปัญหาด้านสาธารณสุข
 - ประชาชนยังไม่ให้ความสำคัญกับงานด้านสาธารณสุขเท่าที่ควร
 - ขาดอุปกรณ์ทางการแพทย์และเวชภัณฑ์
 - โรคติดต่อจากสัตว์นำโรค เช่น ยุง
- 7. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
 - เยาวชนรุ่นใหม่ขาดความสนใจในด้านศาสนาวัฒนธรรม
 - เยาวชนรุ่นใหม่ขาดความสนใจในด้านวัฒนธรรม
 - วัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวัน

ความต้องการของประชาชน

1. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - ขุดลอกคลอง ,วางท่อระบายน้ำ
 - ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะและขยายเขตไฟฟ้าเพิ่มขึ้น
 - ปรับปรุงซ่อมแซมถนน และปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
 - ก่อสร้างถนนให้เพียงพอเพื่อใช้สัญจร และขนพืชผลการเกษตร
 - ก่อสร้างสถานที่เล่นกีฬา และอุปกรณ์ออกกำลังกาย
2. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ
 - จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
 - ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
 - สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
 - ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
3. ความต้องการด้านน้ำกิน-น้ำใช้
 - ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
 - ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
4. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน

- จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
 - จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านต่างๆ
5. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ
- รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
 - ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
6. ความต้องการสาธารณสุข และอนามัย
- ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
 - ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
7. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต
- ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
 - ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
 - ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ
 - ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ที่	ด้าน	สภาพปัญหาและความต้องการ	สถานที่	หมายเหตุ
1	ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	1. เส้นทางคมนาคมภายในตำบลบางเส้นทาง มีสภาพชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อ 2. มีน้ำท่วมขังภายในซอยและแหล่งชุมชน 3. ไฟฟ้าสาธารณะ ไฟส่องสว่างยังไม่เพียงพอ 4. น้ำประปายังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน	หมู่ที่ 1 , หมู่ที่ 5 และ หมู่ที่ 4 หมู่ที่ 5 หมู่ที่ 1 และหมู่ที่ 5 หมู่ที่ 4 และหมู่ที่ 5	
2	ด้านเศรษฐกิจ	1. ขาดโอกาสในการเลือกประกอบอาชีพ 2. ประชาชนมีรายได้น้อย 3. ขาดเงินลงทุน และแหล่งเงินทุนมีน้อยเมื่อเทียบกับความต้องการของประชาชน	ทุกหมู่บ้าน ทุกหมู่บ้าน ทุกหมู่บ้าน	

3	ด้านสาธารณสุข	<ol style="list-style-type: none"> 1. ประชาชนยังไม่ให้ความสำคัญกับงานสาธารณสุขเท่าที่ควร 2. ขาดอุปกรณ์ทางการแพทย์และเวชภัณฑ์ 3. โรคติดต่อจากสัตว์นำโรค เช่น ยุง 	หมู่ที่ 1 ,หมู่ที่ 2 ,หมู่ที่ 5 และหมู่ที่ 6 ทุกหมู่บ้าน ทุกหมู่บ้าน	
4	ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. เยาวชนรุ่นใหม่ขาดความสนใจในด้านศาสนาวัฒนธรรม 2. เยาวชนรุ่นใหม่ขาดความสนใจในด้านวัฒนธรรม 3. วัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวัน 	ทุกหมู่บ้าน ทุกหมู่บ้าน ทุกหมู่บ้าน	
5	ด้านสังคม	<ol style="list-style-type: none"> 1. การระบาดของยาเสพติดภายในตำบล 2. ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมไม่ได้รับโอกาสและความเอาใจใส่เท่าที่ควร 	ทุกหมู่บ้าน ทุกหมู่บ้าน	
6	ด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	<ol style="list-style-type: none"> 1. ขาดจิตสำนึกในการรักษา ปกป้องพื้นที่นุฟูสิ่งแวดล้อม 2. เกิดการพังทลายของตลิ่ง เนื่องจากน้ำกัดเซาะ 	ทุกหมู่บ้าน หมู่ที่ 1 และหมู่ที่ 5	
7	ด้านการเมืองการบริหาร	<ol style="list-style-type: none"> 1. ประชาชนทั่วไปยังไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเท่าที่ควร 2. ขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน 3. บุคลากรมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ 4. ขาดการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร 	ทุกหมู่บ้าน ทุกหมู่บ้าน ทุกหมู่บ้าน ทุกหมู่บ้าน	

วิเคราะห์ปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง ได้ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อจัดทำโครงการพัฒนาพื้นที่ในงบประมาณ 2561 ดังนี้

ขั้นตอนสำหรับการวางแผนอัตรากำลัง มีดังนี้

1. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
2. ทำการสำรวจภาระงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวงในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
3. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากรปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร
4. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือนบุคลากร และค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
5. นำการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
6. จัดทำแผนอัตรากำลัง และควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวงนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของตำบลบางหลวง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชานอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1))
- (2) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68 (1))
- (3) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68 (2))
- (4) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68 (3))
- (5) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16 (4))
- (6) การสาธารณสุขการ (มาตรา 16 (5))

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67(6))
- (2) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (3) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา 68(4))
- (4) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16 (10))
- (5) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16 (12))
- (6) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16 (5))
- (7) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา 16 (19))

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67 (4))
- (2) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68 (8))
- (3) การผังเมือง (มาตรา 38 (13))
- (4) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา 68(3))
- (5) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16(17))
- (6) การควบคุมอาคาร (มาตรา 16(28))

5.4 ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68(6))
- (2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68(5))
- (3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68(7))
- (4) ให้มีตลาด (มาตรา 68(10))
- (5) การท่องเที่ยว (มาตรา 68(12))
- (6) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68(11))
- (7) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16(6))
- (8) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16(7))

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67(7))

- (2) รักษาความสะอาดของถนนทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67 (2))
- (3) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา 17 (12))

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67(8))
- (2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67(5))
- (3) การจัดการศึกษา (มาตรา 16(9))
- (4) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา 17(18))

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 17(2))
- (2) การปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67 (9))
- (3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16 (16))
- (4) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17(3))
- (5) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ ที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17(16))

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาของ องค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา 67,68 หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2546 มาตรา 16,17 หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

**สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ
และกรอบอัตรากำลัง**

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวงกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ได้แบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วน 1 หน่วยประกอบด้วย

- 1.1 สำนักงานปลัด
- 1.2 กองคลัง
- 1.3 กองช่าง
- 1.4 กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- 1.5 หน่วยตรวจสอบภายใน

กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น 54 อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมามองครุภคกรรองส่วน ท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ สำนักปลัด กองคลัง และจำนวนบุคลากร ที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการสำนักปลัด กองคลังขององครุภคกรรองส่วนท้องถิ่นต่อไป

1.) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 มาตรา 35 กำหนดค่าใช้จ่าย ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง จะกำหนดสูงกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีฯ ไม่ได้


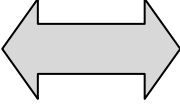
2.) รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลชนากลาง ที่ค่อนข้างจำกัดการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ เพื่อสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านต่างๆ ให้เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และภารกิจที่ต้องรับ การถ่ายโอนกิจการบริการสาธารณะจากหน่วยงานส่วนราชการต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ กระทำได้ยาก แต่มีความจำเป็นยิ่ง ทั้งนี้ เพื่อให้การแก้ไขปัญหาของประชาชน ในพื้นที่ตำบลบางหลวง ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องกำหนดกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมและ สอดคล้องกับปริมาณงาน

7.1 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององครุภคกรรองส่วนท้องถิ่น (SWOT ANALYSIS)

การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคต โดยการพิจารณาจากเหตุปัจจัยต่างๆ ทั้งภายในและ ภายนอกองค์กรที่มีส่วนเข้ามาเกี่ยวข้องและมีความสัมพันธ์กัน เพื่อนำไปกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธ ะกิจ และ กลยุทธ์ให้เกิดความเหมาะสมกับสภาพเหตุการณ์และศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวงด้วยการ ใช้เครื่องมือ/เทคนิคที่เรียกว่า การทำ SWOT Analysis และขยายผลต่อไปเป็น Tow Matrix ขององค์การ บริหารส่วนตำบลบางหลวงต่อไป

ผลการวิเคราะห์จุดอ่อน และจุดอ่อน

จุดแข็ง (Strengths)	SWOT ANALYSIS	จุดอ่อน (Weakness=W)
1. มีกลยุทธ์ชัดเจน สอดคล้องกับปัญหาในพื้นที่และตรงตามนโยบาย โดยตอบสนองตามความต้องการของประชาชนเป็นหลักสำคัญ 2. บุคลากรในองค์กรมีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติสามารถเข้าร่วมกับ ประชาชนในพื้นที่ได้อย่างเหมาะสม ด้วยการปฏิบัติงานเป็นทีม 3. มีการจัดระบบการบริหารงานราชการที่ชัดเจนภายในองค์กรด้วย การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้สอดคล้องกับงาน และตรงกับ		1. งบประมาณในการบริหารจัดการพัฒนามีอยู่จำกัดขาด การสนับสนุนจากภาครัฐ โดยเฉพาะโครงการที่เกิน ศักยภาพ ขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และความเป็น ธุรกรรมในการแก้ไขปัญหาให้กับพื้นที่อย่างถาวร 2. เครื่องมือ อุปกรณ์ ที่ใช้มีจำนวนจำกัด และยังคงขาดความ ทันสมัยในด้านเทคโนโลยีที่เป็นปัจจุบัน

<p>ความสามารถเป็นหลักสำคัญ</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. มีรูปแบบการบริหารงานที่สอดคล้องกับระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี 5. องค์กรมีความยืดหยุ่นสูง สามารถปรับสภาพให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันได้เป็นอย่างดี 6. มีหน่วยงานเครือข่ายภาคีร่วมสนับสนุนการปฏิบัติงาน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน 7. มีผู้บริหารสายบังคับบัญชาที่มีความเข้มแข็งสามารถเข้าร่วมกับบุคลากรและประชาชนในพื้นที่ได้อย่างเป็นกันเอง 8. มีระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีช่วยในการจัดการและอำนวยความสะดวกสบายให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างเหมาะสม 9. มีช่องทางเปิดรับการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนที่ชัดเจน และมีช่องทางรับฟังความคิดเห็น 10. เป็นแหล่งเกษตรกรรมในการปลูกข้าว และพืชผลทางการเกษตร 	<p>ภายใน</p> 	<ol style="list-style-type: none"> 3. ขนาดขององค์กร 4. ประชาชนยังไม่ให้ความสำคัญ ในการพัฒนาด้านการศึกษา และยังขาดความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีใหม่ๆ
โอกาส (Opportunity=O)	SWOT ANALYSIS	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)
<ol style="list-style-type: none"> 1. จาก พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.2547 มาช่วยให้องค์กรท้องถิ่นได้รับการกระจายอำนาจมากขึ้น 2. จากนโยบายการปฏิรูปทางการเมืองของรัฐบาลทำให้เกิดการมีส่วนร่วมจากประชาชนในกิจการโครงการมากขึ้นเป็นผลให้เกิดระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี 3. การสร้างระบบการทำงานที่เป็นปัจจุบัน 4. การจัดเก็บข้อมูลที่หลากหลายเพื่อการประเมินผล 5. เป็นสังคมเกษตรกรรมที่สามารถส่งเสริมให้เกิดการขยายตัวเพิ่มขึ้นได้อีก 	<p>ภายนอก</p> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ระเบียบ ข้อกฎหมาย จำกัดอำนาจหน้าที่บางประการ เช่น พรบ.กำหนดแผนและกระจายอำนาจฯ 2. การบริหารงานของรัฐบาลยังขาดความต่อเนื่องในการบริหารประเทศ 3. การเมืองเข้ามามีบทบาทแทรกแซงในการบริหารงานของท้องถิ่น 4. สิ้นค้ามีการปรับตัวสูงขึ้น แต่ราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ 5. ปัญหาราคาน้ำมันแพง 6. งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐไม่เพียงพอ 7. ประชาชนยังให้ความร่วมมือไม่เต็มที่ในท้องถิ่น เนื่องจากไม่รู้บทบาทของตนเองเท่าที่ควร ตลอดจนไม่เข้าใจในเรื่องของระเบียบกฎหมาย และข้อปฏิบัติต่างๆ 8. พื้นที่เป็นชุมชนเมือง มีโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่ใกล้เคียง ทำให้ยังมีปัญหาของประชาชนแฉ่งจำนวนมากทั้งภาคแรงงานจากท้องถิ่นอื่นเข้ามาประกอบอาชีพในพื้นที่ 9. การพัฒนาด้านเทคโนโลยีมีความทันสมัยและก้าวไปอย่างรวดเร็วของประเทศ ทำให้ท้องถิ่นไม่สามารถปรับตัวตามได้ทัน เนื่องจากติดขัดต่อระเบียบ วิธีการปฏิบัติและงบประมาณตลอดจนตัวเจ้าหน้าที่เอง

7.2 ความเชื่อมโยงของแผนระดับต่างๆ กับยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

2. พัฒนาเศรษฐกิจฯ ฉบับที่ 12

3. ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด

แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

1. สร้างความมั่นคง
2. สร้างความสามารถในการแข่งขัน
3. พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพคน
4. สร้างโอกาสความเสมอภาค และเท่าเทียมทางสังคม
5. สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
6. ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการ



1. เสริมสร้างการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
2. สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
3. สร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืนการเติบโตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
4. เสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติ เพื่อ



1. พัฒนาระบบการเกษตรให้มีผลผลิตปลอดภัยและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
2. ส่งเสริมความร่วมมือชุมชนกับภาคอุตสาหกรรมในการจัดการสิ่งแวดล้อม
3. ส่งเสริมบทบาทชุมชนและนักท่องเที่ยวเพื่อการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรน้ำ



6. ภารกิจอำนาจหน้าที่หลักของ อปท.

1. ส่งเสริมการพัฒนาการสาธารณูปโภค
2. ส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. การบำรุงรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม
4. การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี
5. การส่งเสริมพัฒนาเศรษฐกิจ
6. การพัฒนาการบริหารจัดการ



5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.

1. การพัฒนาด้านสาธารณูปโภค
2. การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต
3. การพัฒนาด้านอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
4. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจชุมชน
5. การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม



4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.ในเขตจังหวัด

1. ส่งเสริมการพัฒนาสาธารณูปโภค
2. ส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. การบำรุงรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม
4. การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี
5. การส่งเสริมพัฒนาเศรษฐกิจ
6. การพัฒนาการบริหารจัดการ



7. ภารกิจอำนาจหน้าที่หลักของ อปท.

1. ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. ส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. จัดระเบียบชุมชนสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
4. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. พัฒนาการเมืองและการบริหาร
6. ส่งเสริมการศึกษา
7. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
8. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณ



8. เป้าประสงค์

1. เพื่อเสริมและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ทั่วถึง และได้มาตรฐาน รวมทั้งการจัดทำผังเมืองรวม โดยให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.และยุทธศาสตร์จังหวัด
2. เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. การพัฒนาด้านอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
4. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจชุมชน
5. การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

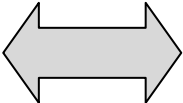
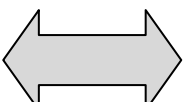


9. กลยุทธ์

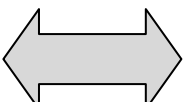
1. ก่อสร้างและบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม
2. พัฒนาและระบบสาธารณูปโภค
3. ป้องกันและส่งเสริมสุขภาพอนามัย
4. สุขาภิบาลชุมชนและสถานที่
5. ลดการติดยาเสพติด
6. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษาในระบบและนอกระบบและในระบบโรงเรียน
7. ส่งเสริมกิจกรรมเด็กและเยาวชน
8. ส่งเสริมสวัสดิการและนันทนาการ
9. ดูแล และส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
10. อนุรักษ์วัฒนธรรมและส่งเสริมภูมิ

การวิเคราะห์บุคลากร การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis)

การวิเคราะห์บุคลากร การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่าน ผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

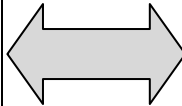
จุดแข็ง (Streng=s)	SWOT ANALYSIS	จุดอ่อน (Weakness=W)
<ol style="list-style-type: none"> 1. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ 2. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ 3. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ 4. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน 5. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม 	<p>ภายใน</p> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน 2. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน 3. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย 4. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจ และขวัญกำลังใจที่จะทำให้ข้าราชการและ เจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน 5. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
โอกาส (Opportunity=O)	SWOT ANALYSIS	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)
<ol style="list-style-type: none"> 1. ประชาชนร่วมมือพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลดี 2. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน 3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วทั้งตำบล ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี 4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรีปริญญาโท เพิ่มขึ้น 	<p>ภายนอก</p> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน 2. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน 3. มีความก้าวหน้าในวงแคบ 4. บุคลากรมีการระดมดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง (Streng=s)	SWOT ANALYSIS	จุดอ่อน (Weakness=W)
<ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ 2. การเดินทางสะดวกทำงานกินเวลาได้ 3. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว 4. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี 5. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี 6. มีระบบบริหารงานบุคคล 	<p>ภายใน</p> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ขาดความกระตือรือร้น 2. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ 3. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ 4. พื้นที่สำหรับการพัฒนาต้องใช้การประสานงานกับผู้นำชุมชน 5. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ 6. สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่างๆ สำหรับใช้อ้างอิง และ

แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

โอกาส (Opportunity=O)	SWOT ANALYSIS	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)
1. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน 2. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ 3. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ 4. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ภายนอก 	1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์ แบบเครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัย เป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง 2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ 3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนากุศลกร

โครงสร้างปัจจุบันการพัฒนากุศลกรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวงเป็นการพัฒนาโดยให้ ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยกุศลกร ทุกกองต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้กุศลกรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง ที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้

1. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าหน่วยงาน จัดทำแผน ควบคุม กำกับดูแล
2. ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ เข้าใจงานที่ทำ
3. สั่งการ/กำหนดรายละเอียด ควบคุมตรวจสอบให้เป็นไป ตามระเบียบแล้ว รายงาน นายกององค์การบริหารส่วนตำบล ทำงานตามคำสั่ง ฝึกฝนพัฒนาด้วยตนเองตาม ยุทธศาสตร์ได้
4. สั่งการ/วางแผน/วินิจฉัย

ประเมินผล

วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล “ภายในปี 2560 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิตมีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอัธยาศัยเต็มใจให้บริการ ประชาชน และประชาชน ต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ”

1. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าหน่วยงานจัดทำ แผน ควบคุมกำกับดูแล สนับสนุน
2. ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ เข้าใจงานที่ทำ
3. ส่งเสริม/สนับสนุน ให้ความเป็นธรรมควบคุมตรวจสอบ
4. ทำงานเป็นทีม ฝึกฝนพัฒนาตนเอง สนองยุทธศาสตร์ได้
5. สั่งการติดตามตรวจสอบ ให้ความเป็นธรรม
6. คณะกรรมการวางแผนอัตรากำลัง สรรหา ประเมินผล/รายงาน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง
2. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง
3. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
4. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงาน ดังนี้
 - ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 - ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 - ด้านการบริหาร
 - ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 - ด้านศีลธรรมคุณธรรม

เป้าหมายของการพัฒนา

- 1 เป้าหมายเชิงปริมาณ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง ประกอบด้วย
 - 1.1 การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร
 - 1.2 การพัฒนาสมาชิกท้องถิ่น สภาองค์การบริหารส่วนตำบล
 - 1.3 การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล
 - 1.4 การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง
 - 1.5 การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
2. เป้าหมายเชิงคุณภาพ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวงทุกคนที่ได้เข้ารับการ พัฒนา การเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการ ปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการม บ้านเมืองที่ดี

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย แผนงาน/โครงการ วิธีการ ระยะเวลาดำเนินการ งบประมาณ
 หมายเหตุ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุก คนทุกตำแหน่งได้รับการ พัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี การพัฒนา
 ด้านบุคลากร

1. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการ ฝึกอบรมจะทำให้เกิดการ แลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้

- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง
- ด้านการบริหาร
- ด้านคุณธรรม จริยธรรม

2. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่อ อย่างเต็มที่ โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงาน ตลอดเวลา

3. สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง สมาชิก อบต. ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาสทัศนศึกษา ดูงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความ คิดเห็น ดำเนินการเองหรือ ร่วมกับ หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้

- ปฐมนิเทศ
- ฝึกอบรม
- ศึกษาดูงาน
- ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา
- การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย แผนงาน/โครงการ วิธีการ ระยะเวลาดำเนินการ งบประมาณ
 หมายเหตุ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนา ภายในระยะเวลา 3 ปี การพัฒนาด้าน
 จริยธรรม คุณธรรม

1. ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง มีคุณภาพ มีความรู้
 มีความสามารถ และมีความรับผิดชอบใน การปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม

2. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

3. การตรวจสอบและประเมินผลหลังจากประกาศ เผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม

4. มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการ ปกครองระบอบประชาธิปไตย
 อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นการทางการเมือง ดำเนินการเองหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่นโดย
 วิธีการ ดังนี้

- ปฐมนิเทศ
- ฝึกอบรม
- ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา
- การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ

- วางมาตรการจูงใจและลงโทษ พ.ศ. 2561 – 2563 ข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย แผนงาน/โครงการ วิธีการ ระยะเวลาดำเนินการ งบประมาณ
 หมายเหตุ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนา ภายในระยะเวลา 3 ปี การพัฒนาด้าน
 อื่น ๆ

1. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนใน การทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็น
 ปัจจุบัน และสามารถ ให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

2. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน

3. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม 5 ส ดำเนินการเองหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ

ดังนี้

- ปฐมนิเทศ
- ฝึกอบรม
- ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา
- การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ
- ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่บริการประชาชน พ.ศ.2561-2563 ข้อบัญญัติ
 องค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง

มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

1. มีการมอบรางวัลให้พนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ดีเด่นเป็นประจำทุกปี
 โดยมี ประกาศเกียรติคุณและเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

- 1.1 ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
- 1.2 มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- 1.3 การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
- 1.4 การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม

2. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ

3. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การ
 จัด กิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพการพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

มาตรการดำเนินการทางวินัย

1. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่
 ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือน แล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วน
 ตำบลทราบ

2. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แต่ละระดับสายการบังคับบัญชาละ 3 ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ

2.1 การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ

2.2 การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่ กฎหมายหรือระเบียบกำหนด

2.3 การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์การบริหารส่วนตำบล

2.4 การทะเลาะวิวาทกันเอง

7.3 ทิศทางการพัฒนากับการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ผลผลิต (จำนวน โครงการ)	งานเดิม/ งานใหม่ (ระบุชื่อ)	หมายเหตุ
1. การพัฒนาด้านโครงสร้าง พื้นฐาน	- เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ตำบลบาง หลวงมีระบบการจัดการผังเมืองรวมที่ เหมาะสมสะดวกสบายมากขึ้น	- พัฒนาระบบคมนาคมการขนส่ง ทั้งถนนสายที่พกอยู่อาศัยและถนน สายที่ใช้ประกอบเกษตรกรรม - พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร และการอุปโภค-บริโภค	29	- งานก่อสร้าง	กองช่าง
2. การพัฒนาด้านการส่งเสริม คุณภาพชีวิต	- เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ตำบลบาง หลวงมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	- พัฒนาระบบสุขภาพการศึกษา ชีวิต การงาน รายได้ ที่อยู่อาศัย ครอบครัว และชุมชน การคมนาคม และการสนับสนุนการทำงานเครือข่าย การรวมกลุ่มชุมชน	9 10 22 4 6	- งานบริหารงานทั่วไป - งานสวัสดิการ และ สังคมสงเคราะห์ - งานบริหารการศึกษา - งานศาสนา และ วัฒนธรรมท้องถิ่น - งานสวัสดิการ และ สังคม	สำนักปลัด สำนักปลัด กองการศึกษา กองการศึกษา สำนักปลัด
3. การพัฒนาด้านการจัด ระเบียบชุมชน/สังคม และ การรักษาความสงบเรียบร้อย	- เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยมีการ ป้องกันรักษาความมั่นคงในพื้นที่อย่าง มีประสิทธิภาพ	- สร้างขีดความสามารถในการ รักษาความสงบเรียบร้อยและความ มั่นคงในแต่ละหมู่บ้าน โดยตัวแทน อาสาสมัครป้องกันภัย - สนับสนุนการมีส่วนร่วมของ ประชาชน	10	- งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	สำนักปลัด
4. การพัฒนาด้านการบริหาร จัดการและอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	- เพื่ออนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	- การบริหารจัดการทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้าน แหล่งน้ำ - ลดความเสี่ยงของชุมชน ทั้งที่เกิด จากภัยพิบัติธรรมชาติและ การก่อ การร้าย โดยเพิ่มขีดความสามารถ ให้กับชุมชนในการรักษาความ ปลอดภัย	15	- งานสาธารณสุขมูล ฐาน	กองช่าง
5. การพัฒนาด้านบริหาร ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	- เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพทางการ เกษตร โดยการเพิ่มมูลค่าสินค้า - เพื่อเพิ่มรายได้จากการจำหน่าย สินค้า - เพื่อคงไว้ซึ่งวิถีชุมชนแบบดั้งเดิม ด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่นและปราชญ์ ชาวบ้าน	- ฝึกอบรมให้ความรู้พัฒนาคุณภาพ และการจำหน่ายสินค้า - การประชาสัมพันธ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดจำหน่าย	6	- งานสวัสดิการ และ สังคม	สำนักปลัด
6. การพัฒนาด้านการบริหาร จัดการบ้านเมืองที่ดี	- เพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการของ องค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	- พัฒนาระบบการให้บริการ สิ่ง อำนวยความสะดวกสบายให้กับ ประชาชนและบุคลากรขององค์กร - สนับสนุนในการมีส่วนร่วมของ ประชาชนในการบริหารจัดการ ภาครัฐ	46	- งานบริหารงานทั่วไป	สำนักปลัด

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

8.1 โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวงพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
1. สำนักงานปลัด อบต. (01) 1.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานกฎหมายและคดี - งานประชาสัมพันธ์ - งานธุรการ - งานบันทึกข้อมูล - งานบำรุงรักษา 1.2 ฝ่ายนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานบริหารงานบุคคล - งานกิจการสภา - งานยานพาหนะ 1.3 ฝ่ายสวัสดิการสังคม และสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการ และสังคมสงเคราะห์	1. สำนักงานปลัด อบต. (01) 1.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานกฎหมายและคดี - งานประชาสัมพันธ์ - งานธุรการ - งานบันทึกข้อมูล - งานบำรุงรักษา 1.2 ฝ่ายนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานบริหารงานบุคคล - งานกิจการสภา - งานยานพาหนะ 1.3 ฝ่ายสวัสดิการสังคม และสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการ และสังคมสงเคราะห์	<u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 6</u> การพัฒนาด้านเมืองและการบริหาร ข้อ 1. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ข้อ 2. การปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้าง บุคลากร <u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 3</u> การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสร้างสังคม ให้เข้มแข็ง ข้อ 5. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ข้อ 6. ส่งเสริมความเข้มแข็งในชุมชน ข้อ 8. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก และ เยาวชน <u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 4</u> การสร้างความปลอดภัยของประชาชนและ องค์กร ข้อ 1. การรักษาความสงบเรียบร้อยและ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ข้อ 2. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>2. กองคลัง (04)</p> <p>2.1 ฝ่ายการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานบัญชี - งานตรวจฎีกา และควบคุมงบประมาณ <p>2.2 ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาจัดเก็บรายได้ - งานธุรการ - งานบันทึกข้อมูล - งานทั่วไป <p>2.3 ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนพาณิชย์ 	<p>2. กองคลัง (04)</p> <p>2.1 ฝ่ายการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานบัญชี - งานตรวจฎีกา และควบคุมงบประมาณ <p>2.2 ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาจัดเก็บรายได้ - งานธุรการ - งานบันทึกข้อมูล - งานทั่วไป <p>2.3 ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนพาณิชย์ 	<p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 6</u></p> <p>การพัฒนาด้านเมืองและการบริหาร</p> <p>ข้อ 5. การพัฒนาและปรับปรุงรายได้</p>
<p>3. กองช่าง (05)</p> <p>3.1 ฝ่ายก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้าง - งานผังเมือง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานธุรการ - งานบันทึกข้อมูล - งานทั่วไป <p>3.2 ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภค - งานไฟฟ้า - งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานสาธารณสุขมูลฐาน 	<p>3. กองช่าง (05)</p> <p>3.1 ฝ่ายก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้าง - งานผังเมือง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานธุรการ - งานบันทึกข้อมูล - งานทั่วไป <p>3.2 ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภค - งานไฟฟ้า - งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานสาธารณสุขมูลฐาน 	<p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 6</u></p> <p>การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค</p> <p>ข้อ 1. การก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า และทางระบายน้ำ</p> <p>ข้อ 2. การพัฒนาระบบจราจร</p> <p>ข้อ 3. ขยายเขตไฟฟ้า</p> <p>ข้อ 4. พัฒนาระบบประปา</p> <p>ข้อ 5. ก่อสร้าง/ปรับปรุงหอกระจายข่าว</p> <p>ข้อ 6. ก่อสร้างศาลาประชาคม/อาคารอเนกประสงค์</p>
<p>4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (08)</p> <p>4.1 ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานการศึกษาก่อนวัยเรียน - งานอาหารกลางวัน และอาหารเสริม (นมโรงเรียน) - งานทั่วไป <p>4.2 ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการศึกษา - งานศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น - งานธุรการ - งานบันทึกข้อมูล - งานกีฬาและนันทนาการ 	<p>4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (08)</p> <p>4.1 ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานการศึกษาก่อนวัยเรียน - งานอาหารกลางวัน และอาหารเสริม (นมโรงเรียน) - งานทั่วไป <p>4.2 ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการศึกษา - งานศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น - งานธุรการ - งานบันทึกข้อมูล - งานกีฬาและนันทนาการ 	<p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 3</u></p> <p>การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสร้างสังคมให้เข้มแข็ง</p> <p>ข้อ 2. ส่งเสริมการศึกษาและภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>ข้อ 3. ส่งเสริมกิจกรรมการกีฬาและนันทนาการ</p> <p>ข้อ 4. ส่งเสริมการรักษาประเพณี และวัฒนธรรมในชุมชน</p>

แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ 8.1 องค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปี ได้ดังนี้

กรอบแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ระหว่างปี พ.ศ.2561-2563

ส่วนราชการ	กรอบ อัตราค่าจ้าง เดิม	กรอบอัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน +เพิ่ม / -ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
ปลัด/รองปลัด (00)								
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	2	2	2	2	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (01)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	-	-	-	-1	-	-	ยุบเลิก
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	-	-	-	-1	-	-	ยุบเลิก
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	-	-	-	-1	-	-	ยุบเลิก
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ภารกิจ)	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (ภารกิจ)	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ภารกิจ)	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (ภารกิจ)	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ (ภารกิจ)	1	-	-	-	-1	-	-	ยุบเลิก
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	1	1	1	1	-	-	-	
นักการภารโรง (ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	2	2	2	2	-	-	-	
รวม	15	13	13	13	-2	-	-	
กองคลัง (04)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการคลังปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	-	-	-	-1	-	-	ยุบเลิก
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								

ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง (ภารกิจ)	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ)	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ)	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	11	11	11	11	-	-	-	

กรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี พ.ศ.2561-2563

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน +เพิ่ม / -ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
กองช่าง (05)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	2	2	2	2	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	-	-	-	-1	-	-	ยุบเลิก
นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (ภารกิจ)	2	2	2	2	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (ภารกิจ)	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ)	1	-	-	-	-1	-	-	ยุบเลิก
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) (ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) (ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป)	4	4	4	4	-	-	-	
คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	3	3	3	3	-	-	-	
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ (ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	19	17	17	17	-2	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (08)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (ภารกิจ)	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	1	1	1	1	-	-	-	
คนครัว (ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็กเล็กและปฐมวัย (ภารกิจ) งบกรม	2	2	2	2	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็กเล็กและปฐมวัย (ภารกิจ) งบกรม	1	-	-	-	-1	-	-	ยุบเลิก
ผู้ดูแลเด็กเล็กและปฐมวัย ตามทักษะ (ภารกิจ) งบกรม	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็กเล็กและปฐมวัย (ทั่วไป)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	10	10	10	10	-	-	-	

รวมทั้งสิ้น	57	53	53	53	-4	-	-	
-------------	----	----	----	----	----	---	---	--

วิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การพัฒนาตำบล

“พัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี ประชาชนมีส่วนร่วม”

พันธกิจการพัฒนาท้องถิ่น

- พันธกิจที่ 1 ด้านสาธารณสุขโรค
- พัฒนาระบบสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขการอย่างเพียงพอกับความต้องการของประชาชน
- พันธกิจที่ 2 ด้านคุณภาพชีวิต
- เผยแพร่ความรู้และพัฒนาการบริการด้านสาธารณสุขให้ประชาชนได้ทั่วถึง
 - พัฒนาระบบการศึกษาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
 - ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและให้การสงเคราะห์ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- พันธกิจที่ 3 ด้านอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
- สร้างความตระหนักในการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม
- พันธกิจที่ 4 ด้านเศรษฐกิจชุมชน
- พัฒนาและส่งเสริมการสร้างอาชีพและรายได้ให้กับชุมชน
- พันธกิจที่ 5 ด้านสิ่งแวดล้อม

- พันธกิจที่ 6 ด้านบริหารจัดการ
- ปรับปรุงทัศนียภาพเมืองให้ร่มรื่น น่าอยู่
 - ประชาชนมีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมในการปกครองในระบบประชาธิปไตย
 - พัฒนาประสิทธิภาพและปรับปรุงการบริหารการปฏิบัติงานและการบริการ
 - จัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่เหมาะสม เพียงพอในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน
 - พัฒนาและปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงาน ให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานและบริการประชาชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง

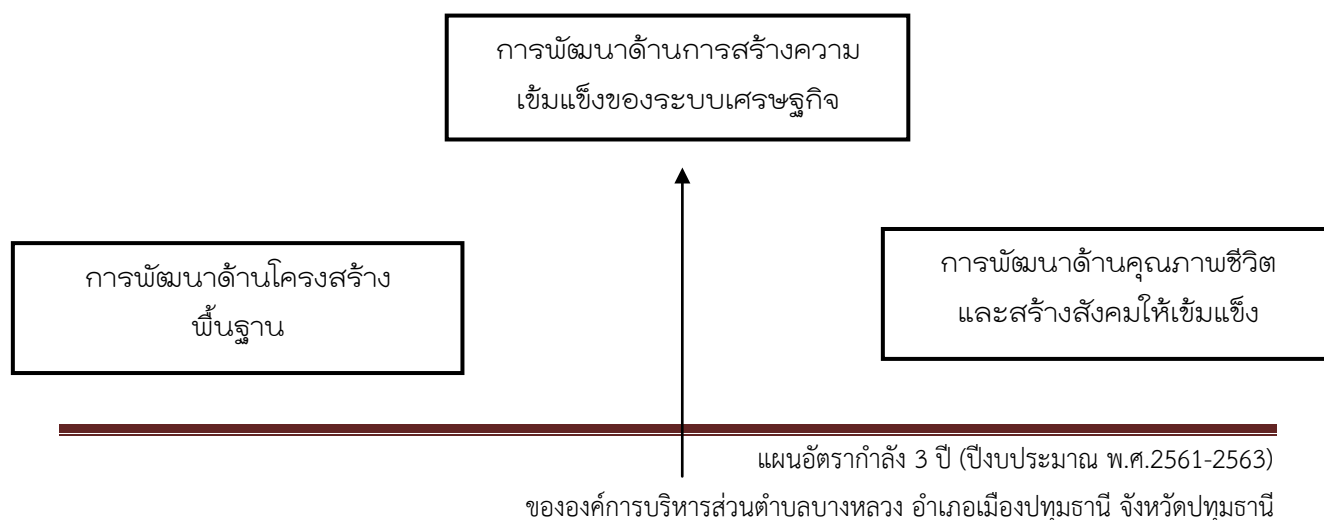
- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านการสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสร้างสังคมให้เข้มแข็ง
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านสร้างความปลอดภัยของประชาชนและองค์กร
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

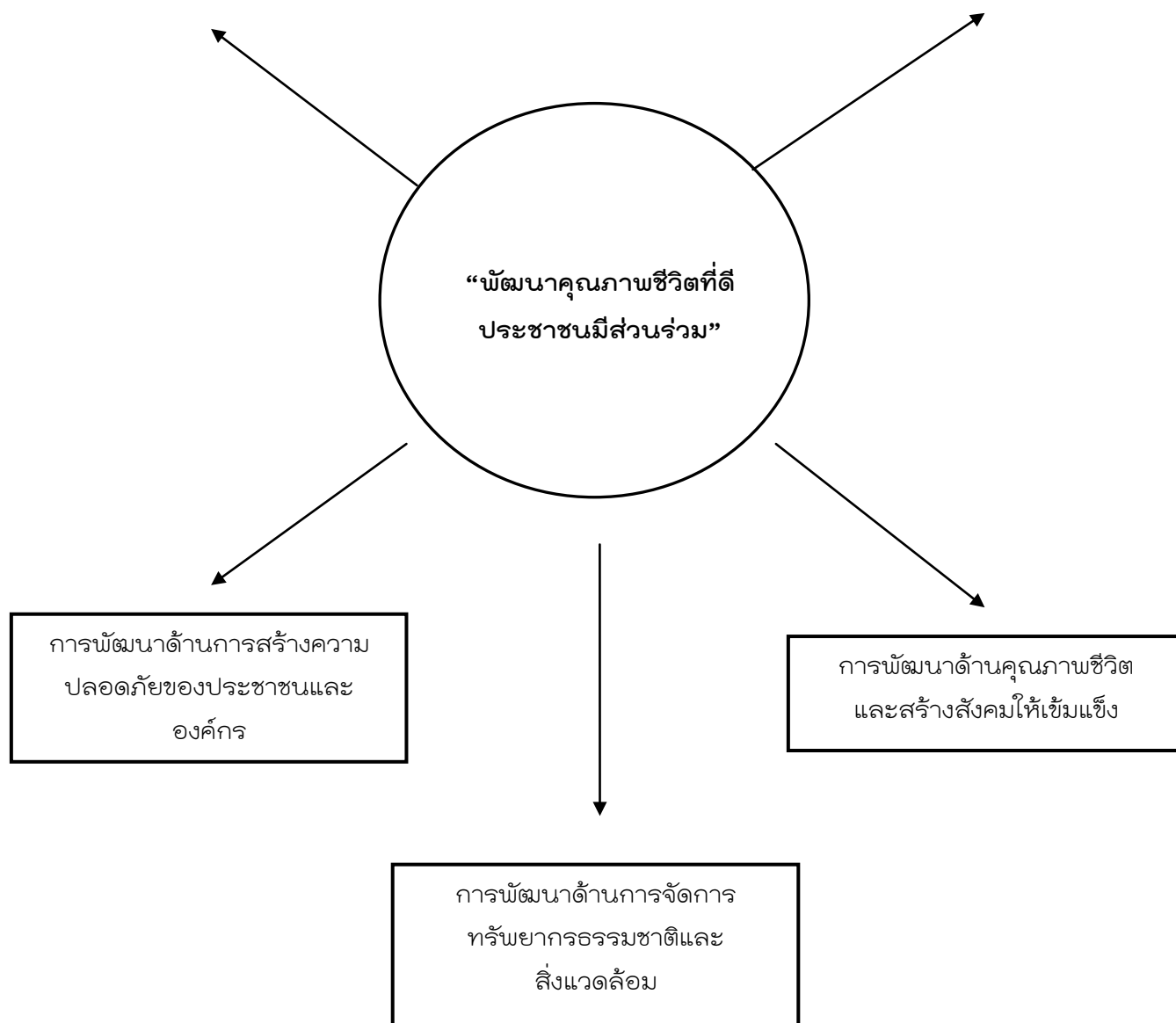
ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และสาธารณูปโภค	1. การก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า และรางระบายน้ำ 2. พัฒนาระบบประปา 3. พัฒนาไฟฟ้าสาธารณะ 4. ก่อสร้างปรับปรุงหอกระจายข่าว
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านการสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจ	1. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร 2. ส่งเสริมอาชีพ และเพิ่มรายได้ 3. ส่งเสริมการกระจายรายได้แก่ประชาชน 4. ส่งเสริมเกษตรปลอดภัย
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสังคมให้เข้มแข็ง	1. ส่งเสริมการสาธารณสุข 2. การส่งเสริมการศึกษาและภูมิปัญญาท้องถิ่น 3. ส่งเสริมกิจกรรมการกีฬาและนันทนาการ 4. ส่งเสริมการรักษาประเพณีและวัฒนธรรมในชุมชน

	5. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม 6. ส่งเสริมความเข้มแข็งในชุมชน 7. ส่งเสริมการที่มีอยู่อาศัยและที่ทำกินเป็นของตนเอง 8. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านการสร้างความปลอดภัยของประชาชนและองค์กร	1. แนวทางการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยของประชาชนและองค์กร 2. แนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	1. แนวทางการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 2. แนวทางการบำบัดฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 3. บริหารจัดการขยะอย่างยั่งยืน 4. การเพิ่มพื้นที่สีเขียวและพื้นที่สาธารณะ
ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร	1. แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน 2. แนวทางการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมของ อบต. 3. แนวทางการปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน 4. แนวทางการปรับปรุงและพัฒนารายได้

ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา





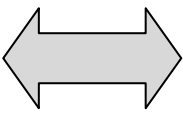
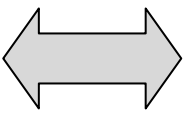
วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง

ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

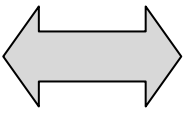
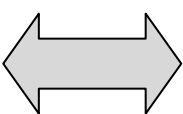
การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอัน

เป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิค SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

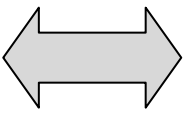
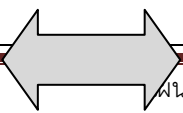
วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 1 ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

จุดแข็ง (Strengths)	SWOT ANALYSIS	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none"> 1. ประชาชน มีความต้องการให้ผู้นำชุมชน และผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง 2. บุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพ อยู่ในระดับที่พร้อมจะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน 3. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการการทำงานในระดับสูง 	<p>ภายใน</p> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง อบต.ไม่สามารถดำเนินโครงการได้เอง 2. งบประมาณมีอยู่จำกัด แต่ปัญหาและความต้องการของประชาชนมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง
โอกาส (Opportunities)	SWOT ANALYSIS	อุปสรรค (Threats)
<ol style="list-style-type: none"> 1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ให้มีการสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เป็นต้น 2. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรบริหารส่วนตำบล 	<p>ภายนอก</p> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวงยังไม่มี ความชำนาญของตัวบุคลากร

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับ 2 ด้านการสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strengths)	SWOT ANALYSIS	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none"> มีการรวมกลุ่มต่างๆ ภายในหมู่บ้าน/ตำบล งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่สูงมาก เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง 	<p>ภายใน</p> 	<ol style="list-style-type: none"> การรวบรวมกลุ่มอาชีพไม่มีความเข้มแข็งและยั่งยืน เนื่องจากขาดความรู้ในการบริหารจัดการ ขาดงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานของกลุ่มอย่างต่อเนื่อง ไม่มีตลาดรองรับสินค้าหรือผลผลิตของกลุ่ม เกษตรกรมีหนี้สินมากและต้นทุนการผลิตด้านการเกษตรสูง ประชาชนมีรายได้ต่ำแต่ครองครองชีพสูง
โอกาส (Opportunities)	SWOT ANALYSIS	อุปสรรค (Threats)
<ol style="list-style-type: none"> มีกฎหมายด้านวิสาหกิจชุมชนในการสนับสนุนให้เกิดองค์กรชุมชน รัฐบาลมีการส่งเสริมให้ประชาชนท่องเที่ยวภายในประเทศ กลุ่มจังหวัดมีทิศทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชื่อมโยงเป็นวงจรรอบในกลุ่มจังหวัด 	<p>ภายนอก</p> 	<ol style="list-style-type: none"> การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย ปัญหาราคาสินค้าผลผลิตทางการเกษตรมีความผันผวนและมีราคาต่ำ

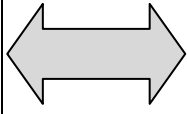
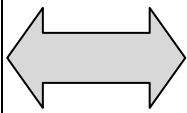
วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับ 3 ด้านคุณภาพชีวิตและสร้างสังคมให้เข้มแข็ง

จุดแข็ง (Strengths)	SWOT ANALYSIS	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none"> ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพดี อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่สูงมาก เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง ประชาชนในพื้นที่ มีการอนุรักษ์ประเพณีอันดีของท้องถิ่นไว้ 	<p>ภายใน</p> 	<ol style="list-style-type: none"> ระดับฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน ประชาชนยังสนใจและมีความตั้งใจในโครงการที่รัฐจัด เพื่อให้ความช่วยเหลือ ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสังคม อัตราค่าจ้างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทำให้รายจ่ายครัวเรือนเพิ่มขึ้น ขณะที่รายได้เท่าเดิมหรือลดลง
โอกาส (Opportunities)	SWOT ANALYSIS	อุปสรรค (Threats)
<ol style="list-style-type: none"> ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดปทุมธานี โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก 	<p>ภายนอก</p> 	<ol style="list-style-type: none"> การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกันจึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การด

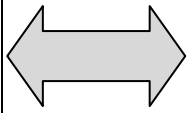
แผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

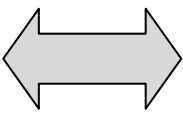
		<p>เนื้องานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน</p> <p>ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย</p> <p>3. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด</p>
--	--	--

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 4 ด้านสร้างความปลอดภัยของประชาชนและองค์กร

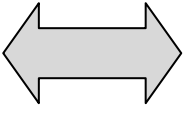
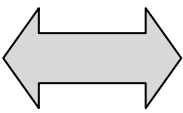
จุดแข็ง (Strengths)	SWOT ANALYSIS	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none"> 1. เป็นหน่วยงานที่มีความพร้อมที่จะปฏิบัติตามวาระแห่งชาติ 2. มีนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน 	<p>ภายใน</p> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ประชาชนและผู้ปฏิบัติงานไม่ให้ความสำคัญในด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่าที่ควร 2. ขาดสภาพคล่องทางการเงิน จึงไม่ได้มีการจัดตั้งงบประมาณในการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานตามมาตรฐานและเป็นระบบ 3. การพัฒนาเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และระบบสารสนเทศด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานยังไม่ทั่วถึง
โอกาส (Opportunities)	SWOT ANALYSIS	อุปสรรค (Threats)
<ol style="list-style-type: none"> 1. รัฐบาลกำหนดให้ดำเนินการจัดการด้านความปลอดภัยอย่างเป็นระบบ เพื่อขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติ 2. องค์กรบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและมีอิสระในการบริหารงานงบประมาณทำให้เกิดความคล่องตัวและเกิดการพัฒนาในทุกด้าน 3. องค์กรบริหารส่วนตำบลบางหลวงมีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกทำให้การขนส่งสินค้าและการเดินทางไปเขตอื่นๆ ได้สะดวกและปลอดภัย 	<p>ภายนอก</p> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การเผยแพร่เกี่ยวกับระบบงานด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมของหน่วยงานมีน้อยและไม่ทั่วถึง 2. แผนยุทธศาสตร์แห่งชาติไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้ทั้งหมด

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 5 ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths)	SWOT ANALYSIS	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 2. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง 	<p>ภายใน</p> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ประชาชนยังขาดความสนใจเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ 2. มีบุคลากรและเครื่องมือในการจัดเก็บขยะมูลฝอยไม่เพียงพอ 3. มีปริมาณขยะมูลฝอยเพิ่มขึ้นจำนวนมากเนื่องจากการขยายตัวของจำนวนประชากรอย่างรวดเร็ว 4. ไม่มีการรณรงค์ปลูกป่าและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 5. ประชาชนไม่ตระหนักถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โอกาส (Opportunities)	SWOT ANALYSIS	อุปสรรค (Threats)
<ol style="list-style-type: none"> ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดปทุมธานี มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ การพัฒนาตนเอง การโอนโครงการ/งานของส่วนราชการอื่นมาให้องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการแทน 	<p>ภายนอก</p> 	<ol style="list-style-type: none"> ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการดูแลและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ การกระจายผลประโยชน์ลงสู่ท้องถิ่น ปัญหาภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง อุทกภัย วิกฤติ เป็นต้น

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 6 ด้านการเมือง และการบริหาร

จุดแข็ง (Strengths)	SWOT ANALYSIS	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none"> ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น บุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง ประชาชนในพื้นที่ค่อนข้างมีศักยภาพ มีความรู้ ความสามารถในเกณฑ์ดี สามารถจะเข้ามาเป็นตัวแทนของประชาชนและสามารถขอความร่วมมือเพื่อช่วยเหลือในงานราชการได้ 	<p>ภายใน</p> 	<ol style="list-style-type: none"> ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนา รวมทั้งการพัฒนาไม่ครอบคลุมทุกด้าน
โอกาส (Opportunities)	SWOT ANALYSIS	อุปสรรค (Threats)
<ol style="list-style-type: none"> ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารราชการที่ดี ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดปทุมธานี มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก การเปลี่ยนแปลงระบบการเลือกตั้งของท้องถิ่น จะทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพมากขึ้น และผู้บริหารจะมองปัญหาในภาพรวมมากขึ้น 	<p>ภายนอก</p> 	<ol style="list-style-type: none"> การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว นำไปสู่ปัญหาสังคม เนื่องจากประชาชนไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น ขาดทิศทางการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ AEC ในเชิงปฏิบัติการ

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์แนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

ปลัด อบต./รองปลัด อบต.

มีหน้าที่กำกับดูแล และควบคุมข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

มี นักบริหารงานท้องถิ่นปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	จำนวน	1	ตำแหน่ง
2. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	จำนวน	1	ตำแหน่ง
	รวมจำนวนทั้งสิ้น	2	ตำแหน่ง

สำนักปลัด

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

1. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) จำนวน 1 ตำแหน่ง
2. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ จำนวน 1 ตำแหน่ง
3. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน 1 ตำแหน่ง
4. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จำนวน 1 ตำแหน่ง
5. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล จำนวน 1 ตำแหน่ง
6. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป จำนวน 1 ตำแหน่ง
7. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 1 ตำแหน่ง
8. คนงานทั่วไป จำนวน 1 ตำแหน่ง
9. นักการภารโรง จำนวน 1 ตำแหน่ง
10. พนักงานขับรถยนต์ จำนวน 2 ตำแหน่ง

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบตลงประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับช่องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) จำนวน 1 ตำแหน่ง
2. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน จำนวน 1 ตำแหน่ง
3. เจ้าพนักงานการพัสดุปฏิบัติงาน จำนวน 1 ตำแหน่ง
4. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน จำนวน 1 ตำแหน่ง
5. ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง จำนวน 1 ตำแหน่ง
6. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 1 ตำแหน่ง
7. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน 1 ตำแหน่ง
8. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน 1 ตำแหน่ง

รวมจำนวนทั้งสิ้น 8 ตำแหน่ง

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม รมการจัดเก็บ และทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการ บำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

1. นายช่างโยธาชำนาญงาน จำนวน 2 ตำแหน่ง
2. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป จำนวน 2 ตำแหน่ง

3. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา จำนวน 1 ตำแหน่ง
4. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) จำนวน 1 ตำแหน่ง
5. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) จำนวน 1 ตำแหน่ง
6. คนงานประจํารถขยะ จำนวน 4 ตำแหน่ง
7. คนงานทั่วไป จำนวน 3 ตำแหน่ง
8. พนักงานจดมาตรวัดน้ำ จำนวน 1 ตำแหน่ง

รวมจำนวนทั้งสิ้น 15 ตำแหน่ง

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมความพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ การจัดการกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน การมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ผู้อำนวยการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำนวน 1 ตำแหน่ง
(นักบริหารงานการศึกษา)
2. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา จำนวน 1 ตำแหน่ง
3. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 1 ตำแหน่ง
4. ผู้ดูแลเด็กเล็กและปฐมวัย จำนวน 3 ตำแหน่ง
5. คนครัว จำนวน 1 ตำแหน่ง

รวมจำนวนทั้งสิ้น 7 ตำแหน่ง

วิเคราะห์ปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง ได้ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อจัดทำโครงการพัฒนาพื้นที่ในปีงบประมาณ 2561 ดังนี้

ยุทธศาสตร์	งบประมาณประจำปี พ.ศ.2560
------------	--------------------------

แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

	จำนวนโครงการ	งบประมาณ
การพัฒนาäänโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค	60	46,500,000
การพัฒนาäänการสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจ	3	700,000
การพัฒนาäänคุณภาพชีวิตและสร้างสังคมให้เข้มแข็ง	93	18,177,000
การพัฒนาäänความปลอดภัยของประชากรและองค์กร	7	1,620,000
การพัฒนาäänสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ	33	6,600,000
การพัฒนาäänการเมืองและการบริหาร	23	14,220,000
รวม	219	87,817,000

มีโครงการที่บรรจุในข้อบัญญัติงบประมาณ จำนวน 46 โครงการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	งบประมาณประจำปี พ.ศ.2560	
	จำนวนโครงการ	งบประมาณ
การพัฒนาäänโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค	8	5,270,000
การพัฒนาäänการสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจ	3	150,000
การพัฒนาäänคุณภาพชีวิตและสร้างสังคมให้เข้มแข็ง	8	230,000
การพัฒนาäänความปลอดภัยของประชากรและองค์กร	4	160,000
การพัฒนาäänสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ	3	50,000
การพัฒนาäänการเมืองและการบริหาร	20	1,706,000
รวม	46	7,566,000

สรุปปริมาณและวิเคราะห์เปรียบเทียบปริมาณงาน

ยุทธศาสตร์	งบประมาณประจำปี พ.ศ.2560		งบประมาณประจำปี พ.ศ.2560	
	จำนวนโครงการ	จำนวนโครงการ	จำนวนตามข้อบัญญัติ	งบประมาณ
การพัฒนาäänโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค	60	46,500,000	8	5,270,000
การพัฒนาäänการสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจ	3	700,000	3	150,000
การพัฒนาäänคุณภาพชีวิตและสร้างสังคมให้เข้มแข็ง	93	18,177,000	8	230,000
การพัฒนาäänความปลอดภัยของประชากรและองค์กร	7	1,620,000	4	160,000
การพัฒนาäänสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ	33	6,600,000	3	50,000
การพัฒนาäänการเมืองและการบริหาร	23	14,220,000	20	1,706,000
รวม	219	87,817,000	46	7,566,000

$$\begin{aligned} \text{คิดเป็นร้อยละของปริมาณงานทั้งหมด} &= \frac{\text{จำนวนโครงการที่จัดทำ} \times 100}{\text{จำนวนโครงการทั้งหมด}} \\ &= \frac{46 \times 100}{219} \end{aligned}$$

= 21.00

สถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง

1. สำนักปลัด

งาน	ปริมาณ เรื่อง	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน (ชม.)	ค่าเฉลี่ย (ชม.)	หมายเหตุ
1. ทำให้ความเห็น สรุปรายงาน เสนอแนะข้อราชการทั่วไป	30	1,380	0.022	
2. ดำเนินการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความชำนาญพิเศษเกี่ยวกับงานบริหารงานทั่วไปหรืองานเลขานุการ	45	1,380	0.033	
3. งานบุคคลต่างๆ งานติดตามประเมินผลงาน	40	1,380	0.029	
4. งานนโยบายและแผน	15	1,380	0.011	
5. แก้ไขปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบ	45	1,380	0.033	
6. งานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ	40	1,380	0.029	
7. งานเบี้ยยังชีพ , ผู้สูงอายุ และผู้พิการ	816	1,380	0.587	
8. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	5	1,380	0.004	
9. งานแก้ไขเรื่องร้องเรียน	12	1,380	0.009	

2. กองคลัง

งาน	ปริมาณ เรื่อง	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน (ชม.)	ค่าเฉลี่ย (ชม.)	หมายเหตุ
1. ศึกษา วิเคราะห์ ทำให้ความเห็น เสนอแนะ และดำเนินการปฏิบัติงานบริหารงานกองคลังที่ต้องใช้ความชำนาญ	80	1,380	0.058	
2. งานรับรองความถูกต้องเกี่ยวกับการเบิกจ่าย	600	1,380	0.435	
3. งานการจัดเก็บรายได้	1,171	1,380	0.849	
4. งานการเงินต่างๆ	120	1,380	0.087	
5. งานตรวจสอบการเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ การจัดซื้อ การจ้าง	300	1,380	0.217	
6. งานทะเบียนพาณิชย์	24	1,380	0.017	
7. ปฏิบัติหน้าที่ราชการอื่น	96	1,380	0.070	

3. กองช่าง

งาน	ปริมาณ เรื่อง	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน (ชม.)	ค่าเฉลี่ย (ชม.)	หมายเหตุ
1. งานสำรวจโครงการ	15	1,380	0.011	
2. งานออกแบบ	15	1,380	0.011	

แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

3. งานปริมาณราคา	15	1,380	0.011	
4. งานควบคุมอาคารก่อสร้าง	15	1,380	0.011	
5. งานก่อสร้างถนน	5	1,380	0.004	
6. งานซ่อมแซมถนน	10	1,380	0.007	
7. งานขยายเขตไฟฟ้า	12	1,380	0.009	
8. งานซ่อมแซมไฟฟ้า	50	1,380	0.036	
9. งานแก้ไขเรื่องร้องเรียน	30	1,380	0.022	

4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

งาน	ปริมาณเรื่อง	ระยะเวลาปฏิบัติงาน (ชม.)	ค่าเฉลี่ย (ชม.)	หมายเหตุ
1. งานวางแผนงานการศึกษา	6	1,380	0.004	
2. งานปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยากมากเกี่ยวกับงานศึกษา	10	1,380	0.007	
3. งานให้คำปรึกษา แนะนำติดตามผลประเมินผล	12	1,380	0.009	
4. งานรวบรวมสถิติข้อมูลทางการศึกษา	12	1,380	0.009	
5. งานเกี่ยวกับวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น	15	1,380	0.011	
6. งานเกี่ยวกับการกีฬา	3	1,380	0.002	

เปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน ตามข้อเสนอแนะของ ก.อบต.จังหวัดปทุมธานี ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง เป็น อบต.ขนาดกลางกลุ่มที่ 3 รายได้อยู่ระหว่าง 15-20 ล้านบาท

ปีงบประมาณ พ.ศ.2557 รายได้ 25,453,022.96 บาท

ปีงบประมาณ พ.ศ.2558 รายได้ 21,923,971.45 บาท

ปีงบประมาณ พ.ศ.2559 รายได้ 25,842,961.34 บาท

หมายเหตุ องค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวงได้กำหนดส่วนราชการภายใต้จำนวน 4 ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด , กองคลัง , กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 28 ตุลาคม 2545

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง

ลำดับ ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย (2) ที่เพิ่มขึ้น			ภาระค่าใช้จ่าย (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)*	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	485,400	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	498,720	512,160	525,240	
2	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	433,320	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	446,640	460,080	473,400	
	สำนักงานปลัด อบต.(01)																	
	พนักงานส่วนตำบล																	
3	นักบริหารงานทั่วไป (ทน.สป.)	ต้น	1	1	407,760	1	1	1	-	-	-	12,600	12,960	13,320	420,360	433,320	446,640	
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	1	1	288,120	1	1	1	-	-	-	11,520	12,000	12,120	299,640	311,640	323,760	
5	นักประชาสัมพันธ์	ปก./ชก.	1	-	-	-	-	-	-1	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
6	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	-	-	-	-	-	-1	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
7	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	1	-	-	-	-	-	-1	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
8	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	1	-	-	1	1	1	+1	-	-	413,760	12,000	12,000	413,760	425,760	437,760	กำหนดเพิ่ม
9	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	1	-	-	1	1	1	+1	-	-	413,760	12,000	12,000	413,760	425,760	437,760	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
10	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	1	1	235,680	1	1	1	-	-	-	9,480	9,840	10,200	245,160	255,000	265,200	
11	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	1	1	235,680	1	1	1	-	-	-	9,480	9,840	10,200	245,160	255,000	265,200	
12	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	1	1	235,680	1	1	1	-	-	-	9,480	9,840	10,200	245,160	255,000	265,200	
13	ผช.นักจัดการงานทั่วไป	-	1	1	194,760	1	1	1	-	-	-	7,800	8,160	8,520	202,560	210,720	219,240	
14	ผช.นักประชาสัมพันธ์	-	1	-	-	-	-	-	-1	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
15	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	161,520	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	7,080	168,000	174,720	181,800	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
16	พนักงานขับรถยนต์	-	2	2	216,000	2	2	2	-	-	-	-	-	-	216,000	216,000	216,000	
17	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
18	นักการภารโรง	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	

แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

(ต่อหน้าที 2) การวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย

ลำดับ ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย (2) ที่เพิ่มขึ้น			ภาระค่าใช้จ่าย (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)*	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
กองคลัง (04)																		
พนักงานส่วนตำบล																		
19	นักบริหารงานการคลัง (ผอ.กองคลัง)	ต้น	1	1	446,640	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	460,080	473,400	486,720	
20	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	1	-	-	1	1	1	-	-	-	413,760	12,000	12,000	413,760	425,760	437,760	ว่างเดิม
21	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	1	-	-	-	-	-	-1	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
22	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	1	-	-	1	1	1	+1	-	-	413,760	12,000	12,000	413,760	425,760	437,760	กำหนดเพิ่ม
23	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	1	1	192,360	1	1	1	-	-	-	7,440	7,440	7,320	199,800	207,240	214,560	
24	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	1	1	168,360	1	1	1	-	-	-	6,480	6,840	6,960	174,840	181,680	188,640	
25	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	1	-	-	1	1	1	-	-	-	350,400	9,720	9,720	350,400	360,120	369,840	ว่างเดิม
26	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	1	1	152,760	1	1	1	-	-	-	6,000	6,360	6,600	158,760	165,120	171,720	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
27	ผช.นักวิชาการคลัง	-	1	1	235,680	1	1	1	-	-	-	9,480	9,840	10,200	245,160	255,000	265,200	
28	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	138,000	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	
29	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	179,880	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	187,080	194,640	202,440	
30	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปวช.)	-	1	1	112,800	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	
กองช่าง (05)																		
พนักงานส่วนตำบล																		
31	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	-	-	1	1	1	-	-	-	497,760	-	-	497,760	497,760	497,760	ว่าง
32	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	2	2	593,520	2	2	2	-	-	-	22,200	22,080	22,080	615,720	637,800	659,880	
33	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	1	-	-	-	-	-	-1	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
34	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	1	-	-	1	1	1	-	-	-	350,400	-	-	350,400	350,400	350,400	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
35	ผช.นักจัดการงานทั่วไป	-	2	2	405,480	2	2	2	-	-	-	16,320	16,920	17,640	421,800	438,720	456,360	
36	ผช.เจ้าพนักงานประปา	-	1	1	149,280	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	155,280	161,520	168,000	
37	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	1	-	-	-	-	-	-1	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างทั่วไป																		
38	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ)	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
39	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกขยะ)	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
40	คนงานประจำรถขยะ	-	4	4	432,000	4	4	4	-	-	-	-	-	-	432,000	432,000	432,000	
41	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
42	คนงานทั่วไป	-	3	3	324,000	3	3	3	-	-	-	-	-	-	324,000	324,000	324,000	

(ต่อหน้าที่ 3) การวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย

แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

ลำดับ ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย (2) ที่เพิ่มขึ้น			ภาระค่าใช้จ่าย (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)*	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (08)																		
พนักงานส่วนตำบล																		
43	นักบริหารงานศึกษา (ผอ.กองการศึกษา)	ต้น	1	1	384,720	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,080	398,160	411,480	424,560	ว่างเดิม
44	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	1	-	-	1	1	1	-	-	-	413,760	12,000	12,000	413,760	425,760	437,760	
45	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	-	-	1	1	1	-	-	-	350,400	9,720	9,720	350,400	360,120	369,840	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
46	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	1	1	194,760	1	1	1	-	-	-	180,000	7,200	7,560	374,760	381,960	389,520	งบบุคลากรส่งเสริม ยุบเลิก
47	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	149,280	1	1	1	-	-	-	130,080	5,280	5,520	279,360	284,640	290,160	
48	ผู้ดูแลเด็กเล็กและปฐมวัย	-	3	3	437,040	3	3	3	-	-	-	17,640	18,360	19,080	454,680	473,040	492,120	
49	ผู้ดูแลเด็กเล็กและปฐมวัย	-	1	-	-	-	-	-	-1	-	-	-	-	-	-	-	-	
50	ผู้ดูแลเด็กเล็กและปฐมวัย	-	1	-	-	1	1	1	+1	-	-	108,000	-	-	108,000	108,000	108,000	
51	คนครัว	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
(4)	รวม		61	43	8,238,480	53	53	53	-4	-	-	4,265,040	327,000	332,040	12,503,520	12,830,520	13,162,560	
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 20%														2,500,704	2,566,104	2,632,512	
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														15,004,224	15,396,624	15,795,072	
(7)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี														44,073,561	46,277,239	48,591,100	
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														34.04	33.27	32.51	

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายปี พ.ศ.2561-พ.ศ.2563

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2561 = งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายปีงบประมาณ 2560 (41,974,820 X 5% + 41,974,820= **44,073,561**)
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2562 = งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายปีงบประมาณ 2561 (44,073,561 X 5% + 44,073,561= **46,277,239**)
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2563 = งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายปีงบประมาณ 2562 (46,277,239 X 5% + 46,277,239= **48,591,100**)

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

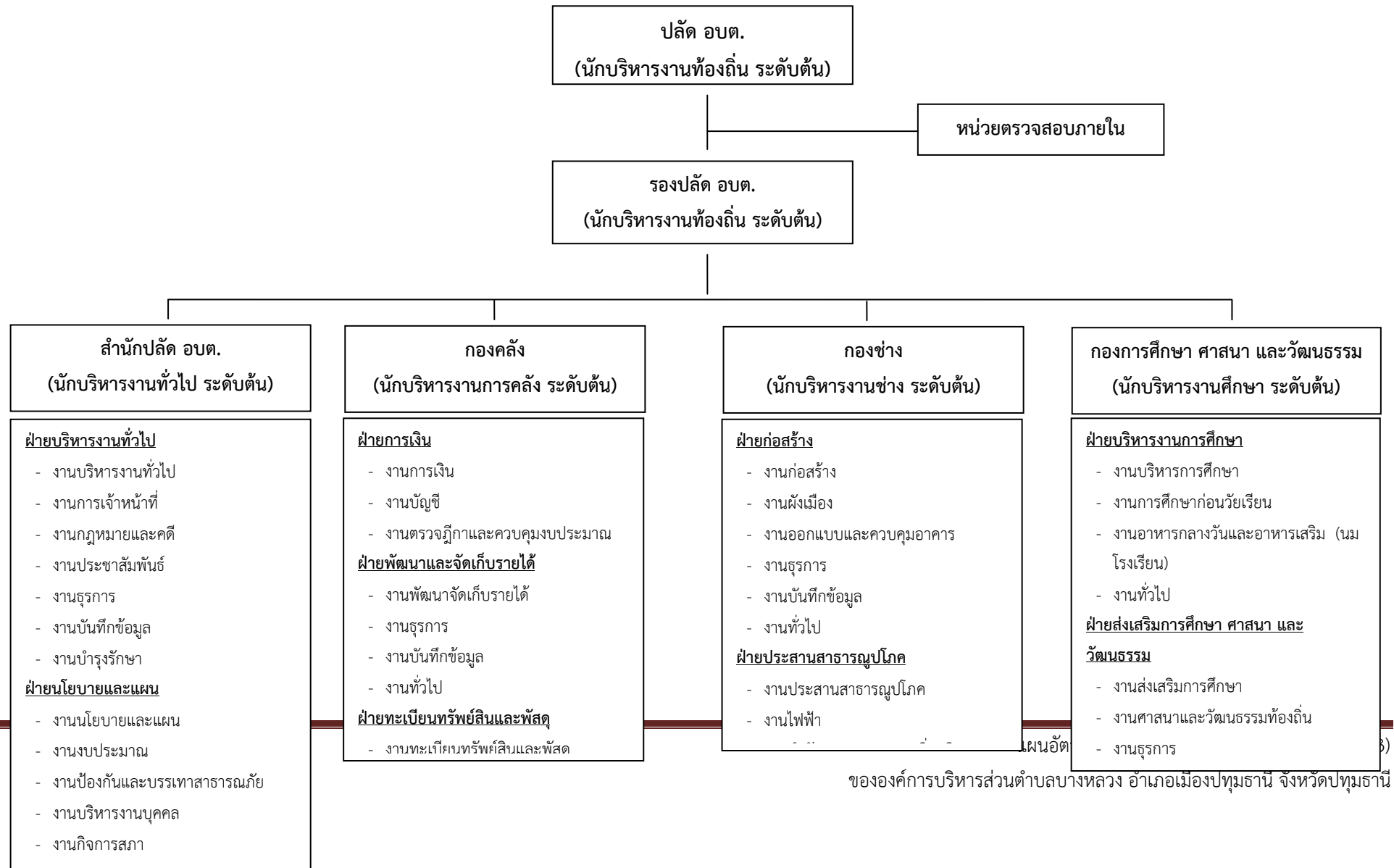
ปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง

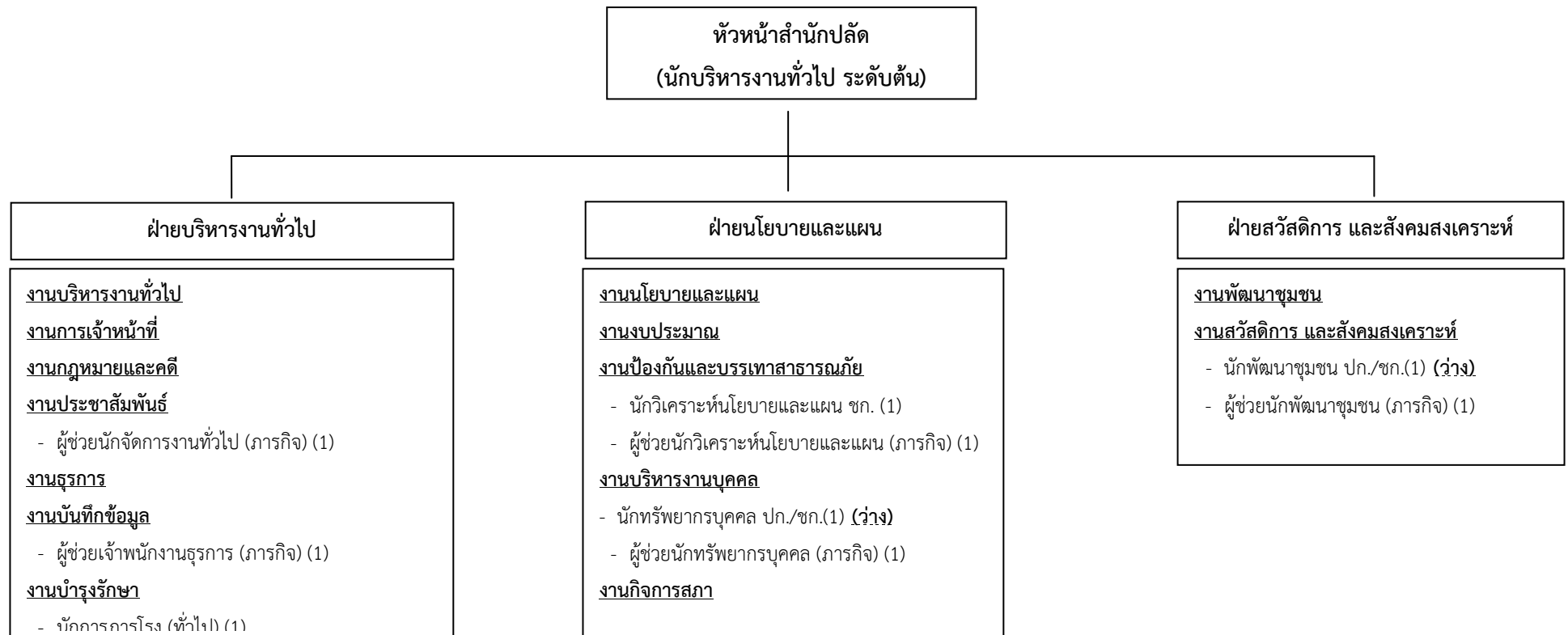
อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง (อบต.ขนาดกลาง)



สำนัก/กอง	ปลัด/รองปลัด	สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง	กองการศึกษา	รวม
มีนครอง	2	11	8	15	7	43
ว่าง	-	2	3	2	3	10
รวม	2	13	11	17	10	53

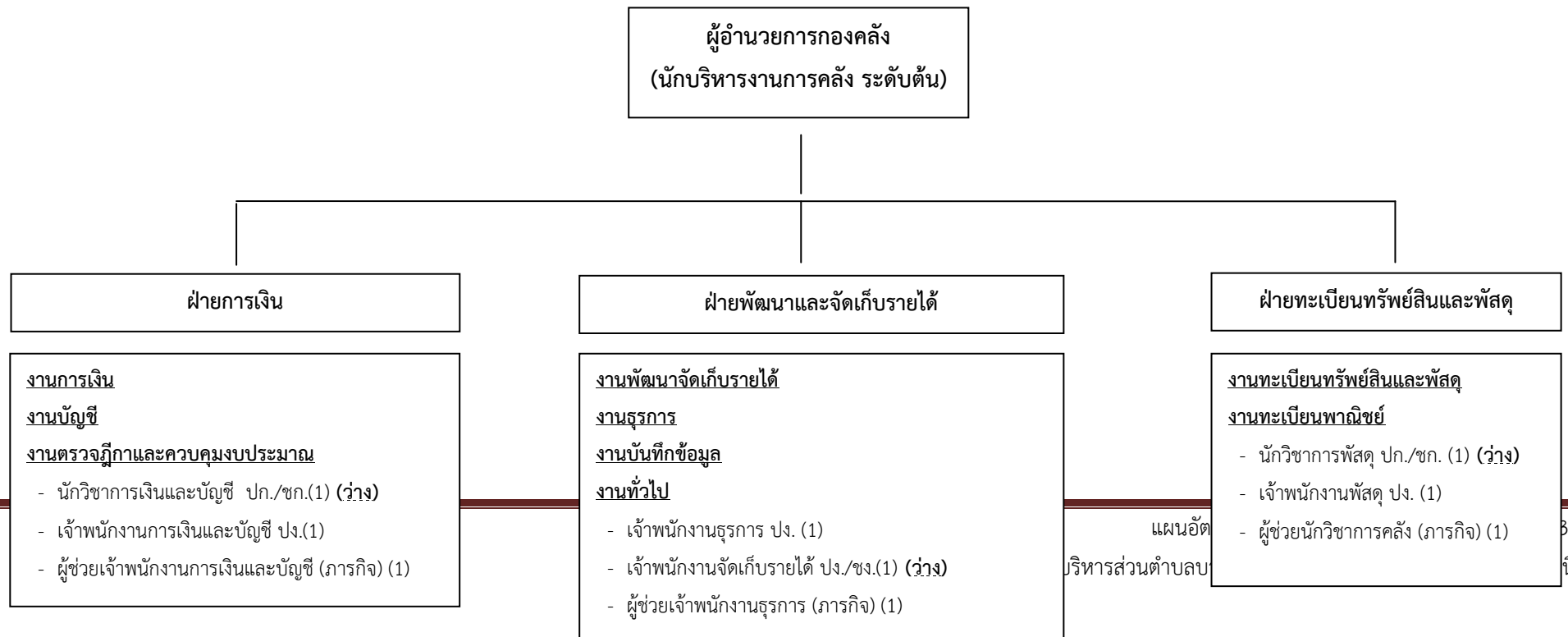
แผนภูมิโครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป	รวม
มีคณรอง	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	5	4	11
ตำแหน่งว่าง	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	2
รวมทั้งสิ้น	-	1	-	-	1	2	-	-	-	-	5	4	13

หมายเหตุ ระดับปฏิบัติงาน (ปง.),ระดับชำนาญงาน (ชง.),ระดับอาวุโส (อส.),ระดับปฏิบัติการ (ปก.),ระดับชำนาญการ (ชก.),ระดับชำนาญการพิเศษ (ชพ.),ระดับเชี่ยวชาญ (ชช.)

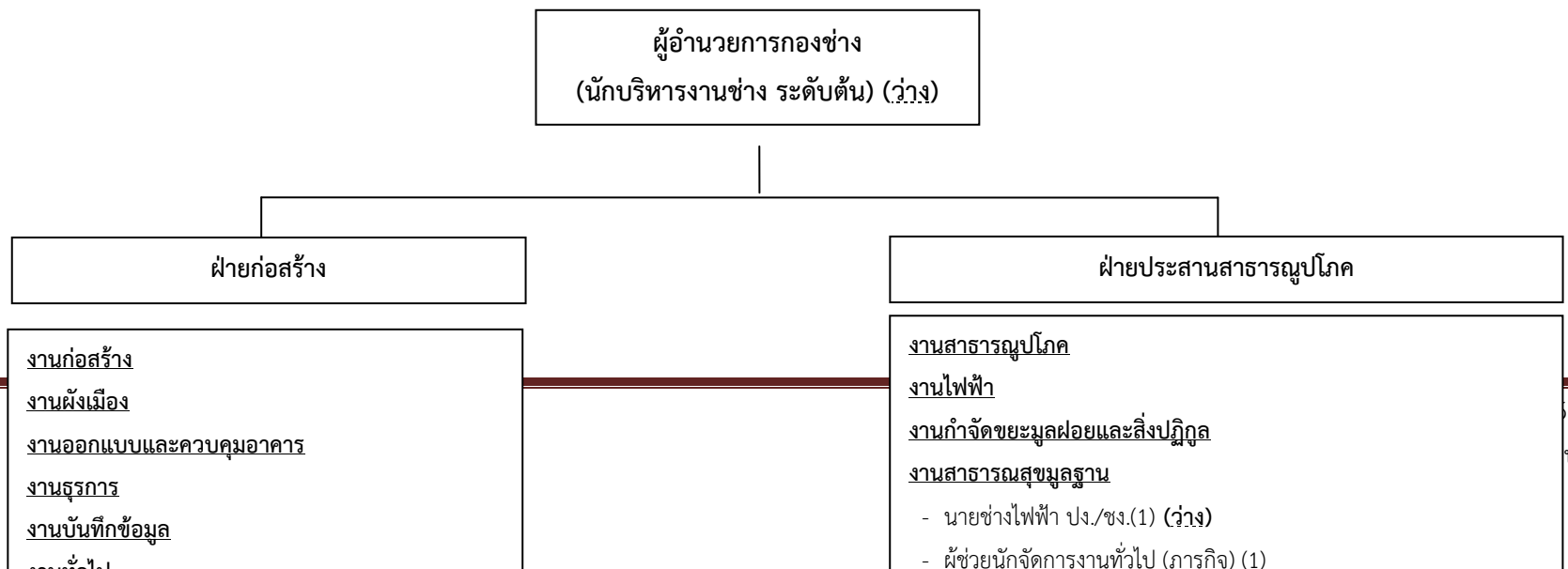
แผนภูมิโครงสร้างองค์กรของคลังองค์การบริหารส่วนตำบล



ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป	รวม
มีนครอง	-	1	-	-	-	-	-	-	3	-	4	-	8
ตำแหน่งว่าง	-	-	-	-	-	2	-	-	1	-	-	-	3
รวมทั้งสิ้น	-	1	-	-	-	2	-	-	4	-	4	-	11

หมายเหตุ ระดับปฏิบัติงาน (ปง.),ระดับชำนาญงาน (ขง.),ระดับอาวุโส (อส.),ระดับปฏิบัติการ (ปก.),ระดับชำนาญการ (ขก.),ระดับชำนาญการพิเศษ (ขพ.),ระดับเชี่ยวชาญ (ขช.)

แผนภูมิโครงสร้างกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล

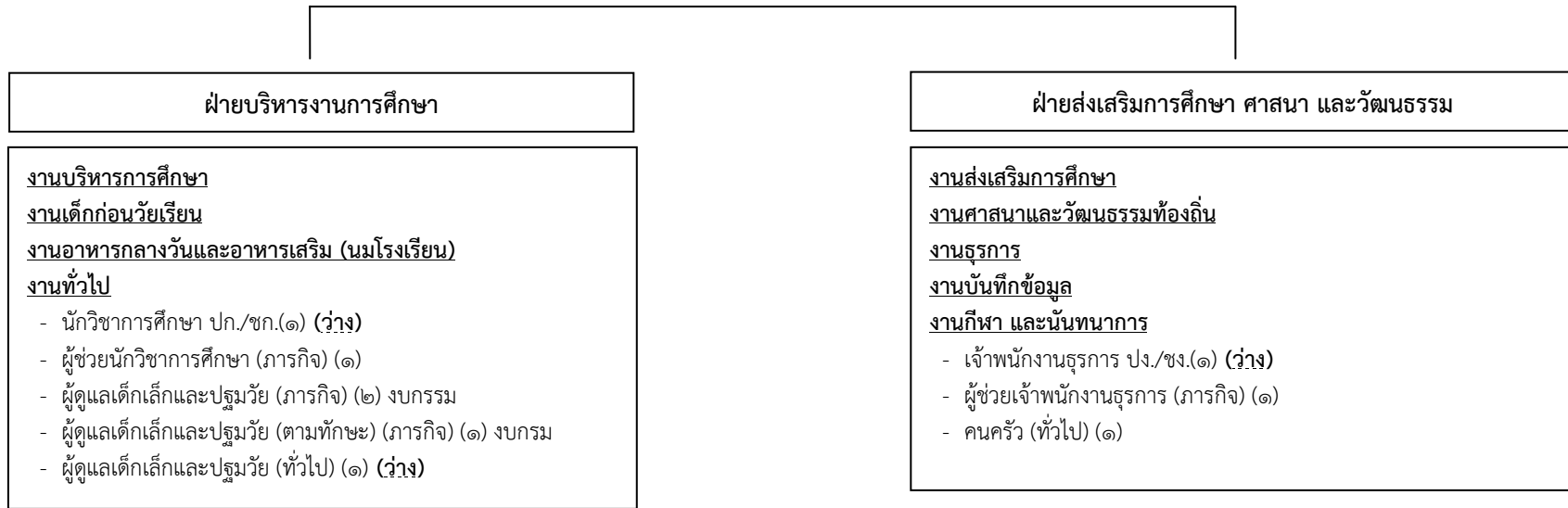


ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป	รวม
มีนครอง	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	3	10	15
ตำแหน่งว่าง	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	2
รวมทั้งสิ้น	-	1	-	-	-	-	-	2	1	-	3	10	17

หมายเหตุ ระดับปฏิบัติงาน (ปง.),ระดับชำนาญงาน (ขง.),ระดับอาวุโส (อส.),ระดับปฏิบัติการ (ปก.),ระดับชำนาญการ (ขก.),ระดับชำนาญการพิเศษ (ขพ.),ระดับเชี่ยวชาญ (ขช.)

แผนภูมิโครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)



ระดับ	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป	รวม
มีนครอง	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	5	1	7
ตำแหน่งว่าง	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	1	3
รวมทั้งสิ้น	-	1	-	-	-	1	-	-	1	-	5	2	10

หมายเหตุ ระดับปฏิบัติงาน (ปง.),ระดับชำนาญงาน (ชง.),ระดับอาวุโส (อส.),ระดับปฏิบัติการ (ปก.),ระดับชำนาญการ (ชก.),ระดับชำนาญการพิเศษ (ชพ.),ระดับเชี่ยวชาญ (ชช.)

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นาย ณรงค์ชัย กมลลิ้มรัตน์	ศศ.บ.รัฐศาสตร์ (การบริหารรัฐกิจ) (ป.ตรี)	๒๘-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	๒๘-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	389,400	48,000	48,000	
๒	น.ส. นงนภัส ไพโรศรี	(ร.ป.ด.) รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ป.เอก)	๒๘-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	๒๘-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	349,320	42,000	42,000	

(ต่อ) บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
1	น.ส. สุมิตรา ประทุมรัตน์	ศศ.บ.ศิลปศาสตร์ (ภาษาไทย) (ป.ตรี)	28-3-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	28-3-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	323,760	42,000	42,000	
2	น.ส. วรปรียา ศรีโสภณ	ศศ.บ.การจัดการทั่วไป (ป.ตรี)	28-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	28-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	288,120	-	-	
3	-	-	-	-	-	28-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	413,760	-	-	กำหนดเพิ่ม
4	-	-	-	-	-	28-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	413,760	-	-	กำหนดเพิ่ม
5	นาย จิรศักดิ์ เพิ่มพูล	ปริญญาตรี	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	235,680	-	-	
6	น.ส. ภิรรมย์ ศักดิ์นภาพ	ปริญญาโท	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	235,680	-	-	
7	น.ส. ดลนภัส ประดับนิล	ปริญญาตรี	-	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	235,680	-	-	
8	น.ส. วารี จันทรมณี	ปริญญาตรี	-	ผช.นักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผช.นักจัดการงานทั่วไป	-	194,760	-	-	
9	น.ส. กาญจนา เกินสกุล	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	161,520	-	-	
10	น.ส. จินดา เหมือนดอกไม้	ประถมศึกษาชั้นปีที่ 6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	
11	นาย เจริญชัย แซ่หลู	ประถมศึกษาชั้นปีที่ 6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000	-	-	
12	นาย บรรลือ เตมียชาติ	มัธยมศึกษาชั้นปีที่ 3	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000	-	-	
13	นาย สำเนาวัลย์ คล้ายเมือง	ประถมศึกษาชั้นปีที่ 4	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	108,000	-	-	

(ต่อ) บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
1	น.ส. ปรียารัตน์ หนูคง	ศศ.บ.การจัดการทั่วไป (ป.ตรี)	28-3-04-2102-001	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	28-3-04-2102-001	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	323,760	42,000	42,000	
2	-	-	28-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	28-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	413,760	-	-	ว่างเดิม
3	-	-	-	-	-	28-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	413,760	-	-	กำหนดเพิ่ม
4	น.ส. วิรุฎา บุญส่ง	บริหารธุรกิจ สาขาการจัดการทั่วไป (ปวส.)	28-3-04-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	28-3-04-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	168,360	-	-	
5	น.ส. รัชณี แสงศรี	บธ.บ.บริหารธุรกิจ (การตลาด) (ป.ตรี)	28-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	28-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	152,760	-	-	
6	น.ส. ปวีรศา วงษ์สุวรรณ	บริหารธุรกิจ สาขาการเงินและบัญชี (ปวส.)	28-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	28-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	192,360	-	-	
7	-	-	28-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	28-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	350,400	-	-	ว่างเดิม
8	น.ส. มยุรี งามประเสริฐ	ปริญญาตรี	-	ผช.นักวิชาการคลัง	-	-	ผช.นักวิชาการคลัง	-	235,680	-	-	
9	นาง กมลทิพย์ วรรณสุทธิ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	179,880	-	-	
10	น.ส. รัชณี ชูเงิน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	138,000	-	-	
11	น.ส. ปณิตดา มุฑา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	112,800	-	-	

(ต่อ) บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
1	-	-	28-3-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง	ต้น	28-3-05-2103-002	นักบริหารงานช่าง	ต้น	355,320	42,000	42,000	ว่างเดิม
				(ผู้อำนวยการกองช่าง)			(ผู้อำนวยการกองช่าง)			-	-	
2	นาย อธิศักดิ์ นัคราจารย์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาช่างโยธา (ปวส.)	28-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	28-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	302,280	-	-	
3	นาย สิทธิชา ปิ่นทอง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาก่อสร้าง (ปวส.)	28-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	28-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	291,240	-	-	
4	-	-	28-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	28-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	350,400	-	-	ว่างเดิม
5	นาย สุนทร อยู่ดี	ปริญญาตรี	-	ผ.น.ก.จัดการงานทั่วไป	-	-	ผ.น.ก.จัดการงานทั่วไป	-	210,720	-	-	
6	นาง สุเพ็ญศรี อยู่ดี	ปริญญาตรี	-	ผ.น.ก.จัดการงานทั่วไป	-	-	ผ.น.ก.จัดการงานทั่วไป	-	194,760	-	-	
7	นาย ธวัชชัย เหมือนดอกไม้	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	-	ผ.เจ้าพนักงานประจำ	-	-	ผ.เจ้าพนักงานประจำ	-	149,280	-	-	
8	นาย สมบัติ งามตา	ประถมศึกษาชั้นปีที่ 6	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	108,000	-	-	
				(รถบรรทุกน้ำ)			(รถบรรทุกน้ำ)					
9	นาย สุพจน์ พิภทอง	ประถมศึกษาชั้นปีที่ 6	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	108,000	-	-	
				(รถบรรทุกขยะ)			(รถบรรทุกขยะ)					
10	นาย รุ่งไธทย ปัญญาลักษณ์	มัธยมศึกษาชั้นปีที่ 3	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	-	
11	นาย บุญส่ง เรืองบุญ	ประถมศึกษาชั้นปีที่ 4	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	-	
12	นาย วัลลภ เสือสี	ประถมศึกษาชั้นปีที่ 4	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	-	
13	นาย บุญชู ชูเงิน	ประถมศึกษาชั้นปีที่ 4	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	-	

(ต่อ) บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

กองช่าง (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
14	นาย นพดล บุตรกระจ่าง	อนุปริญญา	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	
15	นาย บรรเทิง งามตา	ประถมศึกษาชั้นปีที่ 6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	
16	นาย นิยม การเกษ	ประถมศึกษาชั้นปีที่ 4	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	
17	นาย อุเทน ประสพผล	มัธยมศึกษาชั้นปีที่ 3	-	พนักงานจมนวดน้ำ	-	-	พนักงานจมนวดน้ำ	-	108,000	-	-	

(ต่อ) บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
1	นาย สุจรรยา นิคม	วท.ม.วิทยาศาสตร์การประมง (ป.โท)	28-3-08-2107-001	นักบริหารงานศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	28-3-08-2107-001	นักบริหารงานศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	342,720	42,000	42,000	
2	-	-	28-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	28-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	413,760	-	-	
3	-	-	28-3-08-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	28-3-08-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	350,400	-	-	
4	น.ส. ดวงฤทัย น้อยพะวงษ์	ปริญญาโท	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	194,760	-	-	
5	นาย พงษ์พันธ์ุ แก่นจันทร์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	149,280	-	-	
6	น.ส. สุนันทา มัลลิกานนท์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็กเล็กและปฐมวัย	-	-	ผู้ดูแลเด็กเล็กและปฐมวัย	-	145,680	-	-	
7	น.ส. สายรุ้ง พุ่มกำพล	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	-	ผู้ดูแลเด็กเล็กและปฐมวัย	-	-	ผู้ดูแลเด็กเล็กและปฐมวัย	-	145,680	-	-	
8	น.ส. วิไล ตรีเมฆ	มัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6	-	ผู้ดูแลเด็กเล็กและปฐมวัย	-	-	ผู้ดูแลเด็กเล็กและปฐมวัย	-	145,680	-	-	
9	-	-	-	ผู้ดูแลเด็กเล็กและปฐมวัย	-	-	ผู้ดูแลเด็กเล็กและปฐมวัย	-	108,000	-	-	
10	น.ส. ทศณภรณ์ งามตา	ประถมศึกษาชั้นปีที่ 6	-	คนครัว	-	-	คนครัว	-	108,000	-	-	

แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างซึ่งได้กำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานที่ ก.อบต. กำหนด มีระยะเวลา 3 ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงได้วางแผนแนวทางการพัฒนาในด้านต่างๆ ดังนี้

12.1 ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่งซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาตน

12. 2 การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ผู้บังคับบัญชาอาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม ซึ่งอาจเป็นวิธีการฝึกอบรม หรือวิธีการพัฒนาอื่น ๆ โดยพิจารณาดำเนินการหาความจำเป็นในการพัฒนาจากการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนการพัฒนาบุคคลหรือข้อเสนอของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง

12.3การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้นต้องพัฒนาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่

- (1) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่าง ๆ
- (2) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น การฝึกอบรม งานบันทึกข้อมูล งานด้านช่าง เป็นต้น
- (3) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหารและการบริหารงานเช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(4) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาวนามัย

(5) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

12.4

ขั้นตอนการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา แบ่งได้ดังนี้

(1) การเตรียมการและการวางแผน ให้กระทำดังนี้

(ก) การหาความจำเป็นในการพัฒนา

การหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนหมายถึงการศึกษาวิเคราะห์ ดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

(ข) ประเภทความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

(2) การดำเนินการพัฒนาให้ดำเนินการดังนี้

(ก) การเลือกวิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม

เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาก็ควรนำข้อมูลเหล่านั้น มาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมายและเรื่องที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา ที่สมควรจะได้รับการพัฒนามีใครบ้างและแต่ละคนสมควรได้รับการพัฒนาในเรื่องอะไรต่อจากนั้น จึงเลือกวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย อาจเป็นวิธีการที่ดำเนินการได้ในขณะปฏิบัติงาน เช่น การสอนงาน การสับเปลี่ยนงาน การให้คำปรึกษา หรืออาจเป็นวิธีการพัฒนาอื่นๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เป็นต้น

(ข) วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกใช้วิธีการพัฒนาได้หลายวิธีด้วยกัน เช่น การสอนงาน การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การรักษาราชการแทนหรือรักษาการในตำแหน่ง การส่งไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น

(3) ขั้นตอนทดลองปฏิบัติงานให้กระทำดังนี้

(ก) ให้ทดลองปฏิบัติ โดยเริ่มต้นจากงานที่ง่าย ๆ ก่อน แล้วค่อยให้ทำงานที่ยากขึ้น

ตามลำดับ

(ข) ให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนถึงเหตุผล และขั้นตอนวิธีการทำงาน เพื่อตรวจสอบดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจและเรียนรู้วิธีการทำงานมากน้อยเพียงใด

(ค) ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นโดยควรคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้ด้วย คือ หลีกเลี่ยงการวิพากษ์วิจารณ์ ให้ยกย่องชมเชยก่อนที่จะแก้ไขข้อผิดพลาด ให้ผู้เข้ารับการสอนแก้ไข

ข้อผิดพลาดด้วยตนเอง อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดให้เกินขอบเขต อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดต่อหน้าผู้อื่น และอย่าด่วนตำหนิผู้เข้ารับการสอนเร็วเกินไป

(ง) กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีกำลังใจและมีความเชื่อมั่นในตนเองที่จะเรียนรู้งานต่อไป

(จ) ให้ดำเนินการสอนต่อไปเรื่อย ๆ จนแน่ใจได้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้และสามารถปฏิบัติงานนั้นได้อย่างถูกต้องจึงยุติการสอน

(4) ขั้นตอนติดตามผลให้กระทำ ดังนี้

(ก) มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง

(ข) เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ ในกรณีที่มีปัญหา

(ค) ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรกและค่อยๆ ลดการตรวจสอบลงเมื่อผู้บังคับบัญชาแน่ใจว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับ การสอนได้ถูกต้อง

(ง) แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดี และส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเองและแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้การปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง จะมีระบบการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา ภายใต้งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเอง ที่ได้จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างได้อย่างชัดเจนแน่นอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

**แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานจ้างและลูกจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง**

องค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563 เพื่อเป็นการพัฒนาข้าราชการ พนักงานจ้างและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวงตลอดจนข้าราชการการเมืองทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายสภา และมีความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.2561-253 ดังนี้

ดำเนินการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม/พัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสำรวจ ดังนี้

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง เพื่อนำผลสำรวจไปจัดทำแผนการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการของบุคลากรมากที่สุด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

เพศ ชาย หญิง

- อายุ 21-30 31-40 ปี 41-50 ปี ปีขึ้นไป
- การศึกษา มี ศึกษาตอนต้น มี ศึกษาตอนปลาย ปวช. วส./ปวท.
- อนุปริญญา ปริญญาตรี ปริญญา สูงกว่าปริญญา
- สถานภาพ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง

ส่วนที่ 2 ความต้องการในการฝึกอบรม

หลักสูตร/วิชาที่ต้องการ (เลือกได้มากกว่า 1 หัวข้อ)

- การใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม ระบุ.....
- ระเบียบ/กฎหมาย ตามสายงานที่ปฏิบัติ ระบุ.....
- พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- การบริหารงานในระดับองค์กร และระดับส่วนราชการภายใน
- อื่นๆ ระบุ.....

ระยะเวลาที่ต้องการอบรม (เลือกได้มากกว่า 1 หัวข้อ)

ไตรมาสที่ 1 ของปีงบประมาณ ระบุ

- ตุลาคม
- พฤศจิกายน
- ธันวาคม

ไตรมาสที่ 2 ของปีงบประมาณ ระบุ

- มกราคม
- กุมภาพันธ์
- มีนาคม

ไตรมาสที่ 3 ของปีงบประมาณ ระบุ

- เมษายน
- พฤษภาคม
- มิถุนายน

ไตรมาสที่ 4 ของปีงบประมาณ ระบุ

- กรกฎาคม
- สิงหาคม
- กันยายน

ข้อเสนอแนะอื่นเกี่ยวกับความต้องการในการฝึกอบรม

.....

 จากการสำรวจสรุปผลเพื่อนำไปสู่จัดทำแผนการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการของบุคลากร
 ดังนี้ (จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 25 คน)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

เพศ ชาย จำนวน 7 คน
 หญิง จำนวน 18 คน

อายุ 21-30 จำนวน 3 คน
 31-40 ปี จำนวน 13 คน
 41-50 ปี จำนวน 6 คน
 51 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน

สถานภาพ พนักงานส่วนตำบล จำนวน 10 คน
 พนักงานจ้าง จำนวน 15 คน

ส่วนที่ 2 ความต้องการในการฝึกอบรม

หลักสูตร/วิชาที่ต้องการ (เลือกได้มากกว่า 1 หัวข้อ)

- การใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม
 ระบุ.....Powerpoint ..Photo.shop...E-laas
- ระเบียบ/กฎหมาย ตามสายงานที่ปฏิบัติ
 ระบุ.....ระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล , ระเบียบเกี่ยวกับงานสงเคราะห์ราษฎร , ระเบียบว่า
 ด้วยการจัดทำแผน , ระเบียบงานพัสดุ , ระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง , ระเบียบการเบิกจ่ายเงิน , ระเบียบว่าด้วย.....
 การเงินการคลัง , ระเบียบโยธาและผังเมือง , ระเบียบการปฏิรูปการศึกษา ฯลฯ
- พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- การบริหารงานในระดับองค์กร และระดับส่วนราชการภายใน

ระบุ.....นักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น..หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป..หลักสูตรนักบริหารงานการ...
คลัง..หลักสูตรนักบริหารงานช่าง..หลักสูตรนักบริหารงานศึกษา

อื่นๆ

ระบุ.มาตรฐานการจัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก..การดับเพลิงขั้นกลางและขั้นสูง...การก่อสร้างงานทาง
และอาคาร

ระยะเวลาที่ต้องการอบรม (เลือกได้มากกว่า 1 หัวข้อ)

ไตรมาสที่ 1 ของปีงบประมาณ ระบุ

- ตุลาคม จำนวน6.....คน
- พฤศจิกายน จำนวน8.....คน
- ธันวาคม จำนวน5.....คน

ไตรมาสที่ 2 ของปีงบประมาณ ระบุ

- มกราคม จำนวนคน
- กุมภาพันธ์ จำนวน4.....คน
- มีนาคม จำนวน.....4.....คน

ไตรมาสที่ 3 ของปีงบประมาณ ระบุ

- เมษายน จำนวน3.....คน
- พฤษภาคม จำนวน4.....คน
- มิถุนายน จำนวน.....8.....คน

ไตรมาสที่ 4 ของปีงบประมาณ ระบุ

- กรกฎาคม จำนวน6.....คน
- สิงหาคม จำนวน10.....คน
- กันยายน จำนวน4.....คน

ข้อเสนอแนะอื่นเกี่ยวกับความต้องการในการฝึกอบรม

1. ต้องการให้ อบต.จัดการฝึกอบรมภายนอกสถานที่
2. ต้องการให้มีการฝึกอบรมที่เน้นภาคปฏิบัติมากกว่าภาคทฤษฎี

จากการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง
จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563 ขึ้น ดังนี้

แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง

หลักการและเหตุผล

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 มาตรา 11 ระบุว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์” “ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้เดิมตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่อง ถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

1. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
2. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
3. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

4. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวงจึงเห็นควรที่จะจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563 ซึ่งสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563 เพื่อให้บุคลากรทุกภาคส่วนขององค์กรได้รับการพัฒนาตามเจตนารมณ์ของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 และที่สำคัญคือเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวงมีบุคลากรอันมีคุณภาพสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพอันนำไปสู่ประโยชน์ของท้องถิ่นอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์

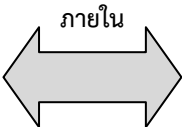
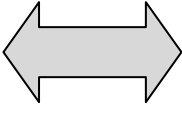
1. เพื่อพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กร
2. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่นอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง

3. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง
4. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
5. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีลักษณะและความรู้ ในการปฏิบัติงาน ดังนี้
 - ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 - ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 - ด้านการบริหาร
 - ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 - ด้านศีลธรรมคุณธรรม

การวิเคราะห์จุดอ่อน-จุดแข็ง-โอกาส-อุปสรรค (SWOT)

ในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง เพื่อให้เข้าถึงการพัฒนาอย่างชัดเจน จึงดำเนินการวิเคราะห์จุดอ่อน-จุดแข็ง-โอกาส-อุปสรรค (SWOT) ดังนี้

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 5 ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths)	SWOT ANALYSIS	จุดอ่อน (Weaknesses)
1. บุคลากรส่วนใหญ่มีความตั้งใจที่จะเข้าอบรม/ประชุม ภายนอกหน่วยงาน 2. ผู้บริหาร อปท.มีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการ พัฒนาในรูปแบบต่างๆ	 ภายใน	1. บุคลากรบางส่วนขาดความกระตือรือร้นที่จะเข้า อบรม/ประชุมภายนอกหน่วยงาน 2. มีการจำกัดงบประมาณในการเข้าฝึกอบรม
โอกาส (Opportunities)	SWOT ANALYSIS	อุปสรรค (Threats)
1. รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ การพัฒนาตนเอง การโอนโครงการ/งานของส่วนราชการอื่นมาให้้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแทน	 ภายนอก	1. หลักสูตรการฝึกอบรมมีค่าใช้จ่ายที่สูงและใช้เวลาใน การฝึกอบรมจำนวนหลายวัน ทำให้ไม่สามารถส่ง บุคลากรเข้าร่วมได้ 2. บุคลากรมีจำนวนจำกัดกับภาระหน้าที่จึงไม่สามารถ ทดแทนงานกันเป็นระยะเวลายาว

วิสัยทัศน์ด้านบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง กำหนดวิสัยทัศน์ด้านบุคลากรขององค์กร ดังนี้ “พัฒนาคน พัฒนางาน ท้องถิ่นพัฒนา”

ยุทธศาสตร์ด้านบุคลากร

เพื่อความชัดเจน สามารถมองเห็นภาพการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ องค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรออกเป็น 3 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาข้าราชการ พนักงานจ้าง

1. แนวทางส่งเสริมข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ให้ได้รับการอบรม/สัมมนา เสริมสร้างความรู้ความสามารถ
2. แนวทางส่งเสริมข้าราชการ พนักงานจ้าง ให้ได้รับการพัฒนาส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรม
3. แนวทางการสอนงานให้กับข้าราชการ พนักงานจ้างที่บรรจุใหม่
4. แนวทางให้คำปรึกษา/แนะนำจากผู้บังคับบัญชาสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่น

1. แนวทางส่งเสริมข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่นให้ได้รับการอบรม/สัมมนาเสริมสร้างความรู้ความสามารถ
2. แนวทางส่งเสริมข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่นให้ได้รับการพัฒนาส่งเสริมด้านคุณธรรม/จริยธรรม
3. แนวทางการสอนงานให้กับข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่นที่ได้รับการเลือกตั้งใหม่โดยถ่ายทอด จากข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่นที่มีประสบการณ์

ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาข้าราชการการเมืองฝ่ายบริหาร

1. แนวทางส่งเสริมข้าราชการการเมืองฝ่ายบริหารให้ได้รับการอบรม/สัมมนาเสริมสร้างความรู้ความสามารถ
2. แนวทางส่งเสริมข้าราชการการเมืองฝ่ายบริหารให้ได้รับการพัฒนาส่งเสริมด้านคุณธรรม/จริยธรรม

พันธกิจการพัฒนาบุคลากร

1. พัฒนาให้บุคลากรทุกภาคส่วนได้รับการพัฒนาความรู้/ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติหน้าที่
2. พัฒนาให้บุคลากรทุกภาคส่วนได้รับการเสริมสร้างคุณธรรม/จริยธรรม

ขอบเขตและแนวทางในการพัฒนาบุคลากร

วิธีการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

วิธีการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่
2. การฝึกอบรมอาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานี สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม รวมทั้งองค์การบริหารส่วน

ตำบลจะสนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษาในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา
องค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

3. การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและ
เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

4. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดปทุมธานี หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

5. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

6. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

7. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

รายละเอียดของแผนพัฒนาบุคลากรในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563
องค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

ลำดับ	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการ ดำเนินงาน	การติดตาม การประเมินผล
1	อบรมสัมมนาผู้บริหารและสมาชิกสภา ท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง	เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคต่างๆ ในการปฏิบัติงาน และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านต่างๆ เพื่อนำมา ปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมาก	70	อบรม/ฟังบรรยาย/ ศึกษาดูงาน	400,000	ต.ค.2560-ก.ย.2563	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด
2	อบรมหลักสูตรนักบริหารงาน อบต.	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหารงานท้องถิ่น	2	การฝึกอบรม	100,000	ต.ค.2560-ก.ย.2563	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด
3	อบรมหลักสูตรนักบริหารงานคลัง	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหารงานคลัง	1	การฝึกอบรม	50,000	ต.ค.2560-ก.ย.2563	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด
4	อบรมหลักสูตรนักบริหารงานช่าง	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหารงานช่าง	1	การฝึกอบรม	50,000	ต.ค.2560-ก.ย.2563	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด
5	อบรมหลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการนโยบายและแผน	1	การฝึกอบรม	40,000	ต.ค.2560-ก.ย.2563	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด
6	อบรมหลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการพัฒนาชุมชน	1	การฝึกอบรม	40,000	ต.ค.2560-ก.ย.2563	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด
7	อบรมหลักสูตรป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	4	การฝึกอบรม	100,000	ต.ค.2560-ก.ย.2563	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด
8	อบรมหลักสูตรธุรการ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานธุรการของ อบต.	4	การฝึกอบรม	100,000	ต.ค.2560-ก.ย.2563	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด
9	อบรมหลักสูตรงานการเงินและบัญชี	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการเงินและบัญชีของ อบต.	2	การฝึกอบรม	70,000	ต.ค.2560-ก.ย.2563	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด

แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

10	อบรมหลักสูตรงานพัสดุ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานพัสดุของ อปท.	1	การฝึกอบรม	40,000	ต.ค.2560-ก.ย.2563	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
11	อบรมหลักสูตรงานจัดเก็บรายได้	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานจัดการรายได้ของ อปท.	1	การฝึกอบรม	40,000	ต.ค.2560-ก.ย.2563	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

(ต่อ) แผนการฝึกอบรม

ลำดับ	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินงาน	การติดตามการประเมินผล
12	อบรมหลักสูตรงานโยธา	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานโยธาของ อปท.	2	การฝึกอบรม	70,000	ต.ค.2560-ก.ย.2563	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
13	อบรมหลักสูตรนักวิชาการการศึกษา	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานการศึกษาของ อปท.	1	การฝึกอบรม	40,000	ต.ค.2560-ก.ย.2563	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
14	อบรมหลักสูตรสมาชิกสภาท้องถิ่น	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และความเข้าใจ บทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาท้องถิ่น	12	การฝึกอบรม	200,000	ต.ค.2560-ก.ย.2563	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
15	อบรมหลักสูตรผู้บริหารท้องถิ่น	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และศักยภาพของ ผู้บริหารท้องถิ่น	4	การฝึกอบรม	160,000	ต.ค.2560-ก.ย.2563	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
16	อบรมมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ชั้นพื้นฐาน) ของ อปท.	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ อปท.	3	การฝึกอบรม	30,000	ต.ค.2560-ก.ย.2563	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
17	ประชุมประจำเดือนร่วมกันระหว่าง พนักงานและผู้บริหารท้องถิ่น	เพื่อซักซ้อมการปฏิบัติงานในรอบเดือนที่ผ่านมาและ แนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง	50	การประชุม	-	ต.ค.2560-ก.ย.2563	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
18	ส่งเสริมการอบรมคุณธรรม/จริยธรรมให้ แก่พนักงาน สมาชิกสภาท้องถิ่น และ ฝ่ายบริหาร	เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรทุกภาคส่วนเป็นผู้มีความรู้ คู่คุณธรรม	50	การฝึกอบรม	-	ต.ค.2560-ก.ย.2563	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
19	ส่งบุคลากรทุกภาคส่วนเข้ารับการ อบรม/สัมมนา ที่จัดโดยหน่วยงานต่างๆ	เพื่อสร้างความรู้ ความสามารถและทักษะในการ ปฏิบัติงานเพิ่มเติมแก่บุคลากร	50	การฝึกอบรม	-	ต.ค.2560-ก.ย.2563	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

20	อบรมหลักสูตรบุคลากร	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหารทั่วไป	1	การฝึกอบรม	50,000	ต.ค.2560-ก.ย.2563	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
21	อบรมหลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหารทั่วไป	1	การฝึกอบรม	50,000	ต.ค.2560-ก.ย.2563	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
22	อบรมการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมต่างๆ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมแก่บุคลากร	25	การฝึกอบรม	50,000	ต.ค.2560-ก.ย.2563	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวงได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤติตน และเป็นหลักการในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม ดังนี้

๑. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้
๒. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติโดยเคร่งครัด
๓. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ
๔. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีและความก้าวหน้าแก่ราชการ
๕. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดุสาหะและเอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ ต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ
6. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายของรัฐบาลโดยไม่ให้เสียหายแก่ทางราชการ
7. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องถือว่าเป็นหน้าที่พิเศษที่จะสนใจและรับทราบ เหตุการณ์ เคลื่อนไหว
8. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องรักษาความลับของทางราชการ
9. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง
10. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องปฏิบัติราชการโดยมิให้เป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตนเว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำ หรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราวชั่วคราว
11. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความ ซึ่งควรต้องแจ้งถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย
12. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ
13. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องอุทิศเวลาของตนแก่ราชการจะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้

14. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกันและต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ
15. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ห้ามมิให้ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการ
16. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท
17. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและในการปฏิบัติอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชนจะต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการว่าด้วยมารยาททางการเมืองของข้าราชการโดยอนุโลม
18. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



ภาคผนวก

