

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย
อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๒
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๒๙

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ตามคำสั่งที่ ๓๔๕ /๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๐ เพื่อวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้นซึ่งแผนอัตรากำลัง ได้มุ่งเน้นวิเคราะห์ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและ ในอนาคตอันใกล้เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) ให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย สามารถนำแผนอัตรากำลังไปบริหารจัดการ แก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ได้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย

สิงหาคม ๒๕๖๐

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก. อบต. จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงานตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงาน หรือลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งในความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก. อบต. จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก. อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก. อบต.) ในการประชุมครั้งนี้ ๙/๒๕๔๔ เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๔ ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและกำหนดหลักเกณฑ์ให้จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก. อบต. จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสม

๒.๔ เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดกาญจนบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ขั้นตอนสำหรับการวางแผนอัตรากำลัง มีดังนี้

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ทำการสำรวจภาระงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากรปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร
๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือนบุคลากร และค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratio analysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์
๖. นำการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
๗. จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ
๘. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี
๙. ดำเนินการปรับปรุงอัตรากำลัง-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น เลื่อนคนจากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด
๑๐. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

หน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจะต้องพิจารณาถึงกำลังเงิน กำลังงบประมาณ กำลังคน กำลังความสามารถของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และหน้าที่ความรับผิดชอบควรเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากเกินกว่าภาระหรือเป็นนโยบายซึ่งรัฐบาลต้องการความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งประเทศก็ไม่ควรมอบให้ท้องถิ่นดำเนินการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นดำเนินการ มีข้อพิจารณาดังนี้

๑. เป็นงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน ได้แก่ การก่อสร้างถนนสะพาน สวนหย่อมสวนสาธารณะ การกำจัดขยะมูลฝอย

๒. เป็นงานที่เกี่ยวกับการป้องกันภัย รักษาความปลอดภัย เช่นงานดับเพลิง

๒.๑ เป็นงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการสังคม

๒.๒ เป็นงานที่เกี่ยวกับการพาณิชย์ท้องถิ่น หากปล่อยให้ประชาชนดำเนินการเองอาจไม่ได้รับผลดีเท่าที่ควรจะเป็น จัดให้มีโรงรับจำนำ การจัดตลาดและงานต่างๆ ที่มีรายได้ โดยสามารถเรียกค่าบริการจากประชาชน

๓. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๔. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๕. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๖. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สิบของงบประมาณรายจ่าย

๘. ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหา/ความต้องการของประชาชน

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน แผนงานโครงสร้างพัฒนาพื้นฐาน ยังไม่ครบทุกด้านตามความต้องการของประชาชน ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย จึงกำหนดแผนงาน/โครงการที่จะพัฒนาให้ครอบคลุมทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาแหล่งน้ำอุปโภคบริโภค จัดทำระบบประปาหมู่บ้าน เจาะบ่อบาดาล ขุดลอกสระน้ำ ก่อสร้างแผนคมนาคม ก่อสร้างท่อระบายน้ำ ก่อสร้างหอกระจายข่าวและเสียงตามสาย ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ ขยายเขตไฟฟ้า

ความต้องการของประชาชน

- มีแหล่งน้ำอุปโภคบริโภคที่พอเพียงกับความต้องการของประชาชนทุกครัวเรือน
- มีระบบประปาที่ได้มาตรฐาน
- มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- มีเส้นทางคมนาคมที่ได้มาตรฐาน
- มีท่อระบายน้ำที่ได้มาตรฐานเพื่อแก้ปัญหาน้ำท่วม
- มีหอกระจายข่าวและเสียงตามสายครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
- มีการขยายเขตไฟฟ้าให้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

ด้านเศรษฐกิจ ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม เมื่อหมดฤดูเก็บเกี่ยวจะทำให้ว่างงาน ไม่มีรายได้ต้องกู้ยืมเงินเพื่อนำไปประกอบอาชีพอื่นๆ ในอัตราดอกเบี้ยที่สูงรายได้ต่อหัวของประชาชนค่อนข้างอยู่ในเกณฑ์ต่ำ – ปานกลาง องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอยมีแผนงาน / โครงการที่ส่งเสริมอาชีพสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในทุกๆ ด้าน และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้มีความสวยงาม

ความต้องการของประชาชน

- ต้องการให้มีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ
- พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ให้มีความสวยงาม
- ต้องการให้มีการสร้างอาชีพใหม่ๆ ในทุกหมู่บ้าน
- ต้องการให้มีร้านค้าชุมชนและสหกรณ์
- ต้องการแหล่งเงินทุนเพื่อใช้ในการดำเนินการประกอบอาชีพ

๔.๓ ด้านสังคม

สภาพปัญหา

ด้านสังคม ยังพบปัญหายาเสพติดแพร่ระบาดในหมู่บ้าน ปัญหาโรคไข้เลือดออกประชาชนขาดความรู้ในการป้องกัน ปัญหาโรคเอดส์ ยังขาดการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง ปัญหาเด็กไม่ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ความต้องการของประชาชน

- ต้องการเป็นชุมชน ปลอดภัยจากยาเสพติดและมีส่วนร่วมทุกขั้นตอนในการพัฒนาหมู่บ้านของ

ตนเอง

- ต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสุขภาพแข็งแรงได้รับการดูแลจากฝ่ายสาธารณสุขโดยเท่าเทียมกัน
- ต้องการให้เป็นชุมชนที่น่าอยู่ สะอาด มีการจัดเก็บขยะ และกำจัดขยะอย่างถูกวิธี
- ต้องการให้มีการสนับสนุนทุนการศึกษาให้กับเด็กนักเรียนที่มีฐานะยากจน

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา

ด้านการเมืองการบริหาร สมาชิกสภา อบต. มีวิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่นของตนเองอย่างจำกัด ประชาชนยังขาดความเข้าใจในกระบวนการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงานอย่างไม่เพียงพอและไม่มีประสิทธิภาพ

ความต้องการของประชาชน

- ต้องการการทำงานที่โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน
- ต้องการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการทำงาน การวางแผน เพื่อที่จะได้แก้ไขปัญหาให้ตรงจุด
- ต้องการการบริหารที่รวดเร็ว ถูกต้องแม่นยำและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
- ต้องการให้เจ้าหน้าที่ พนักงานส่วนตำบล ปฏิบัติตนกับผู้มาติดต่อราชการประดุจญาติมิตรให้

ความเป็นกันเอง

- ต้องการคำแนะนำปรึกษาหารือกันอย่างจริงจังจากเจ้าหน้าที่

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย มี พื้นที่ ๑๗๕ ตารางกิโลเมตร มีประชากร ๑,๖๕๓ ครัวเรือน จำนวนประชากรทั้งสิ้น ๗,๒๙๐ คน แยกเป็นชาย ๓,๗๔๖ คน หญิง ๓,๕๔๔ คน ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำให้เกิดการถางป่าแหล่งน้ำตามธรรมชาติต่างๆ เมื่อถึงฤดูแล้งจะแห้งอยู่ตลอด และปัญหาขยะที่มีมากขึ้นทุกวัน

ความต้องการของประชาชน

- ต้องการให้ชุมชนเป็นพื้นที่สีเขียวขึ้น โดยให้หมู่บ้านร่วมกันปลูกป่า ปลูกไม้ดอกไม้ประดับในทุก ครัวเรือน

- ต้องการให้มีการปรับปรุงทัศนียภาพโดยรวมของตำบลให้น่าอยู่
- ต้องการให้เป็นตำบลที่น่าอยู่ สะอาดมีการจัดเก็บขยะ และกำจัดขยะอย่างถูกวิธี

จากสภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอยได้กำหนดรายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย เพื่อให้การจัดทำแผน อัตรากำลังเป็นไปตามยุทธศาสตร์กำหนดดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดกาญจนบุรี

จังหวัดกาญจนบุรี “เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ความเป็นเลิศด้านการเกษตรอุตสาหกรรม และการค้าแผนดิน” เป็นจังหวัดที่มีความอุดมสมบูรณ์ทางธรรมชาติ มีป่าไม้อุดมสมบูรณ์ มีเศรษฐกิจขยายตัวและมีความเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ มีการคมนาคมที่สะดวก และมีชายแดนติดต่อกับประเทศพม่า จึงเป็นจังหวัดที่เหมาะสมในการทำการค้าชายแดน ซึ่งจังหวัดกาญจนบุรี ได้กำหนดยุทธศาสตร์และนโยบายการพัฒนาจังหวัดดังต่อไปนี้

๑. ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
๒. พัฒนาประสิทธิภาพระบบการผลิตสินค้าเกษตร เกษตรอุตสาหกรรมและอุตสาหกรรมที่ปลอดภัย
๓. ส่งเสริมการค้าชายแดน
๔. ยกระดับคุณภาพชีวิต
๕. พัฒนาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๖. ส่งเสริมประชาธิปไตยและกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
๗. การรักษาความมั่นคงชายแดน
๘. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งแวดล้อม

โดยยึดพื้นที่เป้าหมาย ซึ่งมีมาตรการประกอบด้วย การเมืองการปกครอง การวางผังเมืองที่ดี ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีสัมมาอาชีวะ สังคมเข้มแข็ง อนุรักษ์และพัฒนาวัฒนธรรม พัฒนาการทางจิตวิญญาณหรือศาสนาธรรม มีสุขภาพดี มีการศึกษาเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอบ่อพลอย

ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอ นอกจากกำหนดประเด็นพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแล้ว อำเภอยังกำหนดการพัฒนาตามนโยบายริเริ่มของอำเภอบ่อพลอย จำนวน ๕ ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

๑. ส่งเสริมสังคมเป็นสุขและสังคมแห่งการเรียนรู้
๒. ส่งเสริมความเป็นเมืองมั่นคงปลอดภัย
๓. ส่งเสริมการท่องเที่ยวตามอัตลักษณ์การท่องเที่ยวปลอดภัย
๔. ส่งเสริมการพัฒนาระบบเกษตรกรรมอย่างครบวงจร
๕. ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ เขตเศรษฐกิจพิเศษและการค้าชายแดน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น หมายถึงแนวคิดหรือวิธีการบ่งบอกถึงลักษณะการเคลื่อนตัวขององค์กรว่าจะก้าวไปสู่เป้าหมายที่ต้องการในอนาคตได้อย่างไร อันเป็นการตอบคำว่า “ท้องถิ่นจะไปถึงจุดหมายที่ต้องการได้อย่างไร”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นจึงเป็นกรอบชี้แนะหรือส่วนหัวกระบวนการของชุดแผนงาน ซึ่งเป็นการกำหนดวิธีการหรือขั้นตอนที่ท้องถิ่นเลือกที่จะปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอยกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สนับสนุนและเชื่อมโยงกัน ๖ ด้าน

๑. ด้านคุณภาพชีวิตและความเข้มแข็งของชุมชน
๒. ด้านสาธารณสุข โภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐาน
๓. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๔. ด้านเศรษฐกิจ
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการเมือง การบริหาร

แนวทางการพัฒนาท้องถิ่น (จากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น)

๑. ด้านคุณภาพชีวิตและความเข้มแข็งของชุมชน

ประกอบด้วยแนวทาง

๑.๑ พัฒนาคน ชุมชน และสังคม ด้านการจัดการศึกษา สาธารณสุข การพัฒนาคุณภาพชีวิต ตลอดจนการสังคมสงเคราะห์ประชาชน งานสวัสดิการสังคม งานพัฒนาเด็ก เยาวชน สตรี งานสงเคราะห์ประชาชน

๑.๒ การรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน ลดอาชญากรรม และการแก้ไขปัญหาเสพติด เพื่อให้เป็นเมืองน่าอยู่

๑.๓ ให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน เพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ และสภาพความเป็นอยู่ทั้งระดับบุคคล ชุมชน และสังคม

๑.๔ พัฒนาสวนสาธารณะ สนามกีฬา ให้เพียงพอ

๑.๕ ปลุกฝังจิตสำนึกให้ประชาชนมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน การส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความสมัคคีสามัคคีภายในชุมชน

๒. ด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐาน

ประกอบด้วยแนวทาง

๒.๑ จัดหาบริหารพื้นฐานที่จำเป็นแก่การดำเนินชีวิต และความเป็นอยู่ของประชาชน เช่น ถนน ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ เป็นต้น

๒.๒ ปรับปรุงและซ่อมแซม ถนน ทางเท้า และท่อระบายน้ำ

๒.๓ การขุดลอกลำห้วย ขุดสระ สร้างฝาย ปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อกักเก็บน้ำใช้ในการเกษตร

๓. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ประกอบด้วยแนวทาง

๓.๑ ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชน ปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

๓.๒ ส่งเสริมการสร้างเครือข่าย การเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น รวมทั้งส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. ด้านเศรษฐกิจ

ประกอบด้วยแนวทาง

๔.๑ พัฒนาฝีมือในการประกอบอาชีพของประชาชนโดยการฝึกอาชีพ ส่งเสริมการค้า การพาณิชย์การอุตสาหกรรม การบริการต่างๆ

๔.๒ สนับสนุนให้ชุมชนร่วมคิด ร่วมทำ ใช้หลักการมีส่วนร่วมและพึ่งพาตนเอง จัดตั้งและพัฒนา กลุ่มอาชีพ กลุ่มออมทรัพย์ จัดร้านค้าชุมชน โดยสอดคล้องแนวคิด เรื่องการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองให้ทุกโอกาส

๔.๓ สนับสนุนและส่งเสริมการท่องเที่ยวของท้องถิ่นให้เป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลาย เพื่อให้เกิดการซื้อขายอันเป็นการเพิ่มรายได้แก่ท้องถิ่น

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประกอบด้วยแนวทาง

๕.๑ ปลุกจิตสำนึกให้ประชาชนตระหนักถึงคุณค่า และมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวัง ป้องกันและแก้ไขปัญหาขยะ น้ำเสีย มลพิษ มลภาวะ และสภาพแวดล้อม

๕.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนากระบวนการกำจัดขยะมูลฝอย

๕.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาด้านการเกษตร

๖. ด้านการเมือง การบริหาร

ประกอบด้วยแนวทาง

๖.๑ การฝึกอบรมให้ความรู้แก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในการปฏิบัติงาน

๖.๒ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร การให้ความรู้กับประชาชนในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย และประสิทธิเสรีภาพ และความรู้ต่างๆ

๖.๓ เสริมสร้างความรู้และจิตสำนึกการมีส่วนร่วมของประชาชน และชุมชนในตำบล

๖.๔ พัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ และระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย

เพื่อให้ทราบว่าการกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล (อ.บ.ต.) (ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ และอำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ วิเคราะห์การกิจอำนาจหน้าที่ ในด้านต่างๆ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและการบำรุงรักษาทางน้ำ และทางบก
- (๒) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๓) การจัดให้มีการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๕) การจัดให้มีการควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ
- (๖) การสาธารณสุขการ
- (๗) การจัดให้มีการขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการ
- (๒) การส่งเสริมกีฬา
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๔) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๗) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๘) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมอบรม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
- (๙) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่ง

ปฏิกูล

- (๑๐) การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การรักษาความสะอาดความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๔) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ
- (๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๓) จัดให้มีการบำรุงและรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๔) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๕) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๒) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๔) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากภารกิจอำนาจหน้าที่ของ อบต. ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่า อบต. สามารถที่จะทำการพัฒนาในเขต อบต. ครอบคลุมหมดทุกด้าน โดยมีข้อจำกัดก็เพียงอาจมีงบประมาณในการบริหารจัดการไม่เพียงพอ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตัว ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ซึ่งผ่านจากการจัดทำเวทีประชาคม ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค **SWOT ANALYSIS** (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความถูกต้อง ชัดเจน และเกิดประโยชน์สูงสุดนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวางแผนกลยุทธ์ โดยใช้เทคนิค **SWOT ANALYSIS** ซึ่งจากการองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย ได้ประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและความเป็นไปได้ในโอกาสการพัฒนาในอนาคต โดยได้ประเมินจาก

ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การวิเคราะห์ด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม วัฒนธรรม และด้านเทคโนโลยี ที่มีผลต่อการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย

ปัจจัยภายใน ได้แก่ การวิเคราะห์กระบวนการบริหารจัดการ ศักยภาพคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย และพนักงานส่วนตำบลบ่อพลอย วัฒนธรรมองค์การ และปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ โดยสามารถสรุปเป็นจุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค และโอกาสในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอยในอนาคต ได้ดังนี้

(๑) จุดแข็ง(Strength)

๑. บุคลากรภายในหน่วยงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน
๒. การร่วมมือของหน่วยงานภาครัฐและประชาชนในพื้นที่
๓. ใช้ระเบียบข้อกฎหมายเป็นหลักในการดำเนินงานและแก้ไขปัญหา
๔. การบริหารงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
๕. มีการวางแผนการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายทุกขั้นตอน

(๒) จุดอ่อน(Weaknesses)

๑. บางภารกิจอยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่การประสานงานทำได้ล่าช้า
๒. ปัญหาเสียดินที่ยังคงมีการระบาค
๓. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา มีอยู่อย่างจำกัดและไม่เพียงพอ
๔. การถือปฏิบัติตามระเบียบบางเรื่องมีแนวทางการปฏิบัติไม่ชัดเจน
๕. ระบบบริหารงานไม่คล่องตัว ล่าช้า ยึดติดกับระเบียบกฎหมาย

(๓) โอกาส(Opportunity)

๑. รัฐบาลมีนโยบายที่ชัดเจนในการถ่ายโอนอำนาจมาให้ท้องถิ่นในการบริหารจัดการ
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. อบต.สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหา ให้กับประชาชนในท้องถิ่นได้โดยตรงกับความต้องการ
๔. การพัฒนาและขยายตัวของเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างรวดเร็ว มีการเปิดกว้างของการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศของประชาชนและชุมชนมากขึ้น

(๔) อุปสรรค/ข้อจำกัด(Threats)

๑. การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๒. กฎ ระเบียบ และข้อกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่สอดคล้องกับการบริหารงานแบบบูรณาการ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอยจะดำเนินการ

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง เช่นองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ครอบคลุม
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของคนในหมู่บ้าน/ตำบล
๓. การบริหารจัดการ การอนุรักษ์ทรัพยากรของชาติ และสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพ
๔. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ภารกิจรอง

๑. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๒. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ด้านการบริหารการจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบ

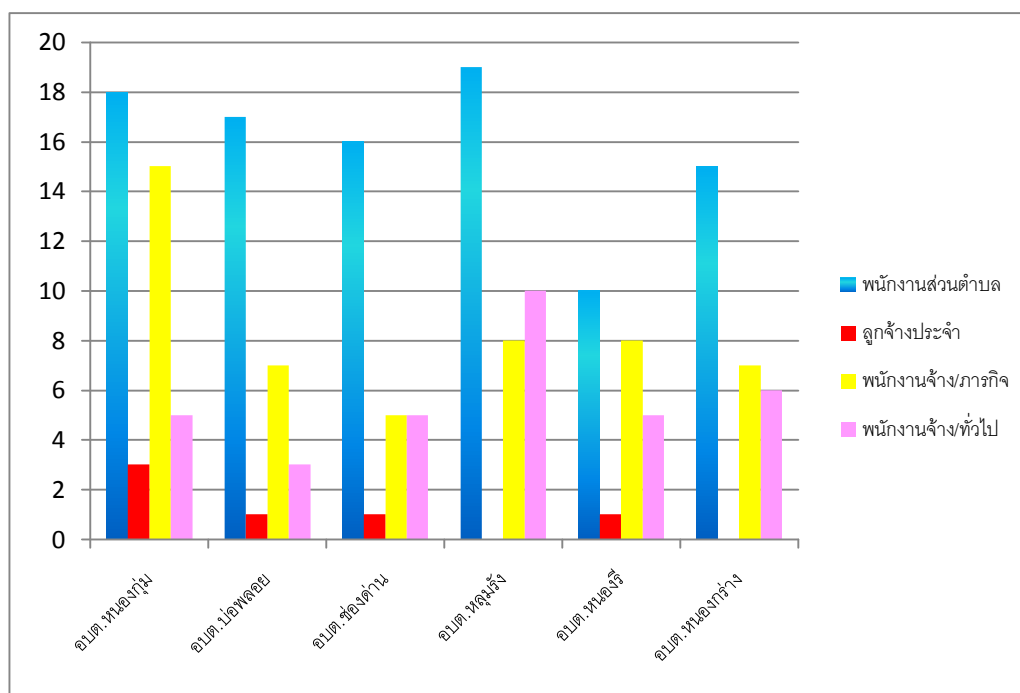
ตามมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล จังหวัดกาญจนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ เป็นต้นไป ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลชั้น ๔ และชั้น ๕ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง และให้มีส่วนราชการอย่างน้อยประกอบด้วย ๓ ส่วน คือสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง พร้อมกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๘๙ อัตรา แต่ทั้งนี้การกำหนดตำแหน่ง และโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณภาพของงาน และปริมาณ โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล (ไม่เกินร้อยละ ๔๐)

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลางซึ่งมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลบ่อพลอยจำนวนทั้งสิ้น ๒๘ อัตรา พนักงานส่วนตำบล ๑๖ อัตรา ครูข้าราชการ ๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๓ อัตรา ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย มีอัตราที่เหมาะสมกับโครงสร้างเพราะได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับงาน และองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอยได้ทำการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย กับองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน ซึ่งผลการเปรียบเทียบของพนักงานส่วนตำบลมีอัตรากำลังที่ใกล้เคียงกัน

ที่	อปท.	จำนวน(คน)				หมายเหตุ
		พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง/ภารกิจ	พนักงานจ้าง/ทั่วไป	
๑	อบต.หนองกุ่ม	๑๘	๓	๑๕	๕	
๒	อบต.บ่อพลอย	๑๗	๑	๗	๓	
๓	อบต.ช่องด่าน	๑๖	๑	๕	๕	
๔	อบต.หลุมรั้ง	๑๙	-	๘	๑๐	
๕	อบต.หนองรี	๑๐	๑	๘	๕	
๖	อบต.หนองกร่าง	๑๕	-	๗	๖	

การเปรียบเทียบอัตรากำลังของตนเองกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป -งานกฎหมายและคดี -งานกิจการสภา -งานบริหารทั่วไป -งานนโยบายและแผน -งานการเจ้าหน้าที่ -งานส่งเสริมการศึกษาและศาสนา -งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์ ๒. กองคลัง -งานการเงินและงานบัญชี -งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ -งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน ๓. กองช่าง -งานก่อสร้าง -งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานประสานสาธารณูปโภค	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป -งานกฎหมายและคดี -งานกิจการสภา -งานบริหารทั่วไป -งานนโยบายและแผน -งานการเจ้าหน้าที่ -งานส่งเสริมการศึกษาและศาสนา -งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์ ๒. กองคลัง -งานการเงินและงานบัญชี -งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ -งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน ๓. กองช่าง -งานก่อสร้าง -งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานประสานสาธารณูปโภค	

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

๘.๑ โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย วิเคราะห์ตำแหน่งของภารกิจที่จะดำเนินการว่าใช้บุคลากรตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย ได้กำหนดไว้ตามกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ใช้การสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ
๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงาน ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มทีหรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มทีหรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน

และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

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

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

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

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลโดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

จากการวิเคราะห์ปริมาณงานดังกล่าวในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งได้วิเคราะห์ภารกิจที่จะต้องดำเนินการใน ๓ ปีข้างหน้า โดยยึดภารกิจงานจากแผนพัฒนา ๓ ปี ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย จะต้องดำเนิน และเพื่อให้การปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอยเป็นไปตามนโยบายที่กำหนดในทุกยุทธศาสตร์ โดยสรุปกำลังคนที่จะต้องกำหนดในแผนอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการได้ดังนี้

(๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวนคนที่ต้องการ	๙	คน
พนักงานจ้าง	จำนวนคนที่ต้องการ	๙	คน
(๒) กองคลัง	จำนวนคนที่ต้องการ	๕	คน
ลูกจ้างประจำ	จำนวนคนที่ต้องการ	๑	คน
พนักงานจ้าง	จำนวนคนที่ต้องการ	๑	คน
(๓) กองช่าง	จำนวนคนที่ต้องการ	๓	คน

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย ได้วิเคราะห์ปริมาณงานและการกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย ได้ทำการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบ และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ รวมถึงภาระค่าใช้จ่าย เพื่อวางแผนการใช้กำลังคนตามโครงสร้างแบ่งส่วนราชการ ในการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ว่าต้องการพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างจำนวนเท่าใด ในระยะเวลา ๓ ปี ให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ และงบประมาณรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อความคุ้มค่าต่อการใช้ทรัพยากรบุคคลและงบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร จึงจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยการนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
นักบริหารงานท้องถิ่น (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๑๑)							
นักบริหารงานทั่วไป อำนวยการ ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-	ขอกรม(ส.ถ.)
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู ค.ศ.๑	๑	๑	๑	-	-	-	

พนักงานจ้างมีคุณวุฒิ							
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างผู้มีทักษะ							
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
คนสวน	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป							
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักการภารโรง	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
กองคลัง (๐๔)							
นักบริหารงานการคลัง อำนวยการ ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ							
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง๐๕							
นักบริหารงานช่าง อำนวยการ ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๘	๒๘	๒๘	-	-	-	

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ (รวมเงินอุดหนุน) ๓๔,๑๕๑,๘๘๐ บาท (ไม่รวมเงินอุดหนุน) ๑๙,๔๕๐,๐๐๐ บาท

ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

๗,๘๒๖,๐๑๖ บาท

๗,๘๒๖,๐๑๖ บาท

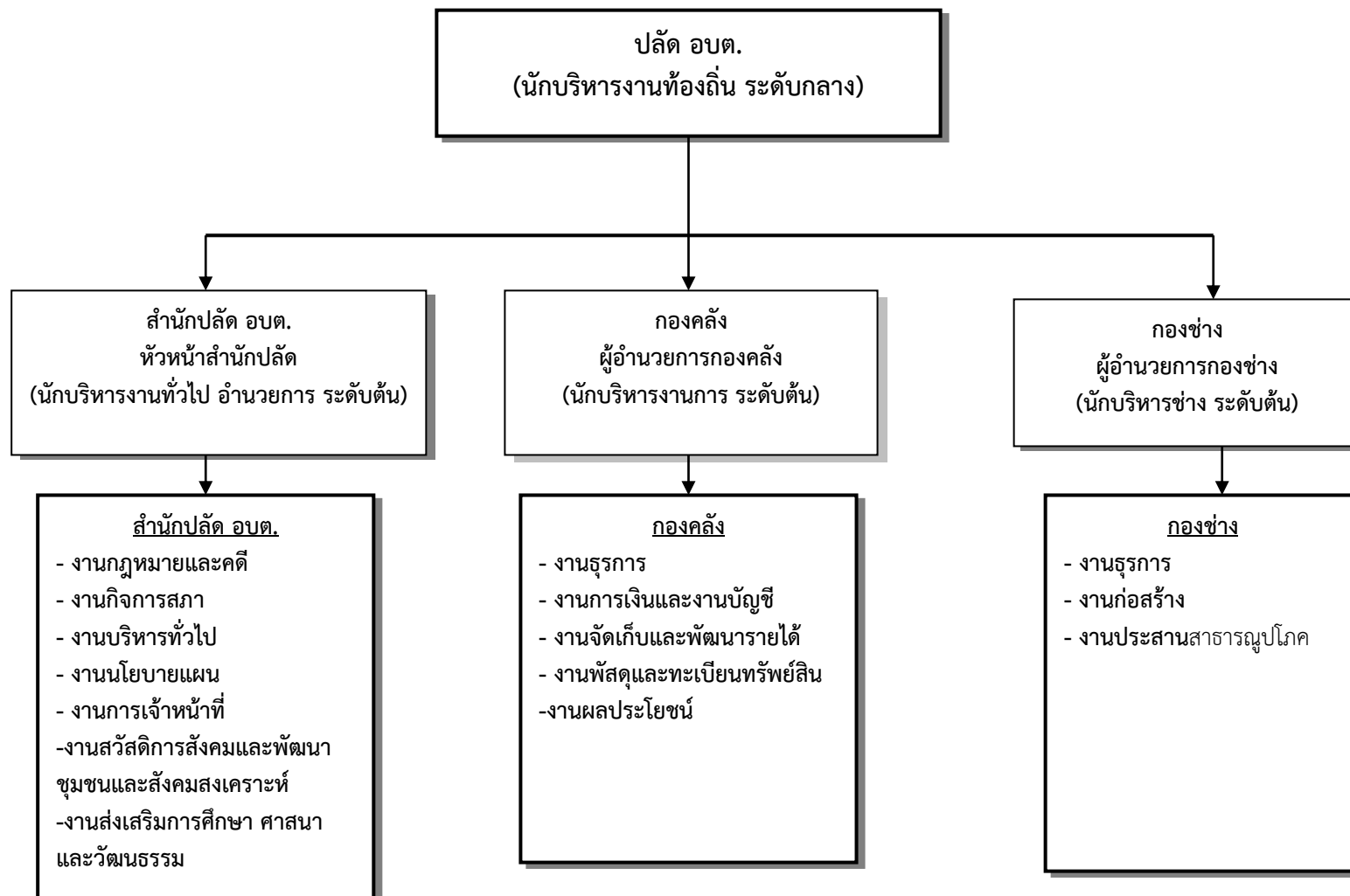
คิดเป็นร้อยละ

๒๒.๙๑ %

๔๐.๒๓ %

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง๓

โครงสร้างส่วนราชการของ อบต.



๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง

๒๒

สำนักปลัด

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลั้งเดิม			กรอบอัตรากำลั้งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑.	นางนวรรตน์ รังสีชูติพัฒน์	ป.โท	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	กลาง	๔๒๑,๐๘๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	(๓๕,๐๙๐)
๒.	นางสาวอารีย์ ทองนุ่น	ป.โท	๐๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๐๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๓๒๓,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	-	(๒๖,๙๘๐)
๓.	นางสาวนภาพร สรณะพิบูลย์	ป.โท	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๙๙,๖๔๐	-	-	(๒๔,๙๗๐)
๔.	นายจักรพงษ์ คงเกิด	ป.ตรี	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๙๓,๘๘๐	-	-	(๒๔,๔๙๐)
๕.	นางมนต์กวี เสียงผา	ป.ตรี	๐๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๐๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๙๓,๘๘๐	-	-	(๒๔,๔๙๐)
๖.	-	-	๐๒-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	๐๒-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๗.	นางณัฐศิกา สาริณี	ป.ตรี	๐๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๐๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๕๔,๒๘๐	-	-	(๒๑,๑๙๐)
๘.	นางสาวศิวภรณ์ พรวิเศษกุล	ป.ตรี	๐๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	๒	๐๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๘๙,๖๐๐	-	-	(๑๕,๘๐๐)

พนักงานครู

๒๓

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๙.	นางสาวศิริวรรณ ทิพย์วรรณ	ป.ตรี	๗๑-๒-๐๐๔๙	ครู	คศ.๑	๗๑-๒-๐๐๔๙	ครู	คศ.๑	๒๓๙,๐๔๐	-	-	(๑๙,๙๒๐)

พนักงานจ้างตาม

ภารกิจ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๐.	น.ส.ศุภิสรา บุญนัม	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๑๘,๔๐๐	-	-	(๑๘,๒๐๐)
๑๑.	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (มีคุณวุฒิ)	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๑๒.	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๑๓.	น.ส.แคทรียา สมานทรัพย์	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๒,๐๐๐			(๑๑,๙๑๐)
๑๔.	นายสุพล วิเศษสิงห์	ม.๖	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๕๕,๑๖๐	-	-	(๑๒,๙๓๐)
๑๕.	นายทศพร ทีเครือ	ป.ตรี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๗,๙๖๐	-	-	(๑๒,๓๓๐)

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๑๖.	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงานทั่วไป	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๑๗.	นางสมหวัง เสาร์พะเนาวัล	ป.๖	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(๙,๐๐๐)
๑๘.	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม

ส่วนการคลัง

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๙.	น.ส.กนกวรรณ พรนภาเจริญ	ป.โท	๐๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๓๗๘,๓๖๐	๓,๕๐๐	-	(๒๘,๐๓๐)
๒๐.	นางอารีรัตน์ เถาใหม่	ป.โท	๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๘๘,๑๒๐	-	-	(๒๔,๐๑๐)
๒๑.	นางศรินยา โพธิ์บอน	ป.โท	๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๒๘๘,๑๒๐	-	-	(๒๔,๐๑๐)
๒๒.	น.ส.กิ่งดาว แซ่เฮง	ป.โท	๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๖๖,๐๔๐	-	-	(๒๒,๑๗๐)
๒๓.	น.ส.วรางคณา บัวซ้อน	ป.ตรี	๐๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒	๐๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑๘๙,๖๐๐	-	-	(๑๕,๘๐๐)

ลูกจ้างประจำ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๔.	นางเฉลิมศรี ไขสิงห์ทอง	ปวช.	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๒๑,๗๖๐	-	-	(๑๘,๔๘๐)

พนักงานจ้าง

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๕.	น.ส.ศศิธร กุญชร	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑๑๔,๖๐๐	-	-	๑๑๔,๖๐๐

กองช่าง

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๖.	นางคุณทิพวัลย์ กองสุวรรณ	ป.ตรี	๐๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๔๗,๖๔๐	-	-	(๒๕,๔๗๐)
๒๗.	นายโกวิทย์ เหมือนอ่ำ	ป.ตรี	๐๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา		๐๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๓๙,๖๔๐	-	-	(๑๙,๙๗๐)
๒๘.	น.ส.จรัสศรี อมรสิริพงศ์	ป.ตรี	๐๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๐๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๐๗,๗๒๐	-	-	(๑๗,๓๑๐)

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย

กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล โดยการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจให้วิธีการใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ

วิเคราะห์อัตราค่าจ้างที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ได้หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่า องค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่จะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการ และเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต. ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริ /ปริญญโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมัก กระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานและลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริหารประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร