



แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567- 2569



งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบลบางงอน
อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เป็นแผนที่กำหนดให้แสดง ข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและ อัตราของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงาน จ้างทุกประเภท ทั้งที่ดั่งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับ จัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง ในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นเครื่องมือใน การบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลบางอนได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัด อัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการ ใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางอน ให้เหมาะสมอีกด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้การ บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจ หน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิก หน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลบางอน

สิงหาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ.....	(๒)
สารบัญ.....	(๓)
๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่.....	๖
๕.ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	๒๙
๖.ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ.....	๓๔
๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๓๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๔๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๕๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๖๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๖๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง.....	๗๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบล.....	๗๕

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลบางอน
อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลบางอน

จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางอน จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางอน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบางอน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) คือ แผนอัตรากำลังที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยคาดคะเนว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และจะพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างไปในแนวทางใด โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางอน มีโครงสร้างการแบ่งงาน ระบบงาน และระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลบางอน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางอนมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางอน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางอน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางอน นายองค์การบริหารส่วนตำบลบางอนได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางอน ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางอน ที่ ๒๓๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------------|-------------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลบางอน | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางอน | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางอน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางอนบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานนโยบายและแผน งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งที่คล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้น ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่ากำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางอนมีความครบถ้วนสมบูรณ์ องค์การบริหารส่วนตำบลบางอนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริงองค์การบริหารส่วนตำบลบางอน จึงได้นำข้อมูลสภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง และการวิเคราะห์กรอบการ จัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis จากแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แกะไขครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางอน ซึ่งประกาศใช้ ณ วันที่ ๒๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ มาวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานของประชาชนในเขตพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลบางอนตามประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบางอน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๔.๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือตำบล (แผนที่ประกอบ)

องค์การบริหารส่วนตำบลบางอน มีเนื้อที่ทั้งหมด ๕๕,๙๓๔ ไร่ หรือ ๘๙.๔๙ ตารางกิโลเมตร ซึ่งตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของที่ว่าการอำเภอพุนพิน ระยะห่างจากตัวอำเภอประมาณ ๒๕ กิโลเมตร โดยมีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลมะลวน ตำบลตะกุกใต้
ทิศใต้	ติดต่อกับ	คลองพุมดวง ตำบลบางเดือน ตำบลถ้ำสิงขร อำเภอคีรีรัฐนิคม
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลน้ำรอบ
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลท่ากระดานและตำบลน้ำหัก อำเภอคีรีรัฐนิคม ตำบลตะกุกใต้ อำเภอวิภาวดี

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศ ส่วนใหญ่เป็นที่ราบค่อนข้างสูง และเป็นที่ราบลุ่มทางตอนใต้ ซึ่งมีแม่น้ำพุมดวงไหลผ่าน เกษตรกรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ ทำสวนยางพารา ทำสวนปาล์ม น้ำมัน ทำนา ทำสวนผลไม้แบบผสมผสาน และปลูกผักสวนครัว จุดเด่นของพื้นที่ ที่เอื้อต่อการพัฒนาตำบลบางอน มีพื้นที่ประมาณ ๘๐% ทำสวนยางพารา ซึ่งเป็นเศรษฐกิจหลักของตำบล

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิอากาศ ได้รับอิทธิพลจากมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ ซึ่งทำให้มีช่วงฤดูฝนยาวนานและมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือพัดผ่านทำให้ฤดูร้อนและฤดูฝนระยะเวลาใกล้เคียงกัน ทำให้ฤดูฝนมีน้ำมากเกินไป และฤดูร้อนเกิดการขาดแคลนน้ำต็มน้ำใช้ในช่วงฤดูแล้ง

๑.๔ ลักษณะของดิน

เป็นดินเหนียว เหมาะสำหรับการทำการเกษตร เช่น ยางพารา ปาล์มน้ำมัน พืชไร่บางชนิด

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ยังต้องอาศัยน้ำฝน โดยส่วนใหญ่ปริมาณน้ำฝนตกน้อยเป็นภาวะฝนทิ้งช่วง ปริมาณน้ำฝนค่อนข้างเล็กน้อยจึงทำให้ผลผลิตทางการเกษตรเกือบทุกชนิดมีปัญหา ได้ผลผลิตไม่ดีเท่าที่ควร ไม่ว่าจะเป็นยางพารา ปาล์มน้ำมัน ไม้ผล นาข้าว หรือพืชผัก พืชไร่ แหล่งน้ำธรรมชาติคลองพุมดวงเป็นแม่น้ำสายหลักของตำบล เป็นแหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญทางด้านการประมงของราษฎรภายในตำบล

แหล่งน้ำธรรมชาติ

- แม่น้ำพุมดวง ๑ แห่ง
- คลองบางอน ๑ แห่ง

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- ฝาย ๑๔ แห่ง
- บ่อน้ำตื้น ๘๐ แห่ง
- บ่อโยก ๙ แห่ง
- ประปาหมู่บ้าน ๓๓ แห่ง
- สระเก็บน้ำ ๖๒ แห่ง
- โรงสูบน้ำด้วยไฟฟ้า ๔๖ แห่ง

๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

เป็นเขตป่าสงวนบางส่วน ซึ่งอยู่ทางทิศเหนือของตำบล ขอบเขตของพื้นที่ป่าสงวนทั้งหมดทั้งตำบล เกษตรกรทำการปลูกยางพาราทั้งหมด ป่าไม้กับเกษตร เกษตรกรไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกินและปัจจุบัน เกษตรกรเริ่มมองเห็นถึงความสำคัญของพื้นที่ป่าไม้ เนื่องจากความแห้งแล้งและขาดไม้ไว้ใช้สอย โดยส่วนใหญ่ทางวัด หรือสำนักสงฆ์จะเป็นผู้รณรงค์ให้มีการปลูกไม้ไว้ใช้สอยตามสถานที่ของวัดหรือสำนักสงฆ์ และในสถานที่หัวไร่ปลายนา หรือข้างสระน้ำ



แผนที่แสดงแผนที่ตำบลบางอน

๒. ด้านการเมือง /การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครองตำบลบางนอน แบ่งเขต การปกครองเป็น ๑๑ หมู่บ้าน ดังนี้

๑	หมู่ที่ ๑	บ้านปึก	ผู้ใหญ่บ้านชื่อ	นายธงชัย	สุวรรณพิมล
๒	หมู่ที่ ๒	บ้านบางนอน	ผู้ใหญ่บ้านชื่อ	นายธนเทพ	รอดศรีนาค
๓	หมู่ที่ ๓	บ้านเงิน	ผู้ใหญ่บ้านชื่อ	นายจิรวัฒน์	พริกบางนอน
๔	หมู่ที่ ๔	บ้านขนาย	ผู้ใหญ่บ้านชื่อ	นายสมศักดิ์	จิณาเหงียบ
๕	หมู่ที่ ๕	บ้านหนองเตียน	ผู้ใหญ่บ้านชื่อ	นายปิยะนันท์	รักกลัด
๖	หมู่ที่ ๖	บ้านศรีไพลย์	ผู้ใหญ่บ้านชื่อ	นายสนธยา	พรหมดนตรี
๗	หมู่ที่ ๗	บ้านนาตง	ผู้ใหญ่บ้านชื่อ	นายบรรจบ	เกื้อกุล
๘	หมู่ที่ ๘	บ้านสะพานมอส	ผู้ใหญ่บ้านชื่อ	นายนรินทร์	จิตราภิรมย์
๙	หมู่ที่ ๙	บ้านคลองเคี่ยม	ผู้ใหญ่บ้านชื่อ	นายสมชาย	เมืองแก้ว
๑๐	หมู่ที่ ๑๐	บ้านภิรมย์ภักดี	ผู้ใหญ่บ้านชื่อ	นายสัญญา	พรศรี
๑๑	หมู่ที่ ๑๑	บ้านสี่ขีด	ผู้ใหญ่บ้านชื่อ	นายพัฒน์พงษ์	แก้วทองประเสริฐ

๒.๒ การเลือกตั้ง ตำบลบางนอน แบ่งเขตการเลือกตั้งออกเป็น ๑๑ เขตการเลือกตั้ง ดังนี้

๑	เขตการเลือกตั้งที่ ๑	ตั้งอยู่ที่ศาลาประชุมหมู่บ้าน	หมู่ที่ ๑	บ้านปึก
๒	เขตการเลือกตั้งที่ ๒	ตั้งอยู่ที่ศาลาประชุมหมู่บ้าน	หมู่ที่ ๒	บ้านบางนอน
๓	เขตการเลือกตั้งที่ ๓	ตั้งอยู่ที่ศาลาประชุมหมู่บ้าน	หมู่ที่ ๓	บ้านเงิน
๔	เขตการเลือกตั้งที่ ๔	ตั้งอยู่ที่ศาลาประชุมหมู่บ้าน	หมู่ที่ ๔	บ้านขนาย
๕	เขตการเลือกตั้งที่ ๕	ตั้งอยู่ที่ศาลาประชุมหมู่บ้าน	หมู่ที่ ๕	บ้านหนองเตียน
๖	เขตการเลือกตั้งที่ ๖	ตั้งอยู่ที่ศาลาประชุมหมู่บ้าน	หมู่ที่ ๖	บ้านศรีไพลย์
๗	เขตการเลือกตั้งที่ ๗	ตั้งอยู่ที่ศาลาประชุมหมู่บ้าน	หมู่ที่ ๗	บ้านนาตง
๘	เขตการเลือกตั้งที่ ๘	ตั้งอยู่ที่ศาลาประชุมหมู่บ้าน	หมู่ที่ ๘	บ้านสะพานมอส
๙	เขตการเลือกตั้งที่ ๙	ตั้งอยู่ที่ศาลาประชุมหมู่บ้าน	หมู่ที่ ๙	บ้านคลองเคี่ยม
๑๐	เขตการเลือกตั้งที่ ๑๐	ตั้งอยู่ที่ศาลาประชุมหมู่บ้าน	หมู่ที่ ๑๐	บ้านภิรมย์ภักดี
๑๑	เขตการเลือกตั้งที่ ๑๑	ตั้งอยู่ที่ศาลาประชุมหมู่บ้าน	หมู่ที่ ๑๑	บ้านสี่ขีด

๓. ประชากร

ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากรณวันที่ ๒๔/๐๗/๒๕๖๖

จำนวนประชากรทั้งสิ้น ๕,๓๘๔ คน แยกเป็นประชากรชาย ๒,๖๕๑ คน ประชากรหญิง ๒,๗๓๓ คน

หมู่ที่/ชื่อหมู่บ้าน			ประชากร		
			ชาย	หญิง	รวม
หมู่ที่ ๑	บ้านปึก		๑๕๘	๑๗๖	๓๓๔
หมู่ที่ ๒	บ้านบางงอน		๑๙๖	๒๒๘	๔๒๔
หมู่ที่ ๓	บ้านเงิน		๒๐๘	๒๓๘	๔๔๖
หมู่ที่ ๔	บ้านขนาย		๒๒๗	๒๓๐	๔๕๗
หมู่ที่ ๕	บ้านหนองเตียน		๑๐๘	๑๐๔	๒๑๒
หมู่ที่ ๖	บ้านศรีไพรวัลย์		๒๗๐	๒๕๖	๕๒๖
หมู่ที่ ๗	บ้านนาดง		๔๒๘	๔๓๔	๘๖๒
หมู่ที่ ๘	บ้านสะพานมอส		๒๘๒	๒๙๑	๕๗๓
หมู่ที่ ๙	บ้านคลองเคี่ยม		๑๘๙	๒๒๐	๔๐๙
หมู่ที่ ๑๐	บ้านภิรมย์ภักดี		๒๕๘	๒๕๕	๕๑๓
หมู่ที่ ๑๑	บ้านสี่ขีด		๓๓๑	๓๑๕	๖๔๖

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

ตำบลบางงอนมีสถานศึกษาในเขตพื้นที่ ดังนี้

๑. ศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ แห่ง

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลบางงอน ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔ ตำบลบางงอน

๒. โรงเรียนระดับประถมศึกษาจำนวน ๓ แห่ง

- โรงเรียนรัชฎาราม ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓ ตำบลบางงอน
- โรงเรียนวัดเกษมบำรุง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔ ตำบลบางงอน
- โรงเรียนบ้านราษฎร์ประสานจิต ตั้งอยู่หมู่ที่ ๘ ตำบลบางงอน

๔.๒ สาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางงอน ๑ แห่ง คือโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางงอน ตั้งอยู่หมู่ที่ ๕ ตำบลบางงอน

- สถานพยาบาลเอกชน จำนวน ๒ แห่ง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓ และหมู่ที่ ๔
- มีอาสาสมัครสาธารณสุข มูลฐาน ประจำหมู่บ้าน ครบทั้ง ๑๑ หมู่บ้าน จำนวน ๑๒๒ คน
- อัตราการนี้และใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ๑๐๐

๔.๓ การสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลบางนอน ได้ดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล ในเรื่องโครงการสร้างหลักประกัน ด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ และโครงการสนับสนุนเสริมสร้างสวัสดิการทางสังคม ให้แก่คนพิการ หรือทุพพลภาพ โดยจะทำฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศ การ จัดการข้อมูลเบี้ยยังชีพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นข้อมูลในการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ และเบี้ยความพิการ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีผู้พิการผู้สูงอายุที่ได้ขึ้นทะเบียนขอรับเบี้ยยังชีพไว้กับองค์การบริหารส่วนตำบลบางนอน ดังนี้

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคม

เส้นทางคมนาคมของตำบลบางนอน ที่สำคัญมีด้วยกัน ๕ สาย สามารถเดินทางติดต่อกับตัวอำเภอหรือตำบลใกล้เคียงหรือตลาดในตัวอำเภอได้สะดวกตลอดเวลา

- สายที่ ๑ ทางน้ำ ได้แก่ แม่น้ำพุมดวง แต่ปัจจุบันประชาชนไม่นิยมใช้กันแล้ว
- สายที่ ๒ ถนนลาดยาง เลียบชายฝั่งแม่น้ำพุมดวง สายหนองไทร – คีรีรัฐ เป็นถนนที่ทางหลวงชนบทสร้างขึ้นผ่านตำบลหนองไทร ตำบลน้ำรอบ และ ตำบลบางนอน ผ่านหมู่ที่ ๑, ๒, ๓ และ ๕ ซึ่งมีระยะทางจากถนนเอเชียประมาณ ๒๕ กิโลเมตร และไปสุดสายที่อำเภอคีรีรัฐนิคม
- สายที่ ๓ ถนนลาดยาง จากสามแยกหนองขรี ตำบลหนองไทร ผ่านตำบลหนองไทร ตำบลน้ำรอบ และตำบลบางนอน ผ่านหมู่ที่ ๔ และหมู่ที่ ๙ ไปเชื่อมต่อกับถนนลาดยางสายดอนเลียบ ที่อยู่หมู่ที่ ๒ ตำบลบางนอน ซึ่งมีระยะทางห่างจากถนนเอเชียประมาณ ๑๒ กิโลเมตร

- สายที่ ๔ ทางรถไฟ สายสุราษฎร์ธานี- อำเภอคีรีรัฐนิคม

๑. สายบ้านเงิน - แยกเวียงทรัพย์	หมู่ที่ ๓-๗-๘	ระยะทาง ๒,๒๕๐ เมตร
๒. สายแยกภิมย์ภักดี – แยกบ้านนายวิรัช	หมู่ที่ ๑๐-๘-๑๑	ระยะทาง ๑,๘๐๐ เมตร
๓. สายห้วยขาว – แยกควนสูง	หมู่ที่ ๗	ระยะทาง ๑,๙๐๐ เมตร
๔. สายเกาะร่ม – สามแยกบ้านนายประทีป	หมู่ที่ ๖	ระยะทาง ๒,๐๐๐ เมตร
๕. สายต้นสมอ - สามแยกคอกเสือ	หมู่ที่ ๑๐	ระยะทาง ๔,๕๐๐ เมตร
๖. สายทุ่งพัง – ตำบลตะกุกใต้	หมู่ที่ ๘	ระยะทาง ๓,๘๕๐ เมตร
๗. สายสี่ขีด - ตำบลน้ำหัก	หมู่ที่ ๘,๑๑	ระยะทาง ๒,๕๐๐ เมตร
๘. สายศาลาลองเคี่ยม	หมู่ที่ ๙	ระยะทาง ๒,๖๐๐ เมตร
๙. สายเกาะมนต์	หมู่ที่ ๑๑	ระยะทาง ๒,๘๐๐ เมตร
๑๐. สายคูน้ำมหาราช	หมู่ที่ ๗,๔,๖,๙	ระยะทาง ๘,๐๐๐ เมตร
๑๑. สาย รพช. หมู่ที่ ๖	หมู่ที่ ๖	ระยะทาง ๑,๙๐๐ เมตร
๑๒. สายศรีประชาธรรม	หมู่ที่ ๖	ระยะทาง ๕๘๗ เมตร
๑๓. สายสามแยกต้นสมอ สี่แยกบ้านนายประไพ	หมู่ที่ ๘	ระยะทาง ๑,๘๐๐ เมตร
๑๔. สายหัวเขี้ยว	หมู่ที่ ๑	ระยะทาง ๑,๐๐๐ เมตร
๑๕. สายดอนไม้แดง - หมู่ที่ ๑๐	หมู่ที่ ๒,๑๐	ระยะทาง ๒,๘๐๐ เมตร
๑๖. สายหน้า รร.บ้านราษฎร์ประสานจิต	หมู่ที่ ๘,๑๑	ระยะทาง ๔๐๐ เมตร

๕.๒ การไฟฟ้า

อัตราการใช้ไฟฟ้าของครัวเรือนในตำบลร้อยละ ๑๐๐

๕.๓ การประปา

มีระบบประปาใช้ครบทั้ง ๑๑ หมู่บ้าน มีประปาใช้จำนวน ๓๖ แห่ง และกำลังจะขยายเพิ่มให้ทั่วถึงทุกครัวเรือน

๕.๔ โทรศัพท์

ประชาชนส่วนใหญ่ใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร

๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่งและวัสดุครุภัณฑ์

ในตำบลบางอนมีไปรษณีย์โทรเลขเอกชน จำนวน ๑ แห่ง

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

เกษตรกรส่วนใหญ่ที่ปลูกยางพาราจะใช้พันธุ์ที่แนะนำส่งเสริมเกษตรกรที่ทำนา นิยมใช้พันธุ์ที่ แนะนำส่งเสริม แต่มีบางรายนิยมใช้พันธุ์พื้นเมืองตามสภาพความเหมาะสมของปัจจัยการผลิต สำหรับปาล์มน้ำมันเกษตรกรบางรายที่จัดซื้อพันธุ์ปลูกจากแหล่งที่เชื่อถือได้ บางรายอาจจะจัดหาจากแหล่งที่เชื่อถือไม่ได้ ส่งผลต่อผลผลิตของเกษตรกรเอง และเนื่องจากบางรายไม่มีเงินทุนในการดำเนินการ สำหรับสวนผลไม้ส่วนใหญ่นิยมปลูกรอบ ๆ บริเวณบ้าน สำหรับพืชผักเกษตรกรปลูกพืชผักกินใบ เช่น ใบโหระพา แมงลัก กะเพรา พริก และพืชผักสวนครัวอื่น ๆ ตามความนิยมในแต่ละช่วงของระบบตลาด

๖.๒ การประมง

การทำประมงนั้นยังมีน้อย เกษตรกรจับปลาในบริเวณแม่น้ำลำคลองไปบริโภคในครัวเรือนส่วนที่เหลือก็จำหน่าย

๖.๓ การปศุสัตว์

การเกษตรส่วนมากจะเลี้ยงเป็นสัตว์พันธุ์ดี และค่านึงผลตอบแทนเป็นหลัก ส่วนใหญ่จะเลี้ยงไว้บริโภค ในครัวเรือน เช่น สุกร ไก่ เป็ด ที่เหลือจากการบริโภคจะจำหน่าย ส่วนการเลี้ยงโค กระบือ จะเลี้ยงเพื่อการจำหน่าย แต่การเลี้ยงยังมีจำนวนน้อย เนื่องจากเกษตรกรยังขาดการจัดทำแปลงหญ้า อาหารสัตว์ในบริเวณหัวไร่ ปลายนา หรือในบริเวณที่ว่างของร่องสวน

๖.๔ การบริการ

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางอน มีร้านค้าและการบริการ ดังนี้

- ปั้มน้ำมัน	จำนวน 1 แห่ง	ตั้งอยู่หมู่ที่ 1
- ลานรับซื้อปาล์ม	จำนวน 3 แห่ง	ตั้งอยู่หมู่ที่ 2,7,10
- ร้านรับซื้อยางแผ่น/เศษยาง	จำนวน 7 แห่ง	ตั้งอยู่หมู่ที่ 1,3,6,7,11
- คาร์แคร์	จำนวน 2 แห่ง	ตั้งอยู่หมู่ที่ 1,3
- ร้านขายของชำ/มินิมาร์ท	จำนวน 50 แห่ง	ตั้งอยู่หมู่ที่ 1-11
- ร้านขายอาหารและเครื่องดื่ม	จำนวน 4 แห่ง	ตั้งอยู่หมู่ที่ 3-4

- ร้านเสริมสวย/ตัดผม	จำนวน 6 แห่ง	ตั้งอยู่หมู่ที่ 1,2,4,6
- ร้านวัสดุก่อสร้าง	จำนวน 6 แห่ง	ตั้งอยู่หมู่ที่ 1,7
- ร้านซักรีด	จำนวน 1 แห่ง	ตั้งอยู่หมู่ที่ 1
- ร้านซ่อมมอเตอร์ไซด์	จำนวน 10 แห่ง	ตั้งอยู่หมู่ที่ 1,3,6,7,10,11
- อู่ซ่อมรถ	จำนวน 3 แห่ง	ตั้งอยู่หมู่ที่ 1,3,11
- ร้านตัดเย็บเสื้อผ้า	จำนวน 1 แห่ง	ตั้งอยู่หมู่ที่ 3
- ตลาด	จำนวน 3 แห่ง	ตั้งอยู่หมู่ที่ 7,11

๖.๕ อุตสาหกรรม

ปัจจุบันในพื้นที่ตำบลบางนอน มีโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่ จำนวน ๓ แห่ง

๑. โรงงานผลิตก๊าซเชื้อเพลิงชีวมวล	ตั้งอยู่หมู่ที่	๑๐
๒. โรงงานแปรรูปไม้ยางพารา	ตั้งอยู่หมู่ที่	๙
๓. โรงงานผลิตอิฐมวลเบา	ตั้งอยู่หมู่ที่	๓

๖.๖ แรงงาน

ในพื้นที่ตำบลบางนอน ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำการเกษตร ปลูกยางพารา ปาล์มน้ำมัน และมีรายงานต่างดาวเข้ามาประกอบอาชีพเป็นลูกจ้างในพื้นที่เกือบทุกหมู่บ้าน

๗. เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

๗.๑ ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้านหรือชุมชน

หมู่ที่/ชื่อหมู่บ้าน			ประชากร		ครัวเรือน	พื้นที่ทั้งหมด (ไร่)
			ชาย	หญิง		
หมู่ที่ ๑	๑	บ้านปึก	๑๕๘	๑๗๖	๑๒๒	๑,๕๐๐
หมู่ที่ ๒	๒	บ้านบางนอน	๑๙๖	๒๒๘	๑๓๙	๓,๗๐๐
หมู่ที่ ๓	๓	บ้านเงิน	๒๐๘	๒๓๘	๑๗๙	๑,๘๗๕
หมู่ที่ ๔	๔	บ้านขนาย	๒๒๗	๒๓๐	๑๗๒	๔,๖๘๘
หมู่ที่ ๕	๕	บ้านหนองเตียน	๑๐๘	๑๐๔	๘๔	๑,๑๘๐
หมู่ที่ ๖	๖	บ้านศรีไพรวัลย์	๒๗๐	๒๕๖	๒๒๕	๙,๐๐๐
หมู่ที่ ๗	๗	บ้านนาดง	๔๒๘	๔๓๔	๓๙๘	๑๒,๕๐๐
หมู่ที่ ๘	๘	บ้านสะพานมอส	๒๘๒	๒๙๑	๓๓๗	๗,๐๐๐
หมู่ที่ ๙	๙	บ้านคลองเคี่ยม	๑๘๙	๒๒๐	๑๔๖	๕,๕๐๐
หมู่ที่ ๑๐	๑๐	บ้านภิรมย์ภักดี	๒๕๘	๒๕๕	๒๗๗	๔,๗๙๕
หมู่ที่ ๑๑	๑๑	บ้านสี่ขีด	๓๓๑	๓๑๕	๒๒๘	๕,๕๐๐

๗.๒ ข้อมูลการเกษตร

ข้อมูลพื้นฐานทางการเกษตรของตำบลบางนอน (ข้อมูลการขึ้นทะเบียน) จำแนกเป็นประเภท
ได้ดังนี้

๑) ปาล์มน้ำมัน

รายงานสรุปยอดผู้ปลูก ปาล์มน้ำมัน

ลำดับ	ภาค/จังหวัด/อำเภอ	ครัวเรือน	พื้นที่เพาะปลูก	พื้นที่เก็บเกี่ยว
รวมทั้งตำบล		๕๔๗	๗,๒๖๖.๙๖	๗,๑๔๗.๑๔
	บางนอน/หมู่ที่	๕๔๗	๗,๒๖๖.๙๖	๗,๑๔๗.๑๔
๑	๑	๒๙	๒๘๐.๔๓	๒๘๐.๔๓
๒	๒	๕๘	๕๔๐.๒๔	๕๔๐.๒๔
๓	๓	๔๖	๒๙๓.๘๗	๒๙๓.๘๗
๔	๔	๑๑๑	๑,๑๒๘.๔๙	๑,๑๒๓.๖๔
๕	๕	๑๗	๙๙.๒๒	๙๙.๒๒
๖	๖	๒๙	๔๔๖.๓๘	๔๔๖.๓๘
๗	๗	๑๖๐	๒,๓๖๗.๖๔	๒,๒๘๖.๔๖
๘	๘	๒๑	๓๑๔.๘๖	๓๐๕.๙๙
๙	๙	๔๓	๕๓๓.๔๘	๕๑๓.๙๘
๑๐	๑๐	๗๙	๑,๑๗๗.๘๘	๑,๑๗๒.๘๘
๑๑	๑๑	๑๐	๘๔.๐๗	๘๔.๐๗

ที่มา : สำนักงานเกษตรอำเภอพุนพิน

๒) ยางพารา

รายงานสรุปยอดผู้ปลูก ยางพารา

ลำดับ	ภาค/จังหวัด/อำเภอ	ครัวเรือน	พื้นที่เพาะปลูก	พื้นที่เก็บเกี่ยว
รวมทั้งตำบล		๑,๓๙๗	๒๗,๑๘๗.๕๖	๒๖,๙๕๒.๔๒
	บางนอน/หมู่ที่	๑,๓๙๗	๒๗,๑๘๗.๕๖	๒๖,๙๕๒.๔๒
๑	๑	๕๑	๓๘๒.๖๘	๓๗๖.๗๕
๒	๒	๗๖	๖๒๘.๒๗	๖๒๗.๕๑
๓	๓	๔๔	๒๓๓.๓๗	๒๓๑.๘๗
๔	๔	๗๖	๗๘๘.๑๔	๗๕๘.๓๐
๕	๕	๕๖	๔๙๗.๒๐	๔๙๔.๙๕
๖	๖	๑๙๓	๔,๓๐๘.๓๘	๔,๓๐๒.๖๔
๗	๗	๒๙๒	๕,๐๗๔.๒๘	๕,๐๔๗.๑๗
๘	๘	๒๖๗	๕,๕๙๔.๗๓	๕,๕๑๗.๙๙
๙	๙	๑๒๓	๑,๙๓๗.๕๙	๑,๙๒๒.๑๘
๑๐	๑๐	๒๑๓	๓,๗๘๔.๖๖	๓,๗๕๘.๕๖
๑๑	๑๑	๒๐๐	๓,๙๕๘.๒๖	๓,๙๑๔.๕๑

ที่มา : สำนักงานเกษตรอำเภอพุนพิน

๓) มะพร้าว

รายงานสรุปยอดผู้ปลูกมะพร้าว

ลำดับ	ภาค/จังหวัด/อำเภอ	ครัวเรือน	พื้นที่เพาะปลูก	พื้นที่เก็บเกี่ยว
รวมทั้งตำบล		๒๙	๑๐๗.๒๖	๙๙.๒๖
	บางนอน/หมู่ที่	๒๙	๑๐๗.๒๖	๙๙.๒๖
๑	๒	๔	๑๔.๒๑	๑๔.๒๑
๒	๓	๒	๓.๙๑	๓.๙๑
๓	๔	๔	๑๙.๒๗	๑๙.๒๗
๔	๕	๒	๒.๕๐	๒.๕๐
๕	๖	๑	๕.๐๐	๕.๐๐
๖	๗	๕	๑๙.๙๑	๑๙.๙๑
๗	๘	๗	๒๗.๔๖	๒๗.๔๖
๘	๙	๒	๓.๐๐	๓.๐๐
๙	๑๐	๑	๘.๐๐	๐.๐๐
๑๐	๑๑	๑	๔.๐๐	๔.๐๐

ที่มา : สำนักงานเกษตรอำเภอพุนพิน

๔) ทุเรียน

รายงานสรุปยอดผู้ปลูก ทุเรียน

ลำดับ	ภาค/จังหวัด/อำเภอ	ครัวเรือน	พื้นที่เพาะปลูก	พื้นที่เก็บเกี่ยว
รวมทั้งตำบล		๗๑	๓๐๐.๔๔	๒๖๐.๑๗
	บางนอน/หมู่ที่	๗๑	๓๐๐.๔๔	๒๖๐.๑๗
๑	๑	๑๒	๒๖.๕๖	๒๔.๙๐
๒	๒	๑๒	๒๖.๑๓	๒๕.๐๖
๓	๓	๒	๔.๐๐	๔.๐๐
๔	๔	๓	๖.๕๐	๖.๕๐
๕	๕	๘	๑๑.๘๘	๑๑.๘๘
๖	๖	๔	๕๘.๕๕	๒๖.๐๐
๗	๗	๒	๘.๒๔	๘.๒๔
๘	๘	๑๑	๗๒.๗๗	๗๒.๗๗
๙	๙	๕	๑๕.๕๑	๑๕.๕๑
๑๐	๑๐	๕	๒๓.๗๕	๑๘.๗๕
๑๑	๑๑	๗	๔๖.๕๖	๔๖.๕๖

ที่มา : สำนักงานเกษตรอำเภอพุนพิน

๔) มังคุด

รายงานสรุปยอดผู้ปลูกมังคุด

ลำดับ	ภาค/จังหวัด/อำเภอ	ครัวเรือน	พื้นที่เพาะปลูก	พื้นที่เก็บเกี่ยว
รวมทั้งตำบล		๑๗	๓๑.๕๑	๓๑.๕๑
	บางนอน/หมู่ที่	๑๗	๓๑.๕๑	๓๑.๕๑
๑	๑	๓	๑.๕๑	๑.๕๑
๒	๒	๖	๑๐.๒๐	๑๐.๒๐
๓	๓	๑	๒.๐๐	๒.๐๐
๔	๔	๑	๒.๕๐	๒.๕๐
๕	๕	๓	๔.๖๓	๔.๖๓
๖	๖	๑	๗.๐๐	๗.๐๐
๗	๑๐	๒	๓.๕๘	๓.๕๘

ที่มา : สำนักงานเกษตรอำเภอพุนพิน

๕) ข้าวไร่

รายงานสรุปยอดผู้ปลูก ข้าวไร่

ลำดับ	ภาค/จังหวัด/อำเภอ	ครัวเรือน	พื้นที่เพาะปลูก	พื้นที่เก็บเกี่ยว
รวมทั้งตำบล		๙๒	๑,๐๔๔.๕๐	๑,๐๔๔.๕๐
	บางนอน/หมู่ที่	๙๒	๑,๐๔๔.๕๐	๑,๐๔๔.๕๐
๑	๖	๘	๑๐๘.๐๐	๑๐๘.๐๐
๒	๗	๙	๑๑๐.๐๐	๑๑๐.๐๐
๓	๘	๒๖	๓๓๕.๗๕	๓๓๕.๗๕
๔	๙	๕	๕๒.๕๐	๕๒.๕๐
๕	๑๐	๒๓	๒๒๙.๒๕	๒๒๙.๒๕
๖	๑๑	๒๑	๒๐๙.๐๐	๒๐๙.๐๐

ที่มา : สำนักงานเกษตรอำเภอพุนพิน

๖) ข้าวนาปี

รายงานสรุปยอดผู้ปลูก ข้าวนาปี

ลำดับ	ภาค/จังหวัด/อำเภอ	ครัวเรือน	พื้นที่เพาะปลูก	พื้นที่เก็บเกี่ยว
รวมทั้งตำบล		๓๕	๑๓๘.๙๓	๑๓๘.๙๓
	บางนอน/หมู่ที่	๓๕	๑๓๘.๙๓	๑๓๘.๙๓
๑	๕	๓๐	๑๒๒.๘๘	๑๒๒.๘๘
๒	๑๐	๕	๑๖.๐๕	๑๖.๐๕

ที่มา : สำนักงานเกษตรอำเภอพุนพิน

๓) พืชผัก

รายงานสรุปรายการปลูก พืชผัก

ลำดับ	ภาค/จังหวัด/อำเภอ	ครัวเรือน	พื้นที่เพาะปลูก	พื้นที่เก็บเกี่ยว
รวมทั้งตำบล		๒๐	๗๕.๕๙	๗๕.๕๙
	บางอน/หมู่ที่	๒๐	๗๕.๕๙	๗๕.๕๙
๑	๑	๑	๑.๐๘	๑.๐๘
๒	๓	๔	๑๑.๐๐	๑๑.๐๐
๓	๔	๒	๔.๗๐	๔.๗๐
๔	๕	๔	๘.๘๑	๘.๘๑
๕	๗	๒	๙.๐๐	๙.๐๐
๖	๘	๕	๒๘.๕๐	๒๘.๕๐
๗	๑๐	๒	๑๒.๕๐	๑๒.๕๐

๘. ศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม

๘.๑ การนับถือศาสนา

ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีวัด ๓ แห่ง สำนักสงฆ์ ๒ แห่ง ได้แก่

- วัดรัชฎาราม (วัดเงิน) ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓
- วัดเกษมบำรุง (วัดขนาย) ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔
- วัดบางอน ตั้งอยู่หมู่ที่ ๕
- สำนักสงฆ์ศรีไพลย์ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๖
- สำนักสงฆ์บ้านราชบุรีประสานจิต ตั้งอยู่หมู่ที่ ๘

๘.๒ ประเพณีและงานประจำปี มีขนบธรรมเนียมประเพณี พิธีกรรมเหมือนกันเกือบทุกหมู่บ้าน ดังนี้

ประเพณี	พื้นที่	ห้วงระยะเวลา
ประเพณีขนทรายเข้าวัด	หมู่ที่ ๕	เดือนมิถุนายน
ประเพณีการทำขวัญข้าว	หมู่ที่ ๕	เดือนกุมภาพันธ์ - เดือนพฤษภาคม
ประเพณีการสวดกลางบ้าน	ทุกหมู่บ้าน	เดือนพฤษภาคม
ประเพณีวันสารทเดือน ๑๐	ทุกหมู่บ้าน	เดือนกันยายน - ตุลาคม
ประเพณีรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ	หมู่ที่ ๑ หมู่ที่ ๗ อบต.บางอน	เดือนเมษายน
ประเพณีชักพระ	หมู่ที่ ๔ วัดเกษมบำรุง หมู่ที่ ๘ สำนักสงฆ์บ้านราชบุรี ประสานจิต	เดือนตุลาคม
ประเพณีงานวันลอยกระทง	หมู่ที่ ๓	เดือนพฤศจิกายน
ประเพณีวันเข้าพรรษา	ทุกหมู่บ้าน	เดือนกรกฎาคม
ประเพณีวันออกพรรษา	ทุกหมู่บ้าน	เดือนตุลาคม

๘.๓ ภูมิปัญญา ท้องถิ่น และภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่นในเดือนเมษายนถึงเดือนพฤษภาคมของทุกปี ในแต่ละหมู่บ้านได้จัดทำพิธีสวดกลางบ้าน โดยนิมนต์พระสงฆ์จัดทำพิธีสวดกลางบ้าน เพื่อเป็นการทำบุญหมู่บ้านและอุทิศส่วนบุญส่วนกุศลให้กับบรรพบุรุษและเพื่อความเป็นสิริมงคลแก่ครอบครัว นอกจากนั้นยังมีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สำคัญ เช่น ภูมิปัญญาด้านการทำขนม ด้านศาสนพิธี ด้านจักสาน ด้านนวดแผนไทย และต่อกระดูก เป็นต้น

ภาษาถิ่น ประชากรในตำบลบางงอน ใช้ภาษาใต้เป็นภาษาถิ่น

ในพื้นที่ตำบลบางงอน มีภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านต่างๆ ดังนี้

- **ด้านนวดแผนไทย ต่อกระดูก**

นายหนองศักดิ์ เกื้อด้วง ปัจจุบันอยู่หมู่ที่ 10 ตำบลบางงอน อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลงาน ด้านการต่อกระดูก

- **ด้านการรำและมโนราห์**

นางวรรณมา เสือแก้ว

ปัจจุบันอยู่บ้านเลขที่ 28 หมู่ที่ 7 ตำบลบางงอน อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ผลงาน มีความสามารถและเชี่ยวชาญในการรำมโนราห์ และการว่าคำกลอน มีประสบการณ์มากกว่า 30 ปี

- **ด้านพิธีทางศาสนา**

- นายสมคิด ศักดา หมู่ที่ 2 ตำบลบางงอน อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
- นายบุญโปรด สองธานี หมู่ที่ 3 ตำบลบางงอน อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
- นายบัญชา บัวเพชร หมู่ที่ 4 ตำบลบางงอน อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
- นายสายันท์ สุปันตี หมู่ที่ 5 ตำบลบางงอน อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
- นายสำรวม รักษาพรหมณ์ หมู่ที่ 5 ตำบลบางงอน อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
- นายลิขิต เพชรศรี หมู่ที่ 7 ตำบลบางงอน อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
- นายสำรอง สุปันตี หมู่ที่ 8 ตำบลบางงอน อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
- นายชำนาญ พรศรี หมู่ที่ 10 ตำบลบางงอน อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
- นายจรูญ แก้วทองประเสริฐ อยู่ที่ 11 ตำบลบางงอน อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

- **ด้านการจักสาน**

นายครั้น อินสิงคาร เกิดวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2474

ปัจจุบันอยู่บ้านเลขที่ 18 หมู่ที่ 4 ตำบลบางงอน อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

มีความสามารถและเชี่ยวชาญด้านการจักสาน เช่น นาง สุ่ม กระดัง

ระยะเวลาและประสบการณ์ในการจักสานมากกว่า 50 ปี

- ด้านช่างไม้

- นายวัชรินทร์ หมานพัฒน์

ปัจจุบันอยู่บ้านเลขที่ 11 หมู่ที่ 1 ตำบลบางอน อำเภอบางบาล จังหวัดสุราษฎร์ธานี
มีความสามารถและเชี่ยวชาญด้านช่างไม้ เฟอร์นิเจอร์ เครื่องเรือน โต๊ะ
ระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำเฟอร์นิเจอร์ 35 ปี

- ด้านการตัดเย็บเสื้อผ้า

นางรัชณี ศรีศิริรินทร์

ปัจจุบันอยู่บ้านเลขที่ 211 หมู่ที่ 4 ตำบลบางอน อำเภอบางบาล จังหวัดสุราษฎร์ธานี
มีความสามารถและเชี่ยวชาญด้านการตัดเย็บเสื้อผ้า ชุดผ้าไหม เรียนรู้จากสอนตัดเย็บและ
ประสบการณ์ส่วนตัว เริ่มตั้งแต่การวัด การออกแบบ การตัดเย็บ มีประสบการณ์ 35 ปี
ปัจจุบันอยู่บ้านเลขที่ ๒๑๑ หมู่ที่ ๔ ตำบลบางอน อำเภอบางบาล จังหวัดสุราษฎร์ธานี มี
ความสามารถและเชี่ยวชาญด้านการตัดเย็บเสื้อผ้า ชุดผ้าไหม เรียนรู้จากสอนตัดเย็บและ
ประสบการณ์ส่วนตัว เริ่มตั้งแต่การวัด การออกแบบ การตัดเย็บมีประสบการณ์ ๓๕ ปี

๙. ทรัพยากรธรรมชาติ

๙.๑ น้ำ มีแหล่งน้ำธรรมชาติ จำนวน ๑ แห่ง คือ คลองพุมดวง

๙.๒ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ ค่อนข้างสมบูรณ์

๙.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลบางอน

๑.วิสัยทัศน์

องค์การบริหารส่วนตำบลบางอน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) การพัฒนาท้องถิ่นเพื่อแสดง สถานการณ์ใน
อุดมคติ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้าซึ่งจะสามารถสะท้อนถึง
สภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้
กำหนดวิสัยทัศน์ ความหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“น้ำไหล ไฟสว่าง ข้าวสารเร็ว ทางสะดวก สังคมดี มีน้ำเพื่อการเกษตร เศรษฐกิจดีมี ที่ประชุมหมู่บ้าน
ผ่านเกณฑ์สาธารณสุข ยุคฟื้นฟูธรรมชาติ”

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา

คณะกรรมการพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลบางอน ร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ
รวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้ทบทวนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางอน
๖ ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์การเตรียมความพร้อมรองรับเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๓. เป้าประสงค์

คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบางอนร่วมกับประชาคมท้องถิ่นส่วนราชการรัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้ทบทวนการกำหนดเป้าประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบล บางอน ๖ เป้าประสงค์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. บุคลากรในองค์กรได้รับการพัฒนาศักยภาพและมีการบริหารจัดการที่ดีในองค์กร
๒. บริหารจัดการน้ำอย่างเพียงพอ จัดให้มีระบบไฟฟ้าส่องสว่างและเส้นทางคมนาคมที่ได้มาตรฐาน
๓. เพื่อสืบทอดประเพณีวัฒนธรรมที่ดีงามให้คงอยู่สืบไป
๔. เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๕. เพื่อให้ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไม่ถูกทำลายและได้รับการฟื้นฟู
๖. เพื่อให้ประชาชนมีความเข้าใจและเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๔. ตัวชี้วัด

คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบางอนร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการรัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้ทบทวนการกำหนดตัวชี้วัดขององค์การบริหารส่วนตำบลบางอน ๙ ตัวชี้วัด โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลบางอน มีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๒. ร้อยละครัวเรือนที่มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตรอย่างเพียงพอ
๓. ร้อยละครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้และมีไฟฟ้าสาธารณะทั่วถึง
๔. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของเส้นทางคมนาคมที่ได้มาตรฐาน
๕. ร้อยละของจำนวนประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญา

ท้องถิ่น

๖. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ
๗. ประชาชนมีอาชีพและรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ
๘. จำนวนครัวเรือนที่ได้รับการดูแลเรื่องขยะมูลฝอย
๙. ร้อยละของจำนวนประชาชนมีความรู้ในเรื่องการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

๕. ค่าเป้าหมาย

๑. ผ่านการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระดับคะแนน

๙๐ คะแนน

๒. ครัวเรือนมีน้ำใช้เพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตรอย่างเพียงพอ ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนครัวเรือนในพื้นที่

๓. มีเส้นทางคมนาคมที่ได้มาตรฐานและปลอดภัยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐
๔. ครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้และไฟฟ้าสาธารณะอย่างทั่วถึง ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนครัวเรือนในพื้นที่
๕. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจร้อยละ ๘๐ ของจำนวนครัวเรือนในพื้นที่

- ๖. ประชาชนมีความรู้และได้รับการศึกษาที่เหมาะสมร้อยละ ๘๐ ของจำนวนครัวเรือนในพื้นที่
- ๗. ประชาชนมีจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติ ร้อยละ ๘๐
- ๘. ประชาชนมีความรู้ในเรื่องการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนครัวเรือนในพื้นที่

๖. กลยุทธ์

คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบางอนร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้ทบทวนการกำหนดกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล บางอน ๑๒ กลยุทธ์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากรและส่งเสริมด้านการบริหารจัดการองค์กรโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

- ๒. พัฒนาสาธารณูปโภคการบริหารจัดการน้ำ
- ๓. พัฒนาสาธารณูปโภคการบริหารจัดการไฟฟ้าและแสงสว่าง
- ๔. พัฒนาเส้นทางคมนาคมให้ได้มาตรฐาน
- ๕. ส่งเสริมด้านศาสนา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๖. พัฒนาส่งเสริมอาชีพให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น
- ๗. พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๘. สนับสนุนการศึกษาให้ได้มาตรฐาน
- ๙. ส่งเสริมสนับสนุนด้านการกีฬาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง
- ๑๐. จัดระเบียบสังคมและความสงบเรียบร้อย การป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม
- ๑๑. ส่งเสริมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๑๒. จัดอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนในเรื่องประชาคมอาเซียน

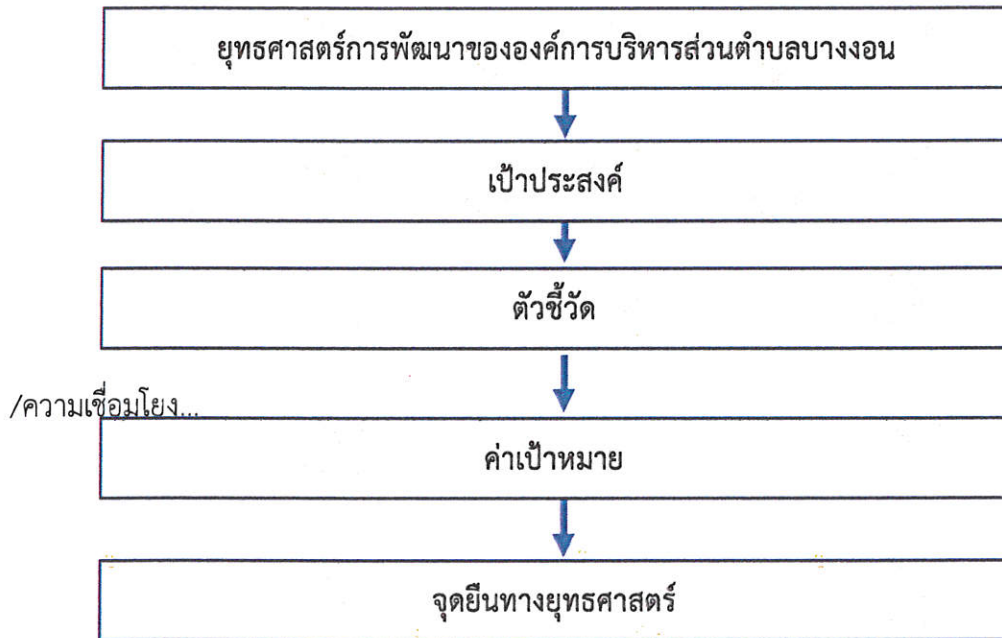
๗. จุดยืนทางยุทธศาสตร์

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางอน

- ๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เพียงพอและทั่วถึงอย่างมีคุณภาพ
- ๒. ส่งเสริมการผลิตและพัฒนาการเกษตร
- ๓. การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๔. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
- ๕. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน
- ๖. การสร้างชุมชนเข้มแข็งและมีความสุข

๘. ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวมดังนี้



ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางอน มีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย	จุดยืนทางยุทธศาสตร์
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. บุคลากรในองค์กรได้รับการพัฒนาคุณภาพและมีการบริหารจัดการที่ดีในองค์กร	๑. มีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพตามหลักการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	๑. ผ่านการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับคะแนน ๙๐ คะแนน	๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เพียงพอและทั่วถึงอย่างมีคุณภาพ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๒. บริหารจัดการน้ำอย่างเพียงพอ จัดให้มีระบบไฟฟ้าส่องสว่างและเส้นทางคมนาคมที่ได้มาตรฐาน	๒. ครั้วเรื่อนที่มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตรอย่างเพียงพอ	๒. ครั้วเรื่อนมีน้ำใช้เพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตรอย่างเพียงพอ ร้อยละ ๑๐๐	๒. ส่งเสริมการผลิตและพัฒนากาเกษตร
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	๓. เพื่อสืบทอดประเพณีวัฒนธรรมที่ได้มาตรฐาน	๓. ครั้วเรื่อนที่มีไฟฟ้าใช้และมีไฟฟ้าสาธารณะทั่วถึง	๓. มีเส้นทางคมนาคมที่ได้มาตรฐานและปลอดภัยเพิ่มขึ้น	๓. การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	๔. เพื่อให้ประชาชนมีวัฒนธรรมที่ดีงามให้คงอยู่สืบไป	๔. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของเส้นทางคมนาคมที่ได้มาตรฐาน	๔. ครั้วเรื่อนมีไฟฟ้าใช้และไฟฟ้าสาธารณะอย่างทั่วถึง ร้อยละ ๑๐๐	๔. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๕. เพื่อให้ธรรมชาติดีขึ้น	๕. ประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	๕. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ร้อยละ ๑๐๐	๕. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน
๖. ยุทธศาสตร์การเตรียมความพร้อมรองรับเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	๖. เพื่อให้ประชาชนมีความเข้าใจและเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	๖. ประชาชนมีอาชีพและรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ	๖. ประชาชนมีความรู้และได้รับการศึกษาที่เหมาะสมร้อยละ ๘๐	๖. การสร้างชุมชนเข้มแข็งและเป็นสุข

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	จุดยืนทางยุทธศาสตร์
		๙. ร้อยละของจำนวนประชาชนมีความรู้ในเรื่องการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน	๘๐ ของจำนวนครัวเรือนในพื้นที่ ๗. ประชาชนมีจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติ ร้อยละ ๘๐ ๘. ประชาชนมีความรู้ในเรื่องการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ร้อยละ ๘๐ ของจำนวน ครัวเรือนในพื้นที่	

๔.๓ การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๑. การวิเคราะห์กรอบ การจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนอน

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	สถานการณ์ผลต่อการพัฒนา
๑.ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค	๑.ระบุงการคมนาคมถนนส่วนใหญ่ในหมู่บ้านเป็นถนนดิน ถนนลูกรัง ช่วงฤดูฝนถนนได้รับความเสียหายเป็นหลุมเป็นบ่อ ประชาชนไม่ได้รับความสะดวกในการใช้เส้นทางคมนาคม	การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้อบตซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิด กับประชาชนมากที่สุด ดังนั้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาเส้นทางคมนาคมให้ได้มาตรฐานเพื่อให้ประชาชนใช้สัญจร มีความสะดวกรวดเร็วและปลอดภัย
	๒.น้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคในช่วงฤดูแล้งมีไม่มีเพียงพอ	น้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค เป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิต ท้องถิ่นต้องดูแลบริหารจัดการให้ทั่วถึงและเพียงพอ
	๓.มีครอบครัวที่ไม่มีไฟฟ้าใช้เนื่องจาก การขยายตัวของประชากรและครัวเรือนมากขึ้น	ระบบพลังงานทดแทน จะมีบทบาทสำคัญในอนาคต โดยเฉพาะไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ จะ ๓ ารถแก้ปัญหาสำหรับพื้นที่ ครัวเรือนที่ห่างไกลคู่สายไฟฟ้า
๒.ปัญหาด้านเศรษฐกิจ	๑.การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพยังไม่เข้มแข็งซึ่งการรวมกลุ่มนับเป็นพลังสำคัญในระบบเศรษฐกิจของชุมชน	ระบบการผลิตแบบกลุ่ม จะช่วยเพิ่มอำนาจการต่อรอง ทางการตลาด ทำให้ ๓ ารถกำหนดราคาสินค้าที่เหมาะสมได้และไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบจากพ่อค้าคนกลาง
	๒.การขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ	การส่งเสริมรูปเศรษฐกิจฐานรากเข้มแข็ง จะทำให้เศรษฐกิจของประเทศเข้มแข็งและยั่งยืน
	๓.ไม่มีอาชีพเสริมนอกฤดูกาล ทำการเกษตรทำให้ขาดโอกาสที่พัฒนา รายได้ให้กับครัวเรือน ชุมชน	สภาพอากาศของโลกเปลี่ยนแปลงการทำ การเกษตรตามฤดูกาลอย่างเดียวยังจะทำให้ ผลผลิตลดลงและรายได้ต่ำลง
	๔.ประชาชนในเขตพื้นที่ ขาดความสนใจกับโครงการช่วยเหลือของภาครัฐ ทำให้โครงการที่รัฐส่งเสริมไม่ประสบความสำเร็จ	โครงการต่างๆที่รัฐจัดให้กับชุมชน จะประสบ ความสำเร็จมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความ ร่วมมือร่วมใจทัศนคติของชุมชน
๓.ปัญหาด้านสังคม	๑.การศึกษาระดับก่อนวัยเรียนยังขาดสื่อ และอุปกรณ์การเรียนที่มีคุณภาพและทันสมัย	สื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้ เป็นสิ่งที่จำเป็น และสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กว่าจะมีความรู้ก้าวไกลเท่าทันต่อโลกเพียงใด
	๒.ไม่มีสถานที่ที่เป็นแหล่งรวบรวมองค์ความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อให้ประชาชน ทุกช่วงวัยได้ใช้เป็น ศูนย์การศึกษาเรียนรู้ ศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่ๆ	การศึกษาตลอดชีวิตเป็นอีกแนวทาง ในการสร้างกระบวนการคิดและการเรียนรู้ในชุมชน ทำให้เกิดการค้นพบศักยภาพของตนเอง การละเล่นกีฬาสามารถสร้างสุขภาพที่ดีให้เกิดขึ้นได้จึงควรที่จะมีการสนับสนุนให้เล่น กีฬาในทุกรูปแบบ
	๓.ประชาชนในพื้นที่ขาดการตื่นตัวในการเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพ	

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	สถานการณ์ผลต่อการพัฒนา
	๔.มีพื้นที่กว้างเชื่อมต่อหลายตำบลยากต่อการสอดส่องดูแลอย่างทั่วถึง บางหมู่บ้านประสบปัญหาการลักขโมยผลผลิตทางการเกษตร	การตรวจตรากวาดขันของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบและประชาชนในพื้นที่จะช่วยลดปัญหาการลักขโมยได้
	๕.วัฒนธรรมท้องถิ่นจารีตประเพณีภูมิปัญญา เริ่มสูญหายเนื่องจากไม่ได้รับความสนใจในการถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น	วัฒนธรรมประเพณีต่างๆ จะสูญหายไป หากไม่มีการดำรงรักษาไว้
๔.ปัญหาด้านสาธารณสุข	๑.ประชาชนยังขาดความสนใจในการดูแลสุขภาพอย่างจริงจัง	สังคมปัจจุบันมีแนวโน้มเป็นครอบครัวเดี่ยวมากขึ้นสถานะเศรษฐกิจมีการบีบรัดให้ต้องทำงานหาเงินมาเป็นค่าใช้จ่ายในครอบครัวทำให้ไม่มีเวลาดูแลเอาใจใส่สุขภาพอนามัยเท่าที่ควร
	ประชาชนยังขาดความรู้และความเข้าใจในการป้องกันโรคระบาดต่างๆทำให้ยากต่อการป้องกัน	โรคระบาดต่างๆนับวันยิ่งทวีคูณความแรงเพิ่มขึ้นมีเชื้อสายพันธุ์ต่างๆใหม่ๆ
๕.ปัญหาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑.ระบบ การบริหารจัดการขยะยังไม่เป็นรูปธรรม	การสะสมของสารเคมีจากขยะ มีพิษหรือปริมาณขยะที่ย่อยสลายยาก และขยะที่ไม่สามารถย่อยสลายตามธรรมชาติได้มีจำนวนมากเกินไปซึมซับเข้าสู่ระบบนิเวศได้
	๒.สภาพอากาศที่เปลี่ยนแปลงบ่อยเป็นสาเหตุของการเกิดภัยต่างๆเช่น ภัยแล้ง อุทกภัย และเมื่อประสบปัญหาจะแก้ไขที่ปลายเหตุ	มาตรการ ส่งเสริมการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติ โดยชุมชนเป็นฐาน พร้อมสนับสนุนเครื่องมือเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการสื่อสารและแจ้งเตือนภัยที่ทันสมัย การตั้งศูนย์เฝ้าระวังและเตือนภัยการแก้ปัญหาที่ต้นเหตุก่อนเกิดเหตุ
๖.ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร	ประชาชนบางส่วนไม่สนใจในการพัฒนาและการปฏิบัติงานขององค์กร ไม่ยอมรับการทำงานและไม่ให้ความร่วมมือกับทางราชการในกระบวนการมีส่วนร่วม	ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการ ชนของตนเองให้เข้ามามีบทบาทและปลูกฝังให้รักและหวงแหนชุมชน

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ผลการประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง จากผลการวิเคราะห์ปัญหา และความต้องการของประชาชนในเขตนี้การบริหารส่วนตำบลบางนอน จากการได้ทำประชาคมหมู่บ้าน และใช้ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน และข้อมูลการจัดทำแผน ชุมชนของตำบลบางนอน สรุปได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์	สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง	ขอบข่ายและปริมาณของปัญหาความต้องการ	พื้นที่กลุ่มเป้าหมาย	ความคาดหวังและแนวโน้มอนาคต
ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	การเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนอน	การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนอน ยังขาดการมีส่วนร่วม ของประชาชน	ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางนอน	ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานและปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนอน
ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑.ประชาชนต้องการเส้นทางในการสัญจรไปมาเพิ่มมากขึ้น และองค์การบริหารส่วนตำบลบางนอนไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากพื้นที่ยังไม่เป็นที่สาธารณะ จะดำเนินการได้ก็ต่อเมื่อต้องเป็นที่สาธารณะ	เส้นทางคมนาคม	เส้นทางคมนาคมที่เป็นสาธารณะและประชาชนมีความต้องการให้ดำเนินการ	มีเส้นทางในการคมนาคมที่ได้มาตรฐานและเพียงพอเพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจร
	๒.ขาดแคลนแหล่งน้ำในการเกษตรและน้ำประปาสำหรับอุปโภคบริโภคยังไม่เพียงพอและยังไม่ได้มาตรฐาน	แหล่งน้ำใน การทำการเกษตรและน้ำประปาในการอุปโภคบริโภค	ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางนอน	ประชาชนมีแหล่งน้ำในการทำการเกษตร และมีน้ำประปาใช้ อย่างพอเพียงมีคุณภาพตามมาตรฐานมากขึ้น
	๓.ไฟฟ้าส่องสว่างทางและที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด	ขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งส่องสว่างให้ทั่วถึง	ถนนสาธารณะในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางนอน	ถนนสาธารณะมีไฟส่องสว่างเพียงพอประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจรไปมาและป้องกันการ

ยุทธศาสตร์	สถานการณ์ สภาพแวดล้อม ภายนอกที่เกี่ยวข้อง	ขอบข่ายและ ปริมาณของ ปัญหาความ ต้องการ	พื้นที่ กลุ่มเป้าหมาย	ความคาดหวังและ แนวโน้มอนาคต
				เกิดอาชญากรรม ได้
ยุทธศาสตร์ การพัฒนาที่ ๓ ด้านการ ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและ ภูมิปัญญา ท้องถิ่น	ศิลปวัฒนธรรมจารีต ประเพณีและภูมิปัญญา ท้องถิ่นสูญหายหรือ กำลังสูญหาย	ส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น	ประชาชนในเขต องค์การบริหาร ส่วนตำบลบางอน	ยกย่องเชิดชูคนดี หรือปราชญ์ ชาวบ้าน เพื่อเป็น ตัวอย่างแก่เยาวชน และประชาชน ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ไม่ให้สูญหาย
ยุทธศาสตร์ ด้านการ พัฒนาที่๔ ด้านการ ส่งเสริม คุณภาพชีวิต	๑.ประชาชนมีความ ต้องการในการส่งเสริม อาชีพและต้องการมี รายได้เสริม	การจัดหาอาชีพ เสริมและการ ส่งเสริมอาชีพ เพื่อให้ประชาชนมี รายได้เพิ่มมากขึ้น	ประชาชนในเขต องค์การบริหาร ส่วนตำบลบางอน	ประชาชนมีอาชีพ และมีรายได้ เพิ่มขึ้น
	๒.ในด้านการเกษตร ประชาชนต้องการ หน่วยงานที่ให้ความรู้ และส่งเสริมด้าน การเกษตรโดย ประยุกต์ใช้หลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง	การส่งเสริมด้าน การเกษตรและ ส่งเสริม การ ประยุกต์ใช้หลัก ปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง	ประชาชนในเขต องค์การบริหาร ส่วนตำบลบางอน	ด้านการเกษตร ประชาชน ๓ ารถ ประยุกต์ใช้หลัก ปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงในภาค ครัวเรือนได้
	๓.ประชาชนในพื้นที่ ป่วยเป็นโรคเรื้อรัง แนวโน้มมีเพิ่มขึ้นเช่น ความดันโลหิตสูง เบาหวาน	ประชาชนในพื้นที่ ป่วยเป็นโรคความ ดันโลหิตสูงและ โรคเบาหวานมาก ขึ้น	ประชาชนกลุ่ม เสี่ยงและผู้ป่วยใน เขตองค์การบริหาร ส่วนตำบลบางอน	ประชาชนมีสุขภาพ ที่แข็งแรง ประชาชนกลุ่ม ๔ ยงลดลงและผู้ป่วย สามารถควบคุม อาการของโรคได้

ยุทธศาสตร์	สถานการณ์ สภาพแวดล้อม ภายนอกที่เกี่ยวข้อง	ขอบข่ายและ ปริมาณของ ปัญหาความ ต้องการ	พื้นที่ กลุ่มเป้าหมาย	ความคาดหวังและ แนวโน้มอนาคต
ยุทธศาสตร์ การพัฒนาที่ ๕ ด้าน ทรัพยากร และ สิ่งแวดล้อม	ประชาชนในพื้นที่เห็น ความสำคัญของ สภาพแวดล้อม และ ทรัพยากรธรรมชาติที่ สวยงาม และการ จัดการเรื่องขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลต่างๆรวมทั้ง มลพิษ	การจัดการเรื่อง ขยะมูลฝอยรวมทั้ง มลพิษเพิ่มมากขึ้น การดูแลทรัพยากร พร้อมให้อุดม สมบูรณ์	ในเขตองค์การ บริหารส่วนตำบล บางนอน	มีการ กำจัดขยะ มูลฝอยอย่างถูกวิธี ได้รับการ ดูแล อย่างมีส่วนร่วม ของประชาชน
ยุทธศาสตร์ การพัฒนาที่ ๖ ด้านการ เตรียมความ พร้อมการโรง รับการเข้า ร่วม ประชาคม อาเซียน	การเข้ามาทำงานของ แรงงานต่างด้าวมี จำนวนมากขึ้น และ นายจ้าง ผู้นำชุมชนไม่มี ความรู้ด้าน ภาษาต่างประเทศ	ปัญหาการสื่อสาร ภาษากับแรงงาน ต่างด้าวควรจัด อบรมให้ความรู้ ภาษาต่างประเทศ	นายจ้าง-ประชาชน ผู้นำชุมชน ในเขต องค์การบริหาร ส่วนตำบลบางนอน	เกิดความรู้ความ เข้าใจในการสื่อสาร ภาษา และลด ปัญหาต่างๆใน ชุมชนได้

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

บางอนนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางอนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบางอนจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบางอนยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้น ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้ การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางใน การจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและ เศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นของ องค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหาร ส่วนตำบลบางอน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๒ ด้าน ซึ่งภารกิจ ดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ดังนี้

๕.๑ การกิจและอำนาจหน้าที่

๕.๑.๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔)) (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๑.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))

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

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

๕.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่

(๑) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุน หน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว (มาตรา ๖๗ (๑/๑))

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))

(๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๔))

(๔) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))

(๕) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))

(๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

(๗) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๑.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจ

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๒))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))

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

(๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๒))

๕.๑.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ

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

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

๕.๑.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ

(๑) จัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และ การฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา(มาตรา ๖๗ (๕))

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ ท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๔))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๔))

๕.๑.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือ บุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๔))

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))

(๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางอันได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

๕.๒ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล (โดยใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis)

จุดแข็ง (S : Strengths)	จุดอ่อน (W: Weaknesses)
๑. องค์การบริหารส่วนตำบลบางอน เป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด ทำให้รับทราบ จัดเก็บเองมีน้อย ซึ่งรายได้ส่วนใหญ่เป็นงบประมาณ ถึงสภาพปัญหาความต้องการของประชาชนและมี ที่ได้รับจัดสรรจากส่วนกลาง จึงทำให้มีงบประมาณไม่เพียงพอในการบริหารจัดการ ทำให้การพัฒนาความเข้าใจถึงสภาพแวดล้อมในพื้นที่ได้เป็นอย่างดี ๒. สภาพพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางอน เป็นที่ราบลุ่มและภูเขา ทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมบ่อยครั้ง และในช่วงฤดูแล้งก็เกิดปัญหาขาดแคลน น้ำอย่างรุนแรง ๓. ผู้บริหารท้องถิ่นสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ๔. การเมืองในพื้นที่ไม่มีความรุนแรง ประชาชนในพื้นที่อยู่กันแบบเครือญาติ ๕. มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตร ต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ๖. มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ในรูปแบบของเวทีประชาคม รวมถึงการจัดกิจกรรมงานประเพณี และกิจกรรมนันทนาการต่างๆ อย่างต่อเนื่อง	๑. รายได้ที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางอน จัดเก็บเองมีน้อย ซึ่งรายได้ส่วนใหญ่เป็นงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากส่วนกลาง จึงทำให้มีงบประมาณไม่เพียงพอในการบริหารจัดการ ทำให้การพัฒนาไม่ครอบคลุมในทุกด้าน ทำให้ประชาชนได้รับบริหารและการช่วยเหลือต่างๆ ไม่ทั่วถึง ๒. สภาพพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางอน เป็นที่ราบลุ่มและภูเขา ทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมบ่อยครั้ง และในช่วงฤดูแล้งก็เกิดปัญหาขาดแคลน น้ำอย่างรุนแรง ๓. มีบุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่ เพิ่มขึ้น และบุคลากรบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจ ในกฎระเบียบและข้อปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ตลอดจนขาดความรู้ความชำนาญในด้านเทคโนโลยีสำหรับการปฏิบัติงาน ๔. ขาดอุปกรณ์ที่มีคุณภาพและทันสมัย สำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน และอุปกรณ์สำหรับใช้ในการปฏิบัติงานที่มีอยู่ไม่เพียงพอ ๕. ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเมืองการปกครอง หลักการมีส่วนร่วม การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและแหล่งท่องเที่ยวภายในชุมชน การบริหารจัดการกลุ่มอาชีพให้มีประสิทธิภาพ และยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่นเท่าที่ควร ๖. องค์การบริหารส่วนตำบลบางอน มีเขต พื้นที่บนความรับผิดชอบกว้างมาก ทำให้การบริหารจัดการและการพัฒนาในด้านต่างๆ ยากลำบาก

/โอกาส (O : Opportunity)...

โอกาส (O : Opportunity)	อุปสรรค (T : Threats)
๑.รัฐบาลได้ให้ความสำคัญและให้การ สนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น ๒.พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อ ประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการ ถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต. ๓. เทคโนโลยีสารสนเทศมีความก้าวหน้า ทำให้การติดต่อสื่อสารหรือการปฏิบัติตามนโยบายเป็นไปด้วยความรวดเร็ว	๑.การแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นในบางเรื่อง เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน และเกี่ยวข้องกับปัจจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ จึงไม่สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้เต็มประสิทธิภาพ ๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมาก และละเอียดทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัวทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนเกิดความเบื่อหน่าย ๓. ระเบียบกฎหมายที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ เสมอ ผู้ปฏิบัติงานต้องติดตามและเอาใจใส่อย่างต่อเนื่อง

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

การวิเคราะห์การกิจหลัก และการกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๖.๑ การกิจหลัก

๖.๑.๑ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้าน เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

(๑/๑) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๕) จัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และ การฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษาท้องถิ่น

(๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือ บุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

๖.๑.๒ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ทั้งนี้ ได้วิเคราะห์ ภารกิจที่สอดคล้องตามมาตรา ๖๖ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๑))
- (๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๗) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))
- (๘) การจัดการการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- (๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))
- (๑๐) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))

๖.๒ การกิจรอง

๖.๒.๑ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒

มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

- (๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๑๑) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๑๒) การท่องเที่ยว
- (๑๓) การผังเมือง

๖.๒.๒ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและ หน้าที่ในการ จัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ทั้งนี้ ได้วิเคราะห์ ภารกิจที่ สอดคล้องตามมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๒) การสาธารณสุขและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๓) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๔) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๕) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))
- (๗) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒))
- (๘) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๙) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๑๐) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๑๒) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๑๓) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))
- (๑๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๑๕) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๑๖) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และ สาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- (๑๗) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))
- (๑๘) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))
- (๑๙) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))
- (๒๐) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๒๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
- (๒๒) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการ ประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางอน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วย ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขภาพในสถานประกอบการ งานสุขภาพชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัด การติดสารเสพติด งานสัตว์แพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ เสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสีย และสารอันตรายต่าง ๆ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานงบประมาณ งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ งานประชาสัมพันธ์ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ งานสถิติ ข้อมูล งานสารสนเทศ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานการศึกษาปฐมวัย งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กรณียังไม่มีจัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่) งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคม

สงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบมาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคม สงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้ง คณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ งานสงเคราะห์เด็กและ เยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อนไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้าย ร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดันไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การ บริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหาร ส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งาน บริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมายมีการแบ่ง ส่วนราชการภายในออกเป็น ๕ งาน ดังนี้

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป

๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่

๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑.๕ งานพัฒนาชุมชน

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บ รักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชีงาน ตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการ จัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลอง ประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

๒.๒ งานพัฒนารายได้

๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบ คุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุง ระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษา

เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรม ต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

๓.๑ งานวิศวกรรมโยธา

๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง

๓.๓ งานสาธารณูปโภค

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำให้ประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

จากการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลบางอนได้สรุปปัญหาและแนวทางการกำหนดโครงสร้างและส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ดังนี้

ปัญหา	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ส่วนราชการ	งาน/ตำแหน่ง
๑.ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	กองช่าง	*งานวิศวกรรมโยธา - วิศวกรโยธา ปก./ชก. (๑) - ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (๑) *งานแบบแผนและก่อสร้าง - นายช่างโยธา ปก./ชก. (๑) *งานสาธารณูปโภค - ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๒) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
๒.ปัญหาด้านเศรษฐกิจ	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการส่งเสริม คุณภาพชีวิต	สำนักปลัด อบต.	*งานพัฒนาชุมชน - นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)
๓.ปัญหาด้านสังคม	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการจัดระเบียบ ชุมชน/สังคมและการ รักษาความสงบ เรียบร้อย	สำนักปลัด อบต.	*งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม - นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.(๑) - ครู (๑) - ครูผู้ดูแลเด็ก (๑) - ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (๕) - ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑)

ปัญหา	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ส่วนราชการ	งาน/ตำแหน่ง
๔.ปัญหาด้านสาธารณสุข	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	สำนักปลัด อบต.	* งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (๑) - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)
๕.ปัญหาด้านการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	สำนักปลัด อบต.	* งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (๑) - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)
๖.ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี	สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางอน ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๒๐ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	ว่าง (รายงานกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)
๓	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๘	- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๑ อัตรา ว่างจำนวน ๔ - พนักงานครู จำนวน ๒ อัตรา (เงินอุดหนุน) (ครู (คศ.๑) จำนวน ๑ อัตรา และครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา)
๔	กองคลัง	๕	
๕	กองช่าง	๔	กำหนดเพิ่ม ๑
๖	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	
รวม		๒๐	

๒. ลูกจ้างประจำ จำนวนทั้งสิ้น ๒ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล	๒	- พนักงานสูบน้ำ ๒ อัตรา (ถ้ายโอน)
๒	กองคลัง	-	
๓	กองช่าง	-	
๔	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	
รวม		๒	

๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวนทั้งสิ้น ๑๔ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๐	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๓ อัตรา - ผู้มีทักษะ จำนวน ๗ อัตรา - ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๕ อัตรา (เงินอุดหนุน ๔ อัตรา) (งบอบต. ๑ อัตรา)
๒	กองคลัง	๔	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๔ อัตรา
๓	กองช่าง	๕	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๔ อัตรา - ผู้มีทักษะ จำนวน ๑ อัตรา
๔	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-
รวม		๑๙	

๔. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น ๖ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๖	กำหนดเพิ่ม ๒ อัตรา
๒	กองคลัง	-	
๓	กองช่าง	-	
รวม		๖	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) มีทิศทางการกำหนดและปรับอัตรากำลัง ๓ กรณี ดังนี้

๑. อัตรากำลังคงที่/คงเดิม จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ยังมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน จึงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) จำนวน ๑๘ อัตรา ดังนี้

- (๑) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๐ อัตรา
- (๒) ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา
- (๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๙ อัตรา
- (๔) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา

๒. อัตรากำลังเพิ่ม/กำหนดเพิ่มเติม จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม ดังนี้

๒.๑ เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	อัตรา
๒.๒ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	อัตรา
๒.๓ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	อัตรา
๒.๔ คนงาน	๑	อัตรา
๒.๕ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	อัตรา
๒.๖ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	อัตรา
๒.๗ ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	อัตรา
๒.๘ ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง

ตามท้องที่การบริหารส่วนตำบลบางอน ได้กำหนดจัดโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบางอน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางอน ซึ่งมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ทั้งนี้ การกำหนดการจัดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางอน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) และมีโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบางอน โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๕ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานบริหารทั่วไป
- (๒) งานการเจ้าหน้าที่
- (๓) งานนโยบายและแผน
- (๔) งานพัฒนาชุมชน
- (๕) งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๓ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานการเงินและงานบัญชี
- (๒) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- (๓) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้างงานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมและเครื่องกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งานหลัก ดังนี้

(๑) งานก่อสร้าง

(๒) งานออกแบบและควบคุมอาคาร

(๓) งานประสานสาธารณูปโภค

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ภายใน อบต. ที่สังกัดในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเงินและงานบัญชี ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเงินและงานบัญชี ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๑ งานการเงินและงานบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๑ งานการเงินและงานบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางอน ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า ว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ในแต่ละส่วนราชการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

(๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (ปลัด อบต.)	บริหาร ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (ปลัด อบต.)	๑	- เป็นไปตาม โครงสร้าง - ว่าง
	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	บริหาร ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	- เป็นไปตาม โครงสร้าง - ว่าง

ผลการวิเคราะห์ : องค์การบริหารส่วนตำบลบางอน มีตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ กรอบอัตรากำลังปัจจุบันไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง และตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๐๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ ปัจจุบันไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งทั้ง ๒ ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งที่เป็นไปตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ มีปริมาณงานที่ได้เสนอขอกำหนดตำแหน่ง และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น จึงยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ต่อไป

(๒) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)

งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	๑	- เป็นไปตาม โครงสร้าง - ว่าง

/ผลการวิเคราะห์...

ผลการวิเคราะห์ : สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ ซึ่งเป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กรอบอัตรากำลังปัจจุบันไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง ดังนั้น จึงยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ต่อไป

งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรากำลัง เดิม (อัตร)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรากำลังที่ ต้องการ (อัตร)	หมายเหตุ
-บริหารทั่วไป	นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นิติกรปฏิบัติการ	๑.๒๑ =๑	-ว่าง
	พนักงานสูบน้ำ	ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน)	๒	พนักงานสูบน้ำ	๒.๒๔ =๒	-มีคน ครอง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนจ.ตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒.๑๕ =๒	-มีคน ครอง
	พนักงานขับรถยนต์	พนจ.ตาม ภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	พนักงานขับรถยนต์	๑.๑๕ =๑	-มีคน ครอง
	คนงาน (แม่บ้าน)	พนจ.ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	คนงาน	๑.๗๐ =๒	-มีคน ครอง
	ยาม	พนจ.ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ยาม	๑.๑๕ =๑	-มีคน ครอง
	ภารโรง	พนจ.ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ภารโรง	๑.๑๕ =๑	ว่าง
	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา	พนจ.ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	กำหนด เพิ่ม

ผลการวิเคราะห์ : งานบริหารทั่วไป ประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้

- ๑ นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑
- ๒.พนักงานสูบน้ำ เลขที่ตำแหน่ง ล ๐๐๒
- ๓.พนักงานสูบน้ำ เลขที่ตำแหน่ง ล ๐๐๓

๔.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)

๕.พนักงานขับรถยนต์

๖.คนงาน (แม่บ้าน)

๗.ยาม

๘.ภารโรง

กรอบอัตราปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

๑.นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๒๑ = ๑)

๒.พนักงานสูบน้ำ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๒.๒๔ = ๒)

๓.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๒.๑๕ = ๒)

๔.พนักงานขับรถยนต์ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๑๕ = ๑) (มีรถยนต์ส่วนบุคคล จำนวน ๑ คัน

หมายเลขทะเบียน กท ๗๐๕๑ สุราษฎร์ธานี)

๕.คนงาน(แม่บ้าน) (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๗๐ = ๒)

๖.ยาม (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๑๕ = ๑)

๗.ภารโรง (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๑๕ = ๑)

ซึ่งกำหนดตำแหน่งพนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบาและตำแหน่งคนงานเพิ่มขึ้น เพื่อรองรับต่อการปฏิบัติงานด้านที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ดังนั้น ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ต่อไป

งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
-การเจ้าหน้าที่	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ	๑.๙๐ = ๒	-มีนครอง

ผลการวิเคราะห์ : งานการเจ้าหน้าที่มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๓๐๐๒-๐๐๑ กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๙๐ = ๒ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงานด้านที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ดังนั้น ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ต่อไป

/งาน ตำแหน่ง...

งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
นโยบายและ แผน	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ชำนาญการ	๒.๑๕ = ๒	-มีคนครอง
	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	พจน.ตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	๑	กำหนดเพิ่ม

ผลการวิเคราะห์ : งานนโยบายและแผน มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๒.๑๕ = ๒ คน) ซึ่งมีซึ่งกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผนเพิ่มขึ้น เพื่อรองรับต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ดังนั้น ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ต่อไป

งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
พัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ	๒.๒๐ = ๒	-มีคนครอง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน	พจน.ตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน		-มีคนครอง

ผลการวิเคราะห์ : งานพัฒนาชุมชน มีพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

๑. นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ผู้มีทักษะ)

กรอบอัตราปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ดำรงตำแหน่งตามอัตราที่กำหนด จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา คือ ๑. นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ และ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (อัตรากำลังที่ต้องการ ๒.๒๐ = ๒ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ดังนั้น ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ต่อไป

งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
การศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ	๑.๑๘ = ๑	-มีคนครอง
	ครู (คศ.๑)	(ผู้ปฏิบัติ)	๑	ครู (คศ.๑) (รอการจัดสรรจาก สก.)	๑.๔๖ = ๑	-ว่าง (เงินอุดหนุน)
	ครูผู้ช่วย	(ผู้ปฏิบัติ)	๑	ครูผู้ช่วย (รอการจัดสรรจาก สก.)	๑.๔๐ = ๑	-ว่าง (เงินอุดหนุน)
	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	พจน.ตาม ภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (ผู้ปฏิบัติ)	๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๕.๑๕ = ๕	-มีคนครอง (เงินอุดหนุน ๔ อัตรา) (งบ อบต. ๑ อัตรา)
	การศึกษาศาสนาและ วัฒนธรรม	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	พจน. ทั่วไป (ผู้ ปฏิบัติ)	๑	ผู้ดูแล เด็ก (ทั่วไป)	๑.๑๒ = ๑

ผลการวิเคราะห์ : งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) และพนักงานจ้างทั่วไปจำนวน ๔ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้

๑. นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑

๒. ครู (คศ.๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๘๓ จำนวน ๑ อัตรา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลบางอน

๓. ครูผู้ช่วย เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๘๔ จำนวน ๑ อัตรา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลบางอน

๔. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๕ อัตรา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลบางอน

๕. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลบางอน

กรอบอัตราปัจจุบัน พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) และพนักงานจ้างทั่วไป ดังนี้

๑. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ (อัตราากำลังที่ต้องการ ๑.๑๙ = ๑ คน)

๒. ครู (คศ.๑) เป็นตำแหน่งว่าง (รอกการจัดสรรตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)
(อัตราากำลังที่ต้องการ ๑.๔๖ = ๑ คน)

๓. ครูผู้ช่วย เป็นตำแหน่งว่าง (รอกการจัดสรรตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)
(อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๔๐ = ๑ คน)

๔. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (อัตรากำลังที่ต้องการ ๕.๑๒ = ๕ คน)

๕. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๑๒ = ๑ คน)

ตำแหน่งและจำนวนอัตราตำแหน่งในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลบางอน เป็นตำแหน่งที่ได้รับการจัดสรรตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และได้รับการจัดสรรงบประมาณ เป็นเงินอุดหนุนสำหรับอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทน จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และกำหนด ตำแหน่งครู จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน ๑ อัตรา (การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว) ซึ่งมีความเพียงพอต่อ ภารกิจอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณ งาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งใน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ต่อไป

(๓) กองคลัง (๐๔)

งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	อำนาจการ ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	๑	- เป็นไปตาม โครงสร้าง - ว่าง

ผลการวิเคราะห์ : กองคลัง มีตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ ซึ่งเป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบล กรอบอัตรากำลังปัจจุบันไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง ดังนั้น จึงยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
การเงินและ บัญชี	นักวิชาการเงิน และบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ	๒.๒๐ = ๒	-มีคนครอง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	พนจ.ตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี		-มีคนครอง

ผลการวิเคราะห์ : งานการเงินและบัญชี มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตราดังนี้

๑. นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)

กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ และผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ) (อัตรากำลังที่ต้องการ ๒.๒๐ = ๒ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ดังนั้น ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ต่อไป

งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
พัฒนาและจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑.๒๔ = ๑	-ว่าง
	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑.๗๐ = ๒	-ว่าง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	พจน.ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ	๑	กำหนดเพิ่ม

ผลการวิเคราะห์ : งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

๑. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑

๒. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑

กรอบอัตรากำลังปัจจุบันไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๒๔ = ๑ คน) และเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๗๐ = ๒ คน) ซึ่งกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้เพิ่มขึ้น เพื่อรองรับต่อการปฏิบัติงาน อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ดังนั้น ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ต่อไป

/งาน ตำแหน่ง...

งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
ทะเบียน ทรัพย์สิน และพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน	๑.๙๖ = ๒	-มีคนครอง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พจน.ตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑.๒๐	-มีคนครอง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พจน.ตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	กำหนดเพิ่ม

ผลการวิเคราะห์ : งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

๑. เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)

กรอบอัตราปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

๑. เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๙๖ = ๒ คน)

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๒๐ = ๑ คน)

ซึ่งกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ เพิ่มขึ้น เพื่อรองรับต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ดังนั้น ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ต่อไป

(๔) กองช่าง (๐๕)

งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	๑	- เป็นไปตาม โครงสร้าง - วาง-

ผลการวิเคราะห์ : กองช่าง มีตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทยานยนต์ ซึ่งเป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กรอบอัตรากำลังปัจจุบันไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง ดังนั้น จึงยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรากำลัง เดิม (อัตรากำลัง)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรากำลังที่ ต้องการ (อัตรากำลัง)	หมายเหตุ
-ก่อสร้าง	นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑.๓๖ = ๑	ว่าง

ผลการวิเคราะห์ : งานก่อสร้าง มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ กรอบอัตรากำลังปัจจุบันเป็นตำแหน่งว่าง (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๓๖ = ๑ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ดังนั้น ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ต่อไป

งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรากำลัง เดิม (อัตรากำลัง)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรากำลังที่ ต้องการ (อัตรากำลัง)	หมายเหตุ
-งานออกแบบ และควบคุม อาคาร	วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑.๘๐ = ๒	-ว่าง
	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	พนจ.ตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๐.๙๖ = ๑	มีคนครอง
	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	พนจ.ตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๐	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	กำหนดเพิ่ม

ผลการวิเคราะห์ : งานออกแบบและควบคุมอาคาร มีพนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

๑. วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑ กรอบอัตรากำลังปัจจุบันเป็นตำแหน่งว่าง

๒. ผู้ช่วยนายช่างช่างสำรวจ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๐.๙๖ = ๑ คน)

กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เป็นตำแหน่งที่ว่าง (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๘๐ = ๒ คน) และตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างสำรวจมีผู้ครองตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด ซึ่งกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยวิศวกรโยธา เพิ่มขึ้นเพื่อรองรับต่อการปฏิบัติงาน อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ดังนั้น ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ต่อไป

งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
ประสานสาธารณูปโภค	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๐	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	กำหนดเพิ่มให้เป็นไปตามโครงสร้าง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พจน.ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑.๑๕ = ๑	-มีนครอง
	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พจน.ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑.๗๐	-มีนครอง

ผลการวิเคราะห์ : งานประสานสาธารณูปโภค มีพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)

๒. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)

กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน มีพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ซึ่งกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธาและตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ เพิ่มขึ้น เพื่อรองรับต่อการปฏิบัติงาน อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ทั้งนี้ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ดังนั้น ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ต่อไป

(๕) หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

ผลการวิเคราะห์ : หน่วยตรวจสอบภายใน มีความจำเป็นต้องมีตามโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญเพื่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ดังนั้น ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ต่อไป

/กรอบอัตร...

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
๓. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔. นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๗. นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๐. ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ลูกจ้างประจำ								
๑๑. พนักงานสูบน้ำ	๒	๑	๑	๑	-๑			ยุบเลิก
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๑๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๐	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	กำหนด ตำแหน่งเพิ่ม
๑๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๑๕. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖. ผู้ดูแลเด็ก	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๗. ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๘. คณงาน (แม่บ้าน)	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนด ตำแหน่งเพิ่ม
๑๙. ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๐	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	กำหนด ตำแหน่งเพิ่ม
๒๑. ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๓	๒๕	๒๕	๒๕	๒	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
๒๓. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๔. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๖. เจ้าพนักงานพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๒๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๐	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	กำหนด ตำแหน่งเพิ่ม
๓๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๐	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	กำหนด ตำแหน่งเพิ่ม
รวม	๗	๙	๙	๙	๒	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานส่วนตำบล								
๓๒. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๓. วิศวกรโยธา ปก./ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๔. นายช่างโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๕. เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชก.	๐	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	กำหนด ตำแหน่งเพิ่ม
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๓๖. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนด ตำแหน่งเพิ่ม
๓๗. ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙. ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด ตำแหน่งเพิ่ม
รวม	๖	๙	๙	๙	๓	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน	๐	๑	๑	๑				

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางจอน อำเภอพนมพิณ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๒๓	๒๕	๒๕	๒๕	-	-	-	
๔	กองคลัง	๗	๙	๙	๙	-	-	-	
๕	กองช่าง	๖	๘	๘	๘	-	-	-	
๖	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๓๘	๔๕	๔๕	๔๕	-	-	-	

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)				หมายเหตุ			
				จำนวน	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	อัตราค่าจ้างเดิม				อัตราค่าจ้างใหม่							
							2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568		2569		
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลางต้น	1	0	548,040	168,000	1	1	1	-	-	-	19,680	19,680	735,720	755,400	ว่างเต็ม	
2	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	0	401,940	42,000	1	1	1	-	-	-	15,060	15,060	459,000	474,060	ว่างเต็ม	
สำนักปลัด อบต.																		
3	หน.สำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	449,220	462,840	ว่างเต็ม	
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปลวช	1	1	402,720	0	1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	416,160	429,240	(33,560)	
5	นักทรัพยากรบุคคล	ปลวช	1	1	185,040	0	1	1	1	-	-	-	9,600	8,640	194,640	203,280	(15,420)	
6	นักพัฒนาชุมชน	ปลวช	1	1	233,760	0	1	1	1	-	-	-	7,680	7,800	241,440	249,240	(19,480)	
7	นักวิชาการศึกษา	ปลวช	1	1	233,760	0	1	1	1	-	-	-	7,680	7,800	241,440	249,240	(19,480)	
8	นิติกร	ปลวช	1	0	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	367,320	379,320	ว่างเต็ม	
ลูกจ้างประจำ																		
9	พนักงานสูบน้ำ	-	1	1	18,480	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	ถ่ายโอน	
10	พนักงานสูบน้ำ	-	1	1	21,880	0	0	0	0	-	-	-	0	0	0	0	ถ่ายโอน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	157,560	0	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	163,920	170,520	(13,130)	
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	128,400	0	1	1	1	-	-	-	5,160	5,400	133,560	138,960	(10,700)	
13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	1	1	176,400	0	1	1	1	-	-	-	7,080	7,440	183,480	190,920	(14,700)	
14	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	1	0	0	0	1	1	1	+	1	-	180,000	7,200	180,000	187,200	กำหนดเพิ่ม	
15	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	117,960	0	1	1	1	-	-	-	4,800	4,920	122,760	127,680	(9,830)	

16	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	1	1	1	1	1	1	1	149,760	0	-	-	-	6,000	6,240	6,480	155,760	162,000	168,480	(12,480)
17	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	1	1	1	1	1	1	1	122,520	0	-	-	-	4,920	5,160	5,400	127,440	132,600	138,000	(10,210)
18	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	1	1	1	1	1	1	1	122,520	0	-	-	-	4,920	5,160	5,400	127,440	132,600	138,000	(10,210)
19	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	1	1	1	1	1	1	1	122,520	0	-	-	-	4,920	5,160	5,400	127,440	132,600	138,000	(10,210)
20	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	1	1	1	1	1	1	1	112,800	0	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	(9,400)
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
21	ภารโรง	-	1	1	1	1	1	1	1	108,000	0	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(ว่างเดิม)
22	ยาม	-	1	1	1	1	1	1	1	108,000	0	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
23	คณงาน (แม่บ้าน)	-	2	1	1	1	1	1	1	216,000	0	-	-	-	0	0	0	216,000	216,000	216,000	กำหนดเพิ่ม1
24	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	1	1	1	1	1	108,000	0	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
25	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	1	-	1	1	1	1	1	0	0	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม
	กองคลัง																				
26	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	คณ	1	0	1	1	1	1	1	393,600	42,000	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
27	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ/รท	1	1	1	1	1	1	1	165,120	0	-	-	-	6,600	6,480	7,080	171,720	178,200	185,280	(13,760)
28	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปท/รท.	1	1	1	1	1	1	1	185,040	0	-	-	-	9,600	8,640	7,560	194,640	203,280	210,840	15,420
29	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปท/รท	1	0	1	1	1	1	1	355,320	0	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
30	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ/รท	1	1	1	1	1	1	1	297,900	0	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
31	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	1	1	1	1	1	205,320	0	-	-	-	8,280	8,640	9,000	213,600	222,240	231,240	(17,110)
32	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	1	1	1	1	1	156,720	0	-	-	-	6,360	6,600	6,840	163,080	169,680	176,520	(13,060)
33	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	0	1	1	1	1	1	138,000	0	-	-	-	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	กำหนดเพิ่ม
34	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	0	1	1	1	1	1	138,000	0	-	-	-	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	กำหนดเพิ่ม

กองช่าง																			
35	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	คัน	1	0	393,600	42,000	1	1	1	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม	
36	วิศวกรโยธา	ป/รช	1	0	355,320	0	1	1	1	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม	
37	นายช่างโยธา	ป/รช	1	1	297,900	0	1	1	1	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม	
38	เจ้าพนักงานธุรการ	ป/รช	1	0	0	0	1	1	1	+1	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนดเพิ่ม	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
39	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	1	1	149,160	0	1	1	1	-	-	6,000	6,240	6,480	155,160	138,000	144,480	(12,430)	
40	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	149,160	0	1	1	1	-	-	6,000	6,240	6,480	155,160	161,400	167,880	(12,430)	
41	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	2	1	13,800	0	1	1	1	+1	-	0	5,520	5,760	13,800	19,320	25,080	กำหนดเพิ่ม	
42	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)	
43	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	1	0	0	0	1	1	1	+1	-	180,000	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760	กำหนดเพิ่ม	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบางจน																			
44	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	0	0	0	1	1	1	-	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้เมื่อได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลแล้วจึงสามารถส่งเสริมฯ แล้ว							
45	ครู	-	1	0	0	0	1	1	1	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น							
46	ครูผู้ช่วย	-	1	0	0	0	1	1	1	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น							
หน่วยตรวจสอบภายใน																			
47	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป/รช	1	0	355,320	0	1	1	1	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม	
5	รวม		48	29	8,432,260	336,000	22	16	17	0	0	936,420	320,520	325,680	9,772,320	10,069,440	10,395,120		
6	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %																		
7	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
8	ร้อยละ 40 จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี																		
															31.30	30.71	30.19		

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2566 และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2569 ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล หรือกิจการสาธารณูปโภค และให้ใช้งบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำมาใช้ในการคำนวณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 (34,200,000บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 จำนวน **35,910,000** บาท $(34,200,000 \times 5\% + 34,200,000 = 35,910,000)$

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2568 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 (35,910,000 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 จำนวน **37,705,500** บาท $(35,910,000 \times 5\% + 35,910,000 = 37,705,500)$

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2569 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 (37,705,500 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 จำนวน **39,590,775** บาท $(37,705,500 \times 5\% + 37,705,500 = 39,590,775)$

: ข้าราชการลาออก ถูกจ้างประจําอาโณ รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ถูกจ้างประจํา และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบเงินอุดหนุนที่จําเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวน

ผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ได้นำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 (ตำแหน่งเดิม)

: ข้าราชการครู พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเงินเดือนค่าตอบแทนตามหนังสือกรมส่งเสริม

การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มท 0809.4/ว849 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2562 เรื่อง การกำหนดค่าตอบแทนของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ด้วย

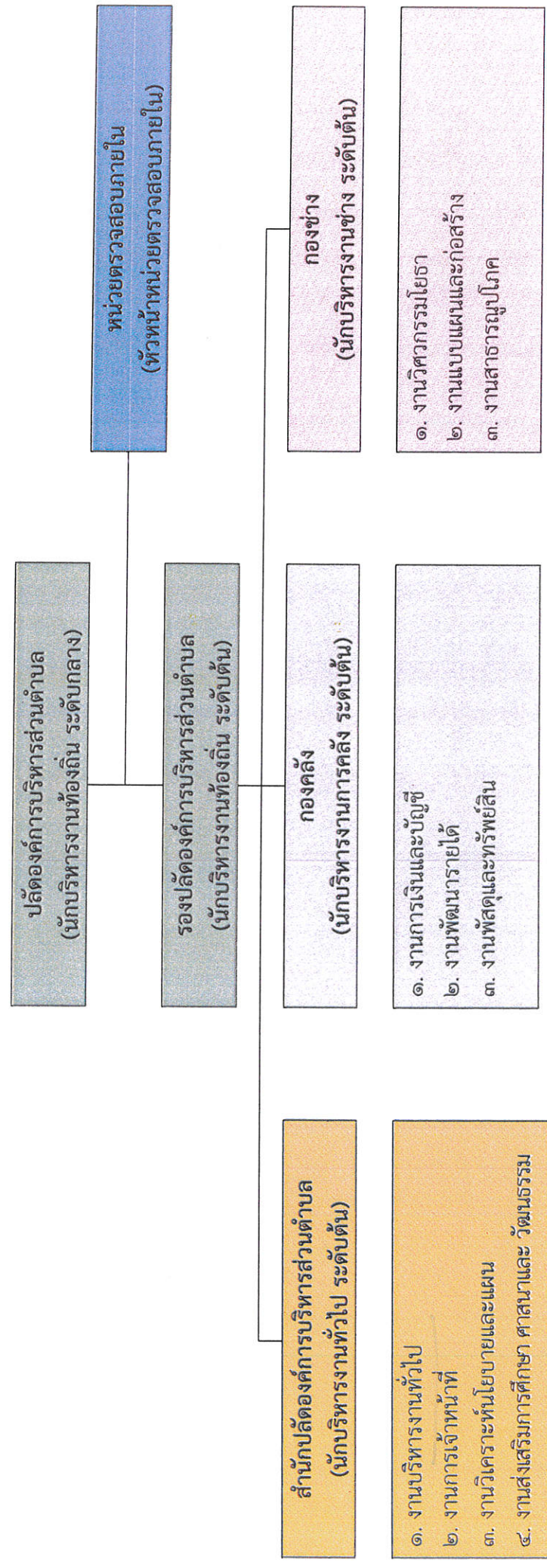
: ให้บันทึกข้อมูลเครื่องใช้ส่วนตัวราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

*ข้อมูลเงินเดือน (1) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและการกำหนดค่าตอบแทนในส่วนราชการ

*ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (2) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและการกำหนดค่าตอบแทนในส่วนราชการ

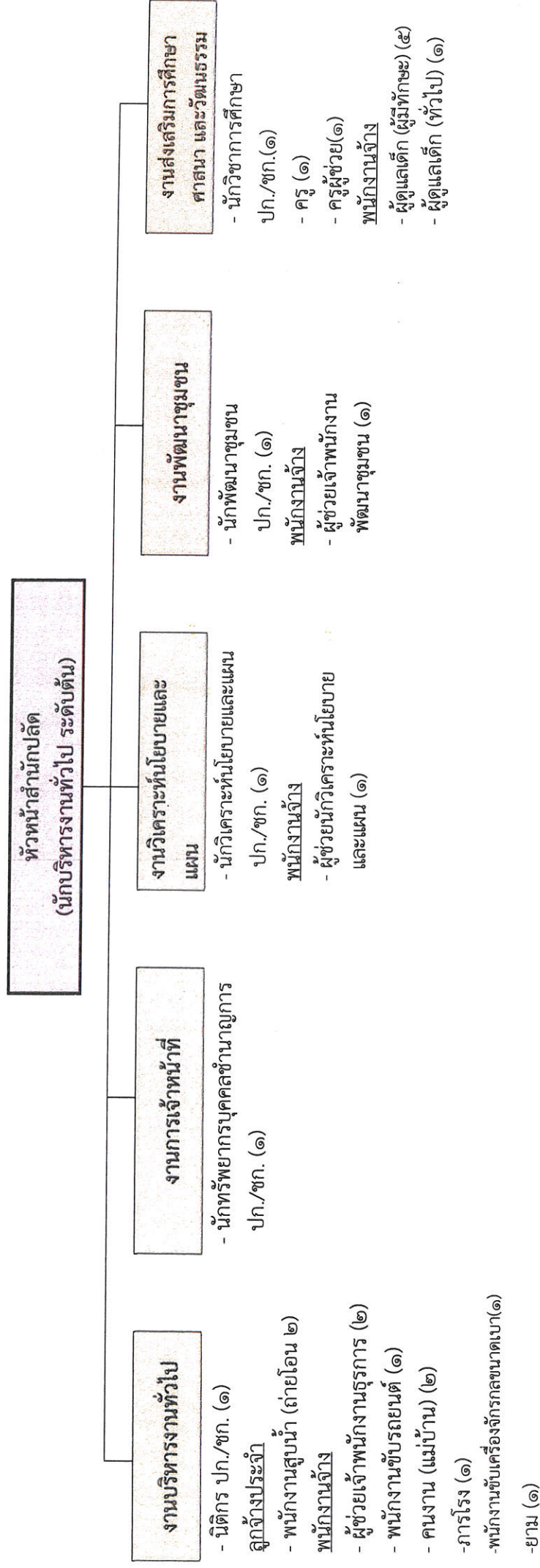
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางอน



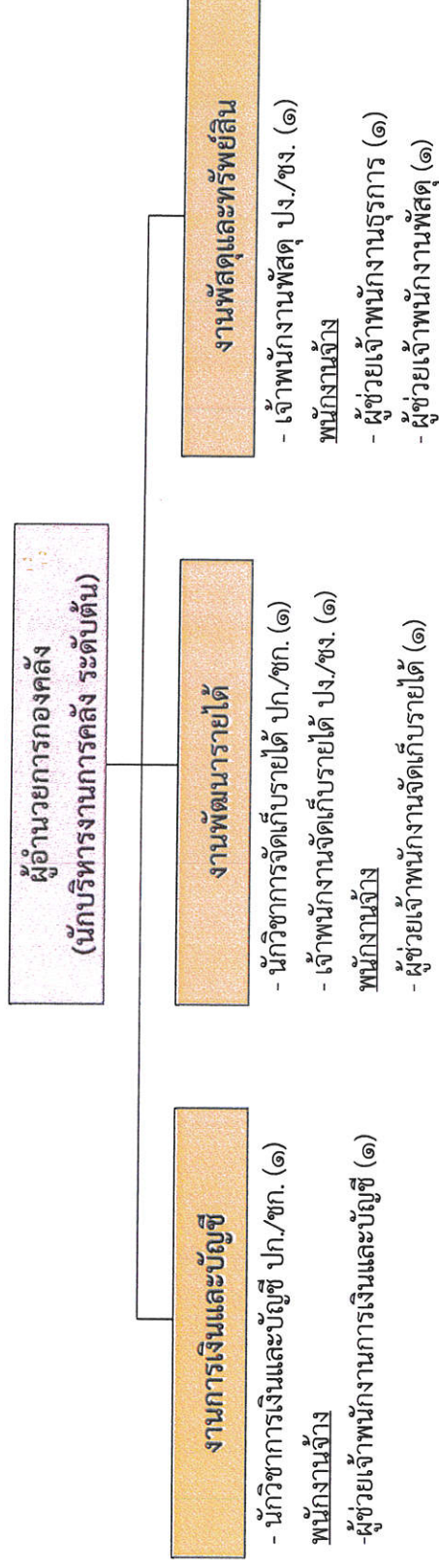
งานช่าง
งานไฟฟ้า

โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



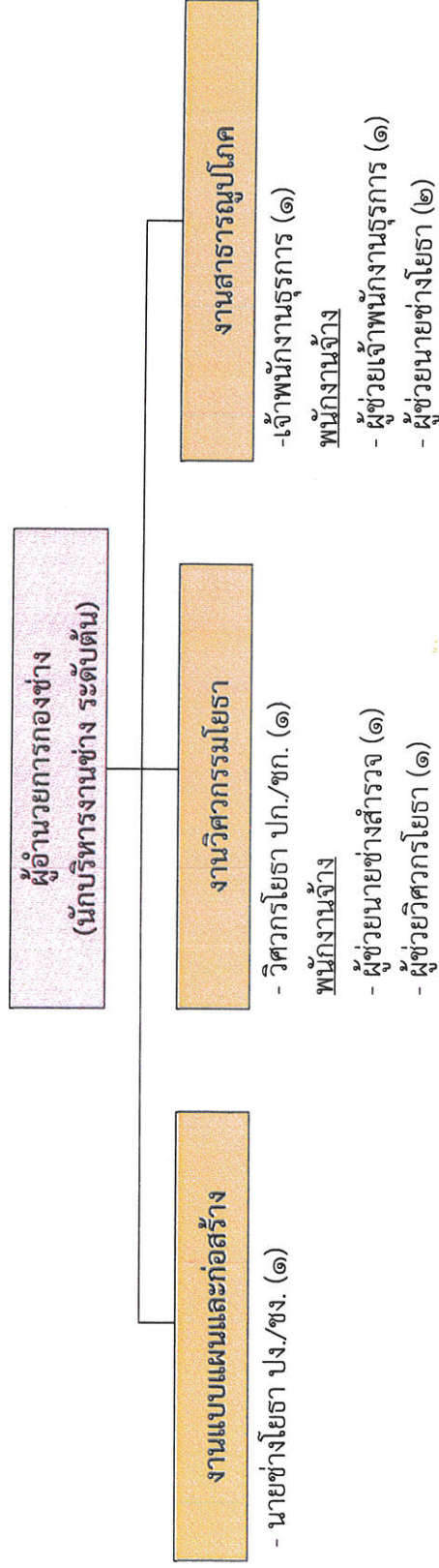
ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด			
	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป								ครู		
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.								
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	๓	-	-	-	-	-	๒	-	๓	๕	๓	๑๗

โครงสร้างของกองคลัง



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด		
	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป									พนักงานครู อบต.	
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.								
จำนวน	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๒	-	๔		

โครงสร้างของกองช่าง



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										พนักงานครู อบรม.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด
	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป									
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.							
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-							
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓	-	-	๓	

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)												
	พนักงานส่วนตำบล											
๑	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๖๖,๐๔๐
๒	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๑,๙๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๓,๙๔๐
สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)												
	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐
๔	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการ	ป.ก/ชก	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการ	ป.ก	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๕	นางสาวสุวิมล ฐิธี	บริหารธุรกิจบัณฑิต/การตลาด	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการบุคคล	ป.ก/ชก	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการบุคคล	ป.ก/ชก	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐ x๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๖	นางสาววิภาดา จิตธรรม	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐ x๑๒)	-	-	๔๐๒,๗๒๐
๗	นางสาวอรุณี บุญสุข	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต/ (วิศวกรรมการผลิต)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก	๒๓๓,๗๖๐ (๑๙,๔๘๐ x๑๒)	-	-	๒๓๓,๗๖๐
๘	นางสาวสุวิมล ฐิธี	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก	๒๓๓,๗๖๐ (๑๙,๔๘๐ x๑๒)	-	-	๒๓๓,๗๖๐
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล												
นางสาวสุวิมล ฐิธี												
นายสุวิมล ฐิธี												
๙	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๔๓	ครู	คศ.๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๔๓	ครู	คศ.๑	๓๔๒,๔๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๔๒,๔๒๐
๑๐	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๔๔	ครูผู้ช่วย	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๔๔	ครูผู้ช่วย	-	๒๙๖,๑๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๖,๑๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	ลูกจ้างประจำ														
	งานบริหารงานทั่วไป														
๑๑	นายวิศิษฐ์ศักดิ์ สักดา	มัธยมศึกษาตอนปลาย	ล ๐๐๐๒	พนักงานสุบน้ำ	-	ล ๐๐๒	พนักงานสุบน้ำ	-				๒๒๑,๗๖๐	-	-	๒๒๑,๗๖๐
												(๑๘,๔๘๐ x ๑๒)			ถ่ายโอน
๑๒	นายชัยยศ ปราบอักษร	ประถมศึกษาปีที่ ๗	ล ๐๐๐๓	พนักงานสุบน้ำ	-	ล ๐๐๓	พนักงานสุบน้ำ	-				๒๒๒,๕๖๐	-	-	๒๒๒,๕๖๐
												(๒๑,๘๘๐ x ๑๒)			ถ่ายโอน
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
	พนักงานงานสารการกิจ		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	งานบริหารงานทั่วไป														
๑๓	นางสาวอรุษา พรหมเพชรนิล	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-				๑๕๗,๕๖๐	-	-	๑๕๗,๕๖๐
												(๑๗,๑๓๐ x ๑๒)			
๑๔	นายศราวุธ สองธานี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ศึกษาศาสตร์คอมพิวเตอร์) ต่ำกว่า ๖ หน่วยกิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-				๑๖๘,๔๐๐	-	-	๑๖๘,๔๐๐
												(๑๐,๗๐๐ x ๑๒)			
๑๕	นายสัมพันธ์ หอยเพชร	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-				๑๑๗,๙๖๐	-	-	๑๑๗,๙๖๐
												(๘,๘๘๐ x ๑๒)			
๑๖	นางสาววิรัตน์ นาคบุญยงค์	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ประวัติศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-				๑๗๖,๔๐๐	-	-	๑๗๖,๔๐๐
												(๑๔,๗๐๐ x ๑๒)			
๑๗	นางวิเคราะหะนโยบายและแผน	ป.ตรี										๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
	ว่าง (กำหนดเพิ่ม)											(๑๕,๐๐๐ x ๑๒)			
๑๘	นางสงเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม														
๑๘	นางวรรณมา สมบูรณ์	อนุปริญญาศิลปศาสตร์ (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-				๑๔๕,๗๖๐	-	-	๑๔๕,๗๖๐
												(๑๒,๔๘๐ x ๑๒)			
๑๙	นางสาวดาวรุ่ง มีชำนาญ	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-				๑๒๒,๕๖๐	-	-	๑๒๒,๕๖๐
												(๑๐,๒๑๐ x ๑๒)			
๒๐	นางสาวมาลี จำปาบุรุษ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส) (การบัญชี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-				๑๒๒,๕๖๐	-	-	๑๒๒,๕๖๐
												(๑๐,๒๑๐ x ๑๒)			
๒๑	นางสาวชุติมา เพชรทอง	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-				๑๒๒,๕๖๐	-	-	๑๒๒,๕๖๐
												(๑๐,๒๑๐ x ๑๒)			
๒๒	นางจิตติมา สุขอ่อน	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-				๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๓	นายสงคราม แสงเดช	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	ว่าง		-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นางทิพย์วัลย์ ศรีพริ้ววรรณ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน (แม่บ้าน)	-	-	คนงาน (แม่บ้าน)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	นางสาววิชุดา สุขนา	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	ว่าง (กำหนดเพิ่ม)		-		-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๘	นางสงเสริมภรศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม											
	ว่าง (กำหนดเพิ่ม)		-		-	-	คนงาน (แม่บ้าน)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง (๑๔)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าถึงใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๔	พนักงานส่วนตำบล											
	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐
๓๐	นักบริหารเงินและบัญชี											
	นางสาวณิธิ์ โต๊ะมาลี	บัญชีบัณฑิต	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐ x๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๓๑	งานพัสดุและทรัพย์สิน											
	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก.	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๓๒	ว่าง		๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๒๔๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๔๗,๙๐๐
๓๓	งานพัสดุและทรัพย์สิน											
	นายประดิษฐ์ เทพจิต	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ช่างก่อสร้าง)	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	๑๖๕,๑๒๐ (๑๓,๗๖๐ x๑๒)	-	-	๑๖๕,๑๒๐
๓๔	นางสาวจินตนา จิตวาทิรมย์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๐๕,๓๒๐ (๑๗,๑๑๐ x๑๒)	-	-	๒๐๕,๓๒๐
๓๕	งานพัสดุและทรัพย์สิน											
	ว่าง (กำหนดเพิ่ม)	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๖	นางสาวรุ่งทิวา วงศ์จินดา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๖,๗๒๐ (๑๓,๐๖๐ x๑๒)	-	-	๑๕๖,๗๒๐
๓๗	ว่าง (กำหนดเพิ่ม)								๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐

กองช่าง (๔)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานส่วนตำบล											
๓๘	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
	งานสาธารณูปโภค											
๓๙	ว่าง (กำหนดเพิ่ม)		-		-	๖๗-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป/ชง	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
	งานแบบแผนและก่อสร้าง											
๔๐	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
	งานวิศวกรรมโยธา											
๔๑	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปท/ชท	๖๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปท/ชท	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	งานวิศวกรรมโยธา											
๔๒	นายดิเทพย์ เพ็งสุรรม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑๔๙,๑๖๐ (๑๒,๔๓๐ x๑๒)	-	-	๑๔๙,๑๖๐
	ว่าง	ป.ตรี	-		-	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
	งานสาธารณูปโภค											
๔๔	นางสาวณัฐยา รักภรณ์ศรี	สถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต (สถาปัตยกรรม)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๙,๑๖๐ (๑๒,๔๓๐ x๑๒)	-	-	๑๔๙,๑๖๐
๔๕	นายชนันทวรรณ ทัพย์บรรพต	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๔๖	ว่าง (กำหนดเพิ่ม)		-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)												
	พนักงานส่วนตำบล											
๔๗	ว่าง	-	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปท./ชท	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปท./ชท	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางบอนกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๙) พ.ศ. ๒๕๖๒ มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น
๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เป็นต้น

หลักสูตรการพัฒนาแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

การพัฒนานอกจากจะพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลตระหนักถึงการพัฒนามาตรฐานนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดมั่นหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

/๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้าง...

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน

ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไก หรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควร ดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชา ในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้อง ประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการ สาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของ ทางราชการเพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการ ตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่ สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติ หน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้าน ดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

โดยวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงาน ส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานีหรือสถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓. การศึกษา หรือดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาหรือดูงานที่อยู่ในความ สนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลจะ

/สนับสนุนงบประมาณ...

สนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๙) พ.ศ. ๒๕๖๒ และแผนพัฒนา บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นยึดเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ประกอบกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๘ เห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความแห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘ องค์การบริหารส่วนตำบลบางนอน จึงประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนอน ดังต่อไปนี้

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนอน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับ

ซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

