



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน
อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศ กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ฯลฯ

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน จึงได้จัดทำแผนกำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน จัดทำขึ้นตามเหตุผลและความจำเป็นดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน



๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฉบับนี้ขึ้น โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องการดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

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

๓.๓.๑. การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒. การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการ

ครู

บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒



๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องการมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณ เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑. เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒. เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓. ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าพนักงานที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗. การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบ



มากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่งตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบอัตรากำลังตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งนี้ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้น การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Effective Man Power Planning Framework) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะเวลาส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหาทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน

ความเป็นมาและที่ตั้ง

ไม่ปรากฏแน่ชัดว่า ตำบลบางตะบูน ตั้งเป็นตำบลตั้งแต่เมื่อไร แต่จากการเล่าขานของผู้เฒ่าผู้แก่ทำให้ทราบว่า ตำบลบางตะบูนนั้น ตั้งชื่อตามต้นไม้ชายเลนชนิดหนึ่ง ชื่อ “ต้นตะบูน” ประชากรส่วนใหญ่ ถิ่นศาสนาพุทธ ประกอบอาชีพด้านประมง เป็นตำบลหนึ่งในสิบของอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี ห่างจากที่ว่าการอำเภอบ้านแหลม ทางเหนือประมาณ ๑๒ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับตำบลต่าง ๆ ดังนี้ คือ

ทิศเหนือ	ติดต่อกับเทศบาลตำบลบางตะบูน อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี
ทิศใต้	ติดต่อกับตำบลบางครก อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับตำบลบางตะบูนออก อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับอำเภอเขาชัย้อยและตำบลยี่สาร อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

เนื้อที่

จำนวนเนื้อที่ทั้งหมด ๑๓,๓๘๐ ไร่ (๒๑.๔๐ ตร.กม.)



ภูมิประเทศ

ลักษณะพื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม และเป็นที่ราบชายฝั่งทะเล มีน้ำท่วมถึงดินเป็นดินเลน ชายทะเลด้านทิศตะวันออกของตำบลมีสภาพเป็นป่าชายเลน มีแม่น้ำและลำคลองไหลผ่าน เช่นแม่น้ำบางตะบูน (สาขาของแม่น้ำเพชรบุรี) เช่น คลองไทรหลัก , คลองลาด เป็นต้น

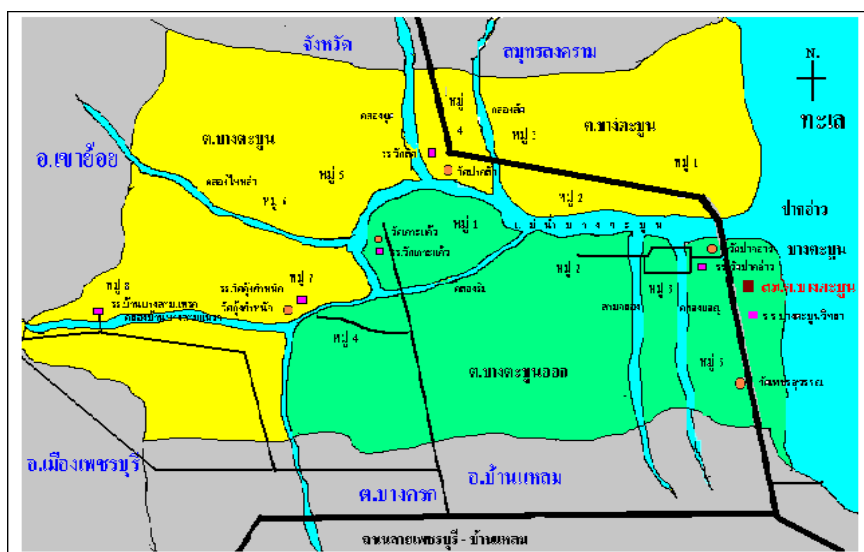
จำนวนหมู่บ้าน และประชากร

จำนวนหมู่บ้านในเขตความรับผิดชอบของตำบลบางตะบูนออก มี ๔ หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ ๔	บ้านคิ่งตำหนัก ตำบลบางตะบูนออก	ประชากรประมาณ	๒๔๓	คน	๘๕	ครัวเรือน
หมู่ที่ ๖	บ้านคลองไทรหลัก ตำบลบางตะบูน (บางส่วน)	ประชากรประมาณ	๑๘๑	คน	๕๒	ครัวเรือน
หมู่ที่ ๗	บ้านบางก้าง ตำบลบางตะบูน	ประชากรประมาณ	๒๐๒	คน	๙๕	ครัวเรือน
หมู่ที่ ๘	บ้านบางสามแพรก ตำบลบางตะบูน	ประชากรประมาณ	๗๐๐	คน	๒๓๐	ครัวเรือน

รวม ๔ หมู่บ้าน มีประชากรประมาณ ๑,๓๒๖ คน แยกเป็นชาย ๖๖๘ คน หญิง ๖๕๘ คน จำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น ๔๖๒ ครัวเรือน มีความหนาแน่นเฉลี่ยของประชากร ๖๓ คน / ตารางกิโลเมตร

แผนที่แสดงอาณาเขตการปกครอง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน



๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ปัญหาด้านการคมนาคม การขนส่งระหว่างหมู่บ้าน ชุมชน ตำบล จังหวัด เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูนมีพื้นที่ที่ต้องรับผิดชอบจำนวน ๔ หมู่บ้าน ซึ่งมีถนนที่ต้องรับผิดชอบจำนวนมาก และ



สะพานบางแห่งไม่ได้มาตรฐาน รวมถึงการพัฒนาระบบการจราจรในชุมชน การจัดทำป้ายถนนต่างๆ ซึ่งพื้นที่ตำบลบางตะบูน สามารถเชื่อมต่อได้หลายเส้นทาง ซึ่งในอนาคตอาจเป็นเส้นทางสำคัญในการกระตุ้นเศรษฐกิจระดับจังหวัดและประเทศ

๒. ปัญหาไฟรัยทางในตำบลบางตะบูน มีถนนหลายสายที่ยังไม่มีไฟรัยทาง ในช่วงเวลากลางคืนนั้นบางจุดมักเกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้ง
๓. ปัญหากระแสไฟฟ้าตกทำให้เครื่องใช้ไฟฟ้าเสียหาย และในบางพื้นที่ไฟฟ้าเพื่อการเกษตรยังไม่ทั่วถึง
๔. ปัญหาการรับรู้ข่าวสารของประชาชนจำเป็นต้องมีการปรับปรุงการเผยแพร่ข่าวสาร เช่น ปรับปรุงหอกระจายข่าว

๒. ด้านเศรษฐกิจ

อาชีพ

ราษฎรส่วนใหญ่ มีอาชีพประมงและรับจ้างทั่วไป รายได้หลักของตำบลมาจากการทำประมง เลี้ยงกุ้ง และรับจ้างทั่วไป โดยแยกเป็น

- ทำประมง	ประมาณ	๒๘.๔๔ %
- เลี้ยงกุ้ง	ประมาณ	๑๔.๙๘ %
- รับจ้าง	ประมาณ	๓๗.๙๑ %
- อื่น ๆ	ประมาณ	๑๘.๖๗ %

หน่วยธุรกิจในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

- ปิมน้ำมันและก๊าซ	๑	แห่ง
- ร้านค้าวัสดุก่อสร้าง	-	แห่ง

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

พื้นที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพการรับจ้าง เพราะสภาพพื้นที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการประกอบอาชีพที่มีรายได้ที่แน่นอน ทำให้ประชาชนในพื้นที่ไม่มีรายได้ จึงต้องออกไปรับจ้างนอกพื้นที่ ประชาชนส่วนใหญ่ต้องการอาชีพเสริม หรือแนวทางที่จะมาช่วยเหลือในเรื่องของรายได้เพิ่มขึ้น

๓. สภาพทางสังคม

การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา	๑	แห่ง
- ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน	๒	แห่ง
- หอกระจายข่าว	๔	แห่ง

สถาบันและองค์กรทางศาสนา

- วัด/สำนักสงฆ์	๒	แห่ง
- มัสยิด	-	แห่ง

สาธารณสุข

- รพ.สต.	๑	แห่ง
- อัตราการมีและการใช้ส้วมราดน้ำ	๑๐๐	%



ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ตู้ยามตำรวจ/ศูนย์ อปพร. ๑ แห่ง

การบริการพื้นฐาน

การคมนาคม

สภาพการคมนาคมในตำบลมีทั้งถนนลงหินคลุก มีทั้งถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลาดยาง แบ่งได้ดังนี้

- ถนนลาดยาง ๒ สาย
- ถนนคอนกรีต ๖ สาย
- ถนนลงหินคลุก ๓ สาย

การโทรคมนาคม

- ตู้โทรศัพท์สาธารณะ ๑ ตู้

การไฟฟ้า

หมู่บ้านมีไฟฟ้าเข้าถึง จำนวน ๔ หมู่บ้าน และครอบคลุมเกือบทุก หลังคาเรือน

แหล่งน้ำธรรมชาติ

- คลอง/แพรง ๒๐ สาย

ข้อมูลอื่น ๆ

มวลชนจัดตั้ง

- ลูกเสือชาวบ้าน ๖ รุ่น ประมาณ ๑๓๕ คน
- กลุ่มสตรีอาสาพัฒนา ๒ กลุ่ม ประมาณ ๗๕ คน
- สมาชิก อปพร. ๑ รุ่น ประมาณ ๑๐ คน
- อสม. ประมาณ ๔๔ คน
- หน่วยกู้ภัยประจำตำบล (OTOS) ประมาณ ๑๐ คน

๔.๓ ปัญหาด้านสังคม

๑. ตำบลบางตะบูน มีพื้นที่ ๒๑.๔๐ ตารางกิโลเมตร ความหนาแน่นของประชากรอยู่ที่ ๖๓ คนต่อตารางกิโลเมตร การพัฒนาสภาพความเป็นอยู่ในเรื่องสาธารณสุขนั้นเป็นเรื่องสำคัญ เช่น การป้องกันโรคติดต่อต่างๆ การรักษาสีงแวดล้อมในชุมชน การปลูกต้นไม้ การปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์

๒. การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสในตำบลบางตะบูน เช่น ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ซึ่งต้องมีบุคลากรมาดูแลในด้านนี้

๓. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่ ซึ่งยังคงมีกลุ่มเสี่ยงอยู่ จึงจะต้องมีกิจกรรมในการเฝ้าระวังอย่างต่อเนื่อง

๔. ปัญหาในเรื่องวัฒนธรรม และประเพณีพื้นบ้านต่างๆของไทยเช่น ประเพณีสงกรานต์ ประเพณีปีใหม่ เข้าพรรษา ออกพรรษา ลอยกระทง ซึ่งที่กล่าวมานี้จะต้องได้รับการถ่ายทอดและเผยแพร่ต่อไป

๔.๔ ปัญหาการเมืองและการบริหาร

ปัญหาด้านการบริการประชาชนเนื่องด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน เป็น อบต.ขนาดกลาง ซึ่งมีการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่นมากขึ้น รวมถึงงานประจำที่ดำเนินการอยู่ ไม่ว่าจะเป็นงานทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน งานด้านสังคม งานสาธารณสุข งานสิ่งแวดล้อม งานการศึกษา งานส่งเสริมรายได้ งานกีฬา งาน



ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และอื่นๆ ทำให้ประชาชนที่มารับบริการมีความล่าช้า และดูแลไม่ทั่วถึง เพราะมีเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอในการบริการประชาชน เจ้าหน้าที่มีอยู่ต้องรับผิดชอบงานในหลายด้านพร้อมกัน จึงจำเป็นต้องมีพนักงานส่วนตำบลในบางส่วนราชการมารับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น

วิสัยทัศน์การพัฒนา (vision)

" บ้านเมืองน่าอยู่ ทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์ เพิ่มพูนรายได้ประชากร ปกครองตามหลักธรรมาภิบาล "

พันธกิจ (Mission)

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบันได้กำหนดอำนาจหน้าที่หลักในมาตรา ๖๖ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ "พัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม" และองค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน ได้กำหนดภารกิจหลักที่จะดำเนินการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

๑. ปรับปรุงและพัฒนาาระบบสาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของ ประชาชน เพื่อรองรับการขยายตัวของเมืองในอนาคต
๒. พัฒนาระบบการศึกษาและการสาธารณสุข ตลอดจนอนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรม อันดีงามและภูมิปัญญาของท้องถิ่น
๓. จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืนควบคู่กับวิถีชีวิตชุมชน
๔. ปรับปรุงและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการตลอดจนความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินของประชาชน
๕. พัฒนาศักยภาพของคนและชุมชนให้เข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้จากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย
๖. ส่งเสริมเศรษฐกิจในชุมชนให้มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบล บางตะบูนจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ ศักยภาพและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ประกอบด้วยแนวทางพัฒนา ๔ แนวทาง คือ

- แนวทางที่ ๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ฯลฯ
- แนวทางที่ ๒ ขยายเขตบริการไฟฟ้าให้ทั่วถึง พร้อมไฟฟ้าสาธารณะ
- แนวทางที่ ๓ จัดทำผังเมืองรวม และผังเมืองเฉพาะ
- แนวทางที่ ๔ พัฒนาระบบจราจร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต ประกอบด้วยแนวทางพัฒนา ๖ แนวทาง คือ

- แนวทางที่ ๑ พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น
- แนวทางที่ ๒ พัฒนาการศึกษา ทั้งในระบบ และนอกระบบ
- แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมสุขภาพอนามัย และโรคติดต่อ (เช่นโรคเอดส์, วัณโรค ฯลฯ)
- แนวทางที่ ๔ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- แนวทางที่ ๕ ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการทุกระดับ
- แนวทางที่ ๖ ส่งเสริมสวัสดิการสังคม



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ประกอบด้วย ๒ แนวทาง คือ

แนวทางที่ ๑ รักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

แนวทางที่ ๒ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ๑ แนวทาง คือ

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมการท่องเที่ยวทางเลือกด้านประวัติศาสตร์ ศิลปะ วัฒนธรรม และท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ประกอบด้วย ๒ แนวทาง คือ

แนวทางที่ ๑ ฝึกระวัง ฟื้นฟู สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางที่ ๒ บำบัดและบริหารจัดการขยะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการส่งเสริมการลงทุนและการท่องเที่ยว ประกอบด้วย ๒ แนวทาง คือ

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมและเผยแพร่ ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางที่ ๒ อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม โบราณสถาน โบราณวัตถุ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารระบบราชการ ประกอบด้วย ๖ แนวทางคือ

แนวทางที่ ๑ พัฒนาการบริหารจัดการที่ดีในองค์กร

แนวทางที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรในองค์กร

แนวทางที่ ๓ ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน

แนวทางที่ ๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของท้องถิ่น

แนวทางที่ ๕ ส่งเสริมความรู้ ความสนใจเกี่ยวกับกิจการท้องถิ่น

แนวทางที่ ๖ ปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์กร

การกำหนดยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรี

เพื่อนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมียุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายการพัฒนาแต่ละด้าน โดยยุทธศาสตร์การพัฒนาดังกล่าว สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา จังหวัด และเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายใต้ยุทธศาสตร์แต่ละด้านจะประกอบด้วยแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ฯลฯ

๑.๒ พัฒนาแหล่งน้ำ และระบบประปาหมู่บ้าน

๑.๓ ขยายเขตบริการไฟฟ้าให้ทั่วถึง พร้อมไฟฟ้าสาธารณะ

๑.๔ จัดทำผังเมืองรวม และผังเมืองเฉพาะ

๑.๕ พัฒนาระบบจราจร

๑.๖ วางแผนการใช้ประโยชน์พื้นที่ให้เหมาะสม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

๒.๑ พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น

๒.๒ พัฒนาการศึกษาระบบ และนอกระบบ



๒.๓ ส่งเสริมสุขภาพอนามัย รวมถึงการป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพ และโรคติดต่อ (เช่น โรคเอดส์, วัณโรค ฯลฯ)

๒.๔ ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการทุกระดับ

๒.๕ ส่งเสริมสวัสดิการสังคม

๒.๖ ปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๓.๑ รักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓.๒ จัดท้าวัด อุทยานในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓.๒ ส่งเสริมและให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่และประชาชนในการป้องกันอาชญากรรม

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

๔.๑ ส่งเสริมการผลิตผัก ผลไม้ปลอดสารพิษเพื่อการบริโภค

๔.๒ สนับสนุนให้มีนิคมอุตสาหกรรม หรือเขตอุตสาหกรรม สำหรับโรงงานขนาดเล็ก

๔.๓ สนับสนุนให้โรงงานอุตสาหกรรมใช้เทคโนโลยีการผลิตที่สะอาด

๔.๕ ควบคุมมาตรฐานการผลิตสินค้าเกษตรปลอดสารพิษ

๔.๖ พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชนทุกระดับ

๔.๗ พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวทางเลือกด้านประวัติศาสตร์ ศิลปะ วัฒนธรรมควบคู่กับการเสริมตลาดนัดนักท่องเที่ยวกลุ่มประชุมสัมมนา - นันทนาการ และสร้างความเชื่อมโยงกับ การท่องเที่ยวหลัก (ทะเล ป่า เขา) พัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารจัดการการท่องเที่ยว อนุรักษ์และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ ฝังระวาง และป้องกันทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๓ บำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๔ ศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๕ จัดระบบบำบัดน้ำเสียและบำบัดและจัดการขยะ

๕.๖ ป้องกันอุทกภัย

๕.๗ พัฒนาภูมิทัศน์ สิ่งแวดล้อมเมืองและแม่น้ำสายหลัก

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๑ ส่งเสริมและเผยแพร่ ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๒ อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม โบราณสถาน โบราณวัตถุ และพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการในองค์กร และการมีส่วนร่วมของประชาชน

๗.๑ พัฒนาการบริหารจัดการที่ดีในองค์กร

๗.๒ ปรับปรุง พัฒนาและจัดหาบุคลากรในองค์กร

๗.๓ ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน

๗.๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของท้องถิ่น

๗.๕ ส่งเสริมความรู้ ความสนใจเกี่ยวกับกิจการท้องถิ่น

๗.๖ ปรับปรุงและพัฒนารายได้

๗.๗ ปรับปรุงระบบการบริหารกิจการพาณิชย์



นโยบายการพัฒนาอำเภอบ้านแหลม

การพัฒนาตามยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอบ้านแหลม

(๑) ด้านเศรษฐกิจและโครงสร้างพื้นฐาน

-ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคมระหว่างตำบล หมู่บ้าน ให้อยู่ในสภาพดีมีมาตรฐาน สะดวกและปลอดภัย

- สร้างเส้นทางสายหลักเชื่อมโยงระหว่างกรุงเทพฯ กับภาคใต้
- จัดการบริการด้านสาธารณูปโภค ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่และครัวเรือน
- พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
- แก้ไขป้องกันปัญหาน้ำท่วมทั้งระบบอย่างมีประสิทธิภาพ
- มีตลาดสินค้าพื้นเมืองภายในชุมชน ส่งเสริมร้านค้าชุมชน ตลาดนัดชุมชน
- ส่งเสริมอุตสาหกรรมแปรรูปสินค้าการเกษตร
- มีเงินทุนหมุนเวียนเพื่อการประกอบอาชีพ

-ส่งเสริมการประมงชายฝั่งที่ไม่ทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากการประมง เช่น ทำเทียบเรือ ห้องเย็น การแปรรูปสินค้าประมง

- พัฒนาและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ทั้งโบราณสถาน ศิลปวัฒนธรรม และแหล่งท่องเที่ยวตามธรรมชาติให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์ เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยว

(๒) ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

- ส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
- เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน เสริมสร้างกระบวนการประชาคมทุกระดับเพื่อให้เกิดการรวมกลุ่มมากขึ้น

เช่น กลุ่มอาชีพ กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ให้ประชาชนได้รับบริการด้านสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการป้องกันโรคระบาด เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

- เสริมสร้างให้ประชาชนมีความสุข ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ประชาชนมีส่วนร่วมในการดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของตนเองร่วมกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

- สร้างชุมชน หมู่บ้าน สถานศึกษา ให้ปลอดภัยเสถียร และโรคเอดส์

- ส่งเสริมการกีฬา ปลูกฝังเยาวชนให้รักการกีฬา

- สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างสถานบันเทิงทางสังคม ในการแก้ไขปัญหาของสังคม เช่น สถาบันวัด

สถาบันการศึกษา ประชาชน

-พัฒนาให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจและมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองอย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

-สร้างจิตสำนึกของประชาชนทุกกลุ่มให้มีส่วนร่วมในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น ทั้งทรัพยากรป่าไม้ ป่าชายเลน แม่น้ำลำธาร คู คลอง ทะเล รวมทั้งบำบัดฟื้นฟูให้มีสภาพดีขึ้น

- ส่งเสริมปลูกป่าชุมชน ป่าชายเลน ปลูกต้นไม้ เพื่อฟื้นฟูธรรมชาติให้มีสภาพดีขึ้น

- สนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวและสร้างรายได้ให้ท้องถิ่น

-สนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อการจัดการคุณภาพ เช่น จัดศูนย์รวมขยะมูลฝอย ศูนย์รวมและประสานงานการบำบัดน้ำเสีย



นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน ได้กำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน ดังนี้

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐานและเพียงพอกับความ ต้องการของประชาชนตามศักยภาพของ อบต.ควบคู่กับการวางผังเมืองที่ดี

๒. ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มกันเพื่อประกอบอาชีพเสริม เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับครัวเรือนแก้ไขปัญหา ความยากจน

๓. สร้างระบบบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรป่าไม้ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และส่งเสริมเชื่อมโยงการท่องเที่ยว

๔. พัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลด้านต่างๆของหมู่บ้าน โดยสนับสนุนการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ ในการจัดเก็บข้อมูล เพื่อให้มีระบบฐานข้อมูลที่ถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

๕. พัฒนาและส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในด้านการเมือง การบริหาร และการปกครอง ให้กับ ประชาชน สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการดำเนินการระหว่างภาครัฐกับประชาชนในรูปแบบต่างๆ

๖. พัฒนาประสิทธิภาพ เพิ่มบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบล ในงานด้านสังคมสงเคราะห์

๗. ฟื้นฟู อนุรักษ์ ส่งเสริม มรดกทางวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ให้คงอยู่คู่ท้องถิ่นและเป็นที่สนใจ และดึงดูดนักท่องเที่ยว

๘. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เน้นการบริการที่รวดเร็ว ลดขั้นตอน การทำงาน สร้างความประทับใจแก่ผู้มาติดต่อ และสามารถตอบสนองต่อนโยบายของรัฐบาลหรืองานของหน่วยเหนือได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสพัฒนาในอนาคตขององค์การ บริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การ บริหารส่วนตำบลเป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการ พัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ โดยกำหนดค่าการ ให้คะแนน เป็น ๔ ระดับในแต่ละด้านดังนี้

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง	๓	๒	๑	๐
จุดอ่อน	-๓	-๒	-๑	๐



โอกาส	๓	๒	๑	๐
อุปสรรค/ข้อจำกัด	-๓	-๒	-๑	๐

๑. ศักยภาพการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง(Strengths)

๑.ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง

๒.บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

๔.เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน(Weakness=W)

๑.โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูนไม่สามารถดำเนินโครงการได้

โอกาส(Opportunity=O)

๑.รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณสุขปศุสัตว์ สาธารณูปการ เป็นต้น

๒.พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑.โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูนยังไม่มีความชำนาญรวมถึงบุคลากร

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง	๓			
จุดอ่อน			-๑	
โอกาส		๒		
อุปสรรค/ข้อจำกัด			-๑	
รวมคะแนนศักยภาพ=๓-๑+๒-๑ =๓ คะแนน (มีศักยภาพโดยรวมมาก)				

๒. ศักยภาพการพัฒนาการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง(Strengths)

๑.ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่อง



- ๒.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
- ๓.เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน(Weakness=W)

- ๑.บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน ไม่มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
- ๒.ระบบฐานข้อมูลด้านเศรษฐกิจและความยากจนไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
- ๓.ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงใจ หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

โอกาส(Opportunity=O)

- ๑.การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- ๒.การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเพชรบุรี โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

- ๑.การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
- ๒.ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง	๓			
จุดอ่อน	-๓			
โอกาส	๓			
อุปสรรค/ข้อจำกัด		-๒		
รวมคะแนนศักยภาพ=๓-๓+๓-๒= ๑ คะแนน (มีศักยภาพโดยรวมน้อย)				

๓.ศักยภาพการพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง(Streng=s)

- ๑.สภาพพื้นที่และชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน เป็นหมู่บ้านชนบทไม่ค่อยมีปัญหาในเรื่องการดูแลรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดอ่อน(Weakness=W)

- ๑.บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูนไม่มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
- ๒.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับรายได้และภาระขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูนในปัจจุบัน

โอกาส(Opportunity=O)



๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนากิ่งหวัดเพชรบุรี โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑.การแก้ไขปัญหาในด้านด้านสังคม เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒.ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง	๓			
จุดอ่อน	-๓			
โอกาส		๒		
อุปสรรค/ข้อจำกัด			-๑	
รวมคะแนนศักยภาพ=๓-๓+๒-๑= ๑ คะแนน (มีศักยภาพโดยรวมน้อย)				

๔.ศักยภาพการพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน และการท่องเที่ยว

จุดแข็ง(Streng=s)

๑.ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนา ในด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนและการท่องเที่ยว

๒.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

จุดอ่อน(Weakness=W)

๑.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่สูงมาก

โอกาส(Opportunity=O)

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน และการท่องเที่ยวจังหวัดเพชรบุรี โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

๒.การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์จะเป็นที่นิยมมากขึ้น สมควรที่จะมีการพัฒนาหรือดึงศักยภาพที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. สถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติในพื้นที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาหรือปรับปรุงให้เป็นที่รู้จัก

๒. ประชาชนยังไม่ได้รับประโยชน์เท่าที่ควรกับการที่จังหวัดเพชรบุรีเป็นเมืองท่องเที่ยวเนื่องจากขาดการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว



สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน และการท่องเที่ยว

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง		๒		
จุดอ่อน	-๓			
โอกาส	๓			
อุปสรรค/ข้อจำกัด		-๒		
รวมคะแนนศักยภาพ=๒-๓+๓-๒= ๐ คะแนน (มีศักยภาพโดยรวมไม่มี)				

๕. ศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง(Strengths)

- ๑.ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการท่องเที่ยว และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

จุดอ่อน(Weakness=W)

- ๑.ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
- ๒.ประชาชนได้รับผลประโยชน์จากการท่องเที่ยวค่อนข้างน้อย เนื่องจากไม่มีการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยวในจังหวัด

โอกาส(Opportunity=O)

- ๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- ๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเพชรบุรี มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

- ๑.ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ๒.ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว และการกระจายผลประโยชน์ด้านการท่องเที่ยวยังไม่ทั่วถึง

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง	๓			
จุดอ่อน		-๒		
โอกาส	๓			
อุปสรรค/ข้อจำกัด		-๒		
รวมคะแนนศักยภาพ=๓-๒+๓-๒= ๒ คะแนน (มีศักยภาพโดยรวมปานกลาง)				



๖. ศักยภาพการพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง(Strength=s)

๑.ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑.บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๒.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๓.เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน(Weakness=W)

๑.ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ขาดการเชื่อมโยงและการสืบทอดระหว่างคนรุ่นหลังสู่เยาวชนรุ่นใหม่

โอกาส(Opportunity=O)

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดเพชรบุรีให้ความสำคัญ

๒.ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑.การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้าน วัฒนธรรมฯ

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง	๓			
จุดอ่อน	-๓			
โอกาส	๓			
อุปสรรค/ข้อจำกัด			-๑	
รวมคะแนนศักยภาพ=๓-๒+๓-๑= ๒ คะแนน (มีศักยภาพโดยรวมปานกลาง)				

๗. ศักยภาพการพัฒนาด้านกระบวนการบริหารจัดการในองค์กรและการมีส่วนร่วมของประชาชน

จุดแข็ง(Strength=s)

๑.ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๒.บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะคร้อ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง



จุดอ่อน(Weakness=W)

- ๑.ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
- ๒.ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

โอกาส(Opportunity=O)

- ๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- ๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเพชรบุรี มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

- ๑.การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
- ๒.การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลยพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาระบบการบริหารจัดการในองค์กรและการมีส่วนร่วมของประชาชน

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง	๓			
จุดอ่อน		-๒		
โอกาส	๓			
อุปสรรค/ข้อจำกัด		-๒		
รวมคะแนนศักยภาพ=๓-๒+๓-๒= ๒ คะแนน (มีศักยภาพโดยรวมปานกลาง)				

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน สรุปได้ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปัญหาการคมนาคม เนื่องจากเส้นทางคมนาคมของหมู่บ้านบางเส้นทางสัญจรไปมาไม่สะดวก ผิวถนนยังเป็นถนนดินและหินคลุก
- ๑.๒ ปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภคบริโภค เนื่องจากน้ำประปาไม่เพียงพอต่อการอุปโภคบริโภค อันเกิดจากปัญหาแรงดันน้ำ
- ๑.๓ ไฟฟ้ายังไม่ครอบคลุมทุกครัวเรือน
- ๑.๔ ไฟฟ้าสาธารณะเพื่อใช้ในการส่องสว่างในเวลากลางคืนเกิดการชำรุดเสียหายไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึง อาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมทำให้ประชาชนไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๑.๔ ขาดความเข้าใจในการจัดทำผังเมืองรวม

๒. ปัญหาด้านการส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาคุณภาพชีวิต

- ๒.๑ ปัญหาหนี้สินของประชาชน



- ๒.๒ กลุ่มอาชีพขาดเงินทุนหมุนเวียน
 - ๒.๓ การขาดความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค
 - ๒.๔ ผู้สูงอายุมีบทบาทและมีส่วนร่วมในสังคมลดน้อยลง
 - ๒.๕ เยาวชนในพื้นที่ยังใช้เวลาว่างไม่เป็นประโยชน์
 - ๒.๖ ผู้ด้อยโอกาสไม่ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง
 - ๒.๗ การแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓. ปัญหาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย**
- ๓.๑. การดูแลความปลอดภัยและความเรียบร้อยในชุมชนยังไม่ครอบคลุม
 - ๓.๒ การขาดแคลนบุคลากร สถานที่ทำงาน เครื่องมือ อุปกรณ์
- ๔. ปัญหาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนและการท่องเที่ยว**
- ๔.๑ แหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ยังขาดการส่งเสริมให้เป็นรูปธรรม
 - ๔.๒ การขาดแคลนบุคลากรและงบประมาณในการพัฒนาและส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยว
- ๕. ปัญหาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**
- ๕.๑. จำนวนสัตว์น้ำตามธรรมชาติลดน้อยลง
 - ๕.๒. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรมและถูกทำลาย
 - ๕.๓. การขาดการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖. ปัญหาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น**
- ๖.๑. ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นถูกละเลย
- ๗. ปัญหาด้านกระบวนการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรและการมีส่วนร่วมของประชาชน**
- ๗.๑ สถานที่ปฏิบัติงานยังไม่สะดวกเท่าที่ควรในการให้บริการประชาชน เนื่องจากปัญหาด้านงบประมาณ
 - ๗.๒ ประชาชนมักไม่เห็นความสำคัญในการมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการ
 - ๗.๓ ขาดการกระตุ้นส่งเสริมให้ประชาชนเกิดการตระหนักรู้ถึงสิทธิของตนเองในการมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน มีภารกิจอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้

มาตรา ๖๗ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๓. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๔. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย



๕. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๖. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๗. ค้ำครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๙. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็น และสมควร

มาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

๑. ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
๒. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๓. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
๔. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
๕. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
๖. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
๗. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๘. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๙. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
๑๐. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
๑๑. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
๒. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๓. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
๔. การสาธารณสุขูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
๕. การสาธารณสุขูปการ
๖. การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
๗. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
๘. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๙. การจัดการศึกษา
๑๐. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๑๑. การบำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๑๒. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
๑๓. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ



๑๔. การส่งเสริมกีฬา
๑๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๑๖. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๗. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๑๘. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๑๙. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๒๐. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
๒๑. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
๒๒. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
๒๓. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
๒๔. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒๕. การผังเมือง
๒๖. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
๒๗. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
๒๘. การควบคุมอาคาร
๒๙. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓๐. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓๑. กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด รวมทั้งกฎหมายอื่น โดยมีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน ซึ่งได้กำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) การก่อสร้างปรับปรุงและบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ฯลฯ
- (๒) การขยายเขตบริการไฟฟ้า พร้อมติดตั้งไฟฟ้าไฟฟ้าสาธารณะ
- (๓) การจัดทำผังเมืองรวมและผังเมืองเฉพาะ
- (๔) การพัฒนาระบบจราจร
- (๕) วางแผนการใช้ประโยชน์พื้นที่ให้เหมาะสม

๒. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

- (๑) การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น
- (๒) การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ทั้งในระบบ และนอกระบบ
- (๓) การส่งเสริมสุขภาพอนามัย และโรคติดต่อ
- (๔) การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
- (๕) การส่งเสริมด้านกีฬาและนันทนาการทุกระดับ
- (๖) การส่งเสริมสวัสดิการสังคม



๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๒) การจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

(๑) การส่งเสริมการท่องเที่ยวทางเลือก เช่น การท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ การท่องเที่ยวเชิงศิลปวัฒนธรรม และการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) การเฝ้าระวัง ฟื้นฟู สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการอนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การบริหารจัดการขยะมูลฝอย

๖. ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- (๑) การส่งเสริมและเผยแพร่ ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๒) การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม โบราณสถาน และโบราณวัตถุ

๗. ด้านการบริหารจัดการในองค์กรและการมีส่วนร่วมของประชาชน

- (๑) การพัฒนาการบริหารจัดการที่ดีในองค์กร
- (๒) การพัฒนาบุคลากรในองค์กร
- (๓) การปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน
- (๔) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของท้องถิ่น
- (๕) การส่งเสริมความรู้ ความสนใจเกี่ยวกับกิจการท้องถิ่น
- (๖) การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์กร

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูนวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่า ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ฯลฯ

ภารกิจรอง

๑. การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้แก่ประชาชน



๒. การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๓. การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- ฯลฯ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสวัสดิการสังคม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๓ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๒๔ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากแต่จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น

และตามที่ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดอัตราเงินเดือนและจำนวนเงินที่ปรับเพิ่ม สำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ. หรือคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรับรองว่าคุณวุฒินั้น เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง (ฉบับที่ ๔) และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) รวมทั้งในโอกาสอันใกล้นี้ รัฐมีนโยบายที่จะปรับเพิ่มฐานเงินเดือนข้าราชการและเงินเพิ่มการครองชีพให้สูงขึ้นอีก เพื่อให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบัน จึงอาจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเพิ่มสูงขึ้น ดังนั้น เพื่อเป็นการป้องกันปัญหาภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่อาจเพิ่มสูงขึ้นในอนาคต โดยคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้พิจารณาแล้ว



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานกิจการสภา อบต. ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานนิติกร - งานกฎหมายและคดี - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย ๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด - งานควบคุมโรคติดต่อ - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป</p>	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานกิจการสภา อบต. ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานนิติกร - งานกฎหมายและคดี - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย ๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด - งานควบคุมโรคติดต่อ - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป</p>	<p>ส่วน ราชการ เดิมที่ตั้ง ไว้</p>



<ul style="list-style-type: none">- งานสุขภาพอาหารและสถานประกอบการ- งานอาชีวอนามัย- งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล <p>๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง- งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง- งานสรรหาและเลือกสรร- งานบุคคลกรทางการศึกษา- งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง- งานจัดตั้งส่วนราชการและปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ- งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง- งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ- งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ- งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน	<ul style="list-style-type: none">- งานสุขภาพอาหารและสถานประกอบการ- งานอาชีวอนามัย- งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล <p>๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง- งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง- งานสรรหาและเลือกสรร- งานบุคคลกรทางการศึกษา- งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง- งานจัดตั้งส่วนราชการและปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ- งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง- งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ- งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ- งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลังระดับต้น)</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการเงิน- งานรับ – เบิกจ่ายเงิน- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน- งานเก็บรักษาเงิน- งานการบัญชี- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน- งานการเงินและงบทดลอง- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานพัสดุ- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ <p>๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานคัดลอกข้อมูลที่ดิน- งานปรับข้อมูลแผนที่ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง- งานตรวจสอบ- งานควบคุมดูแลระบบคอมพิวเตอร์ที่เกี่ยวข้องกับแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน- งานจัดเก็บและดูแลรักษาทรัพย์สินและเอกสารข้อมูลต่างๆ- งานบริการข้อมูลทะเบียนทรัพย์สิน	<p>๒. กองคลัง</p> <p>ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลังระดับต้น)</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการเงิน- งานรับ – เบิกจ่ายเงิน- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน- งานเก็บรักษาเงิน- งานการบัญชี- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน- งานการเงินและงบทดลอง- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานพัสดุ- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ <p>๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานคัดลอกข้อมูลที่ดิน- งานปรับข้อมูลแผนที่ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง- งานตรวจสอบ- งานควบคุมดูแลระบบคอมพิวเตอร์ที่เกี่ยวข้องกับแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน- งานจัดเก็บและดูแลรักษาทรัพย์สินและเอกสารข้อมูลต่างๆ- งานบริการข้อมูลทะเบียนทรัพย์สิน	<p>ส่วนราชการเดิมที่ตั้งไว้</p>



<p>๒.๔ งานพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม <p>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ - งานผังเมือง <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภค - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานไฟฟ้าสาธารณะ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจ และแผนที่ - งานวางผังและพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง - งานควบคุมแนวเขตถนนทางสาธารณะและที่ดินสาธารณะและที่ดินสาธารณะประโยชน์ 	<p>๒.๔ งานพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม <p>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ - งานผังเมือง <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภค - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานไฟฟ้าสาธารณะ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจ และแผนที่ - งานวางผังและพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง - งานควบคุมแนวเขตถนนทางสาธารณะและที่ดินสาธารณะและที่ดินสาธารณะประโยชน์ 	<p>ส่วนราชการเดิมที่ตั้งไว้</p>
<p>๔. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๔.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสวัสดิการสังคม - การจัดระเบียบชุมชนและการพัฒนาชุมชน - การจัดการสวนสาธารณะ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๔.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส - การพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย 	<p>๔. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๔.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสวัสดิการสังคม - การจัดระเบียบชุมชนและการพัฒนาชุมชน - การจัดการสวนสาธารณะ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๔.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส - การพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย 	<p>ส่วนราชการเดิมที่ตั้งไว้</p>



<p>๔.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ การส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - การพัฒนาสตรีและเยาวชน - การสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</p> <p>๔.๔ งานส่งเสริมการศึกษา - การจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - การจัดงานประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</p>	<p>๔.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - การส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - การพัฒนาสตรีและเยาวชน - การสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</p> <p>๔.๔ งานส่งเสริมการศึกษา - การจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - การจัดงานประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</p>	
<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี - งานตรวจสอบ การสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบติดตาม และการประเมินผลและประหยัด - งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน</p>	<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี - งานตรวจสอบ การสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบติดตาม และการประเมินผลและประหยัด - งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน</p>	ส่วน ราชการ เดิมที่ตั้ง ไว้

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามโครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการไว้ ๔ ส่วน ๑ หน่วย และในปัจจุบันโครงสร้างอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน มีจำนวนบุคลากรที่สามารถบริหารจัดการองค์กรได้ โดยการเกลี่ยงานให้ผู้ที่มืออยู่ปฏิบัติหน้าที่แทน แต่งานบางงานจำเป็นต้องใช้เจ้าหน้าที่เฉพาะในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่สูงสุดกับประชาชน ซึ่งจะต้องมีการปรับเปลี่ยตำแหน่งที่มีอยู่ไปปฏิบัติหน้าที่ เพิ่มอัตรากำลังในแผนอัตรากำลังปีหน้า ขอยุบตำแหน่งที่ได้ดำเนินการสรรหาแล้ว ไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่ง และเป็นภาระลดภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ตามโครงสร้างส่วนราชการแต่ละส่วนได้ดังนี้

ในส่วนของผู้บริหาร อบต.จะต้องมีปลัด อบต.เป็นหัวหน้าพนักงานส่วนตำบลจำนวน ๑ คน คือ

๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง จำนวน ๑ อัตรากำลัง (เต็ม)

๑.สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ตามโครงสร้าง มีหัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทำหน้าที่นักบริหารงานทั่วไป นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักทรัพยากรบุคคล นักจัดการงานทั่วไป และพนักงานจ้างภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ทำหน้าที่แต่ละตำแหน่ง แต่ในปัจจุบันปริมาณงานของสำนักปลัดมีจำนวนปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นทั้งงานด้านเกี่ยวกับสารสนเทศและระบบเทคโนโลยี งานโครงการต่างๆ และงานการประชาสัมพันธ์ต่างๆ เพื่อให้ประชาชนทราบข้อมูลข่าวสารอยู่เสมอและงานอื่นๆ จากการวิเคราะห์ปริมาณงานและภาระหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการในระยะ ๓ ปี ข้างหน้า องค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน ในส่วนสำนักงานปลัด ดังนี้



พนักงานส่วนตำบล

๑. นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา (ว่างเดิม)
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
๓. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
๔. นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา (ว่างเดิม)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
๒. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
๓. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
๒. ภารโรง	จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
๒. คนงาน	จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)

๒. กองคลัง

ตามโครงสร้าง กองคลัง มีผู้อำนวยการกองคลัง ทำหน้าที่นักบริหารงานการคลัง นักวิชาการคลัง และเจ้าพนักงานพัสดุ ทำหน้าที่แต่ละตำแหน่ง เนื่องจากในปัจจุบันปริมาณงานของกองคลังมีจำนวนปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นทั้งงานด้านเกี่ยวกับสารสนเทศและระบบเทคโนโลยี งานโครงการต่างๆ จัดด้านจัดเก็บภาษี งานจัดเก็บประปา งานจัดเก็บค่าขนย้ายมูลฝอย งานด้านบัญชีระบบ e-laas เพื่อให้รายได้ และงบต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว และเกิดผลดีต่อทางราชการ ซึ่งจากการวิเคราะห์ปริมาณงานแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน ได้วางแผนตามโครงสร้าง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

๑. นักบริหารงานการคลัง (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
๒. นักวิชาการคลังปฏิบัติการ	จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
๓. เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)

๓. กองช่าง

ตามโครงสร้างกองช่าง มีผู้อำนวยการกองช่าง ทำหน้าที่นักบริหารงานช่าง นายช่างโยธา และพนักงานจ้าง มีหน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานบริหารทั่วไป โดยกำหนดให้แบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๓ งาน ได้แก่งานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานบริหารทั่วไป เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และให้มีบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน จากการวิเคราะห์ปริมาณงาน และภาระหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการในระยะ ๓ ปี ข้างหน้า องค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

๑. นักบริหารงานช่าง (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
๒. นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน	๑	อัตรา (กำหนดเพิ่ม)



พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)

๔. กองสวัสดิการสังคม

ตามโครงสร้างกองสวัสดิการสังคม มีตำแหน่งนักบริหารงานสวัสดิการสังคม นักพัฒนาชุมชน และพนักงานจ้าง มีหน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานด้านสวัสดิการสังคมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ตลอดจนให้การสงเคราะห์แก่เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานสวัสดิการสังคม การควบคุมตรวจสอบ การจัดการงานต่างๆ หลายด้าน เช่น การสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน โดยกำหนดให้แบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๓ งาน ได้แก่งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพ และพัฒนาสตรี จากการวิเคราะห์ปริมาณงานและภาระหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการในระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

๑. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา (ว่างเดิม)
๒. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
---------------------------------	-------	---	--------------

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ภายใน อบต. ที่สังกัดในด้านงบประมาณ บัญชี และพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

พนักงานส่วนตำบล

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา (ว่างเดิม)
-------------------------------------	-------	---	------------------

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. บริหารงานท้องถิ่น (ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง เดิม



นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง เต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลังปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการ (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง เต็ม
นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๒๓	๒๔	๒๔	๒๔	+๑	๐	๐	

วิเคราะห์ปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน

อบต.บางตะบูน ได้ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อจัดทำโครงการพัฒนาพื้นที่
งบประมาณปี ๒๕๖๖ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	๒๕๖๓	
	จำนวนโครงการ	งบประมาณ
การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค	๗	๗,๗๔๕,๐๐๐
การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต	๒๑	๑,๐๔๕,๐๐๐
การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย	๘	๓๗๗,๐๐๐
การพัฒนาด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๗	๓๕๐,๐๐๐
การพัฒนาด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	๕	๙๕,๐๐๐
การพัฒนาด้านการส่งเสริมการลงทุนและการท่องเที่ยว	๒	๗๐,๐๐๐
การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารระบบราชการ	๗	๕๐๕,๐๐๐
รวม	๕๗	๑๐,๑๘๗,๐๐๐

มีโครงการที่บรรจุในข้อบัญญัติงบประมาณ จำนวน ๔๔ โครงการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	๒๕๖๓	
	จำนวนโครงการ	งบประมาณ
การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค	๖	๑,๔๙๕,๐๐๐
การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต	๑๓	๙๖๐,๘๐๐
การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย	๘	๑๘๗,๐๐๐
การพัฒนาด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๔	๑๒๐,๐๐๐
การพัฒนาด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	๓	๕๐,๐๐๐
การพัฒนาด้านการส่งเสริมการลงทุนและการท่องเที่ยว	๒	๗๐,๐๐๐
การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารระบบราชการ	๗	๒๐๖,๒๐๐
รวม	๔๔	๓,๑๙๙,๐๐๐



สรุปปริมาณและวิเคราะห์เปรียบเทียบปริมาณงาน

ยุทธศาสตร์	๒๕๖๖		๒๕๖๖	
	จำนวน	งบประมาณ	จำนวน ตาม ข้อบัญญัติ	งบประมาณ
การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและ สาธารณูปโภค	๗	๗,๗๔๕,๐๐๐	๖	๑,๔๙๕,๐๐๐
การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต	๒๑	๑,๐๔๕,๐๐๐	๑๓	๙๖๐,๘๐๐
การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	๘	๓๗๗,๐๐๐	๘	๑๘๗,๐๐๐
การพัฒนาด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๗	๓๕๐,๐๐๐	๔	๑๒๐,๐๐๐
การพัฒนาด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	๕	๙๕,๐๐๐	๓	๕๐,๐๐๐
การพัฒนาด้านการส่งเสริมการลงทุนและ การท่องเที่ยว	๒	๗๐,๐๐๐	๒	๗๐,๐๐๐
การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร ระบบราชการ	๗	๕๐๕,๐๐๐	๗	๒๐๖,๒๐๐
รวม	๕๗	๑๐,๑๘๗,๐๐๐	๔๓	๓,๐๘๙,๐๐๐

$$\begin{aligned} \text{คิดเป็นร้อยละของปริมาณงานทั้งหมด} &= \frac{\text{จำนวนโครงการที่จัดทำ} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนโครงการทั้งหมด}} \\ &= \frac{๔๓ \times ๑๐๐}{๕๗} \\ &= \underline{๗๕.๔๔} \end{aligned}$$



สถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน

สำนักปลัด

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน (ชม.)	ค่าเฉลี่ย (ชม.)	หมายเหตุ
1. ทำความเห็น สรุปรายงาน เสนอแนะข้อราชการทั่วไป	๓๐	๑,๓๘๐	๐.๐๒๒	
2. ดำเนินการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความชำนาญพิเศษ เกี่ยวกับงานบริหารงานทั่วไปหรืองานเลขานุการ	๔๕	๑,๓๘๐	๐.๐๓๓	
3. งานบุคคลต่างๆ งานติดตามผลงาน	๔๐	๑,๓๘๐	๐.๐๒๙	
4. งานนโยบายและแผน	๑๕	๑,๓๘๐	๐.๐๑๑	
5. แก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบ	๔๕	๑,๓๘๐	๐.๐๓๓	
6. งานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็น หน้าที่ของกอง หรือ ส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ	๔๐	๑,๓๘๐	๐.๐๒๙	
7. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๕	๑,๓๘๐	๐.๐๐๔	
8. งานแก้ไขเรื่องร้องเรียน	๑๒	๑,๓๘๐	๐.๐๐๙	

กองคลัง

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน (ชม.)	ค่าเฉลี่ย (ชม.)	หมายเหตุ
1. ศึกษา วิเคราะห์ ทำความเห็น เสนอแนะ และดำเนินการ ปฏิบัติงานบริหารงานกองคลังที่ต้องใช้ความชำนาญ	๘๐	๑,๓๘๐	๐.๐๕๘	
2. งานรับรองความถูกต้องเกี่ยวกับการเบิกจ่าย	๖๐๐	๑,๓๘๐	๐.๔๓๕	
3. งานการจัดเก็บรายได้	๑,๑๗๑	๑,๓๘๐	๐.๘๔๙	
4. งานการเงินต่างๆ	๑๒๐	๑,๓๘๐	๐.๐๘๗	
5. งานตรวจสอบการเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ การจัดซื้อ การจ้าง	๓๐๐	๑,๓๘๐	๐.๒๑๗	
6. งานทะเบียนพาณิชย์	๒๔	๑,๓๘๐	๐.๐๑๗	
7. ปฏิบัติหน้าที่ราชการอื่น	๙๖	๑,๓๘๐	๐.๐๗๐	



กองช่าง

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน (ชม.)	ค่าเฉลี่ย (ชม.)	หมายเหตุ
1. งานสำรวจโครงการ	๑๕	๑,๓๘๐	๐.๐๑๑	
2. งานออกแบบ	๑๕	๑,๓๘๐	๐.๐๑๑	
3. งานปริมาณราคา	๑๕	๑,๓๘๐	๐.๐๑๑	
4. งานควบคุมอาคารก่อสร้าง	๑๕	๑,๓๘๐	๐.๐๑๑	
5. งานก่อสร้างถนน	๕	๑,๓๘๐	๐.๐๐๔	
6. งานซ่อมแซมถนน	๑๐	๑,๓๘๐	๐.๐๐๗	
7. งานขยายเขตไฟฟ้า	๑๒	๑,๓๘๐	๐.๐๐๙	
8. งานซ่อมแซมไฟฟ้า	๕๐	๑,๓๘๐	๐.๐๓๖	
9. งานแก้ไขเรื่องร้องเรียน	๓๐	๑,๓๘๐	๐.๐๒๒	

กองสวัสดิการสังคม

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน (ชม.)	ค่าเฉลี่ย (ชม.)	หมายเหตุ
1.งานสวัสดิการสังคม	๑๕	๑,๓๘๐	๐.๐๑๑	
2.งานสังคมสงเคราะห์	๑๕	๑,๓๘๐	๐.๐๑๑	
3.งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	๑๕	๑,๓๘๐	๐.๐๑๑	
4.งานแก้ไขเรื่องร้องเรียน	๓๐	๑,๓๘๐	๐.๐๒๒	

เปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
ที่อยู่ในกลุ่ม / ขนาดเดียวกัน องค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน เป็น อบต.ประเภทสามัญ รายได้อยู่ระหว่าง 15-20
ล้านบาท

ปีงบประมาณ 2567 รายได้ 18,900,000 บาท

ปีงบประมาณ 2568 รายได้ 19,845,000 บาท

ปีงบประมาณ 2569 รายได้ 20,837,250 บาท

หมายเหตุ องค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูนได้กำหนดส่วนราชการภายใน จำนวน ๔ ส่วน
ได้แก่ สำนักปลัด , กองคลัง , กองช่าง , กองสวัสดิการสังคม



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑) สำนักงานปลัด อบต. มีอัตรากำลังปัจจุบันจำนวน ๑๓ ตำแหน่ง ๑๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	๑	๓๙,๖๓๐	๔๗๕,๕๖๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐
๒	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
สำนักงานปลัดอบต. (๐๑)							
๓	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักฯ)	๑	๓๙๓,๖๐๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๓๔,๑๑๐	๔๐๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๕	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๖	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑๕,๔๒๐	๑๘๕,๐๔๐	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๗	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	๑	๑๙,๖๖๐	๒๓๕,๙๒๐	๙,๔๘๐	๘,๘๔๐	๑๐,๒๐๐
๘	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑๖,๒๒๐	๑๙๔,๖๔๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐
๙	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑๖,๒๒๐	๑๙๔,๖๔๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป							
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๒	ภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๓	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๒) กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบันจำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นักบริหารงานการคลัง	๑	๓๖,๘๖๐	๔๔๒,๓๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐
๒	นักวิชาการคลังปฏิบัติการ	๑	๒๐,๔๔๐	๒๔๕,๒๘๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐
๓	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๒๔,๒๗๐	๒๙๑,๒๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐
๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ลูกจ้างประจำ)	๑	๒๕,๒๕๐	๓๐๓,๐๐๐	๑๔,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐

๓) กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบันจำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นักบริหารงานช่าง	๑	๓๙๓,๖๐๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (กำหนดเพิ่ม)	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๓	ผู้ช่วยช่างโยธา (ว่าง)	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๐	๔,๕๑๐	๔,๖๙๐
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๘๐๐	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐



๔) กองสวัสดิการสังคม มีอัตรากำลังปัจจุบันจำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	๑	๓๙๓,๖๐๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๓๖,๓๑๐	๔๓๕,๗๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑๘,๒๑๐	๒๑๘,๕๒๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐

๕) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
๑	๑๘,๙๐๐,๐๐๐ ล้านบาท	๑๘,๙๔๕,๐๐๐ ล้านบาท	๒๐,๘๓๗,๒๕๐ ล้านบาท

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕ %



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินปจณ.(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	503,160	168,000	1	1	1	-	-	-	16,440	19,560	19,560	687,600	707,160	726,720	
2.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	1	0	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
	สำนักปลัด อบต. (01)																		
3.	นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการ ท้องถิ่น)	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่าง
4.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	ชก.	1	1	409,320		1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	422,640	435,720	448,920	
5.	นักจัดการทั่วไป(ปก./ชก.)	ปก.	1	0	355,320		1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่าง
6.	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	ปก.	1	1	185,040		1	1	1	-	-	-	9,600	8,640	7,560	194,640	203,280	210,840	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
7.	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	ภารกิจ	1	1	235,920		1	1	1	-	-	-	9,480	9,840	10,200	245,400	255,240	265,440	
8.	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ภารกิจ	1	1	194,640		1	1	1	-	-	-	7,800	8,160	8,520	202,440	210,600	219,120	
9.	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	ภารกิจ	1	1	194,640		1	1	1	-	-	-	7,800	8,160	8,520	202,440	210,600	219,120	ว่าง
10.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	1	0	138,000		1	1	1	-	-	-	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
11.	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินปจน.(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
12.	ภารโรง	ทั่วไป	1	0	108,000		1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
13.	คนงาน	ทั่วไป	1	0	108,000		1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
	กองคลัง (04)																		
14.	นักบริหารงานการคลัง (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	1	1	442,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,440	14,160	497,520	510,960	525,120	
15.	นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	ปก.	1	1	245,280		1	1	1	-	-	-	8,400	8,880	8,640	253,680	262,560	271,200	
16.	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชก.)	ชง.	1	1	291,240		1	1	1	-	-	-	11,040	11,160	10,920	302,280	313,440	324,360	
17.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ลจป.)	ลจป.	1	1	303,000		1	1	1	-	-	-	14,520	12,240	12,960	317,520	329,760	342,720	
	กองช่าง (05)																		
18.	นักบริหารงานช่าง (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่าง
19.	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	0	297,900		1	1	1	+1	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนดเพิ่ม



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินปจน.(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
20	ผู้ช่วยช่างโยธา	ภารกิจ	1	0	112,800		1	1	1	-	-	-	0	4,510	4,690	112,800	117,310	122,000	ว่างเต็ม
21	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	1	0	138,000		1	1	1	-	-	-	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	
	กองสวัสดิการสังคม (11)																		
22	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม
23	นักพัฒนาชุมชน(ปก./ชก.)	ชก.	1	1	435,720		1	1	1	-	-	-	13,200	13,320	13,320	448,920	462,240	475,560	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
24	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ภารกิจ	1	1	218,520		1	1	1	-	-	-	8,760	9,120	9,480	227,280	236,400	245,880	
(4)	รวม		24	13						+1	-	-	496,320	225,730	227,830	7,095,360	7,321,090	7,548,920	
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%															1,064,304	1,098,164	1,132,338	
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															6,031,056	6,222,927	6,416,582	



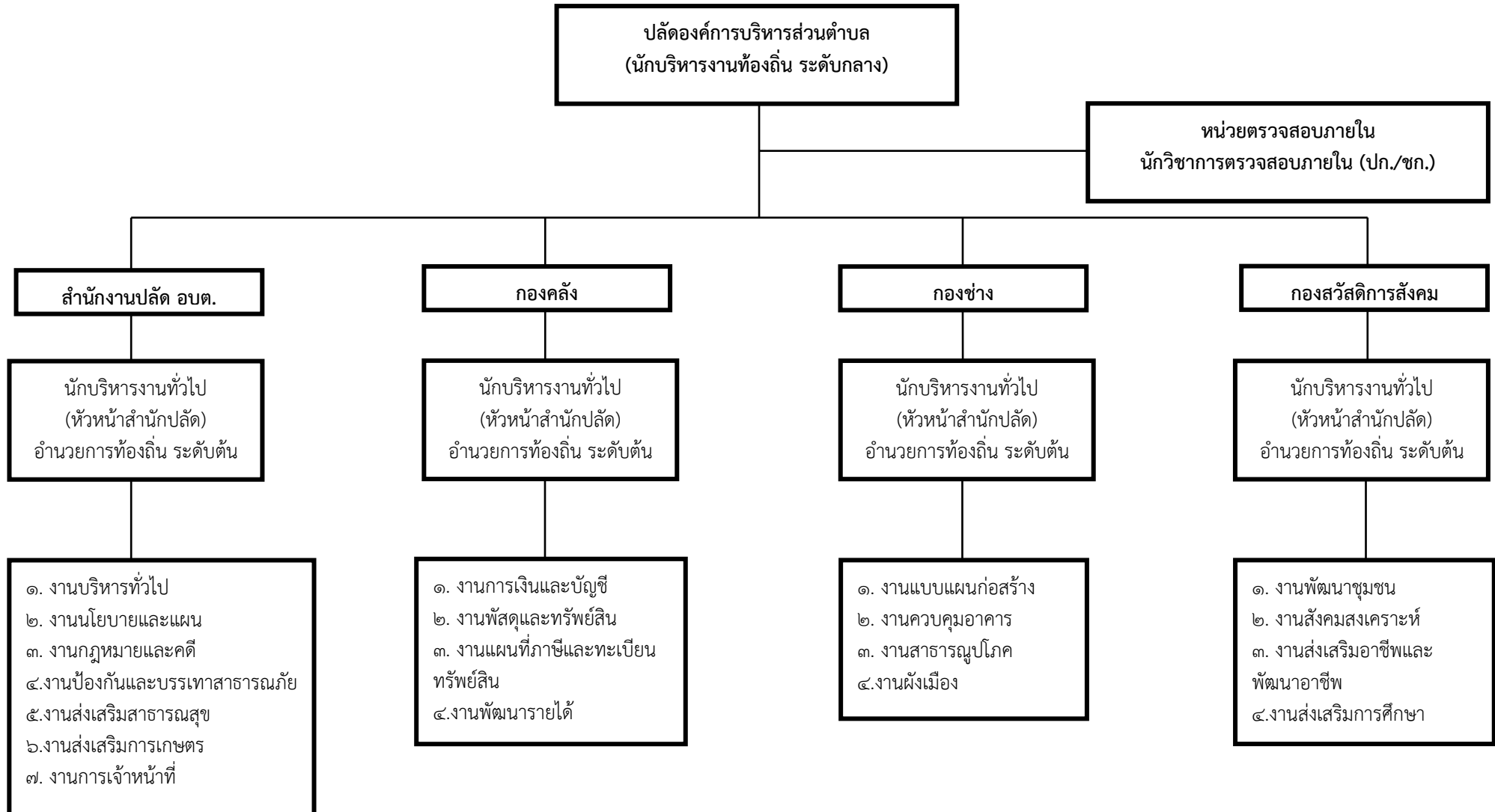
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินปจน.(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
(7)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี													18,900,000	19,845,000	20,837,250			
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี													31.91	31.36	30.79			



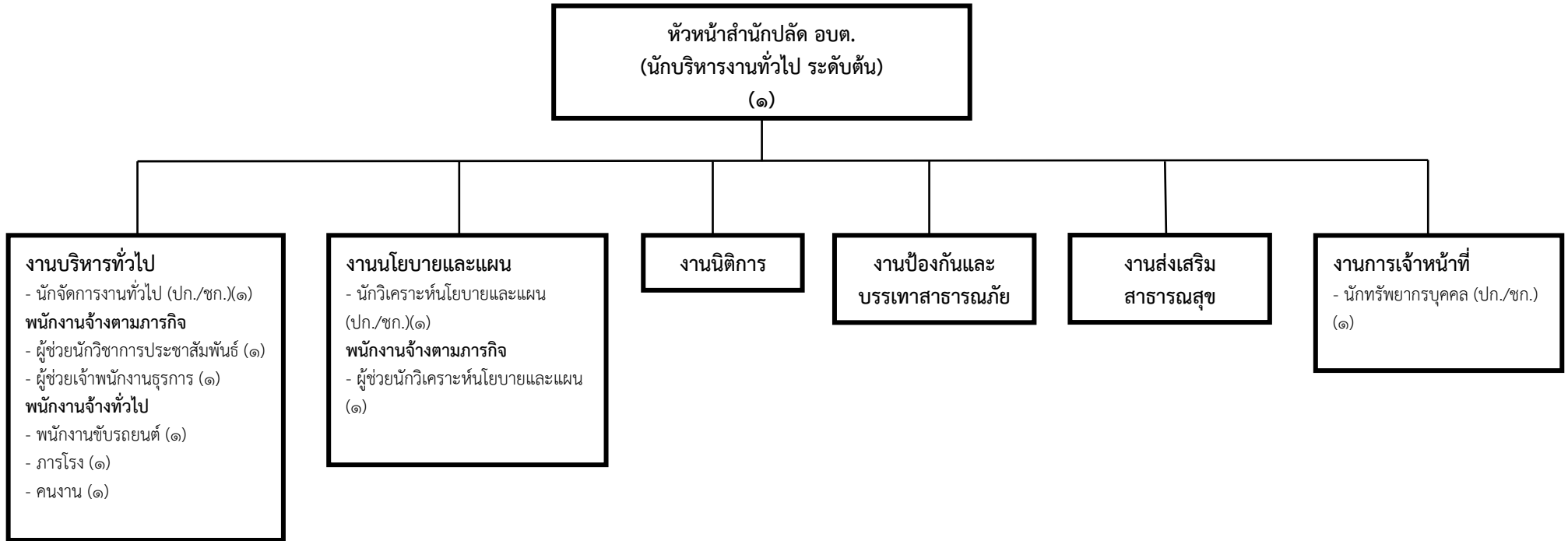
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี





โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

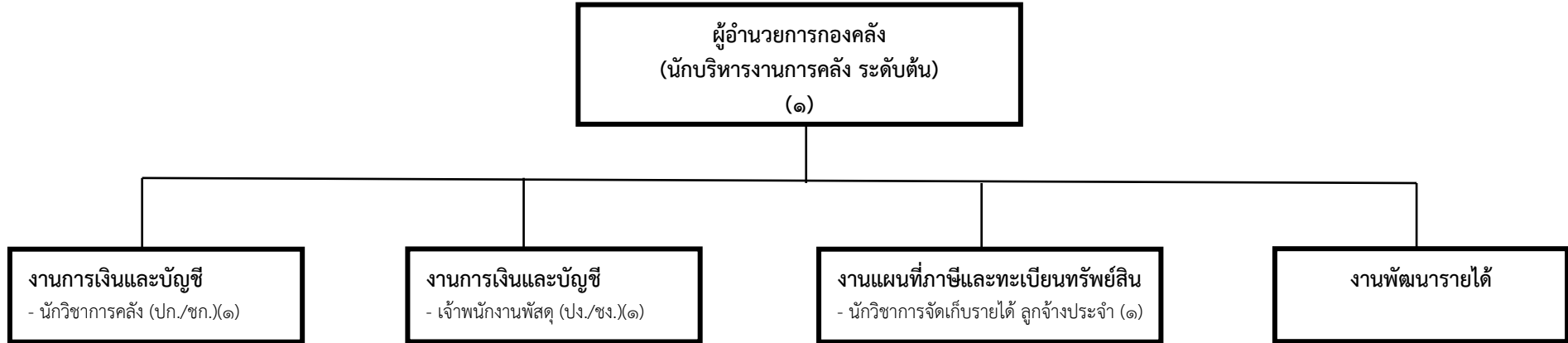


ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๓	-	-	๓	๓

๗ ๗ ๗ ๗ ๗ ๗ ๗ ๗ ๗



โครงสร้างองค์กร

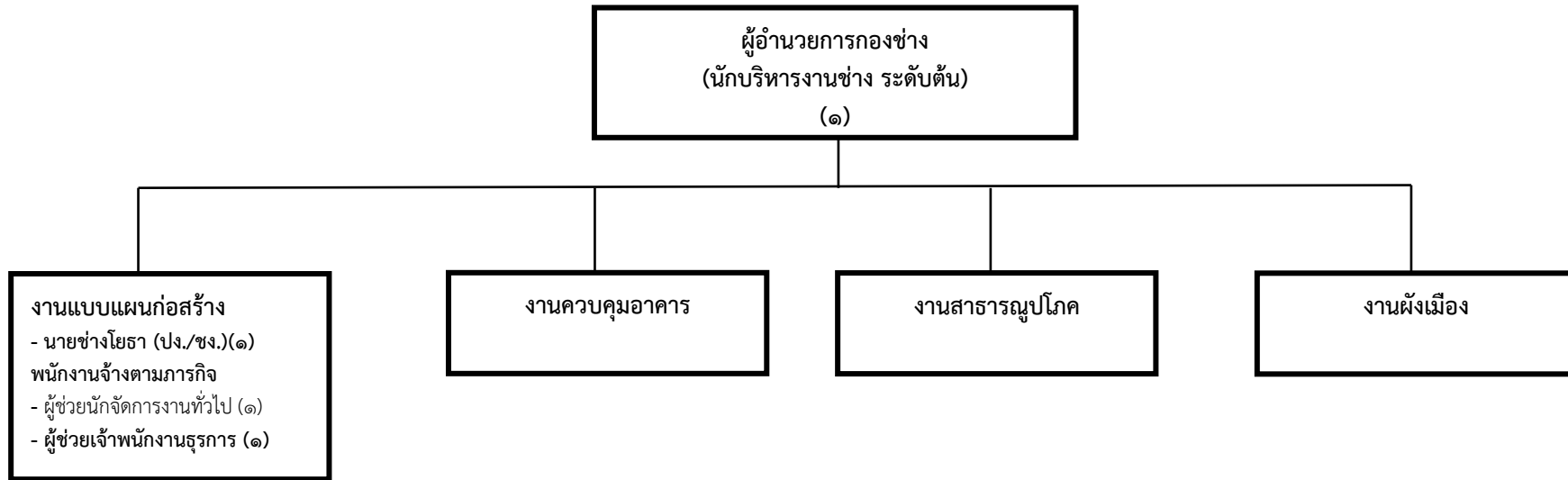


ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๑	๑	-	-

๘ ๘ ๘ ๘ ๘ ๘ ๘ ๘ ๘



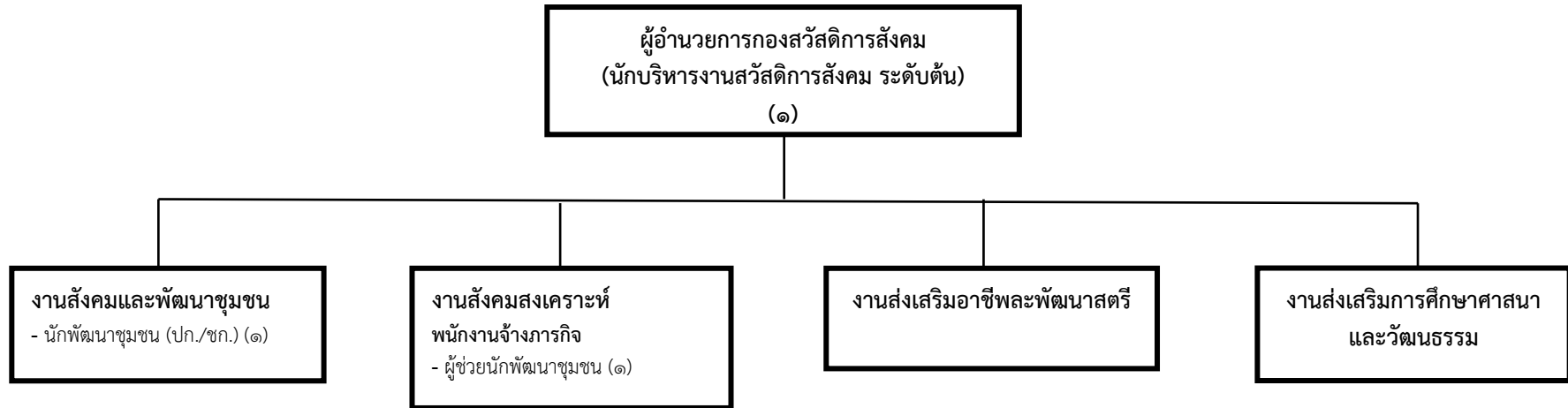
โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	๑	-	๒	-



โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	-	-	๑	-

๙ ๙ ๙ ๙ ๙ ๙ ๙ ๙ ๙



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

นักวิชาการตรวจสอบภายใน
(ปก./ชก.) (๑)

๗ ๗ ๗ ๗ ๗ ๗ ๗ ๗ ๗



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			รวม
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล												
1.	นางสาวสุกฤตา จันทร์แจ่ม	ป.ตรี	38-3-00-1101-001	นักบริหารงานท้องถิ่น (บริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	38-3-00-1101-001	นักบริหารงานท้องถิ่น (บริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	503,160 (41,930X12)	168,000	-	671,160
2.	ว่าง	ป.ตรี	38-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	38-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	355,320 ค่ากลางเงินเดือน	-	-	355,320
3.	ว่าง	ป.ตรี	38-3-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	38-3-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	393,600 ค่ากลางเงินเดือน	42,000 ค่ากลางเงินปจน.	-	435,600
4.	นางปิ่นปิ่นทร์ กลิ่นาพิธุกานต์	ป.โท	38-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน (วิชาการ)	ชำนาญการ	38-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน (วิชาการ)	ชำนาญการ	349,320 (29,110X12)	-	-	349,320
5.	ว่าง	ป.ตรี	38-3-01-3101-001	นักจัดการทั่วไป (วิชาการ)	ปก./ชก.	38-3-01-3101-001	นักจัดการทั่วไป (วิชาการ)	ปก./ชก.	355,320 ค่ากลางเงินเดือน	-	-	355,320
6.	นางสาวอัจฉราวรรณ รอดพัน	ป.ตรี	38-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล (วิชาการ)	ปฏิบัติการ	38-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล (วิชาการ)	ปฏิบัติการ	185,040 (15,420X12)	-	-	185,040
7.	นางสาวนพวรรณ เจริญจันทร์	ป.ตรี	-	ผช.เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์	-	-	ผช.เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์	-	235,920 (19,660X12)	-	-	235,920
8.	นางสาววราภรณ์ จันทร์วงศ์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	194,640 (16,220X12)	-	-	194,640
9.	นางสาวสุนิสา วิเชียรฉาย	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	194,640 (16,220X12)	-	-	194,640
10.	ว่างเดิม	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	138,000 (11,500X12)	-	24,000 (2,000X12)	162,000
11.	นายหนึ่ง เจริญจันทร์	ป.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000	-	-	108,000
12.	ว่างเดิม	ป.6	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	108,000	-	-	108,000
13.	ว่างเดิม		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			รวม
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
กองคลัง												
14.	นางสาวพัชชวีร์ ทองคำ	ป.ตรี	38-3-04-2102-001	นักบริหารงานคลัง (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	38-3-04-2102-001	นักบริหารงานคลัง (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	442,320 (36,860X12)	42,000 (3,500X12)	-	484,320
15.	นางสาวธนาภรณ์ ชันบุตร	ป.ตรี	38-3-04-3202-001	นักวิชาการคลัง (วิชาการ)	ปฏิบัติการ	38-3-04-3202-001	นักวิชาการคลัง (วิชาการ)	ปฏิบัติการ	245,280 (20,440X12)	-	-	245,280
16.	นายเฉลิมเดช รุ่งเรือง	ป.ตรี	38-3-04-2103-001	เจ้าพนักงานพัสดุ (ทั่วไป)	ชำนาญงาน	38-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ (ทั่วไป)	ชำนาญงาน	291,240 (24,270X12)	-	-	291,240
17.	นางสาวณภัสนันท์ ตั้งถาวร	ป.โท	-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	303,000 (25,250X12)	-	-	303,000
กองช่าง												
18	ว่าง	ป.ตรี	38-3-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	38-3-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	393,600 ค่ากลางเงินเดือน	42,000 ค่ากลางเงินปจน.	-	435,600
19	กำหนดเพิ่ม	-	38-3-05-4701-001	นายช่างโยธา (ทั่วไป)	ปจ./ชง.	38-3-05-4701-001	นายช่างโยธา (ทั่วไป)	ปจ./ชง.	297900 ค่ากลางเงินเดือน	-	-	297900
20.	ว่างเดิม	ปวช.	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	112,800 (9,400X12)	-	24,000 (2,000X12)	162,000
21.	ว่างเดิม	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	138,000 (11,500X12)	-	24,000 (2,000X12)	162,000
กองสวัสดิการสังคม												
22.	ว่างเดิม	ป.ตรี	38-311-2105-001	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	38-311-2105-001	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 ค่ากลางเงินปจน.	-	435,600
23.	นางมุจรินทร์ ระหว่างบ้าน	ป.โท	38-311-3801-001	นักพัฒนาชุมชน (วิชาการ)	ชำนาญการ	38-311-3801-001	นักพัฒนาชุมชน (วิชาการ)	ชำนาญการ	435,720 (36,310X12)	-	-	435,720
24.	นายพรเวช ธรรมากิจชัย	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	218,520 (18,210X12)	-	-	218,520



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ ที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคนทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี เช่นเดียวกับการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน กำหนดวิธีการพัฒนาตามความจำเป็นและความเหมาะสม ดังนี้

๑. **การปฐมนิเทศ** จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่
๒. **การฝึกอบรม** อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลจะสนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง
๓. **การศึกษาดูงาน** อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
๔. **การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา** อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
๕. **การสอนงาน** ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน
๖. **การให้คำปรึกษา** ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม
๗. **การประชุม** จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

๑๓. ประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน จังหวัดเพชรบุรี พ.ศ. ๒๕๕๒

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน ได้จัดทำเป็นประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนตำบลบางตะบูน เพื่อใช้เป็นเครื่องกำกับความประพฤติของข้าราชการพนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙

องค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูนจึงขอใช้มาตรฐานจริยธรรม (หมวด ๒) ของประมวลจริยธรรมดังกล่าว ให้ข้าราชการพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ได้ยึดเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน ดังนี้

หมวด ๒ มาตรฐานจริยธรรม

ส่วนที่ ๑ มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก สำหรับข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน

ข้อ ๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูนทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

(๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

(๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ

(๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

(๕) การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

(๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

(๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

(๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

(๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

(๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ คุณธรรมและคุณลักษณะที่สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ส่วนที่ ๒ จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ่เมตตปิปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศไทยและประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มี อัจฉริยะ

ข้อ ๑๑ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ /พนักงานจะกระทำต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจาก ผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่าง ผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน ต้องไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มี ควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของ กำนัน หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติ หน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรม จรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูนต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วย ความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำ ผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน