



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ
อำเภอเมืองฯ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เป็นแผนที่กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ ให้เหมาะสมอีกด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ

สิงหาคม ๒๕๖๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ อำเภอเมืองฯ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๑. หลักการและเหตุผล

โดยที่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งบัญญัติการดำเนินการ หรือการปฏิบัติหน้าที่ใด ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด กล่าวคือ การกำหนดอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง และโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ ให้กำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

บัดนี้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ครบกำหนดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ประกอบกับ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) คือแผนอัตรากำลังที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยคาดคะเนว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และจะพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างไปในแนวทางใด โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ มีโครงสร้างการแบ่งงาน ระบบงาน และระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และ การใช้ อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ นายองค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ ที่ ๑๓๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย

๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ	เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ	เป็นกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๕. หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการ/เลขานุการ
๖. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
๗. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๕ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภท ลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนด อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนด ในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณ รายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานนโยบายและแผน งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ ว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำ ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้อง ใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการ แบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มาก เกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการ นั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมี ข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับ การเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้น ทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วน ราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งที่คล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่ากำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติการ 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 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ มีความครบถ้วน สมบูรณ์ องค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก ในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง องค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ จึงได้ นำข้อมูลการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานของประชาชนใน เขตพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น ของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ และแผนพัฒนาท้องถิ่นห้าปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ของ องค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ ดังนี้

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของตำบล

ตำบลบางชนะ ตั้งห่างจากอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประมาณ ๘ กิโลเมตร สถานที่ตั้งมีลำคลองเป็นจำนวนมาก สองฝั่งคลองมีต้นจากขึ้นเต็มทั้งสองฝั่ง การคมนาคมได้ทั้ง ทางบกและทางน้ำ

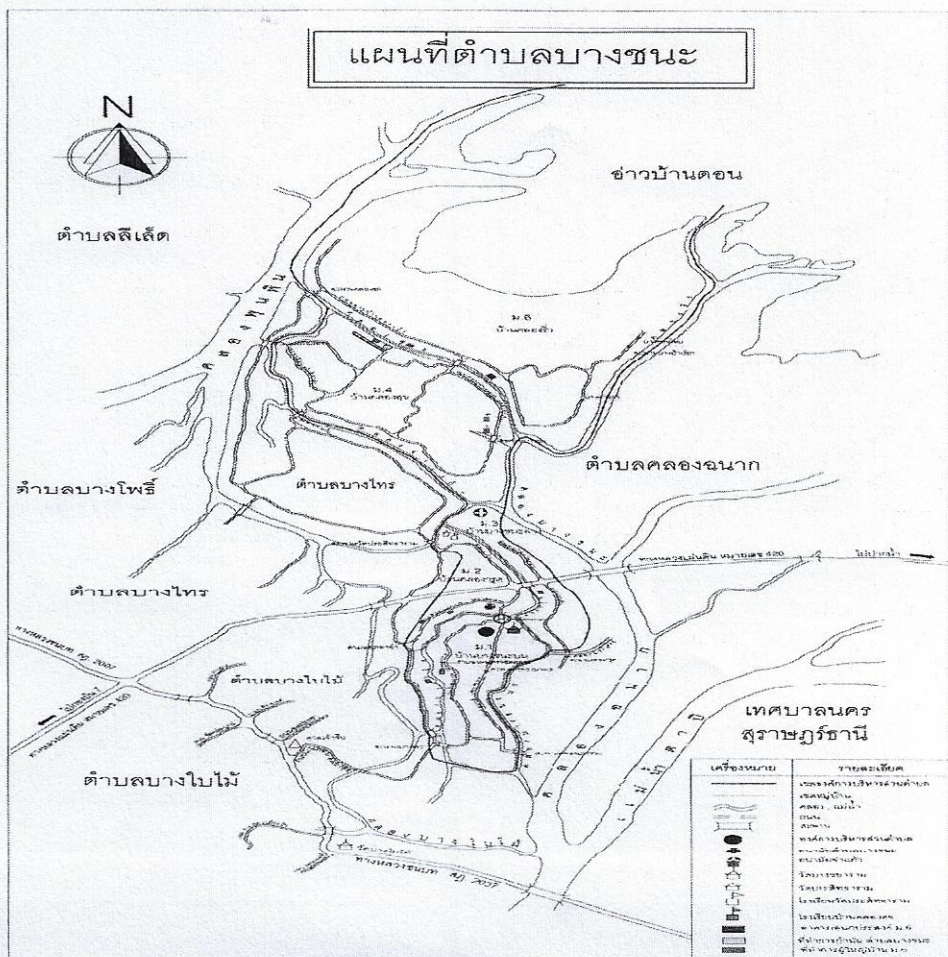
ตำบลบางชนะมีพื้นที่รวม ๑๒.๙๐ ตารางกิโลเมตร ๘,๐๖๒ ไร่ โดยมีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ จดทะเลฝั่งอ่าวไทย (อ่าวบ้านดอน)

ทิศใต้ จดแม่น้ำตาปี ตำบลคลองฉนาก

ทิศตะวันออก จดตำบลคลองฉนาก อำเภอเมืองฯ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ทิศตะวันตก จดตำบลบางไผ่ อำเภอเมืองฯ จังหวัดสุราษฎร์ธานี



๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะทางภูมิประเทศของตำบลบางชนะ เป็นที่ราบลุ่มมีแม่น้ำไหลผ่าน น้ำท่วมถึงตลอดปีเพราะอยู่ใกล้ทะเล มีทั้งน้ำจืดและน้ำเค็ม เป็นพื้นที่ป่าชายเลนมีสภาพทั่วไปเหมือนเกาะแก่ง เพราะมีแม่น้ำลำคลองหลายสายเป็นเส้นแบ่งอาณาเขตระหว่างหมู่บ้าน ในอดีตสภาพบ้านเรือนส่วนใหญ่ตั้งอยู่ใกล้แม่น้ำลำคลอง ในสภาพปัจจุบันได้มีการก่อสร้างบ้านเรือนติดถนนมากขึ้น แต่ยังคงสภาพบ้านเรือนริมแม่น้ำ ในช่วงฤดูน้ำหลากจะมีน้ำท่วมขังบ้านเรือน หรือแหล่งการเกษตรของราษฎรในพื้นที่ได้รับความเสียหายบ้าง จึงไม่เหมาะแก่การทำการเกษตรมากนัก เพราะมีลักษณะดินเป็นดินเปรี้ยว ดินเค็ม

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพภูมิอากาศเป็นแบบร้อนชื้น มีฝนตกชุกสลับกับฤดูแล้ง และจะไม่มีฤดูหนาว เนื่องจากอยู่ใกล้เส้นศูนย์สูตรและได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ และยังคงอยู่ในจังหวัดที่มีฝนตกน้อยที่สุดของภาคใต้ คือจังหวัดสุราษฎร์ธานี

๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะดินโดยทั่วไปเป็นดินเปรี้ยว ดินเค็ม ประมาณ ๗๕% ดินลูกรัง ประมาณ ๑๕% ดินเหนียว ประมาณ ๑๐% เนื่องจากพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มต้ำน้ำทะเลท่วมถึงตลอด ดินจึงไม่เหมาะที่จะทำการเพาะปลูกพืช ดินเปี้ยกปฏิกริยาของดินจะเป็นกลางถึงเป็นด่าง แต่ถ้าดินอยู่ในสภาพแห้งจะมีปฏิกริยาเป็นกรดมาก

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

แบ่งเขตการปกครอง เป็น ๕ หมู่บ้าน ประกอบด้วย

- หมู่ที่ ๑ บ้านบางชนะบน
- หมู่ที่ ๒ บ้านคลองกรูด
- หมู่ที่ ๓ บ้านบางชนะล่าง
- หมู่ที่ ๔ บ้านคลองสุข
- หมู่ที่ ๖ บ้านคลองรีว

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน	เบอร์โทรศัพท์
๑	บ้านบางชนะบน	นายกรีธา รัตนวุฒิ	๐๙๙-๓๖๕๙๘๗๗๘
๒	บ้านคลองกรูด	นายพันธุ์เอื้อ ลิมส์วัฒนกุล	๐๙๑-๔๐๖๘๒๑๑๘
๓	บ้านบางชนะล่าง	นายวิสิทธิ์ จิตรจำนงค์	๐๘๑-๔๑๖๕๒๑๑๑
๔	บ้านคลองสุข	นายจรรงค์ โอทอง	๐๘๐-๔๒๒๑๑๑๑๑
๖	บ้านคลองรีว	นายวิมล ไชยสะอาด	๐๘๗-๖๒๔๐๓๙๙

๒.๒ การเลือกตั้ง

ตามพระราชบัญญัติการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒ หมวด ๒ เขตเลือกตั้ง หน่วยเลือกตั้ง และที่เลือกตั้ง มาตรา ๑๙ ภายใต้บังคับมาตรา ๒๐ (๔) การเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ถือเขตหมู่บ้านเป็นเขตเลือกตั้ง เว้นแต่กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลจะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

มาตรา ๒๐ ในการแบ่งเขตเลือกตั้ง ให้จัดให้มีจำนวนราษฎรในแต่ละเขตเลือกตั้งใกล้เคียงกันมากที่สุด และพื้นที่ของแต่ละเขตเลือกตั้งต้องติดต่อกัน เว้นแต่ตามสภาพพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้ไม่อาจแบ่งเขตเลือกตั้งให้มีพื้นที่ติดต่อกันได้ จะกำหนดให้เขตเลือกตั้งมีพื้นที่ไม่ติดต่อกันเท่าที่จำเป็นก็ได้ ในการกำหนดเขตเลือกตั้ง จะใช้แนวถนน ตรอก ซอย หรือแยก คลอง หรือแม่น้ำเป็นแนวเขตของเขตเลือกตั้งก็ได้ การแบ่งเขตเลือกตั้งตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการการเลือกตั้งกำหนด

มาตรา ๒๒ การเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่น ให้ใช้เขตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เป็นเขตเลือกตั้ง

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร (ข้อมูลเปรียบเทียบย้อนหลัง ๓ ปี และการคาดการณ์ในอนาคต)

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	๒๕๖๑		๒๕๖๒		๒๕๖๓	
		ประชากร	ครัวเรือน	ประชากร	ครัวเรือน	ประชากร	ครัวเรือน
๑	บ้านบางชนะบน	๓๓๔	๑๑๒	๓๓๙	๑๑๕	๓๓๔	๑๑๕
๒	บ้านคลองกรูด	๑๖๓	๖๐	๑๖๒	๖๐	๑๗๓	๖๒
๓	บ้านบางชนะล่าง	๑๖๙	๔๓	๑๗๗	๔๕	๑๗๓	๔๗
๔	บ้านคลองสุข	๕๙๑	๑๘๔	๖๐๒	๑๘๔	๖๐๘	๑๘๓
๖	บ้านคลองรีว	๔๔๙	๑๒๗	๔๖๑	๑๓๔	๔๖๐	๑๓๘
รวม		๑,๗๑๖	๕๒๖	๑,๗๔๑	๕๓๘	๑,๗๔๘	๕๔๕

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

- โรงเรียนบ้านคลองสุข สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาชั้นพื้นฐาน เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาล – ระดับประถมศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาคนปัจจุบัน คือ นายสาคร บัวมุด ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคลองสุข

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนตำบลบางชนะ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ ตำบลบางชนะ เปิดสอนตั้งแต่ระดับประถมศึกษา – มัธยมศึกษา

๔.๒ สาธารณสุข

การบริการด้านสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ มีศูนย์บริการสาธารณสุข จำนวน ๒ แห่ง

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลบางชนะ หมู่ที่ ๒ บ้านคลองกรูด โดยมีนางสาวเฉลิมขวัญ จินาตุน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลบางชนะ

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลปากจำแก้ว หมู่ที่ ๓ บ้านบางชนะล่าง โดยมีนายสุมนัส มีเพียร ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลปากจำแก้ว

๔.๓ อาชญากรรม

อบต.ไม่มีเหตุอาชญากรรมเกิดขึ้น แต่มีเหตุการณ์ลักขโมยทรัพย์สินประชาชนเล็กน้อย ซึ่ง อบต. ก็ได้ดำเนินการป้องกันการเกิดเหตุดังกล่าว จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ส่วนมาก

ครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติเหตุอย่างถูกวิธี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน วิธีการแก้ปัญหาของ อบต. ที่สามารถดำเนินการได้ตามอำนาจหน้าที่และงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด คือจะดำเนินการติดตั้งกล้องวงจรปิดในจุดที่เป็นที่สาธารณะ ติดตั้งสัญญาณไฟกระพริบทางร่วมทางแยก ก่อสร้างป้ายบอกทาง ป้ายชอย รวมทั้งได้ตั้งจุดตรวจ จุดสกัด จุดบริการ ในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน แต่ปัญหาที่พบเป็นประจำคือการทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่นโดยเฉพาะในสถานที่จัดงานดนตรี งานมหรสพ เป็นปัญหาที่ชุมชนได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก การแก้ไขปัญหา คือการแจ้งเตือนให้ผู้ปกครองดูแลบุตรหลานของตน ประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงผลกระทบ ผลเสียหาย และโทษที่ได้รับจากการเกิดเหตุทะเลาะวิวาท การขอความร่วมมือไปยังผู้นำ การขอกำลังจาก ตำรวจ ผู้นำ อปพร. เพื่อระงับเหตุไม่ให้เกิดความรุนแรง

๔.๔ ยาเสพติด

ปัญหาเสพติดในเขต อบต. พบว่าในเขตบางชนะมีผู้ที่ติดยาเสพติดแต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นถือว่าน้อย และยังไม่พบผู้ค้า เหตุผลก็เนื่องมาจากกว่าได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำ ประชาชน หน่วยงานของ อบต. ที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหาของ อบต. สามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ อบต. ก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

อบต. ได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

๑. ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
๒. รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
๓. ประสานการทำบัตรผู้พิการ
๔. ตั้งโครงการช่วยเหลือผู้ยากจน ยากไร้ รายได้น้อย และผู้ด้อยโอกาสไร้ที่พึ่ง
๕. ตั้งโครงการปรับปรุงซ่อมแซมบ้านคนจน

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

ในอดีตอาศัยเรือเป็นยานพาหนะ มีทั้งเรือส่วนตัวและเรือเมล์ (เรือโดยสาร) ปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงสภาพพื้นที่ มีถนนทางหลวงแผ่นดินสาย ๔๒๐ ตัดผ่านกึ่งกลางตำบลเชื่อมติดกับตัวเมืองและตำบลข้างเคียง และองค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการบุกเบิกถนน ก่อสร้างถนน พร้อมสะพานเพื่อเชื่อมต่อจากถนนทางหลวงแผ่นดินสาย ๔๒๐ เข้าสู่หมู่บ้าน มีทั้งถนนดิน ถนนคอนกรีต หลายสายด้วยกัน มีการก่อสร้างสะพานข้ามลำคลอง ราษฎรในพื้นที่เริ่มมีการใช้รถเป็นพาหนะแทนเรือ และการสัญจรบนเส้นทางหลวงแผ่นดินมีจำนวนรถมากขึ้น เพราะเป็นเส้นทางผ่านจากจังหวัดนครศรีธรรมราชผ่านไปยังสนามบินหรือไปกรุงเทพฯ ก็สามารถผ่านมาทางสายนี้ทำให้มีรถจำนวนมากทั้งรถบรรทุก รถประจำทาง และรถสัญจรทั่วไป

การคมนาคม มีถนนสายต่างๆ สำหรับให้ประชาชนใช้สัญจรไปมาภายในหมู่บ้าน ตำบล ดังนี้

- | | |
|----------------------------|--|
| หมู่ที่ ๑ (บ้านบางชนะบน) | โดยพาหนะรถระยะทาง ๑ กิโลเมตร ใช้เวลา ๕ นาที |
| หมู่ที่ ๒ (บ้านคลองกรูด) | โดยพาหนะรถระยะทาง ๑ กิโลเมตร ใช้เวลา ๕ นาที |
| หมู่ที่ ๓ (บ้านบางชนะล่าง) | โดยพาหนะรถระยะทาง ๑ กิโลเมตร ใช้เวลา ๕ นาที |
| หมู่ที่ ๔ (บ้านคลองสุข) | โดยพาหนะรถระยะทาง ๔ กิโลเมตร ใช้เวลา ๒๐ นาที |
| หมู่ที่ ๖ (บ้านคลองรีว) | โดยพาหนะรถระยะทาง ๖ กิโลเมตร ใช้เวลา ๒๕ นาที |

๕.๒ การไฟฟ้า

อดีตแนวเสาไฟฟ้าเดิมจะปักอยู่บริเวณลำคลอง ต่อมาองค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ ได้ประสานการไฟฟ้า เพื่อเปลี่ยนแปลงแนวเสาไฟให้ปักอยู่บริเวณริมถนน ปัจจุบันได้ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเกือบเต็มพื้นที่ ส่วนในอนาคตองค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะมีนโยบายจะติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้ตลอดครบทุกสาย

๕.๓ การประปา

การประปา อบต.มีประปาของการประปาส่วนภูมิภาคสุราษฎร์ธานีให้บริการได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ และมีน้ำใช้ตลอดทั้งปี ปัญหาคือ ในหมู่บ้านที่ ๔ และ ๖ น้ำไม่ค่อยไหล หรือไหลน้อย บางวันไม่ไหลเลย สาเหตุเนื่องจากเป็นพื้นที่ปลายเส้นท่อ (พื้นที่ท้ายน้ำ) ทำให้แรงดันน้ำอ่อนในบางช่วงเวลา และเนื่องจากในช่วงชั่วโมงเร่งด่วนของวัน และวันเสาร์ อาทิตย์ ทำให้บริเวณปลายน้ำประปาจะไหลช้า การแก้ไขควรแจ้งการประปาส่วนภูมิภาคสุราษฎร์ธานีให้ดำเนินการติดตั้งอุปกรณ์เพิ่มแรงดันน้ำ เพื่อช่วยให้พื้นที่ที่อยู่ปลายน้ำมีน้ำประปาใช้ทุกวัน

๕.๔ โทรศัพท์

อบต.บางชนะ มีเน็ตประชารัฐ จำนวน ๕ หมู่บ้าน ติดตั้งอินเทอร์เน็ต Wi-Fi ที่ให้บริการฟรีตามจุดบริการให้หมู่บ้าน เป็นทางเลือกสำหรับผู้ที่ไม่สามารถติดตั้งเน็ตบ้านได้

๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

มีไปรษณีย์ของทางราชการ และ บริษัทขนส่งของเอกชนให้บริการในพื้นที่ โดยให้บริการ รับส่งจดหมาย พัสดุภัณฑ์ต่างๆ

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

การประกอบอาชีพ ประชากรในตำบลบางชนะ การประกอบอาชีพเกษตรบางส่วน เช่น สวนมะพร้าว สวนปาล์ม สวนหมาก และประกอบอาชีพเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์จากต้นจาก เช่น จากมุงหลังคา ใบจากตากแห้ง เป็นต้น ซึ่งเป็นพืชเศรษฐกิจของตำบลบางชนะ ความต้องการของตลาดมีไม่มากนัก ถือเป็นอาชีพเสริมของชุมชน แยกเป็นพื้นที่ตามอาชีพได้ดังนี้

- พื้นที่ปลูกปาล์มน้ำมัน	เนื้อที่	๑๐๐	ไร่
- พื้นที่ปลูกมะพร้าว	เนื้อที่	๓๐๐	ไร่
- พื้นที่ปลูกหมาก	เนื้อที่	๒	ไร่

๖.๒ การประมง

ตำบลบางชนะ ประชาชนประกอบอาชีพส่วนใหญ่คือประมง ได้แก่ ประมงชายฝั่ง เลี้ยงปลาในกระชัง บ่อดิน

ทั้งนี้ การประกอบอาชีพยังต้องพึ่งพาธรรมชาติเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากอาชีพโดยส่วนใหญ่ของตำบลบางชนะ คือ อาชีพประมง รายได้ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับสภาพดินฟ้าอากาศ ฉะนั้นก่อนที่ชาวบ้านจะออกเรือประมงนั้นจะต้องดูหลายเรื่องทางภูมิศาสตร์ประกอบกัน จึงถือได้ว่าชาวบ้านในตำบลจะมีความรู้ในเรื่องนี้เป็นสำคัญ

นอกจากอาชีพประมงและอาชีพภาคเกษตรกรรมแล้วยังมีอาชีพค้าขายและรับจ้าง ซึ่งอาชีพค้าขายก็เป็นการนำสินค้าจากการประมงไปขายยังท้องตลาดในตัวเมือง และขายสินค้าอุปโภคบริโภคภายใน

ตำบล ส่วนอาชีพรับจ้างจะเป็นการออกไปในตลาดในตัวเมืองเป็นส่วนใหญ่ ทั้งรับจ้างทั่วไป พนักงานบริษัท ห้างร้านต่าง ๆ

๖.๓ การปศุสัตว์

เป็นการประกอบการในลักษณะเลี้ยงในครัวเรือนเป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริม เช่น การเลี้ยงไก่ เป็ด โค สุกร กระบือ

๖.๔ การบริการ

โรงแรม	-	แห่ง
ร้านอาหาร	๒	แห่ง
สถานีขนส่ง	-	แห่ง
ร้านเกมส์	-	แห่ง

๖.๕ การท่องเที่ยว

ในเขต อบต.ยังไม่มีแหล่งท่องเที่ยว แต่ได้ส่งเสริมการท่องเที่ยวให้เกิดขึ้นในหมู่บ้าน เช่น การจัดงานประเพณีต่างๆ การจัดสร้างโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนนเข้าแหล่งท่องเที่ยวป่าชายเลน หมู่ที่ ๖ บ้านคลองรี

๖.๖ อุตสาหกรรม

อบต.ประชาชนไม่มีกิจการอุตสาหกรรมขนาดเล็กและใหญ่

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

การพาณิชย์ ร้านค้า ๕ แห่ง
 กลุ่มอาชีพ มีกลุ่มอาชีพ จำนวน ๒ กลุ่ม
 ๑. กลุ่มผลิตภัณฑ์จากใบจาก
 ๒. กลุ่มผลิตเครื่องแกง

๖.๘ แรงงาน

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรที่มีอายุ ๑๕ - ๖๐ ปี อยู่ในกำลังแรงงาน ร้อยละ ๙๕ เมื่อเทียบกับอัตราส่วนกับจังหวัด ร้อยละ ๗๓.๙๙ ซึ่งสูงกว่ามาก แต่ค่าแรงในพื้นที่ต่ำกว่าระดับจังหวัด โดยเฉพาะแรงงานด้านการเกษตร ประชากรอายุระหว่าง ๒๕ - ๕๐ ปี บางส่วน ไปรับจ้างทำงานนอกพื้นที่ ปัญหาที่พบคือ ประชากรต้องไปทำงานนอกพื้นที่ในเมืองที่มีโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ห้างร้านใหญ่ๆ เพราะในพื้นที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานเยอะ เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นที่อยู่อาศัย ปัญหานี้ยังไม่สามารถแก้ไขได้

๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๗.๑ การนับถือศาสนา

- ผู้ที่นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ ๙๘
 วัด ๒ แห่ง
 สำนักสงฆ์ - แห่ง

๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี

- ประเพณีทำบุญจวบปีจวบเดือน ประมาณเดือน พฤษภาคม
- ประเพณีชักพระ แข่งเรือยาว ประมาณเดือน ตุลาคม

๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนในเขตตำบลบางชนะได้อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ วิธีการทำเครื่องจักสารใช้สำหรับในครัวเรือนจากต้นจาก การเย็บจาก ผลิตภัณฑ์จากลูกจาก และวิธีการจับปลาธรรมชาติ

ภาษาถิ่น ส่วนมากร้อยละ ๙๕ % พูดภาษาใต้

๗.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ประชาชนในเขตตำบลบางชนะได้ผลิตของใช้พื้นเมืองขึ้นใช้ในครัวเรือนและเหลือเอาไว้จำหน่ายบ้าง ได้แก่ จากมุงหลังคา ผลิตภัณฑ์ลูกจาก น้ำส้มจากและเครื่องจักรสานที่ทำจากไม้ไผ่

๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

๘.๑ น้ำ

ที่ใช้ในการอุปโภค-บริโภค เป็นน้ำที่ได้จากน้ำฝน และน้ำดิบจากแม่น้ำตาปี ซึ่งจะต้องนำมาผ่านกระบวนการของระบบประปา สำหรับน้ำใต้ดินมีปริมาณน้อย ไม่สามารถนำขึ้นมาใช้ให้พอเพียงได้ และบางแห่งเค็ม ไม่สามารถใช้ดื่มและอุปโภคได้

๘.๒ ป่าไม้

ในเขต อบต.,เป็นป่าชายเลนเป็นส่วนใหญ่

๘.๓ ภูเขา

ในเขต อบต.ไม่มีภูเขา

๘.๔ ทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในพื้นที่ของ อบต.ส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูก และการประมง ที่อยู่อาศัยร้านค้า สถานประกอบการ ตามลำดับ และมีพื้นที่เพียงเล็กน้อยที่เป็นพื้นที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ก็ได้แก่ ป่าชายเลน น้ำ ต้นไม้ อากาศที่ไม่มีมลพิษ ปัญหาคือ เนื่องจากว่าพื้นที่บางส่วนเป็นดินเค็ม น้ำใต้ดินก็เค็ม หรือไม่ก็เป็นน้ำกร่อย ไม่สามารถที่จะนำน้ำจากใต้ดินมาใช้ในการอุปโภค-บริโภคได้ ต้องอาศัยน้ำดิบจากแหล่งอื่น และน้ำฝน น้ำในการเกษตรก็ต้องรอฤดูฝน มีแหล่งน้ำใช้ในการเกษตรไม่เพียงพอ ปัญหาคือยังไม่สามารถหาแหล่งน้ำสำหรับการเกษตรได้เพิ่มขึ้น เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นของประชาชน เอกชน ปัญหาด้านขยะ มูลฝอยยังไม่มีปัญหา การแก้ไขปัญหา อบต.ได้จัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาให้กับประชาชนและเป็นไปตามความต้องการของประชาชน เช่น โครงการปลูกต้นไม้ในวันสำคัญต่างๆ ในพื้นที่ของตนเองและที่สาธารณะรวมทั้งปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ของเมืองให้ร่มรื่นสวยงาม ให้เป็นเมืองน่าอยู่ เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจของประชาชน ฯลฯ

การวางแผนอัตรากำลังให้เชื่อมโยงยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
วิสัยทัศน์ (Vision)

“ชุมชนเข้มแข็ง ร่วมแรงพัฒนา นำพาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
พิทักษ์สิ่งแวดล้อม น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม ขยายเส้นทางคมนาคมและการจราจร
- ๑.๒ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม ขยายเขตการบริการการประปาส่วนภูมิภาค
- ๑.๓ ขยายเขตระบบจำหน่ายไฟฟ้าครัวเรือนและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ
- ๑.๔ บำรุง รักษา คูคลอง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- ๒.๑ ส่งเสริมด้านสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์
- ๒.๒ ส่งเสริมการดูแลสุขภาพอนามัยและการกีฬา
- ๒.๓ ส่งเสริมสนับสนุนความเข้มแข็งของชุมชนและพัฒนาการเรียนรู้สู่ประชาคม

อาเซียน

- ๒.๔ ส่งเสริมการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนการท่องเที่ยวและการอนุรักษ์

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๓.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน
- ๓.๒ อนุรักษ์ฟื้นฟูสร้างเครือข่าย ใฝ่ระวังทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ

- ๔.๑ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ การลงทุนและพาณิชย์กรรมและส่งเสริมการค้า

ชีวิต ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี

- ๕.๑ ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน
- ๕.๒ ส่งเสริมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ

ทำนุบำรุงศาสนา

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

- ๖.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นและการปกครองในระบอบประชาธิปไตย
- ๖.๒ พัฒนาบุคลากร สถานที่และอุปกรณ์ในการปฏิบัติราชการ

๒.๓ เป้าประสงค์

๑. ปกป้องและเชิดชูสถาบันหลักของชาติ และการยกย่อง เชิดชูเกียรติ ผู้ทำ

คุณประโยชน์ต่อประเทศ

๒. ส่งเสริมการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมของประชาชน
๓. ส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
๔. พัฒนาเส้นทางคมนาคมขนส่งให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

๕. พัฒนาสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ ไฟฟ้าแสงสว่าง การผังเมือง การควบคุมอาคาร และการบริหารจัดการ

๖. ส่งเสริม อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และทำนุบำรุงศาสนา

๗. ส่งเสริมด้านสวัสดิการสังคม สังคมสงเคราะห์ และสาธารณสุข

๘. ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน

๙. การส่งเสริม และพัฒนาอาชีพ การลงทุน และพาณิชย์กรรม

๑๐. ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๑๑. ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ

๑๒. ส่งเสริมการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย สร้างความสมานฉันท์ให้สังคมสงบสุข

๑๓. ส่งเสริม สนับสนุนการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

๑๔. อนุรักษ์ฟื้นฟูสร้างเครือข่ายเฝ้าระวังทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑๕. พัฒนาบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพการบริการ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๒.๔ ตัวชี้วัด

๑. จำนวนถนน ป้ายจราจร ป้ายบอกทาง มีมาตรฐาน มีความปลอดภัย ทั้งถึงร้อยละ ๙๕

๒. จำนวนระบบประปาส่วนภูมิภาคขยายเพิ่มขึ้นอย่างทั่วถึง เพียงพอ ร้อยละ ๙๐

๓. ขยายเขตระบบจำหน่ายกระแสไฟฟ้าครัวเรือนให้มีความปลอดภัยทั่วถึง ร้อยละ ๙๕

๔. ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ ทั่วถึง เพียงพอ ร้อยละ ๗๕

๕. จำนวนคูคลองได้รับการขุดลอก ร้อยละ ๒๕

๖. มีการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ ร้อยละ ๑๐๐

๗. มีการช่วยผู้ด้อยโอกาสและการจัดสวัสดิการชุมชน ร้อยละ ๕๐

๘. จัดกิจกรรมส่งเสริมการดูแลสุขภาพอนามัย การป้องกันโรคและการออกกำลังกาย ร้อยละ ๗๐

๙. จัดกิจกรรมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ร้อยละ ๓๐

๑๐. จัดกิจกรรมส่งเสริมการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ร้อยละ ๒๕

๑๑. จัดกิจกรรมการส่งเสริมการท่องเที่ยว ร้อยละ ๓๐

๑๒. จัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาอาชีพการลงทุนและพาณิชย์ ร้อยละ ๒๕

๑๓. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้การศึกษาได้มาตรฐาน ร้อยละ ๘๐

๑๔. จัดกิจกรรมส่งเสริมศิลปะ จารีตประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น ร้อยละ ๘๐

๑๕. จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ร้อยละ ๖๐

๑๖. จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร เครื่องมือ เครื่องใช้และการบริการประชาชน ร้อยละ ๙๐

๒.๕ ค่าเป้าหมาย

๑. ก่อสร้างถนน ปรับปรุง บุกเบิกถนน อย่างน้อยปีงบประมาณละ ๓ โครงการ, ซ่อมแซมหลุมบ่อถนนอย่างน้อยปีละ ๑ โครงการ และติดตั้งป้ายเตือน ป้ายบอกทาง ป้ายชอย ปีละ ๕ จุด

๒. ขยายระบบประปาส่วนภูมิภาค อย่างน้อยปีละ ๒ โครงการ

๓. ขยายเขตระบบจำหน่ายกระแสไฟฟ้าครัวเรือน อย่างน้อยปีละ ๒ สาย

๔. ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ อย่างน้อยปีละ ๒ สาย

๕. ขุดลอกคู คลอง อย่างน้อยปีละ ๑ สาย

๖. จ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ ปีละ ๑๒ ครั้ง

๗. ส่งเสริมกิจกรรมผู้สูงอายุ กองทุนสวัสดิการชุมชน เยี่ยมบ้านผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้ ช่วยเหลือผู้ประสบภัย สนับสนุนกิจกรรมเด็กและเยาวชน อย่างน้อยกิจกรรมละ ๑ ครั้งต่อปี

๘. สนับสนุนกองทุนหลักประกันสุขภาพ การป้องกันโรคและการออกกำลังกาย อย่างน้อย กิจกรรมละ ๑ ครั้งต่อปี

๙. จัดกิจกรรมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน อย่างน้อย ๑ กิจกรรมต่อปี

๑๐. จัดกิจกรรมส่งเสริมการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย อย่างน้อย ๑ กิจกรรมต่อปี

๑๑. จัดกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยว อย่างน้อย ๑ กิจกรรมต่อปี

๑๒. จัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาอาชีพการลงทุนและพาณิชย์ อย่างน้อย ๑ กิจกรรมต่อปี

๑๓. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้การศึกษาที่มีมาตรฐานตามโครงการที่บรรจุไว้ในแผนพัฒนา

ร้อยละ ๘๐

๑๔. จัดกิจกรรมส่งเสริมศิลปะ จารีตประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น ตามโครงการที่บรรจุไว้ในแผนพัฒนาร้อยละ ๘๐

๑๕. จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ตามโครงการที่บรรจุไว้ในแผนพัฒนาร้อยละ ๖๐

๒.๖ กลยุทธ์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม ขยายเส้นทางคมนาคมและการจราจร

๑.๒ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม ขยายเขตการบริการการประปาส่วนภูมิภาค

๑.๓ ขยายเขตระบบจำหน่ายไฟฟ้าครัวเรือนและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ

๑.๔ บำรุง รักษา คู คลอง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต

๒.๑ ส่งเสริมด้านสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์

๒.๒ ส่งเสริมการดูแลสุขภาพอนามัยและการกีฬา

๒.๓ ส่งเสริมสนับสนุนความเข้มแข็งของชุมชนและพัฒนาระียนรู้สู่ประชาคม

อาเซียน

๒.๔ ส่งเสริมการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนการท่องเที่ยวและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓.๑ ส่งเสริม สนับสนุนการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

๓.๒ อนุรักษ์ฟื้นฟูสร้างเครือข่าย เฝ้าระวังทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ

๔.๑ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ การลงทุน และพาณิชย์กรรม และส่งเสริมการค้าในชีวิต ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี

๕.๑ ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน

๕.๒ ส่งเสริมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น

และทำนุบำรุงศาสนา

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ส่งเสริมการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๖.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นและการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

๖.๒ พัฒนาบุคลากร สถานที่และอุปกรณ์ในการปฏิบัติราชการ

๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑) มุ่งเน้นการบริหารงานพัฒนาโดย “ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน” (หลักธรรมาภิบาลมี ๖ ประการ ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า)

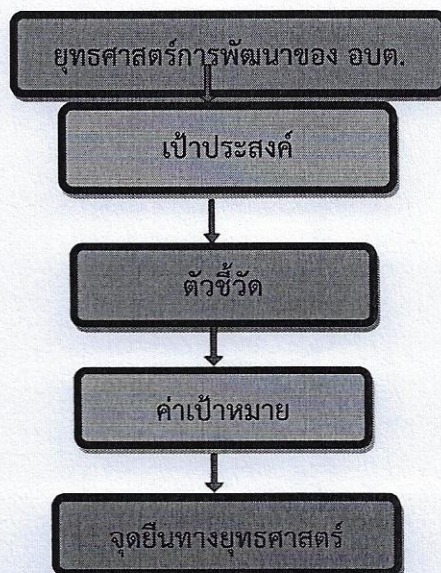
๒) พัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง ประชาชนได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพียงพอและทั่วถึง รองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ

๓) พัฒนาระบบการศึกษา และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป

๔) พัฒนาสิ่งแวดล้อมให้มีความน่าอยู่อย่างยั่งยืน

๕) น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับปรุงประยุกต์

๒.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม



ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ถิ่นของ อบต.ได้ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑) จุดแข็ง (S : Strength)

➤ ประชาชน ผู้นำชุมชน มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับทางราชการในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

➤ ชุมชนเข้มแข็งได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วน

➤ มีเส้นทางสัญจรเป็นไปด้วยความสะดวก

➤ ประชาชนยังยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

➤ มีตลาดสดของเอกชน ๑ แห่ง

➤ ประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ ปาล์มน้ำมัน มะพร้าว ประมง เลี้ยงสัตว์ ฯลฯ

➤ มีโรงเรียนสังกัด สพฐ. ๑ โรงเรียน สอนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาถึงระดับประถมศึกษา

➤ มีการประสานความร่วมมือระหว่างอบต.กับส่วนราชการในพื้นที่

➤ มีความสงบไม่ค่อยจะมีปัญหา ด้านความปลอดภัยและด้านมลพิษ

➤ มีการจัดตั้งชุมชน ๕ หมู่บ้าน ในเขต อบต.ตำบลบางชนะ ประกอบด้วยตัวแทนของประชาชนในชุมชนเป็นคณะกรรมการ ชุมชนละ ๑๐ คน

➤ ผู้นำชุมชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น

➤ มีระบบประปาเพิ่มขึ้นทำให้มีน้ำใช้อุปโภคบริโภคตลอดทั้งปี

➤ อบต.บางชนะ มีศักยภาพเพียงพอที่รองรับการบริการสาธารณะและแก้ไข ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

➤ มีประเพณีชักพระประเพณีที่โดดเด่นของชุมชนและเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย

➤ มีวัด ๒ แห่ง

➤ อบต.มีระบบเสียงตามสายประชาสัมพันธ์ ให้ประชาชนได้รับทราบข้อมูล

ข่าวสาร

➤ มีการให้บริการด้านการสื่อสารของบริษัททีโอที แคทเทเลคอม และมีสัญญาณโทรศัพท์ไร้สายของ ของเอกชนหลายบริษัท

➤ มีกองทุนในหมู่บ้าน เช่น การออมเงินสัจจะ ฯลฯ

➤ มีกลุ่มอาชีพแม่บ้าน กลุ่มปุ๋ยชีวภาพ กองทุนเงินสาธารณสุขมูลฐานชุมชน

๒) จุดอ่อน (W : Weakness)

☛ คนในวัยทำงาน คนหนุ่มสาวอพยพไปทำงานทำในเมืองและต่างประเทศ

☛ ราษฎรยากจน ส่วนใหญ่ประชาชนประกอบอาชีพทางการเกษตรเพียงอย่างเดียวทำให้ขาดรายได้

☛ ประชาชนไม่สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปแบบของกลุ่มอาชีพอย่างเข้มแข็ง

☛ ขาดสถานศึกษาระดับฝึกออาชีพ ขาดแหล่งงานรองรับแรงงานว่างงานนอก

ฤดูกาล

- ☛ ไม่มีสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ ไม่มีโรงงานในพื้นที่
- ☛ อบต.บางชนะ ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน เช่น ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ฯลฯ ประกอบกับเครื่องมือไม่เพียงพอ เนื่องจากงบประมาณจำกัด
- ☛ ไม่มีตลาดสดที่ดำเนินการโดย อบต.
- ☛ แหล่งเงินทุนต่างๆ เช่น ธนาคารพาณิชย์ มีน้อยประชาชนไม่ได้รับความสะดวกในการติดต่อ
- ☛ ที่ดินมีราคาสูงถ้าจะพัฒนาในด้านการเกษตรและภาคอุตสาหกรรมต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก

๓) โอกาส (O : Opportunity)

- ☛ จังหวัดสุราษฎร์ธานี สามารถสนับสนุนงบประมาณให้ อบต.บางชนะ ที่มีแผนงาน/โครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด
- ☛ มีเส้นทางคมนาคมสะดวก สามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ
- ☛ ได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐเป็นอย่างดี การปฏิรูป ระบบราชการทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
- ☛ รัฐบาลมีนโยบายให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- ☛ ได้รับงบประมาณจากส่วนกลางเพิ่มขึ้นเพื่อให้เพียงพอในการบริหารจัดการท้องถิ่น

๔) ข้อจำกัด (T : Threat)

- ◇ ปัจจุบัน อบต.บางชนะ เป็น อบต.ขนาดกลาง มีงบประมาณจำกัดเมื่อเทียบกับภารกิจหน้าที่ต่างๆ ตามกฎหมายที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ อบต.ตามกฎหมายอื่น ตามภารกิจถ่ายโอนฯ ตามนโยบายท้องถิ่น นโยบายจังหวัดและนโยบายรัฐบาล
- ◇ งบประมาณที่ได้รับจากส่วนกลาง ไม่เพียงพอในการบริหารงาน
- ◇ กฎหมายและระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน
- ◇ การถ่ายโอนฯ - ๓๓ - เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้าไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้
- ◇ การพัฒนาบางด้านต้องเป็นไปตามกฎหมาย จึงไม่สามารถดำเนินการแก้ปัญหาได้ ต้องอาศัยความเสียสละของชุมชนเท่านั้น ซึ่งบางครั้งก็ทำได้ยากมาก

การสรุปสถานการณ์พัฒนา (การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

อบต.บางชนะ ได้ดำเนินการวิเคราะห์สถานการณ์และศักยภาพ เพื่อชี้ให้เห็นถึงศักยภาพ ปัญหาและความต้องการของประชาชน โดย อบต.ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

(๑) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

➤ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สามารถจำแนกได้ดังนี้

๑) มีเส้นทางคมนาคมในพื้นที่ อบต.ที่เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็กร้อยละ ๘๐ เป้าหมายคือต้องการให้ได้มากกว่านี้หรือร้อยละ ๑๐๐ โดยผู้บริหารมีนโยบายที่จะดำเนินการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กทุกสาย ปัญหาคือ อบต.ไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากพื้นที่ยังไม่เป็นที่สาธารณะ จะดำเนินการได้ก็ต่อเมื่อต้องเป็นที่สาธารณะ การแก้ปัญหาคือ ประสานความร่วมมือกันในหลายๆ ฝ่าย เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ และวิธีการที่จะดำเนินการแก้ไขอย่างไร ทั้งนี้ อบต.ก็ได้ตั้งงบประมาณในส่วนนี้ไว้แล้ว และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผลเพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหาให้กับชุมชน

๒) การขยายเขตไฟฟ้า ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ ปัญหาคือไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากพื้นที่ที่มีความต้องการให้ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างนั้นยังไม่เป็นที่สาธารณะ อบต.จึงไม่สามารถดำเนินการได้เช่นเดียวกับถนน การแก้ปัญหาคือ ประสานความร่วมมือกันในหลายๆ ฝ่าย เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ และวิธีการที่จะดำเนินการแก้ไขอย่างไร ทั้งนี้ อบต.ก็ได้ตั้งงบประมาณในส่วนนี้ไว้แล้ว และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผลเพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหาให้กับชุมชน

(๒) การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรส่วนใหญ่ทำการเกษตร ร้อยละ ๘๐ เช่น มะพร้าว ปาล์ม น้ำมัน ผัก ประมง เลี้ยงสัตว์ ตามลำดับ รายได้ส่วนมากมาจากการทำการเกษตร และประมง มีรายได้จากสัตว์เลี้ยงไม่มาก คนอายุ ๑๕ - ๖๐ ปีมีอาชีพและรายได้ และที่ไม่รายได้มี ๑๖ คน ผู้สูงอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป ร้อยละ ๘๐ มีอาชีพและมีรายได้ ถ้าเปรียบเทียบอัตราการว่างงานทั้งจังหวัด ร้อยละ ๐.๘๗ ถือว่าอัตราการว่างงานของประชากรในเขต อบต.มีอัตราที่ต่ำกว่ามาก ประชากรบางส่วนมีรายได้จากการรับจ้างทั้งในพื้นที่และนอกพื้นที่ ในเขต อบต.บางหมู่บ้านส่วนมากมีอาชีพค้าขาย มีห้างร้าน ร้านค้า ทำให้มีรายได้มากจากการค้าขาย ซึ่งภาวะเศรษฐกิจของ อบต.จึงไม่เท่ากัน แต่ปัญหาก็คือ รายได้เฉลี่ยต่ำกว่าคนละ ๓๐,๐๐๐ บาทต่อปีร้อยละ ๗๕ ไม่มีการเก็บออม สาเหตุเป็นเพราะว่าราคาผลผลิตทางการเกษตรต่ำ ค่าครองชีพสูง มีเงินแต่ซื้อของได้น้อยลง ประชากรมีพื้นที่ในการทางเกษตรบางส่วนในที่มีน้ำท่วมเป็นประจำ บางพื้นที่ภาวะฝนทิ้งช่วง มีพื้นที่ในการทำการเกษตรน้อย การขยายตัวของประชากรเพิ่มขึ้นมาก เริ่มเกิดเป็นชุมชนแออัดและส่งผลกระทบต่อสุขภาพแวดล้อม เช่น ปริมาณการปล่อยน้ำเสียจากครัวเรือนลงสู่แม่น้ำลำคลองมีมากขึ้น เกิดปัญหาการร้องเรียนมายัง อบต. การแก้ปัญหาคือ อบต.ก็ได้ลงพื้นที่แก้ไขปัญหาในทุกครั้ง และทำให้ประชากรมีรายได้เพิ่มขึ้น อีกทั้ง อบต. ได้แก้ไขปัญหาโดยจัดโครงการส่งเสริมอาชีพ

เพื่อให้ชุมชนมีรายได้เสริมจากการประกอบอาชีพเกษตรกรรม อดหนุนกลุ่มอาชีพในชุมชน แต่การพัฒนา ด้านนี้ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์เท่าที่ควร เนื่องจากกลุ่มอาชีพต่างๆ ยังขาดความรู้ด้านการบริหารจัดการและความรู้ด้านการตลาด

(๓) การวิเคราะห์ศักยภาพด้านสังคม

➤ ด้านแรงงาน

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรที่มีอายุ ๑๕ - ๖๐ ปี อยู่ในกำลังแรงงาน ร้อยละ ๙๕ เมื่อเทียบกับอัตราส่วนกับจังหวัด ร้อยละ ๗๓.๙๙ ซึ่งสูงกว่ามาก แต่ค่าแรงในพื้นที่ต่ำกว่าระดับจังหวัด โดยเฉพาะแรงงานด้านการเกษตร ประชากรอายุระหว่าง ๒๕ - ๕๐ ปี บางส่วนไปรับจ้างทำงานนอกพื้นที่ ปัญหาที่พบคือ ประชากรต้องไปทำงานนอกพื้นที่ในเมืองที่มีโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ห้างร้านใหญ่ๆ เพราะในพื้นที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานเยอะ เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นที่อยู่อาศัย ปัญหานี้ยังไม่สามารถแก้ไขได้

➤ ด้านสุขภาพและสาธารณสุข

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชาชนส่วนมากมีสุขภาพที่ดี มีการคัดกรองสุขภาพให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยง โรคที่มักเกิดแก่ประชากรในชุมชน เช่นกัน ได้แก่ โรคความดัน เบาหวาน โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก มือ-ปาก-เท้าในเด็ก และโรคอื่นๆ อีกมาก มีสถิติเข้ารับการรักษาพยาบาล ปัญหาคือประชาชนบางรายไม่ยอมไปคัดกรองหรือตรวจสุขภาพประจำปี การแก้ไขปัญหา คือ อบต.และหน่วยงานสาธารณสุข โรงพยาบาล ได้จัดกิจกรรมร่วมมือกันรณรงค์ให้ชุมชนเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ซึ่งก็ได้ผลในระดับหนึ่ง ประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี แต่ต้องเป็นการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี สำหรับเด็กแรกเกิด - ๖ ปี ผู้ปกครองสามารถเลี้ยงดูตรงตามเกณฑ์มาตรฐาน มีเพียง ๑ ราย เท่านั้น ที่ไม่ตรงตามเกณฑ์มาตรฐาน จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน บางครัวเรือนไม่ได้กินอาหารที่ถูกสุขลักษณะ การใช้ยาเพื่อบำบัดอาการเจ็บป่วยที่ไม่เหมาะสม การออกกำลังกายยังไม่สม่ำเสมอ และประชากรส่วนมากไม่ได้รับการตรวจสุขภาพ ปัญหาเหล่านี้ อบต.พยายามอย่างยิ่งที่จะแก้ไข โดยร่วมมือกับโรงพยาบาล สาธารณสุข จัดกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหา

(๔) การวิเคราะห์ศักยภาพด้านการศึกษา

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรอายุ ๑๕ - ๖๐ ปีเต็ม ร้อยละ ๙๙ อ่าน เขียนภาษาไทยและคิดเลขอย่างง่ายได้ เด็กอายุ ๖ - ๑๔ ปี ร้อยละ ๑๐๐ ได้รับการศึกษาภาคบังคับ ๙ ปี ได้เรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔ หรือเทียบเท่า และที่ไม่ได้เรียนต่อมีงานทำ ร้อยละ ๙๙ ด้านการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ปัญหาคือ ยังไม่สามารถที่จะแข่งขันกับเมืองใหญ่ๆ ได้ การแก้ปัญหาของ อบต. ได้จัดกิจกรรมให้กับเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การสนับสนุนอาหารเสริมนม อาหารกลางวัน ในหับทางโรงเรียนในเขตพื้นที่ และร่วมกันจัดกิจกรรมต่างๆ กับทางโรงเรียน

(๕) การวิเคราะห์ศักยภาพด้านผังเมือง

อบต. มีการก่อสร้างถนนคอนกรีตให้ครอบคลุมทั่วถึงทุกหมู่บ้าน เพื่อความสะดวกในการคมนาคมสัญจรของราษฎรในตำบล และได้ติดตั้งไฟสาธารณะส่องสว่างริมถนนในเขตพื้นที่ตำบล บางขณะ รักษาสถานที่ที่มีคุณค่าทางศิลปวัฒนธรรมประวัติศาสตร์และโบราณคดี

(๖) การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเทคโนโลยี

มีการขยายโครงข่ายอินเทอร์เน็ตประชารัฐ ติดตั้ง ณ ศาลาเอนกประสงค์ของหมู่บ้าน เพื่อลดความเหลื่อมล้ำของประชาชนให้เข้าถึงอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เพื่อสร้างโอกาสให้ประชาชนได้เข้าถึงบริการต่างๆ ของรัฐอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม และเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจในการสร้างอาชีพ สร้างรายได้ การศึกษา การสาธารณสุข การเกษตร การค้าขายออนไลน์

(๗) การวิเคราะห์ศักยภาพด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ในพื้นที่ของ อบต.ส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูก ที่อยู่อาศัย ร้านค้า สถานประกอบการ ตามลำดับ และมีพื้นที่เพียงเล็กน้อยที่เป็นพื้นที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ก็ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ อากาศที่ไม่มีมลพิษ ปัญหาคือ เนื่องจากว่าพื้นที่บางส่วนเป็นดินเค็ม น้ำใต้ดินก็เค็มหรือไม่ก็เป็นน้ำกร่อย ไม่สามารถที่จะนำน้ำจากใต้ดินมาใช้ในการอุปโภค-บริโภคได้ได้ ต้องอาศัยน้ำดิบจากแหล่งอื่น และน้ำฝน น้ำในการเกษตรก็ต้องรอดูฝน มีแหล่งน้ำใช้ในการเกษตรไม่เพียงพอ ปัญหาคือยังไม่สามารถหาแหล่งน้ำสำหรับการเกษตรได้เพิ่มขึ้น เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นของประชาชน เอกชน ปัญหาด้านขยะ เมื่อชุมชนแออัดขยะก็มากขึ้น การแก้ไขปัญหา อบต.ได้จัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาให้กับประชาชนและเป็นไปตามความต้องการของประชาชน เช่น โครงการจัดหาถังขยะรองรับขยะให้ครอบคลุมทั้งพื้นที่ โครงการปลูกต้นไม้ในวันสำคัญต่างๆ ในพื้นที่ของตนเองและที่สาธารณะรวมทั้งปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ของเมืองให้ร่มรื่น สวยงาม ให้เป็นเมืองน่าอยู่ เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจของประชาชน แหล่งท่องเที่ยว ฯลฯ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ดังนี้

๕.๑ ภารกิจและอำนาจหน้าที่

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 มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๑.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (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 (๗))

๕.๑.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

๕.๑.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

๕.๑.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขณะได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

๕.๒ การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขณะ

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๑.ระบบการบริหาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ - การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงาน - การบริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาล - มีการแบ่งงาน/มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ <p>๒.ระบบข้อมูล</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดเก็บข้อมูลในการดำเนินการ <p>๓.อัตรากำลัง (พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้าง)</p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ - ได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง - มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้าง <p>๔.การเงิน/งบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การบริหารงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 	<p>๑.ระบบการบริหาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - กฎหมายข้อบังคับต่าง ๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา ทำให้ตามไม่ทัน ขาดความชัดเจนในการดำเนินงาน - พื้นที่รับผิดชอบมาก ไม่สามารถบริการการพัฒนาได้ทั้งถึง - ปริมาณงานมีมาก บุคลากรมีน้อย มีผลทำให้ผลงานไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร - ประชาชนบางส่วนยังขาดการมีส่วนร่วม <p>๒.ระบบข้อมูล</p> <ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีความรู้ความชำนาญในการจัดเก็บข้อมูล <p>๓.อัตรากำลัง (พนักงาน/ลูกจ้าง)</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีบุคลากรไม่เพียงพอ <p>๔.การเงิน/งบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาในการขยายตัวจากชนบทเป็นเมือง

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๕. ศักยภาพของชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีกลุ่มต่าง ๆ ในหมู่บ้าน เช่น กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มอาชีพ <p>๖. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีแหล่งน้ำธรรมชาติที่สามารถใช้ประโยชน์ในการเกษตร - มีทรัพยากรธรรมชาติที่เอื้อต่อการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว 	<p>๕. ศักยภาพของชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - สถานที่และอาคารที่ทำการคับแคบไม่เพียงพอ - มีกลุ่ม ไม่ทุกหมู่บ้าน สมาชิกน้อย <p>๖. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ขาดจิตสำนึกในการรับผิดชอบร่วมกัน ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๓ ผลการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ (SWOT ANALYSIS)

<p>จุดแข็ง (Strengths)</p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรมีความรู้ความสามารถและศักยภาพในการทำงาน - มีสถาบันการศึกษาตั้งแต่ระดับประถมศึกษา จนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย - มีทรัพยากรป่าชายเลนมีความอุดมสมบูรณ์ - มีทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่เป็นแหล่งท่องเที่ยว ได้แก่ ป่าชายเลน ฟาร์มเลี้ยงหอย - มีความหลากหลายของสภาพพื้นที่ อันเหมาะทั้งการทำเกษตรและการประมง - มีความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรสัตว์น้ำ ไม่ว่าจะเป็นสัตว์น้ำจืดหรือสัตว์น้ำเค็ม - ประชาชนมีการยึดถือขนบธรรมเนียมและประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น 	<p>จุดอ่อน (Weakness)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งบประมาณจำกัด - เครื่องและอุปกรณ์ในการทำงานไม่เพียงพอ - ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมถูกทำลาย - ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาน้อย - ฐานข้อมูลไม่เป็นปัจจุบันไม่มีความพร้อมในการใช้ปฏิบัติงาน
<p>โอกาส (Opportunities)</p> <ul style="list-style-type: none"> - นโยบายและการส่งเสริมของรัฐบาล - นโยบายการส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง - ระบบการสื่อสารสะดวกรวดเร็ว - การส่งเสริมและสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ 	<p>อุปสรรค (Threats)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความไม่มีเสถียรภาพของรัฐบาล - ปัญหาภัยการก่อการร้าย - การแพร่ระบาดของยาเสพติด - ราคาน้ำมันสูงขึ้น - ปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง - เศรษฐกิจโลกมีการชะลอตัว

จุดแข็ง (Strengths) องค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะเป็นองค์กรขนาดเล็กที่มีความคล่องตัวในการทำงาน มีการวางแผนที่ชัดเจน มีบุคลากรที่เอาใจใส่ต่อการทำงาน ทำงานอย่างมีระเบียบ กฎหมายที่ชัดเจน มีการเตรียมบุคลากรในการทำหน้าที่ต่าง ๆ ในองค์กร มีเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการให้บริการประชาชน

จุดอ่อน (Weakness) องค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณที่ล่าช้าต่อการทำงาน ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทางราชการส่วนกลางมาล่าช้า และขาดสายงาน

โอกาส (Opportunities) องค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ มีระบบการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วทันสมัย มีนโยบายสนับสนุนจากหน่วยงานรัฐที่ชัดเจน และประชาชนในชุมชนมีวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันฉันท์เครือญาติ

อุปสรรค (Threats) นโยบายทางการเมืองมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้มีอุปสรรคในการทำงาน นโยบายบางเรื่องไม่มีความชัดเจน และไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

การวิเคราะห์ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

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

มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๗) คู่ມครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือ

บุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

๖.๑.๒ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ทั้งนี้ ได้วิเคราะห์ภารกิจที่สอดคล้องตามมาตรา ๖๖ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ

(๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๓))

(๗) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))

(๘) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))

(๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))

(๑๐) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))

๖.๒ การกิจกรรม

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) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๑๒) การท่องเที่ยว
- (๑๓) การผังเมือง

๖.๒.๒ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ทั้งนี้ ได้วิเคราะห์ภารกิจที่สอดคล้องตามมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖

ซึ่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ ได้มีการวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในกลุ่มหรือขนาดเดียวกันในพื้นที่ใกล้เคียงกันกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ เพื่อมิให้เกิดภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลสูงเกินความจำเป็น ผลการเปรียบเทียบมีดังนี้

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ประเภท	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	ภาวะค่าใช้จ่าย ๒๕๖๓ (%)	อัตรากำลังตามกรอบ / คนครอง			
				พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
อบต.บางชนะ	สามัญ	๒๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๓๐.๗๓	๑๒/๙	๓/๓	๒/๒	๑๗/๑๔
อบต.บางไทร	สามัญ	๒๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๒๘.๖๗	๑๖/๑๑	๕/๔	๗/๕	๒๘/๒๐
อบต.คลองน้อย	สามัญ	๒๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๓๐.๕๒	๑๗/๑๗	๖/๖	๒/๒	๒๕/๒๕
อบต.บางไผ่	สามัญ	๒๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๓๐.๔๑	๑๓/๑๑	๒/๒	๑/๑	๑๗/๑๕

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๑๒ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวนอัตรา	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	
๓	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๓	
๔	กองคลัง	๔	
๕	กองช่าง	๓	
รวม		๑๒	

๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวนทั้งสิ้น ๓ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวนอัตรา	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๓	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๓ อัตรา
๒	กองคลัง	๐	
๓	กองช่าง	๐	
รวม		๓	

๓. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น ๒ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๐	
๒	กองคลัง	๐	
๓	กองช่าง	๒	
รวม		๒	

แผนอัตรากำลึง ๓ ปี (ปีงบประมาณประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) มีทิศทางการกำหนดและปรับอัตรากำลึง ๓ กรณี ดังนี้

๑. อัตรากำลึงคงที่/คงเดิม จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลึงพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ยังมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จำนวน ๓๖ อัตรา ดังนี้

- (๑) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๒ อัตรา
- (๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา
- (๔) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

๒. อัตรากำลึงเพิ่ม/กำหนดเพิ่มใหม่ ไม่มี

๓. อัตรากำลึงลด/ยุบเลิกตำแหน่ง ไม่มี

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง

ตามท้องที่การบริหารส่วนตำบลบางขณะได้กำหนดจัดโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขณะ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขณะ ซึ่งมีการกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องของประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ทั้งนี้ การกำหนดการจัดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขณะ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) และมีโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขณะ โดยมีกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๓ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานบริหารทั่วไป
- (๓) งานนโยบายและแผน
- (๗) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

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

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

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้างงานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมและเครื่องกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ ฝ่ายหลัก ดังนี้

(๑) ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลั้งเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลั้งใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</p>	<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า ว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ในแต่ละส่วนราชการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑.นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
๓.นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๖.ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗.ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘.ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
๘.นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐.นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๒.เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานส่วนตำบล								
๑๓.นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๕.นายช่างโยธาปง./ชง./ อาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๖. คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวมทั้งหมด	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	-	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
๔	กองคลัง	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๕	กองช่าง	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
	รวม	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	-	-	-	

๘. การระงับการจ่ายเกี่ยวกับอัตราเงินเฟ้อ ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทนอื่น

๘.๒ การระงับการจ่ายเกี่ยวกับอัตราเงินเฟ้อ ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทนอื่น (รวม)

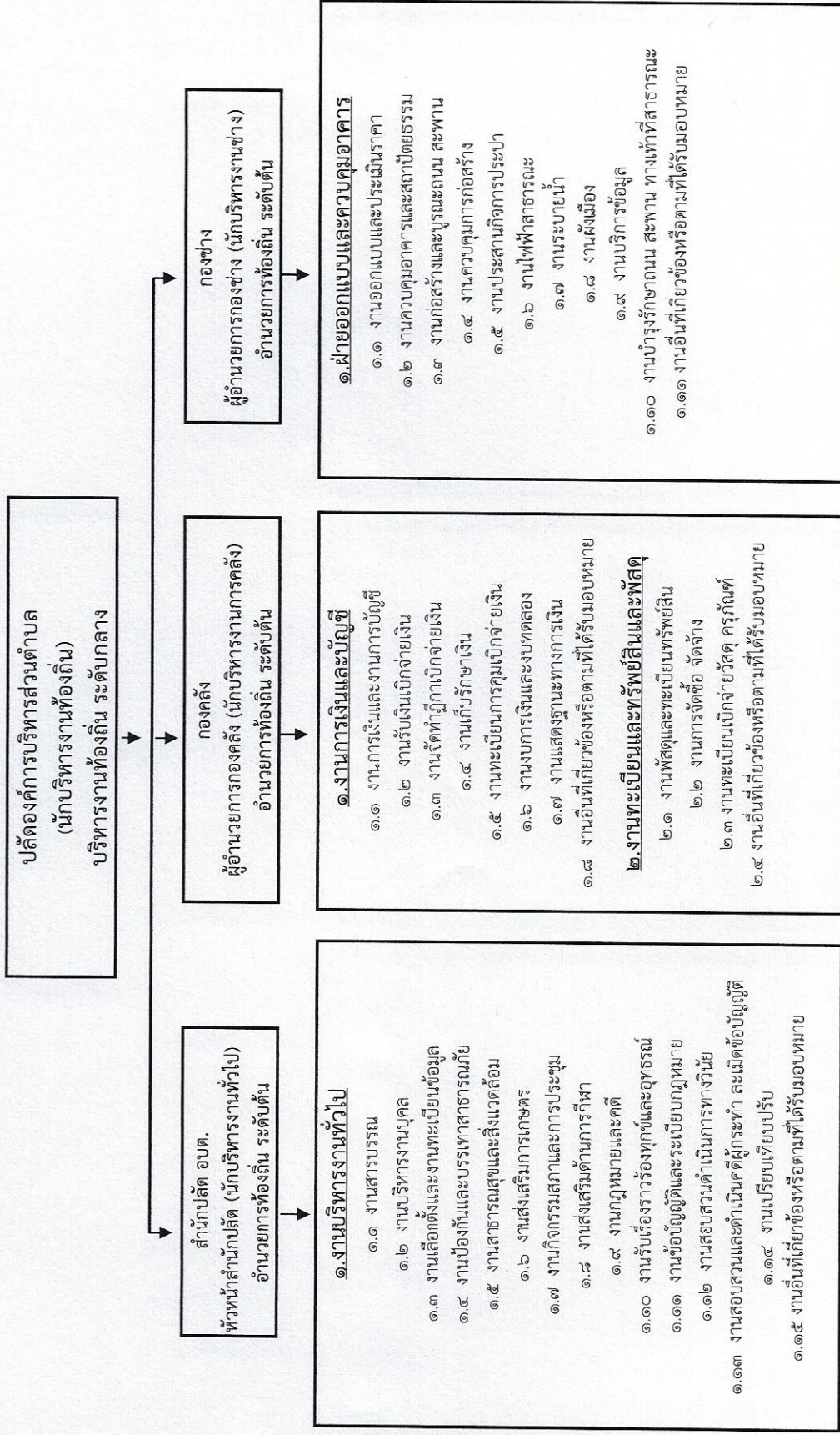
ที่	ชื่อ - สกุล/ สายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	เงินเดือน (อ.ม.ย. บ๓) (เงินประจำตำแหน่ง/ ค่าตอบแทน)	จำนวน ทั้งหมด (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแห่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในวง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) / ลด (-)			การระงับการจ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ					
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖						
๑	พ.จ.ต.วารินทร์ รักสวัสดิ์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๑,๓๘๐ ๔๗,๓๘๐ ๑๔,๐๐๐	๑	๑	๗๓๖,๕๖๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๗๓๖,๐๔๐		๗๓๖,๐๔๐		
๒	ว่าง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๖,๙๙๕ ๓๓,๔๙๕ ๓,๕๐๐	๑	๑	๔๔๓,๙๔๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๔๔๓,๐๐๐		๔๔๓,๐๐๐		ว่างเดิม
	สิ้นปีบัญชี ๒๕๖๓ (๑๑)																							
	พนักงานส่วนตำบล																							
๓	นางพิไลวรรณ เพชรรักษ์ หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๖,๕๐๐ ๓๓,๐๐๐ ๓,๕๐๐	๑	๑	๔๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๔๓๘,๐๐๐		๔๓๘,๐๐๐		๔๓๘,๐๐๐
	งานนโยบายและแผน																							
๔	นางศิริรัตน์ พันธจิรา นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๖,๔๕๐	๑	๑	๓๘๘,๔๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๘๘,๔๐๐		๓๘๘,๔๐๐		๓๘๘,๔๐๐
	งานบริหารทั่วไป																							
๕	นางสาวพัชราภรณ์ ไชยสอาด เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๒,๙๗๐	๑	๑	๑๕๕,๖๔๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๕๕,๖๔๐		๑๕๕,๖๔๐		๑๕๕,๖๔๐

ที่	ชื่อ - สกุล/ สายงาน	ระดับ ตำแหน่ง (เงินเดือน (๑เม.ย. ๖๗ ตำแหน่ง (เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทน)	จำนวน (อัตรา	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในวง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) / ลด (-)		ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)																	
๖	นางฉันทวรรณ โอทอง ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	- ๑๙,๖๕๐	๑	๑	๒๓๕,๘๐๐	๑	๑	-	-	๙,๕๘๐	๙,๘๔๐	๙,๘๔๐	๑๐,๓๒๐	๒๕๕,๒๘๐	๒๕๕,๑๒๐	๒๕๕,๔๕๐		
๗	นางอรุณี ทองทรัพย์ ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	- ๑๘,๕๕๐	๑	๑	๒๒๒,๖๐๐	๑	๑	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๒๓๓,๖๐๐	๒๔๐,๙๖๐	๒๔๐,๖๘๐		
๘	นางสาวกัญญาพร โอทอง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	- ๑๖,๙๘๐	๑	๑	๒๐๓,๗๖๐	๑	๑	-	-	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๑๑,๙๒๐	๒๒๐,๔๔๐	๒๒๙,๓๒๐		
	กองคลัง (๐๔)																	
	พนักงานส่วนตำบล																	
๙	นางนิลรีนา วงษ์ยัต ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๕๓,๓๓๐ ๓๙,๖๓๐ ๓,๕๐๐	๑	๑	๕๑๗,๕๖๐	๑	๑	-	-	๑๕,๒๕๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๑๙๐	๑๖,๕๕๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๖๔,๙๖๐		
	งานการเงิน																	
๑๐	นางสาวเสาวณี พิมพ์ศรี นักวิชาการเงินและบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้อื่น	๒๗,๔๘๐	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	๑	๑	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๓๐๐	๓๕๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๕๘๐		
๑๑	ว่าง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒๔,๘๒๕	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๘๐๐	๙,๘๘๐	๑๐,๓๖๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๑,๓๕๐	๓๑๗,๐๖๐		ว่างเต็ม
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ																	
๑๒	นายพันธศักดิ์ ทรัพย์สิน เจ้าพนักงานพัสดุ	๑๑,๕๑๐	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๑	๑	-	-	๕,๕๐๐	๖,๑๒๐	๖,๕๐๐	๖,๐๐๐	๑๓๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๙,๖๘๐		

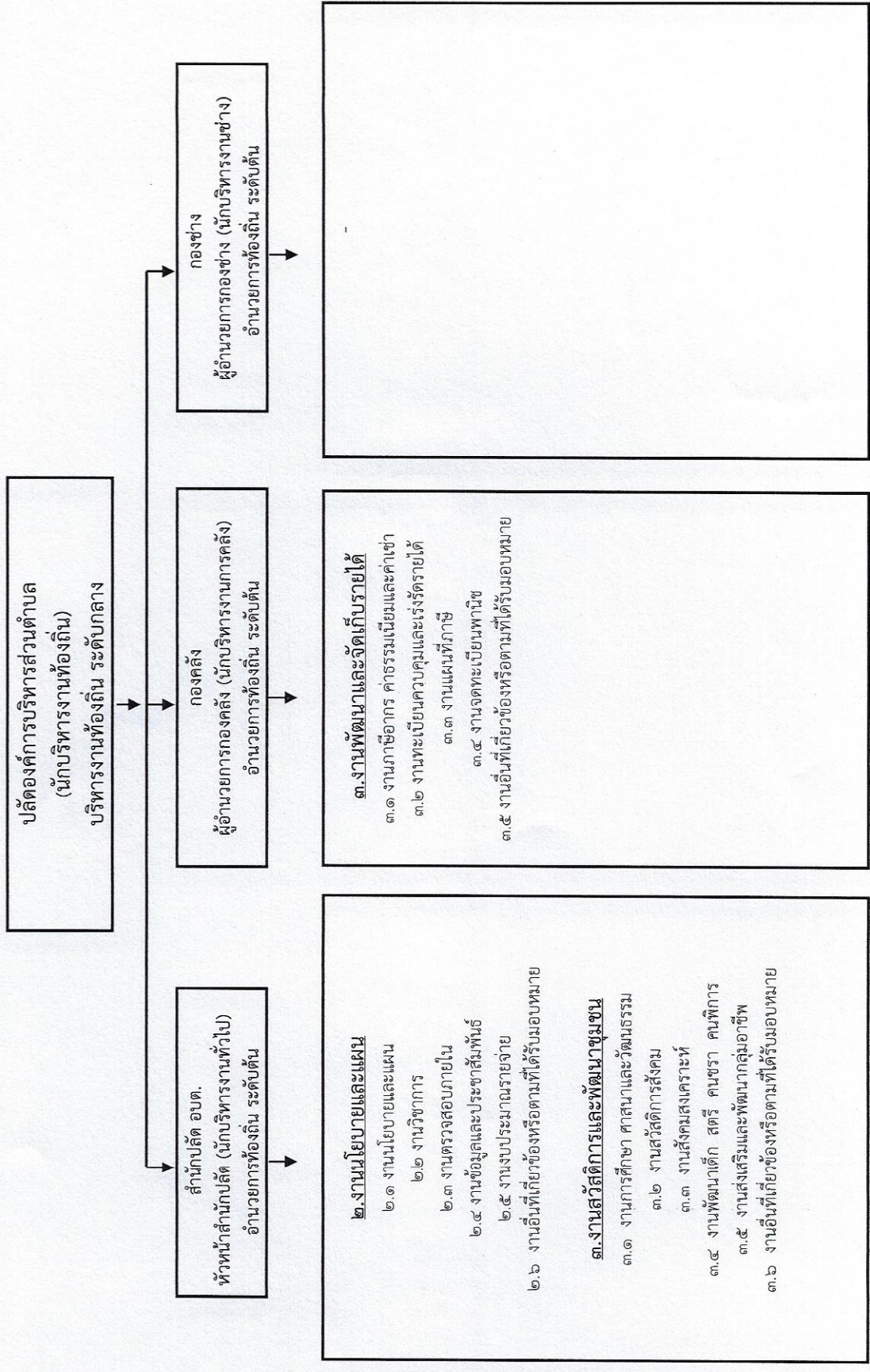
ที่	ชื่อ - สกุล/ สายงาน	ระดับ ตำแหน่ง (เงินประจำตำแหน่ง)	เงินเดือน (๑เม.ย. ๖๓ ค่าตอบแทน)	จำนวน (อัตรา ทั้งหมด)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแถม			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	ที่คาดว่าจะต้องใช้งบในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	เพิ่ม (+) / ลด (-)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔		๒๕๖๕
	กองช่าง (๑๕)																			
	พนักงานส่วนตำบล																			
๑๓	ส.อ.วิศิษฐ์ เพชรวิทย์ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๘,๘๗๐ ๒๕,๔๓๐ ๓,๕๐๐	๑	๑	๓๔๗,๖๔๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๒๐	๑๒,๖๖๐	๓๕๙,๕๒๐	๓๗๑,๗๖๐	๓๘๔,๗๒๐		
๑๔	ว่าง หัวหน้าฝ่ายออกแบบและอาคาร (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๔,๓๐๐ ๓๒,๘๐๐ ๑,๕๐๐	๑	๑	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม	
	งานก่อสร้าง																			
๑๕	นายสมชาย กิตติพรณราย นายช่างโยธา	อาวุโส	๓๓,๐๐๐	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๙๖๐		
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๖	นายเดชมรงค์ แก้วมีตรี คนงานทั่วไป		๙,๐๐๐	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๑๗	นางสาวกสิกรรณ์ คงหวัง คนงานทั่วไป		๙,๐๐๐	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
(๔)	รวม		๔๕๖,๖๙๐	๑๗	๑๗	๕,๘๘๐,๒๘๐	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	-	๑๗๖,๔๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๒,๑๖๐	๕,๘๓๖,๖๘๐	๕,๙๖๖,๖๘๐	๖,๐๗๘,๘๔๐		
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ร้อยละ ๑๕		๖๘,๕๐๔													๘๘๘,๕๐๖	๘๗๕,๕๐๖	๘๖๒,๘๒๖		
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น		๕๒๕,๑๙๔													๖,๕๐๕,๑๘๖	๖,๘๔๒,๑๘๖	๖,๙๔๑,๖๖๖		
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๘,๖๕๕	๒๘,๖๕๕	๒๘,๖๕๕	งบประมาณ	
						๒๒,๐๐๐,๐๐๐										๒๓,๕๒๐,๐๐๐	๒๔,๖๕๐,๐๐๐	๒๕,๖๕๐,๐๐๐	เพิ่มขึ้น ๕%	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

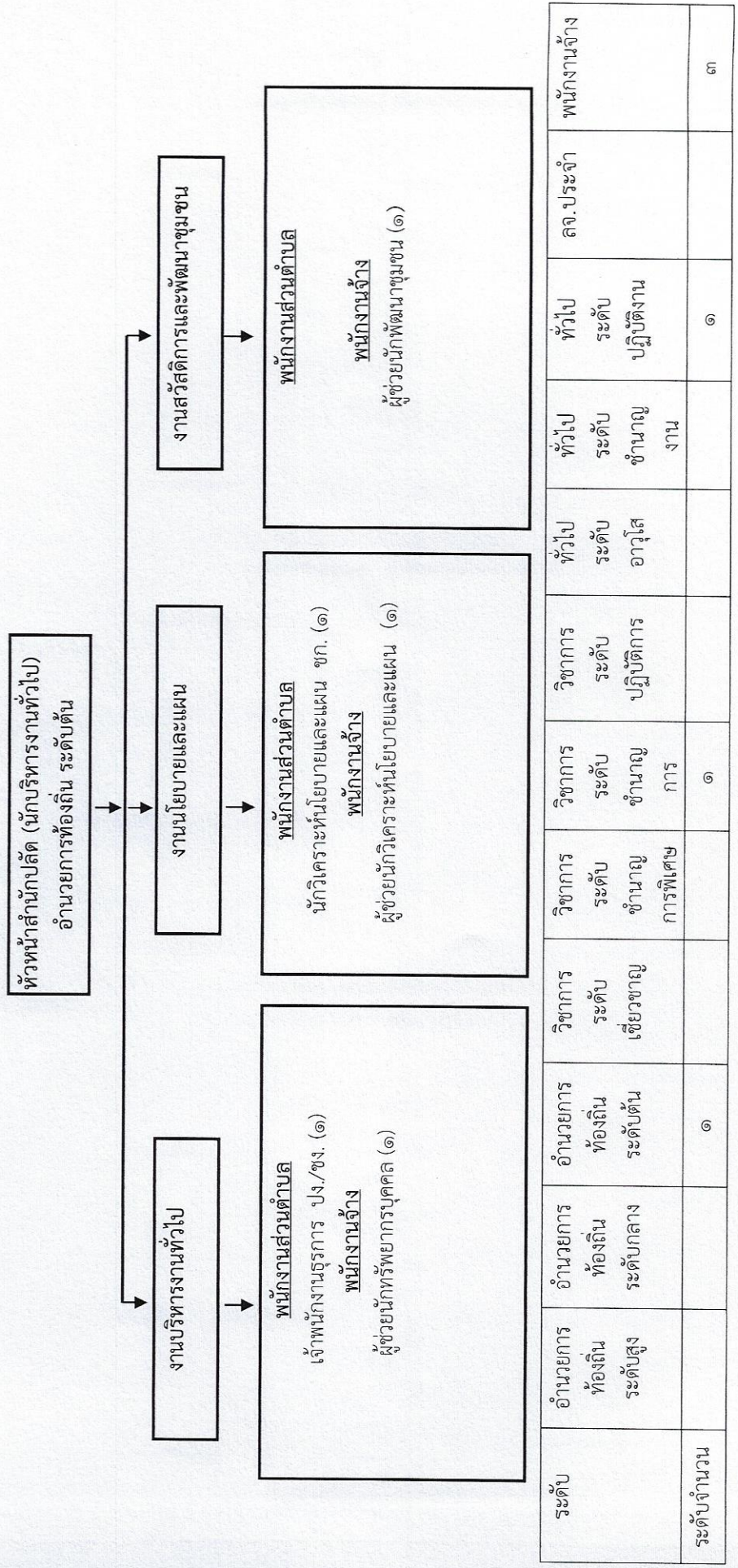
โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบางขนะ



โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ (ต่อ)

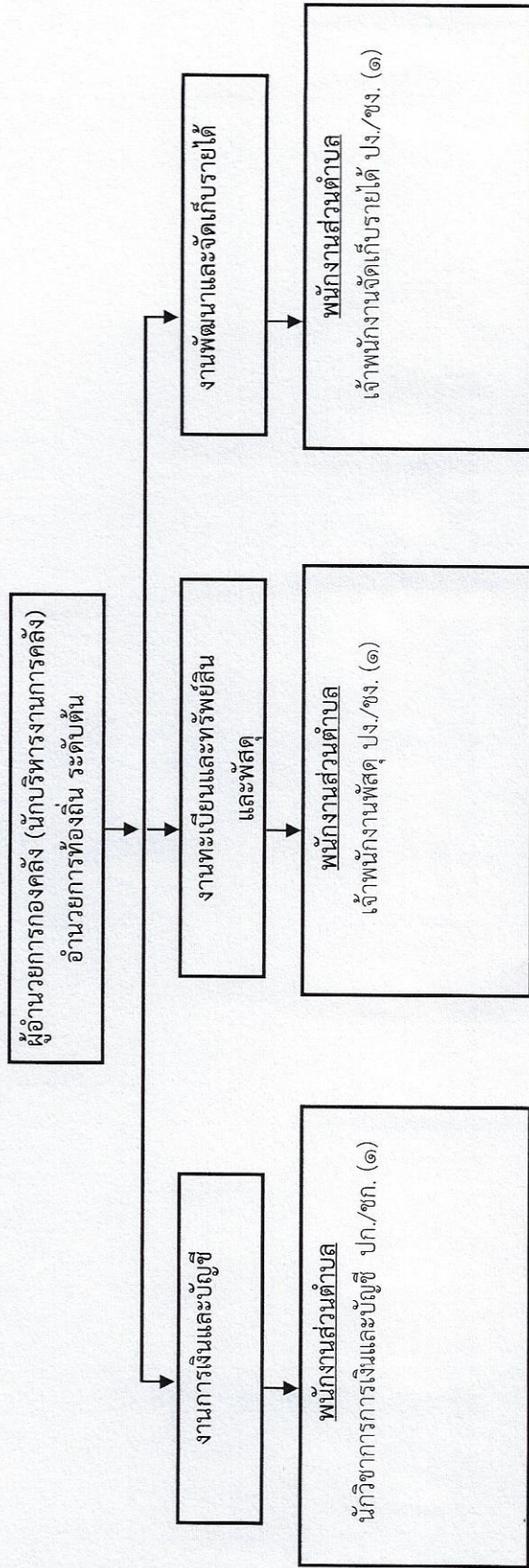


โครงสร้างสำนักปลัด อบต.



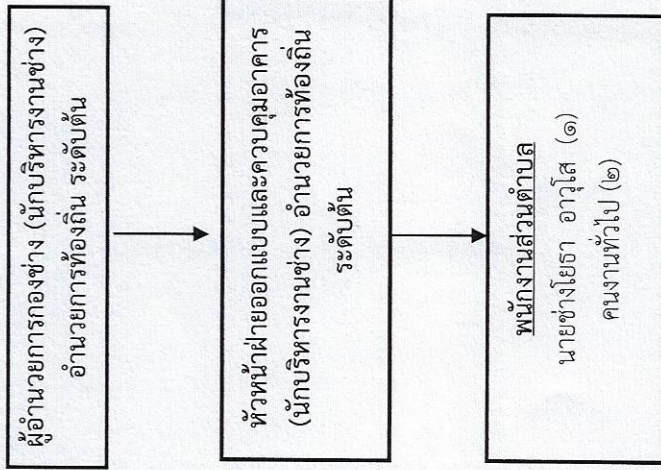
ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ระดับ ชำนาญ การพิเศษ	วิชาการ ระดับ ชำนาญ การ	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ทั่วไป ระดับ ชำนาญ งาน	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ลจ.ประจำ	พนักงานจ้าง
ระดับจำนวน			๑		๑					๑		๓

โครงสร้างองค์กร



ระดับ	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับสูง	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่นระดับ ต้น	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ระดับ ชำนาญ การพิเศษ	วิชาการ ระดับ ชำนาญ การ	วิชาการ ระดับ ชำนาญ การ	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับอาวุโส	ทั่วไป ระดับ งาน	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ลจ.ประจำ	พนักงานจ้าง
ระดับจำนวน			๑			๑					๑		

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ ระดับ ชำนาญ การ	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับอาวุโส	ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ลจ.ประจำ	พนักงานจ้าง
ระดับจำนวน			๒					๑				๒

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามประกาศกำหนดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

องค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ อำเภอเมืองฯ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน		
	พนักงานส่วนตำบล														
๑	พ.จ.ต.ว.กรินทร์ รัชสวัสดิ์	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	บพ.	กลาง	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	บพ.	กลาง	๕๖๘,๕๖๐ (๕๗,๓๕๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๓๖,๕๖๐
๒	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	บพ.	ต้น	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	บพ.	ต้น	๔๐๑,๙๕๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๔๕๓,๙๕๐ (ว่างเดิม)
			สำนักปลัด อบต. (๑๑)				สำนักปลัด อบต. (๑๑)								
	พนักงานส่วนตำบล														
๓	นางพิไลวรรณ เพชรรักษ์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	อท.	ต้น	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	อท.	ต้น	๓๗๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๔๒๘,๐๐๐
๔	นางศิริรัตน์ พันธจิรา	ร.บ.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๓๘๙,๕๐๐ (๓๒,๕๕๐x๑๒)	-	-	-	-
๕	นางสาวพัชราภรณ์ ไชยสอาด	บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑๕๕,๖๕๐ (๑๒,๙๗๐x๑๒)	-	-	-	-
			พนักงานจ้างตามภารกิจ				พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๖	นางธันยธรณ์ โธทอง	ศศ.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	๒๓๕,๘๐๐ (๑๙,๖๕๐x๑๒)	-	-	-	-
๗	นางอรุณี ทองทรัพย์	ศศ.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	๒๒๒,๖๐๐ (๑๘,๕๕๐x๑๒)	-	-	-	-
๘	นางสาวกัญญาพร ไอทอง	ศศ.บ. (อุตสาหกรรมบริการท่องเที่ยว)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	๒๐๓,๗๖๐ (๑๖,๙๘๐x๑๒)	-	-	-	-

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
			กล่องคลัง (๐๕)				กล่องคลัง (๐๕)							
๙	พนักงานส่วนตำบล นางนันทรีนา วงศ์ชัยิต	บธ.บ. (บริหารธุรกิจ)	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	อท.	ต้น	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	อท.	ต้น	๔๗,๕๖๐ (๓๕,๖๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๑๗,๕๖๐
๑๐	นางสาวเสาวณี พิณศรี	บธ.บ. (บริหารธุรกิจ)	๖๗-๓-๐๕-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (นักวิชาการเงินและบัญชี)	วิชาการ	ชก.	๖๗-๓-๐๕-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (นักวิชาการเงินและบัญชี)	วิชาการ	ชก.	๓๒,๕๗๖๐ (๒๗,๔๘๐x๑๒)	-	-	
๑๑	ว่าง		๖๗-๓-๐๕-๓๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	๖๗-๓-๐๕-๓๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๕๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	
๑๒	นายพันศักดิ์ ทรัพย์สิน	ปวส. เทคโนโลยีสารสนเทศ	๖๗-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	๖๗-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๓,๕๑๐x๑๒)	-	-	
			กล่องช่าง (๐๕)				กล่องช่าง (๐๕)							
	พนักงานส่วนตำบล													
๑๓	ส.อ.วิศิษฐ์ เพชรรักษ์	บธ.บ. (การจัดการงานก่อสร้าง)	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	อท.	ต้น	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	อท.	ต้น	๓๐๕,๖๕๐ (๒๕,๕๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๕๗,๖๕๐
๑๔	ว่าง		๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง (หน่วยออกแบบฯ)	อท.	ต้น	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง (หน่วยออกแบบฯ)	อท.	ต้น	๓๕๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๕๑๑,๖๐๐
๑๕	นายสมชาย กิตติพรรณราย	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อาวุโส	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	อาวุโส	๓๕๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๑๖	นายเดชนรงค์ แก้วมีศรี	ม.๓	-	คณงานทั่วไป	-	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๑๗	นางสาวสิริภรณ์ คงหวัง	ปวส. สารสนเทศ	-	คณงานทั่วไป	-	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล 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 มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน 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 องค์การบริหารส่วนตำบลตระหนักถึงการพัฒนิตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดมั่นหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนว

ระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

โดยวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานีหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓. การศึกษา หรือดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาหรือดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลจะสนับสนุนงบประมาณ 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 ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ และแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘ เพื่อเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
 ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
 ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย