



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569

มติ ก.อบต.จ.ปราจีนบุรี
ครั้งที่..... 9 / 2566
เห็นชอบเมื่อ 24 / 9 / 66

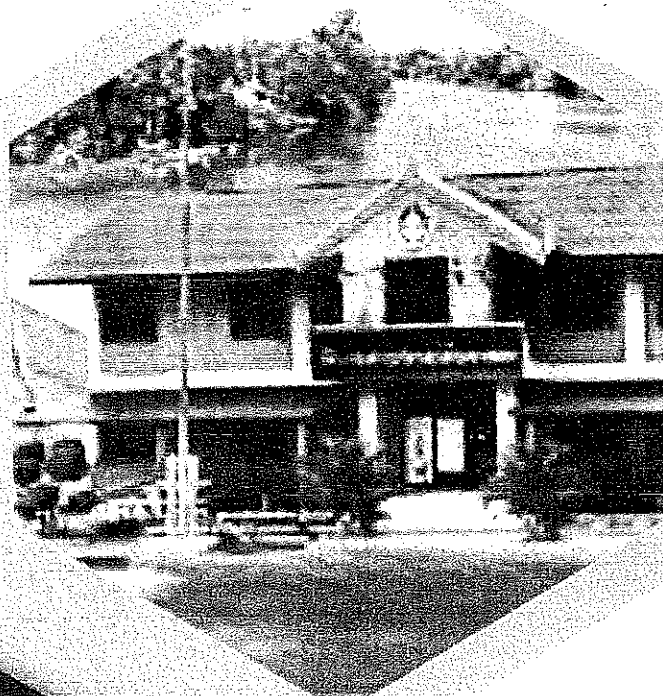


องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง
อำเภอบ้านสร้าง จังหวัดปราจีนบุรี
www.bangpluang.go.th



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569



องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง
อำเภอบ้านสร้าง จังหวัดปราจีนบุรี
www.bangpluang.go.th



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นการรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตราพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายจิตรกร แก้วไทรเลิศ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวงให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง
ผู้จัดทำ

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๒.๑ วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๒.๒ ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง	
๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	
๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรบริหารส่วนตำบลบางพลวงจะดำเนินการ	๒๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๔
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง	๔๕

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมา กำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ กำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน ปลัดองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์รปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของตำบลบางพลวง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องการดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดปราจีนบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระบบชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน

งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็น ข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณ เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความ สอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมี ลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

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

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็น จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและ การแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มาก เกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมากอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหาร ทัวไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วน ราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะ รอรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสม ขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมอง ต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็น กระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน กรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข ซึ่งมีหน้าที่ รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและ ปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคนโดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณาการกำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท

วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ระบบโครงสร้างพื้นฐานยังพัฒนาและปรับปรุงซ่อมแซมไม่ทั่วถึงเพราะขาดแคลนงบประมาณในการพัฒนาและโครงการปัญหาความเดือดร้อนมีมากในแต่ละหมู่บ้าน จึงต้องเลือกโครงการที่มีความจำเป็นเร่งด่วนก่อนในการดำเนินการ

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนในพื้นที่มีรายได้ไม่แน่นอน ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้าง ค้าขาย เกษตรกรรม

- พื้นที่ตำบลไม่มีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญประชาชนยังขาดการรวมกลุ่มในการจัดทำสินค้าการเกษตร

๔.๓ ด้านสังคม

- ประชาชนไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินจากปัญหาด้านยาเสพติดส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน

- พื้นที่บางหมู่บ้านยังมีประชาชนแฝงเข้ามาพักอาศัยทำให้ยากต่อการควบคุม

- องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวงไม่มีอำนาจหน้าที่ในการปราบปรามจับกุมปัญหายาเสพติด จึงทำได้แค่ป้องปรามร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ตำรวจ รพ.ส่งเสริมสุขภาพตำบลฯ

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจและขาดการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมของอบต. เช่น โครงการประชาม และประชาชนต้องหาเข้ากินค่า วัยแรงงานออกไปทำงานเหลือแต่ผู้สูงอายุเฝ้าบ้าน อีกทั้งประชากรแฝงก็มีมาก ประชาชนจึงไม่ค่อยให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วม

๔.๕ ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อทำการเกษตร เนื่องจากแหล่งน้ำมีสภาพเสื่อมโทรมการกักเก็บรักษาน้ำไม่เพียงพอต่อการเกษตรนอกฤดูและช่วงฤดูแล้ง

- น้ำไม่เพียงพอในการอุปโภค-บริโภค เนื่องจากบ่อน้ำมีน้อยและตื้นเขิน

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

- ประชาชนขาดการสนใจปัญหาสุขภาพ เนื่องจากต้องทำมาหากินแข่งขันกับเศรษฐกิจที่มีค่าครองชีพสูง การส่งเสริมสุขภาพจึงไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควร เนื่องจากประชาชนไม่ค่อยมีเวลา

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- เด็กนักเรียนขาดแคลนทุนทรัพย์เพราะครอบครัวยากจน

- เด็กอนุบาลปฐมวัย ๓ ขวบ ขณะนี้มีอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ อบต. -

รักษานบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลบางพลวง คือ “บางพลวงเมืองน่าอยู่ มุ่งสู่เกษตรกรรมก้าวหน้า นำพาภูมิปัญญาท้องถิ่น บนพื้นฐานวัฒนธรรมของชุมชน” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไข ปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลบางพลวงเป็นเมืองที่น่าอยู่ สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลบางพลวง ได้กำหนดไว้ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
 - แนวทางที่ ๑ แก้ไขปัญหาความยากจนระดับฐานราก
 - แนวทางที่ ๒ แก้ไขปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - แนวทางที่ ๓ ป้องกันและปราบปรามยาเสพติดทุกรูปแบบ
 - แนวทางที่ ๔ ป้องกันและช่วยเหลือสาธารณภัย
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบในวงราชการ
 - แนวทางที่ ๑ การประชาสัมพันธ์ และติดตามประเมินผล
 - แนวทางที่ ๒ การบริหารงานด้านความโปร่งใส
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเกษตรและเพิ่มมูลค่าสินค้า
 - แนวทางที่ ๑ จัดหาช่องทางเพิ่มผลผลิตเกษตรก้าวหน้า
 - แนวทางที่ ๒ จัดหาช่องทางเพิ่มมูลค่าสินค้าการเกษตร
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การท่องเที่ยวและบริการ
 - แนวทางที่ ๑ การจัดการระบบสาธารณสุขปลอดภัยและสร้างจิตสำนึกและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่ดี
 - แนวทางที่ ๒ การพัฒนา ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในตำบล
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสาธารณสุข
 - แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมการสังคมสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์
 - แนวทางที่ ๒ การป้องกันการระบาดของโรคติดต่อ
๖. ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรมนุษย์และบริหารงานใน อบต.
 - แนวทางที่ ๑ การส่งเสริมการเรียนรู้ให้ทันเหตุการณ์ของโลก
 - แนวทางที่ ๒ พัฒนาบุคลากรและพัฒนากิจการให้มีประสิทธิภาพ
 - แนวทางที่ ๓ การบริหารการพัฒนาในสำนักงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร
๗. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและรักษาประเพณีท้องถิ่น
 - แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมด้านการศึกษาและพัฒนาวิชาการ
 - แนวทางที่ ๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร

แนวทางที่ ๓ ด้านการบริหารจัดการและพัฒนาอาคาร สถานที่อนามัย สิ่งแวดล้อม
ให้ปลอดภัย

แนวทางที่ ๔ การส่งเสริมด้านกีฬา ประเพณีเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครู ผู้ปกครอง
ชุมชนและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติ
สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน
การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบ
ว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับ
ความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนด
อยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนด
แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๕) การสาธารณสุข
- (๖) การให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และการจัดการศึกษา
- (๓) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
- (๕) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- (๘) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอย
และสิ่งปฏิกูล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริม และสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัย
ในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๔) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๕) การผังเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร
- (๗) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและ

สิ่งปฏิกูล

- (๓) การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๒) ส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริการจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและเห็นสมควร
- (๒) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๔) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวงได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน ให้วิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๕.๑ ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๕.๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๕.๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๕.๒ ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๕.๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๕.๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

๕.๓ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร โดยใช้ (SWOT Analysis) โดยพิจารณา สภาพแวดล้อมองค์กรทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ดังนี้

๕.๓.๑ ปัจจัยภายนอกองค์กร ได้แก่

- กฎหมาย
- การเมือง
- เศรษฐกิจ
- สังคม วัฒนธรรมประเพณี
- ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๓.๒ ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่

- โครงสร้างขององค์กร
- นโยบายผู้บริหาร
- การบริหารจัดการ
- ทรัพยากรบุคลากร
- การบริการสาธารณะ

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

๑.ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weak)
-มีแม่น้ำปราจีนบุรี ไหลผ่านตำบล -มีบ้านเรือนสองฝั่งแม่น้ำ มีความเป็นอยู่วิถีชีวิตแบบชนบท -มีแหล่งท่องเที่ยวทางน้ำเชิงวิถีชีวิตและประวัติศาสตร์ทางน้ำ -มีสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ เสื้ออก ปลา กุ้ง ไก่ชน เป็นสินค้าขึ้นชื่อของตำบล - มีพื้นที่ เหมาะกับการประกอบอาชีพการเกษตร -ประชากรจึงประกอบอาชีพการทำนา จึงเหมาะสมที่จะมีศูนย์ส่งเสริมเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล - มีเส้นทางคมนาคมที่ขนส่งสะดวก รวดเร็วเนื่องจากเป็นเส้นทางผ่านสู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง	- เนื่องจากพื้นที่ของตำบลอยู่ในเขตชนบท อุปนิสัยของคนอาจไม่เอื้อต่อการเป็นผู้ให้บริการเท่าที่ควร - ขาดการบูรณาการอย่างเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการด้านท่องเที่ยวระหว่างภาครัฐกับเอกชนและระหว่างเอกชนด้วยกัน - การประชาสัมพันธ์ด้านท่องเที่ยวของตำบล อาจไม่เพียงพอ - งบประมาณไม่เพียงพอ
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
- ที่ตั้งอยู่เป็นพื้นที่ใกล้แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ คือ - มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวก คือ เส้นทางรถยนต์ - เนื่องจากมีถนนเชื่อมต่อกับอำเภอบ้านสร้างและอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี - พื้นฟูและส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวต่างๆ - มีแนวโน้มการลงทุนเพิ่มมากขึ้น - ความเป็นอยู่ของประชาชนดีขึ้น เนื่องจากการฟื้นฟูและส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยว การค้าขายสินค้าของตำบลจึงเพิ่มมากขึ้นด้วย	- มีปัญหาหาเสพติด - ขาดการสนับสนุนการท่องเที่ยวอย่างจริงจัง - งบประมาณในการพัฒนาไม่ให้ความสำคัญกับการลงทุนด้านท่องเที่ยว - น้ำมันราคาแพงโดยต่อเนื่อง - สินค้าที่เป็นวัตถุดิบในการผลิตมีราคาสูงขึ้น - ผลผลิตทางการเกษตรส่วนใหญ่ราคาตกต่ำ - ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมซึ่งส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ

สรุป ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

๑.๑ ด้านการเกษตร ตำบลบางพลวง มีกลุ่มเกษตรกรทำนา และกลุ่มทำผลิตภัณฑ์จากเปลือก และจะสนับสนุนพัฒนากลุ่มอาชีพต่างๆ ในตำบลให้เป็นที่รู้จักและมีศักยภาพมากยิ่งขึ้น

๑.๒ ด้านการท่องเที่ยว ตำบลบางพลวง เป็นตำบลที่มีสถานที่ที่เอื้อต่อการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่หลากหลายทั้งทางด้านทรัพยากรธรรมชาติ แหล่งเรียนรู้เชิงเกษตร เชิงวัฒนธรรม ซึ่งถือเป็นจุดแข็งที่เอื้อต่อการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวรวมถึงมีโอกาสจากนโยบายของจังหวัดที่ส่งเสริมการท่องเที่ยว ทำให้ตำบลบางพลวงสามารถที่จะพัฒนาให้มีแหล่งท่องเที่ยว ประกอบกับมีเส้นทางคมนาคมที่สะดวก ตั้งอยู่ใกล้แหล่งธรรมชาติ คือแม่น้ำปราจีนบุรี เป็นโอกาสที่เอื้อต่อการลงทุนพัฒนาด้านการท่องเที่ยว แม้มีจุดอ่อนและอุปสรรคบางประการ เช่น ไม่มีระบบบริหารจัดการที่มีเอกภาพ ปัญหาอาชญากรรมหรือยาเสพติด ซึ่งสามารถแก้ไขได้โดยการปลูกฝังสร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนให้มีการดูแลเอาใจใส่กันและกันทำหน้าที่เจ้าบ้านที่ดี การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆอย่างทั่วถึงให้คนทั่วไปเข้าใจวิถีชีวิตอุปนิสัยดั้งเดิมของประชาชน เพื่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดี ก็จะส่งผลให้การพัฒนาการท่องเที่ยวประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

๑.๓ ด้านการพาณิชย์ ตำบลบางพลวงเป็นแหล่งที่มีกลุ่มอาชีพจำนวนมากพอสมควรที่สามารถรวบรวมจัดตั้งเป็นศูนย์จำหน่ายสินค้า OTOP ของตำบลที่มีสินค้าหลากหลายดึงดูดนักท่องเที่ยว เพราะแต่ละหมู่บ้านมีการผลิตสินค้าที่แตกต่างกัน มีผลผลิตทางการเกษตรกรรมคือข้าว ปลา กุ้ง ไก่ชน และเห็ดซึ่งเป็นกลุ่มเกษตรที่มีการพัฒนาศักยภาพ การคมนาคมขนส่งมีความสะดวกสบายเพราะจังหวัดปราจีนบุรีเป็นประตูสู่ภาคอีสานและพื้นที่ตำบลบางพลวงมีถนนที่เชื่อมต่ออำเภอบ้านสร้างเส้นทางสู่กรุงเทพมหานครผ่านพื้นที่ตำบลบางพลวง ปัญหาอุปสรรคของการพาณิชย์ในตำบลบางพลวง ก็คือ ขาดการสนับสนุนการท่องเที่ยวอย่างจริงจังงบประมาณในการพัฒนา ปัญหาราคาน้ำมัน ปัญหาวัตถุดิบการผลิตมีราคาสูงขึ้น ปัญหาสิ่งแวดล้อม และปัญหาทางสังคม แต่อย่างไรก็ตาม ในการส่งเสริมการเกษตร การท่องเที่ยวและพาณิชย์ ซึ่งทั้ง ๓ ประการ มีส่วนเกี่ยวข้องเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ซึ่งสิ่งสำคัญที่จะผลักดันให้การเศรษฐกิจประสบผลสำเร็จนั้นก็คือ งบประมาณ

๒.ด้านการพัฒนาคนและสังคม

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weak)
๒.๑ (ด้านการศึกษา/การกีฬา/ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม) -เป็นตำบลที่มี ศาสนาและวัฒนธรรมขนบธรรมเนียม ประเพณีที่ดีงาม -บุคลากรมีความพร้อมที่จะรับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ให้มีศักยภาพ ในการดำเนินงานด้านการศึกษาสูงขึ้น -ประชาชนหันมาเล่นกีฬา ออกกำลังกาย -มีวัฒนธรรมประเพณีที่เข้มแข็งและเป็นเอกลักษณ์ ๒.๒ (ด้านวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น) - เป็นพื้นที่ที่มีการรักษาขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ประชาชนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ วัฒนธรรม ประชาชนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ๒.๓(ด้านสาธารณสุข สังคมสงเคราะห์ การรักษา ความสงบเรียบร้อย การสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน) -พื้นที่ส่วนใหญ่ทำการเกษตร ประมาณ ๒ ใน ๓ ของพื้นที่ทั้งหมด -มีความพร้อมด้านสาธารณสุขปลอดภัย -กลุ่ม อสม.ที่มีศักยภาพ - ประชาชนให้ความสำคัญกับสุขภาพและการ สร้างเสริมสุขภาพ -ไม่เป็นพื้นที่ที่เสี่ยงต่อการเกิดโรคระบาด เช่น ไข้เลือดออก มีรพ.ส่งเสริมสุขภาพตำบลร่วม รับผิดชอบ	๒.๑ (ด้านการศึกษา/การกีฬา/ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม) -นโยบายและเป้าหมายการพัฒนาไม่ต่อเนื่อง มักเปลี่ยนแปลงไปตามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารคนใหม่ - เครื่องมือเทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการพัฒนายังไม่เพียงพอกับความต้องการ - ความไม่ต่อเนื่องด้านนโยบาย ระบบบริหารและ การจัดการศึกษาทำให้ไม่มีประสิทธิภาพ ๒.๒ (ด้านวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น) -เยาวชนบางส่วนไม่เห็นคุณค่าของศาสนาสถาน - ขาดการรวบรวมข้อมูลด้านวัฒนธรรมประเพณี อย่างเป็นระบบ - ขาดศูนย์การเรียนรู้ หรือพิพิธภัณฑ์ท้องถิ่น ๒.๓ (ด้านสาธารณสุข สังคมสงเคราะห์ การรักษา ความสงบเรียบร้อย การสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน) -อบต.บางพลวงมีประชากรมากเมื่อเทียบจำนวน แพทย์/ประชากร ถือว่ายังสูงอยู่มาก - ประชาชนยังมีความยากจน - ประชาชนที่มีรายได้น้อยไม่ใส่ใจต่อความสำคัญ ด้านสุขภาพ -ประชากรบางส่วนเป็นประชากรแฝงที่เข้ามาเช่าพักอาศัยในพื้นที่

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
๒.๑ (ด้านศึกษา/การกีฬา/ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม) - มีวัด ซึ่งสามารถพัฒนาและเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเยาวชนและประชาชน สามารถให้เป็นสถานที่จัดการศึกษาได้ - มีสถาบันการศึกษาที่สามารถพัฒนาและสร้างความพร้อมให้กับเด็กและเยาวชนมีพัฒนาการศึกษาเพื่อคุณภาพของคนไทย - ข้อกำหนดของรัฐธรรมนูญมุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของคนไทย - นโยบายปฏิรูปการศึกษา ทำให้เอกภาพในการจัดการศึกษามากขึ้น - นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าเพิ่มโอกาสและพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้กับประชาชน - รัฐบาลสนับสนุนการขยายโอกาสทางการศึกษาโดยการเรียนรู้ฟรีทุกอย่าง ๑๕ ปี - ความร่วมมือของประชาชน ในการส่งเสริมให้บุตรหลานได้เล่าเรียน ๒.๒ (ด้านวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น) - มีการจัดงานสืบสานประเพณี วัฒนธรรมในระดับตำบล - ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการถ่ายทอดวัฒนธรรม ๒.๓ (ด้านสาธารณสุข สังคมสงเคราะห์ การรักษาความสงบเรียบร้อย การสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน) - มีรพ.ส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล และ อสม. ของตำบล - การส่งเสริมกิจกรรมด้านสุขภาพ เช่น การรณรงค์ป้องกันโรคไข้เลือดออก โรคติดต่อที่อุบัติขึ้นใหม่ และโรคระบาดต่างๆ	๒.๑ (ด้านการศึกษา/การกีฬา/ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม) - หลักสูตรการเรียนการสอนถูกกำหนดจากส่วนกลาง ไม่เหมาะสมกับสภาพของท้องถิ่นและขาดการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ - การบริหารทางการศึกษามีเป้าหมายไม่เอื้ออำนวยต่อการแก้ไขปัญหของแต่ละโรงเรียน เนื่องจากบางแห่งไม่มีครูเพียงพอ - รายได้และเศรษฐกิจของประชาชนไม่เอื้ออำนวยต่อการลงทุนทางการศึกษา - การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอกับการจัดการศึกษา ๒.๒ (ด้านวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น) - การไหลบ่าของกระแสโลกาภิวัตน์และวัฒนธรรมตะวันตก - ลิขสิทธิ์โศคนิยม การหลงใหลวัตถุ จนทำลายศีลธรรมและวัฒนธรรมดั้งเดิม - การศึกษาไม่สร้างคนให้รับใช้ชุมชนท้องถิ่น เนื่องจากหลักสูตรไม่ปลูกฝังให้เยาวชนรักถิ่นฐาน ๒.๓ (ด้านสาธารณสุข สังคมสงเคราะห์ การรักษาความสงบเรียบร้อย การสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน) - เกิดโรคระบาด เช่น ไข้เลือดออก - การแพร่ระบาดของยาเสพติด

สรุป ด้านการพัฒนาคนและสังคม

ตำบลบางพลวง เป็นพื้นที่ที่เอื้อต่อการพัฒนาคน สังคม และเศรษฐกิจของตำบลให้เป็นตำบลที่มีประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี นอกจากนี้ยังต้องสนับสนุนเด็กและเยาวชน ให้ได้รับการศึกษาให้ทั่วถึง และให้รู้จักสำนึก ห่วงแทนในประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น แม้ว่ามีจุดอ่อนและอุปสรรคในเรื่องนโยบายการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงตามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารและไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง การขาดความพร้อมในเครื่องมืออุปกรณ์ทางการศึกษา ค่านิยมทางการศึกษาที่เน้นคุณวุฒิหรือข้อจำกัดด้านระเบียบกฎหมาย สามารถที่จะแก้ไขได้โดยการอาศัยเวลาในการเปลี่ยนแปลง และความร่วมมือของชุมชนท้องถิ่น ส่วนทางด้านสาธารณสุข องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง มีรพ.ส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล และ อสม. ที่จะคอยแนะนำดูแลสุขภาพของประชาชน ในปัจจุบันแพทย์แผนไทยได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง จึงมีนโยบายในการสนับสนุนภูมิปัญญาในเรื่องแพทย์แผนโบราณ ที่สามารถบรรเทาเยียวยา รักษาพยาบาล

ให้กับประชาชนได้ แต่อุปสรรคในเรื่องระบอบ เช่น ไข้เลือดออก การแพร่ระบาดของยาเสพติด และปัญหาอุบัติเหตุต่างๆ เช่น จากการจราจร จากการประกอบอาชีพ และปัญหาอาชญากรรมก็เป็นสิ่งที่ต้องหาหนทางแก้ไขให้ลดน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยใช้วิธีการป้องกัน สอดส่องดูแลกันและกันของประชาชนควบคู่กันไป

๓.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weak)
-หน่วยงานของรัฐทุกระดับให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน -ถนนเข้าหมู่บ้านทุกสายได้มีการก่อสร้างซ่อมแซม -มีแหล่งและบ้านเรือนสองฝั่งแม่น้ำยังคงเป็นธรรมชาติ	-ขาดการลงทุนการก่อสร้างบริการสาธารณะขนาดใหญ่ที่เกินศักยภาพองค์การบริหารส่วนตำบล -พื้นที่ที่เป็นที่ราบลุ่มมักประสบกับปัญหาอุทกภัย ทำให้การคมนาคมไม่สะดวกและถนนชำรุดเสียหาย -งบประมาณมีไม่เพียงพอในการดำเนินงาน -ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนมีมาก
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
-อยู่ในพื้นที่โครงการพัฒนาของจังหวัด -มีกรมทหารที่สามารถช่วยเหลือกำลังคนในการซ่อมแซมโครงสร้างพื้นฐาน -มีการสนับสนุนจากหน่วยงานที่มีศักยภาพ -พัฒนาแหล่งน้ำ(แม่น้ำปราจีนบุรี) ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์	-งบประมาณไม่เพียงพอ -พื้นที่บางส่วนไม่มีการดูแล การพัฒนาจึงช้า -พื้นที่การก่อสร้างบางแห่ง ยังไม่ได้รับมอบจากเจ้าของที่ดิน -การเกิดอุทกภัย

สรุป ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เนื่องจากที่ตำบลบางพลวงมีประชากรมากอีกตำบลของอำเภอเมืองปราจีนบุรี ทำให้พบกับปัญหาและอุปสรรคอย่างมากในการพัฒนาทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน เพราะการลงทุนด้านการพัฒนาด้านนี้ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากต่อโครงการ ไม่ว่าจะเป็นถนนที่ใช้ได้ตลอดทั้งปี การขยายเขตไฟฟ้า การขยายเขตประปาให้ทั่วถึงครบทุกหมู่บ้านทุกครัวเรือน ซึ่งจะต้องใช้เงินงบประมาณต่อโครงการสูงเป็นจำนวนมากจึงได้กำหนดเป้าหมายตามศักยภาพและโอกาสที่มี ด้วยการก่อสร้างถนน สร้างสะพานที่ได้มาตรฐานใช้ได้ตลอดปีสามารถเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้าน วางท่อระบายน้ำเพื่อป้องกันเหตุน้ำท่วมตลอดถึงการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะการขยายเขตประปา ขุดลอกคลอง ขุดสระกักเก็บน้ำเพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในการสัญจรไปมาและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๔.ด้านการพัฒนาแหล่งน้ำ

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weak)
- หน่วยงานของรัฐทุกระดับให้ความสำคัญกับการพัฒนาแหล่งน้ำ - มีแหล่งน้ำขนาดใหญ่ที่สามารถแจกจ่ายน้ำให้กับประชาชนได้อย่างทั่วถึง - มีแม่น้ำสายหลักที่สามารถหล่อเลี้ยงเกษตรกรรมในพื้นที่ให้เพียงพอต่อการเกษตร โดยผ่านลำคลองต่างๆ - พื้นที่ตำบลบางพลวงมีสถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้าที่ใช้งานได้ ๓ สถานี คือ ๑.สถานีสูบน้ำท่ากระเบา หมู่ที่๑ ๒.สถานีสูบน้ำย่านยาว หมู่ที่๗ ๓.สถานีสูบน้ำหัวไผ่เหล็ก หมู่ที่๕	- ขาดการลงทุนการก่อสร้างบริการสาธารณะขนาดใหญ่ที่เกินศักยภาพองค์การบริหารส่วนตำบล - ไม่มีการจัดการแหล่งน้ำขนาดใหญ่ที่สามารถแจกจ่ายน้ำให้กับประชาชนได้อย่างทั่วถึง - บางหมู่บ้าน น้ำจากธรรมชาติไม่สามารถนำมาใช้ได้เนื่องจากอยู่ใกล้เขตพื้นที่สารเคมี - น้ำใต้ดินมีปริมาณน้อยขาดแคลนสระเก็บน้ำ - คลองต่างๆตื้นเขิน มีวัชพืชกีดขวางทางน้ำ - ขาดการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนและประชาชนในการควบคุมดูแลการใช้น้ำของกลุ่มเกษตรกรผู้ใช้น้ำ
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
- มีหน่วยงานอื่นเข้ามาให้การสนับสนุนโครงการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน - มีกรมทหารที่สามารถช่วยเหลือกำลังคนในการขุดลอกคลอง หรือสำรวจสาธารณะ - มีกาสนับสนุนจากหน่วยงานที่มีศักยภาพ	- งบประมาณไม่เพียงพอ - พื้นที่บางส่วนไม่มีการดูแลตลอดเวลา - ปัญหาความขัดแย้งของประชาชนในบางหมู่บ้าน - มีปัญหาเรื่องน้ำเค็มหนุนทำให้เป็นอุปสรรคในการทำเกษตรและ อุปโภค-บริโภค - เมื่อถึงฤดูฝน ปริมาณน้ำมากจนเอ่อล้นและท่วมขัง แต่เมื่อถึงฤดูแล้งน้ำเค็มก็หนุนเข้าพื้นที่

สรุป ด้านการพัฒนาแหล่งน้ำ

จากที่ตำบลบางพลวงมีประชากรมากอันดับต้นๆของท้องถิ่นอำเภอบ้านสร้าง ทำให้พบกับปัญหาและอุปสรรคอย่างมากในการพัฒนาทางด้านแหล่งน้ำ เนื่องจากมีปัญหาเรื่องน้ำเค็มหนุนเป็นพื้นที่ทางผ่านของน้ำทั้งยังเป็นพื้นที่รับน้ำเมื่อถึงฤดูฝน น้ำหลากน้ำก็ท่วมขัง เมื่อระบายน้ำออกไปก็ทำให้พื้นที่ขาดแคลนน้ำ ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนน้ำ ประกอบพื้นที่บางส่วนอยู่ใกล้กับโรงงานอุตสาหกรรมที่มีสารเคมี ทำให้สารเคมีซึมลงสู่ผิวดิน แหล่งน้ำจึงไม่สามารถใช้อุปโภคได้ ประกอบกับการลงทุนด้านการพัฒนาด้านนี้ ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากต่อโครงการ เช่น การขยายเขตประปา การจัดแหล่งน้ำสำหรับอุปโภคและบริโภค ให้ทั่วถึงครบทุกหมู่บ้านทุกครัวเรือน ซึ่งจะต้องใช้เงินงบประมาณต่อโครงการสูงเป็นจำนวนมาก จึงได้กำหนดเป้าหมายเป้าหมายตามศักยภาพและโอกาสที่มี ด้วยการขอขยายเขตประปาส่วนภูมิภาคเข้ามาในพื้นที่ตำบล ตลอดถึงขุดลอกคลองสาธารณะเพื่อกักเก็บน้ำเพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weak)
-พื้นที่ตำบลบางพลวง มีแม่น้ำปราจีนบุรีไหลผ่านก่อให้เกิดลำคลองต่างๆ เช่น คลองบางพลวง คลองบางไซ คลองโพธิ์ คลองตะเภาลาย และคลองขาวเหนือ -หน่วยงานในพื้นที่ให้ความสำคัญในการดูแลรักษาทรัพยากร -พ.ร.บ.กระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นมีหน้าที่ดูแลรักษาแม่น้ำลำคลอง และที่สาธารณะ ตลอดจนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	-พื้นที่ส่วนมากเป็นที่ลุ่มน้ำท่วมขังและน้ำเค็มหนุนประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการดูแลและอนุรักษ์แหล่งน้ำ -ขาดแหล่งกำจัดขยะมูลฝอยและการบำบัดน้ำเสีย -ของเสียจากโรงงานอุตสาหกรรม -การเผาทำลายฟางข้าวและทุ่งหญ้าทุกปี
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
-มีกฎหมายให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีบทบาทหน้าที่ในการดูแลบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อม -สภาพภูมิอากาศที่ร้อนขึ้นเอื้อต่อความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติ	-มีการบุกรุกพื้นที่สาธารณะและพื้นที่อนุรักษ์ -การปฏิรูประบบราชการ ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนในภารกิจด้านสิ่งแวดล้อม และระเบียบการปฏิบัติที่ยุงยากมากมาย -ปัญหาผลกระทบต่องสิ่งแวดล้อมจะส่งผลในระยะยาว ประชาชนจึงยังไม่ค่อยเห็นความสำคัญในการดูแลรักษา -ไม่มีการบูรณาการการจัดการสิ่งแวดล้อมในระดับจังหวัดหรือพื้นที่เท่าที่ควร

สรุป ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ทรัพยากรธรรมชาติในตำบลบางพลวงนับว่ายังอุดมสมบูรณ์ แต่ประชาชนยังขาดการตื่นตัวและให้ความสำคัญในการอนุรักษ์และดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติ จึงต้องมีการส่งเสริมสนับสนุนในเรื่องนี้เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ได้เห็นความสำคัญของการอนุรักษ์และดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติมากขึ้น มีกฎหมายให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีบทบาทหน้าที่ในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม มีที่ดำเนินกิจกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง รวมถึงสภาพภูมิอากาศที่ร้อนขึ้นซึ่งเอื้อต่อความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติ จากศักยภาพที่กล่าวมาข้างต้นถือเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการดำเนินงานด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งถือเป็นจุดแข็งและโอกาสที่จะทำให้นโยบายบรรลุจุดหมายได้ ส่วนปัญหาและอุปสรรคจากการที่หน่วยงานในพื้นที่ไม่ได้ให้ความสนใจในการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติอย่างจริงจัง พื้นที่ส่วนมากเป็นที่ลุ่มและดินเค็ม ประชาชนยังมองไม่เห็นถึงปัญหาที่เกิดจากผลกระทบต่องสิ่งแวดล้อมในระยะยาว ไม่มีการบูรณาการจัดการสิ่งแวดล้อมของจังหวัดและพื้นที่ ขาดการสนับสนุนงบประมาณในการจัดการบริการสาธารณะด้านสิ่งแวดล้อมขนาดใหญ่ เช่น โรงกำจัดขยะ จุดอ่อนและอุปสรรคเหล่านี้สามารถแก้ไขได้ ถ้าหน่วยงานภาครัฐให้ความสนใจอย่างจริงจัง รวมทั้งได้รับความร่วมมือจากประชาชนเป็นอย่างดี

๖. ด้านการเมืองและการบริหาร

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weak)
- การจัดแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความชัดเจน - มีแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ชัดเจน - ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย - การบริหารงานมีความคล่องตัวเนื่องจากมีความพร้อมด้านทรัพยากร - มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเองซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น - มีระเบียบและกฎหมายที่เอื้อต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล - สภาพองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถออกข้อบัญญัติได้ภายใต้กรอบของกฎหมาย - มีขอบเขต อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเต็มพื้นที่ตำบล - สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและสถานะของการคลัง - มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องทุกปี - ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาและความต้องการของประชาชน - มีรายได้จากการจัดเก็บเป็นของตนเองทำให้มีความคล่องตัวในการบริหารงาน	- ความต้องการและความคาดหวังของประชาชนมีสูงแต่องค์การบริหารส่วนตำบลตอบสนองได้น้อยเนื่องจากงบประมาณมีไม่เพียงพอ - มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆจำนวนมากทำให้การปฏิบัติของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์ - อำนาจหน้าที่ในการออกกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลยังมีครอบคลุมที่เพิ่มมากขึ้น - ขาดแนวทางใหม่ๆ ในการจัดหารายได้ - การจัดเก็บและการสืบค้นข้อมูลยังไม่เป็นระบบที่ดีพอ

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
- การกำกับดูแลโดยอำเภอ จังหวัด ไม่กระทบต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล - มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มขึ้นตามแผนกระจายอำนาจ - แนวโน้มของรายได้มีปริมาณเพิ่มมากขึ้นตามลำดับตามแผนการกระจายอำนาจ และการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล - กฎหมายกระจายอำนาจเอื้อต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - มีโครงการส่งเสริมงานประเพณีของตำบล - ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น - มีการประสานงานกับนักการเมืองระดับชาติและระดับท้องถิ่นที่มีศักยภาพ - ได้รับการผลักดันด้านงบประมาณจากจังหวัด	- อำนาจหน้าที่ตามแผนการกระจายอำนาจยังไม่มี ความชัดเจนในหลายภารกิจ - การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเป็นไปด้วยความล่าช้าไม่ เป็นไปตามแผนปฏิบัติการและไม่มี ความชัดเจน - นักการเมืองระดับชาติบางครั้งไม่ให้ความสำคัญ เนื่องจากเห็นว่าเป็นเพียงกลุ่มประชาชนกลุ่มหนึ่งที่มี อยู่ในจังหวัด - การแบ่งอำนาจหน้าที่ระหว่าง อบต. ในจังหวัดยังไม่ สามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดผลจริงในทางปฏิบัติได้

สรุป ด้านการเมืองและการบริหาร

ในด้านการบริหารจัดการองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง จะเห็นได้ว่าสามารถ กำหนดโครงสร้างตามภารกิจได้เองตามกำลังงบประมาณที่มี ทำให้การบริหารปฏิบัติงานมีคล่องตัวสูง โดยมีปัจจัยเกื้อหนุน แต่ก็ยังมีจุดที่ต้องแก้ไขในเรื่องการบริหารจัดการ ก็คือ ความคาดหวังของประชาชน สูงมากในการที่จะให้องค์การบริหารบางพลวงเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ในทุกๆ ปัญหา ซึ่งไม่สอดคล้องกับงบประมาณรายได้จึงจำเป็นต้องหารายได้มาแก้ไขปัญหาให้กับประชาชน ผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลจึงหาโอกาสผลักดันงบประมาณให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ ให้สอดคล้องกับภารกิจต่อไป

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและภายในที่มีผลต่อองค์กร

จุดแข็ง(S)	จุดอ่อน(W)
๑ เป็นองค์กรนิติบุคคลที่มีโครงสร้างที่ชัดเจน ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ และมีระเบียบ ข้อกฎหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	๑ การมีความเป็นอิสระในการบริหารงบประมาณทำให้ เสี่ยงต่อการเกิดทุจริต คอรัปชั่น
๒ เจ้าหน้าที่ผ่านการฝึกอบรมความรู้เรื่องระเบียบ ปฏิบัติหน้าที่และปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมายอย่าง เคร่งครัด	๒ เจ้าหน้าที่มีไม่เพียงพอทำให้การปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรง ตามสายงาน
๓ เป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดจึง สามารถเข้าถึงความต้องการของประชาชนและสามารถ แก้ไขปัญหาได้เร็ว	๓ โครงการตามแผนพัฒนาที่มาจากความต้องการของ ประชาชนมีจำนวนมาก แต่ไม่สามารถปฏิบัติได้ครบถ้วน ขาดประสิทธิภาพ
๔ สภาพองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถบัญญัติ ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายและข้อบัญญัติท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาได้ภายใต้กรอบกฎหมาย	๔ การดำเนินงานตามนโยบายหลักขององค์กรและ นโยบายต่างๆ ของรัฐบาลมีจำนวนมากทำให้ความ รับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น แต่งบประมาณมีจำนวนจำกัด

โอกาส(O)	อุปสรรค(T)
๕ มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงและมีเครื่องคอมพิวเตอร์และครุภัณฑ์สำนักงานพร้อมใช้งาน ทำให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	๕ ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายที่มีความยืดหยุ่นตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาที่มีเสี่ยงต่อการตัดสินใจผิดพลาด
๖ ระบบการทำงานในองค์กรมีการเรียกประชุมพนักงานเพื่อแจ้งให้ทราบเรื่องต่างๆ และติดตามผลการทำงานของแต่ละส่วนเพื่อปรึกษาหารือร่วมกันประจำทุกเดือน	๖ เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติงานไม่ตรงตามกฎระเบียบ ยังขาดการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานที่รัดกุม
๗ มีการทำงานโครงการหลักประกันสุขภาพตำบลร่วมกันกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางพลวง	๗ ประชาชนในพื้นที่ยังขาดการมีส่วนร่วมและเข้าถึงระบบหลักประกันสุขภาพ
๑ พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้อปท.ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น	๑ การถ่ายโอนภารกิจบริการสาธารณะจากหน่วยงานต่างๆ ยังขาดเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบที่มีความรู้เฉพาะด้าน
๒ พรบ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ นายก อบต.มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ สี่ปี เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาบริหารงานและพัฒนาท้องถิ่น	๒ การบริหารงานโดยนักการเมืองที่มาจากการเลือกตั้งทำให้นโยบายไม่มีความต่อเนื่อง
๓ เป็นองค์กรที่มีหน้าที่ให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนอย่างใกล้ชิด มีงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลเพื่อการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นเพิ่มขึ้น	๓ มีระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ไม่เต็มที่
๔ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ เช่น แหล่งน้ำที่สมบูรณ์ มีความหลากหลายเพียงพอต่อความต้องการบริโภค-อุปโภคของประชาชน และเหมาะสมแก่การปลูกพืชได้ทุกชนิด	๔ ขาดการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือระบบ IT ในการให้บริการประชาชนแบบ one stop service
๕ มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกเชื่อมต่อไปยังแหล่งท่องเที่ยวหลายแห่ง เหมาะแก่การส่งเสริมการค้าชุมชนและพัฒนาเป็นประตูสู่แหล่งท่องเที่ยว	๕.การใช้ระบบอุปถัมภ์ เป็นอุปสรรคในการพัฒนา
๖. มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ตั้งแต่ระดับก่อนวัยเรียนถึงระดับมัธยมต้นซึ่งมีความพร้อมและมีศักยภาพในการจัดการศึกษา	๖ การมีส่วนร่วมในการคิดการตัดสินใจและการตรวจสอบการบริหารงานของภาคประชาชนยังมีน้อย
๗ มีกลุ่ม องค์กรประชาชน ชมรมต่างๆ ที่รวมตัวกันจัดตั้งขึ้นตามกฎหมาย	๗ การแพร่ระบาดของยาเสพติดในวัยรุ่น
๘ มีวัดหลายแห่งเป็นศูนย์รวมจิตใจ ประชาชนมีความสามัคคีร่วมกันสืบทอดขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม	๘ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลระดับกลางงบประมาณรายได้มีจำนวนน้อย แต่ความต้องการของประชาชนมีมากทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ครอบคลุม

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง

๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖.๑.๔ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๕ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๑.๖ ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๖.๑.๗ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๖.๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๖.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงาน ขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหาร รู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและ ไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไร ว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์ สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๗.๑ ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๗.๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดี ที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๗.๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหา หรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๗.๒ ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๗.๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กร เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหา โอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๗.๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง (ระดับตัวบุคลากร)

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

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ หักศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญตรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างเดิม	โครงสร้างใหม่
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนิติการ ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานนโยบายและแผนงาน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพ ๑.๘ ส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๑.๙ งานรักษาความสะอาด ๑.๑๐ งานป้องกันและควบคุมโรค ๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๓ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานสาธารณูปโภค ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๒ งานบริหารการศึกษา ๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๔ งานส่งเสริมกีฬา และนันทนาการ ๕. กองส่งเสริมการเกษตร ๕.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๕.๒ งานส่งเสริมการเกษตร ๕.๓ งานส่งเสริมปศุสัตว์ ๕.๔ งานป้องกันโรคพืชและสัตว์ ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนิติการ ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานนโยบายและแผนงาน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพ ๑.๘ ส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๑.๙ งานรักษาความสะอาด ๑.๑๐ งานป้องกันและควบคุมโรค ๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๓ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานสาธารณูปโภค ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๒ งานบริหารการศึกษา ๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๔ งานส่งเสริมกีฬา และนันทนาการ ๕. กองส่งเสริมการเกษตร ๕.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๕.๒ งานส่งเสริมการเกษตร ๕.๓ งานส่งเสริมปศุสัตว์ ๕.๔ งานป้องกันโรคพืชและสัตว์ ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวน ตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/

ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่ม งานใดควรลด

๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบ

ให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและ

รวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงาน

ปัจจุบันและอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่มีหรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ

๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงานมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้นการคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปีจะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ เดือน	๓๐	วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๖	ชั่วโมง
(๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. - เวลาพักกลางวัน ๑ ชม. - เวลาพักผ่อนส่วนตัว ๑ ชม.)		
** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖)	๑,๓๘๐	ชั่วโมง
หรือ	(๑,๓๘๐ x ๖๐)	๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงาน หรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่จึงไม่สามารถคำนวณ โดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง ได้กำหนดโครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่

ตามโครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการไว้ ๓ ส่วน และในปัจจุบันโครงสร้างอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง มีจำนวนบุคลากรที่สามารถบริหารจัดการองค์การได้ โดยการเกลี่ยงานให้ผู้ที่มิอยู่ปฏิบัติหน้าที่แทน แต่งานบางงานจำเป็นต้องใช้เจ้าหน้าที่เฉพาะในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่สูงสุดกับประชาชน ซึ่งจะต้องมีการปรับเกลี่ยตำแหน่งที่มีอยู่ปฏิบัติ ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ตามโครงสร้างส่วนราชการที่ขอกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มเติม ดังนี้

กองคลัง

ตามโครงสร้าง กองคลัง มีผู้อำนวยการกองคลัง ทำหน้าที่นักบริหารงานการคลัง นักวิชาการเงินและบัญชี และนักวิชาการจัดเก็บรายได้ เจ้าพนักงานพัสดุ และพนักงานจ้างตามภารกิจ ทำหน้าที่แต่ละตำแหน่ง ปัจจุบันปริมาณงานของกองคลัง มีจำนวนปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นทั้งงานด้านเกี่ยวกับสารสนเทศและระบบเทคโนโลยี งานโครงการต่างๆ จัดด้านจัดเก็บภาษี งานจัดเก็บประปา งานจัดเก็บค่าขนย้ายมูลฝอย งานด้านบัญชีระบบ e-laas เพื่อให้รายได้ และงบต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความถูกต้องรวดเร็ว และความก้าวหน้าของทางราชการ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง อำเภอบ้านสร้าง จังหวัดปราจีนบุรี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด								
หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับโอน
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเมื่อตำแหน่งว่าง
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเมื่อตำแหน่งว่าง
คนงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ขอกำหนดเพิ่ม
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับโอน
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับโอน
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับโอน
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ขอกำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับโอน
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับโอน
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับโอน

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ขอกำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ขอกำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ขอกำหนดเพิ่ม
นักวิชาการศึกษา (ปอ./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ขอกำหนดเพิ่ม
ครู (ค.ศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร								
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับโอน ๓ ม.ค.๖๗
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับโอน
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ขอกำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ขอกำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
คนงานเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๙	๕๗	๕๗	๕๗	+๘	-	-	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง อำเภอบ้านสร้าง จังหวัดปราจีนบุรี

ลำดับ	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ปี ๖๖	ยุบตำแหน่ง ปี ๖๖	หมายเหตุ
	<u>สำนักปลัด</u>		
๑	คนงาน	-	-กำหนดเพิ่ม พนักงานจ้างทั่วไป -ตำแหน่ง คนงาน ๑ อัตรา -มีปริมาณงานสูงขึ้น
	<u>กองคลัง</u>		
๒	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-กำหนดเพิ่ม พนักงานจ้างตามภารกิจ -ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บ รายได้ ๑ อัตรา -มีปริมาณงานสูงขึ้น
	<u>กองช่าง</u>		
๓	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-กำหนดเพิ่ม พนักงานส่วนตำบล -ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา -มีปริมาณงานสูงขึ้น
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-กำหนดเพิ่ม พนักงานจ้างตามภารกิจ -ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา ๑ อัตรา -มีปริมาณงานสูงขึ้น
	<u>กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม</u>		
๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-กำหนดเพิ่ม พนักงานส่วนตำบล -ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก จำนวน ๑ อัตรา -การสรรหาคำแหน่งดังกล่าวให้กระทำ ได้ก็ต่อเมื่อได้รับการแจ้งสรรงบประมาณ จากสำนักงบประมาณแล้ว
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-กำหนดเพิ่ม พนักงานจ้างตามภารกิจ -ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ -มีปริมาณงานสูงขึ้น
	<u>กองส่งเสริมการเกษตร</u>		
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-กำหนดเพิ่ม พนักงานส่วนตำบล -ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา -มีปริมาณงานสูงขึ้น
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-กำหนดเพิ่ม พนักงานจ้างตามภารกิจ -ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ -มีปริมาณงานสูงขึ้น

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

คำอธิบายหลักและวิธีการคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล : ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)
๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามาลายู (พ.ภ.ม.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินวิทยฐานะ
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

(๒) ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คิดจากขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำ คนละ ๑ ขั้นในแต่ละปี กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง) รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตรากำลังที่กำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร ๒ คูณ ๑๒ เดือน)

(๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวม คิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี

(๔) รวมทั้งหมด

(๕) ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๒๐ % คิดจาก (๔) ในแต่ละปี)

(๖) คิดจาก (๖) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๙. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มเติมของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง																		
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้				อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ยรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(๑) ตำแหน่ง(๒)	ปีงบประมาณ ๓ ปีข้างหน้า	ปีงบประมาณ ๓ ปีข้างหน้า	ปีงบประมาณ ๓ ปีข้างหน้า	ปีงบประมาณ ๓ ปีข้างหน้า	ปีงบประมาณ ๓ ปีข้างหน้า	ปีงบประมาณ ๓ ปีข้างหน้า	ปีงบประมาณ ๓ ปีข้างหน้า	ปีงบประมาณ ๓ ปีข้างหน้า	ปีงบประมาณ ๓ ปีข้างหน้า	ปีงบประมาณ ๓ ปีข้างหน้า			
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๙๗,๙๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๒๐,๒๘๐	๒๐,๕๒๐	๒๐,๗๖๐	๒๐,๙๙๐	๘๒๗,๕๒๐	(๕๙,๘๓๐)		
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๑๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๘๐๐	๑๔,๐๔๐	๕๙๘,๕๒๐	(๓๘,๕๒๐)		
๓	สำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๑๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๘๐๐	๑๔,๐๔๐	๕๙๘,๕๒๐	(๓๘,๕๒๐)		
๔		นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๐	๑	๑	-	๑๔,๒๔๐	๑๔,๔๘๐	๑๔,๗๒๐	๑๔,๙๖๐	๙๑๒,๙๖๐	(๓๙,๖๓๐)		
๕		นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๕๕,๒๘๐	๐	๑	๑	-	๘,๔๐๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๙,๑๒๐	๒๗๑,๒๐๐	(๒๐,๔๔๐)		
๖		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๔๘๐	๑๒,๗๒๐	๓๙๘,๓๒๐	(๓๖,๓๒๐)		
๗		นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๓๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๖๘๐	๑๓,๙๒๐	๔๗๕,๕๒๐	(๓๖,๓๒๐)		
๘	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๕๑,๔๔๐	๐	๑	๑	-	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๒๖๖,๗๒๐	(๒๐,๑๒๐)			
๙		นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	-	๘,๖๐๐	๘,๘๔๐	๙,๐๘๐	๙,๓๒๐	๓๖๖,๘๔๐	(๑๕,๕๒๐)		
๑๐		เจ้าพนักงานป้องกัน	ป.ร./ช.ร.	๑	๑	๑๑๙,๗๖๐	๐	๑	๑	-	๔,๓๒๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๓๖๖,๘๘๐	(๙,๙๘๐)		
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๑๙๖,๐๘๐	๐	๑	๑	-	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๘,๖๔๐	๒๖๖,๖๘๐	(๑๖,๓๒๐)			
๑๒		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๒๖๖,๖๘๐	(๑๕,๐๐๐)		
๑๓		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)	-	๑	๑	๑๓๑,๓๖๐	๐	๑	๑	-	๖,๙๒๐	๗,๑๖๐	๗,๔๐๐	๗,๖๔๐	๒๖๖,๖๘๐	(๑๕,๒๘๐)		
๑๔		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๒)	-	๑	๑	๑๕๐,๓๖๐	๐	๑	๑	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๒๖๖,๖๘๐	(๑๖,๕๒๐)		
๑๕		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	๑	๑	๑๓๗,๓๖๐	๐	๑	๑	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๒๖๖,๖๘๐	(๑๕,๙๘๐)		
พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๖	ยาม	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)			
๑๗	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)			
๑๘	คนงาน	-	๓	๒	๓๒๕,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓๒๕,๐๐๐	๓๒๕,๐๐๐	๓๒๕,๐๐๐		
กองคลัง																		
๑๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๕๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๑๕,๖๘๐	๑๕,๙๒๐	๑๖,๑๖๐	๑๖,๔๐๐	๙๖๘,๙๖๐	(๓๙,๖๓๐)		
๒๐		นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๔๘๐	๑๒,๗๒๐	๙๐๘,๓๒๐	(๓๖,๓๒๐)		
๒๑		นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๔๘๐	๑๒,๗๒๐	๙๐๘,๓๒๐	(๓๖,๓๒๐)		
๒๒		เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ร./ช.ร.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	-	๙,๗๒๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๔๔๐	๙๐๘,๓๒๐	(๓๖,๓๒๐)		
๒๓	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๙๖,๐๘๐	๐	๑	๑	-	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๘,๖๔๐	๒๖๖,๖๘๐	(๑๖,๓๒๐)			

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้			อัตรากำลังคน		การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้	ปีงบประมาณ ๓	ปีงบประมาณ ๔	ปีงบประมาณ ๕	ปีงบประมาณ ๖	ปีงบประมาณ ๗	ปีงบประมาณ ๘	ปีงบประมาณ ๙	ปีงบประมาณ ๑๐	ปีงบประมาณ ๑๑	ปีงบประมาณ ๑๒	ปีงบประมาณ ๑๓	
๒๔	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(กำหนดเพิ่ม)
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๘๘,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๑๕,๙๘๐)
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๕๐,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๑๖,๕๓๐)
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๑๑,๕๐๐)
กองช่าง																			
๒๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๖๘,๙๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๓๕,๐๘๐)
๒๙	วิศวกรโยธา	ป.ก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๑๖,๐๐๐)
๓๐	นายช่างโยธา (๐๐๑)	ป.ก/ชก	๑	-	๒๘๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๑๖,๐๐๐)
๓๑	นายช่างโยธา (๐๐๒)	ป.ก/ชก	๑	-	๒๘๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๑๖,๐๐๐)
๓๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก/ชก	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(กำหนดเพิ่ม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๘๘,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๑๕,๙๘๐)
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(กำหนดเพิ่ม)
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๓๕	คนงาน	-	๖	๖	๖๔๘,๐๐๐	๐	๖	๖	๖	๖	๖	๖	๖	๖	๖	๖	๖	๖	(๙,๐๐๐)
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																			
๓๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๘๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๑๖,๐๐๐)
๓๗	นักวิชาการการศึกษา	ป.ก/ชก	๑	๑	๒๘๘,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๑๖,๐๐๐)
๓๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก/ชก	๑	๑	๑๔๐,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๑๑,๕๐๐)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเหี่ยม																			
๓๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(กำหนดเพิ่ม)
๔๐	ครู	ค.ศ.๒	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(กำหนดเพิ่ม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๔๑	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๑๘๘,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๑๖,๕๓๐)
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(กำหนดเพิ่ม)
หน่วยตรวจสอบภายใน																			
๔๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก/ชก	๑	๑	๔๐๙,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๑๖,๐๐๐)
กองส่งเสริมการเกษตร																			
๔๔	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	๑	-	๓๘๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(กำหนดเพิ่ม)

การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำโดยไม่ให้เกินจำนวนที่ได้รับอนุมัติจากสภาการศึกษาแล้ว

ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการเกษตรท้องถิ่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะใช้ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า		อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด		การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน(๑) ค่าจ้าง (๒)	เงินประจำ คน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๔๕	นักรักษาการเกษตร	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓,๕๔๔,๓๒๐	-	๑	๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	(ว่าง)
๔๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ม./ช.ม.	๑	-	๐	-	๑	๑	-	-	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๒๖๗,๕๐๐	๒๖๗,๕๐๐	๒๖๗,๕๐๐	๒๖๗,๕๐๐	๒๖๗,๕๐๐	(ถ้าหมดเพิ่ม)
๔๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	-	๐	-	๑	๑	-	-	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๑๓๕,๐๐๐	๑๓๕,๐๐๐	๑๓๕,๐๐๐	๑๓๕,๐๐๐	๑๓๕,๐๐๐	(ถ้าหมดเพิ่ม)
๔๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓	๒	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	-	-	๐	๐	๑๓,๕๕๕,๐๐๐	๑๓,๕๕๕,๐๐๐	๑๓,๕๕๕,๐๐๐	๑๓,๕๕๕,๐๐๐	๑๓,๕๕๕,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๙	พนักงานเครื่องสูบน้ำ	-	๓	๒	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	-	-	๐	๐	๑๓,๕๕๕,๐๐๐	๑๓,๕๕๕,๐๐๐	๑๓,๕๕๕,๐๐๐	๑๓,๕๕๕,๐๐๐	๑๓,๕๕๕,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕	รวม		๕๗	๓๗	๓,๘๖๘,๓๒๐	๐	๕๗	๕๗	๕๗	๕๗	๕๗	๕๗	๑๓,๕๕๕,๐๐๐	๑๓,๕๕๕,๐๐๐	๑๓,๕๕๕,๐๐๐	๑๓,๕๕๕,๐๐๐	๑๓,๕๕๕,๐๐๐	
๖	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑.๕ %																	
๗	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																	
๘	ร้อยละ ๔๐ จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี																	

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๕ และ พ.ศ.๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๕ และ พ.ศ.๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๔๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท) หรืออีกวิธีการคำนวณ และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ในข้อบัญญัติ /เทศบัญญัติให้นำนวณเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๔๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท)

$$(๔๘,๐๐๐,๐๐๐ \times ๕\%) + ๔๘,๐๐๐,๐๐๐ = ๕๐,๔๐๐,๐๐๐$$
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๕๐,๔๐๐,๐๐๐ บาท)

$$(๕๐,๔๐๐,๐๐๐ \times ๕\%) + ๕๐,๔๐๐,๐๐๐ = ๕๒,๙๖๐,๐๐๐$$
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๕๒,๙๖๐,๐๐๐ บาท)

$$(๕๒,๙๖๐,๐๐๐ \times ๕\%) + ๕๒,๙๖๐,๐๐๐ = ๕๕,๕๖๐,๐๐๐$$

: ข้าราชการภายใน ลูกจ้างประจำภายใน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินเดือนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวน ผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแนบอัตราค่าจ้าง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๕ (ตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง)

: ข้าราชการครู พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มี พ.ศ.๐๘๐๔/ว.๔๔๔ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดอัตราค่าจ้างของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๒ ด้วย

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ ในระยะเวลา ๑ ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด		การใช้จ่ายที่จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	

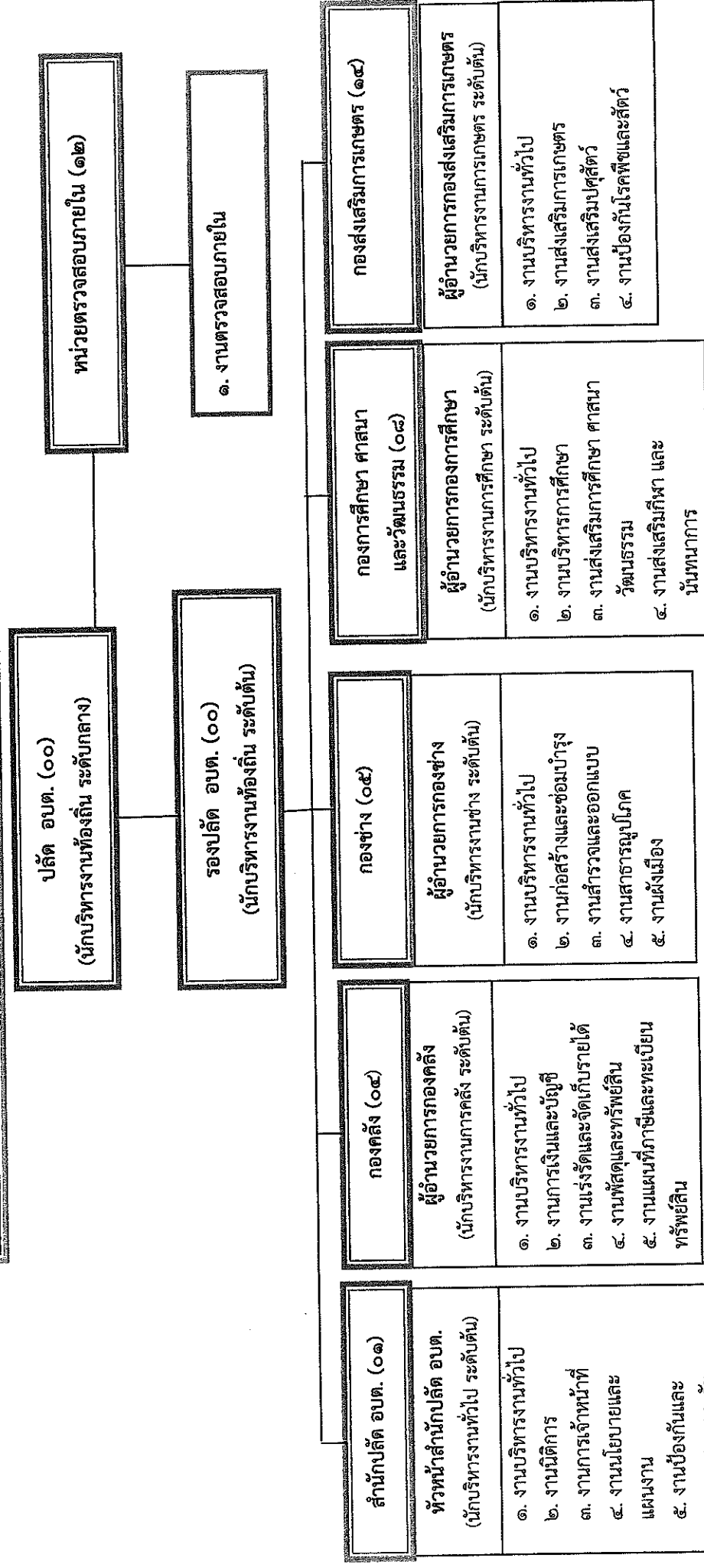
: ให้อำนาจข้อมูลเรื่องลำดับชั้นส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้องอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

*ข้อมูลเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งในส่วนราชการ

*ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจตามเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

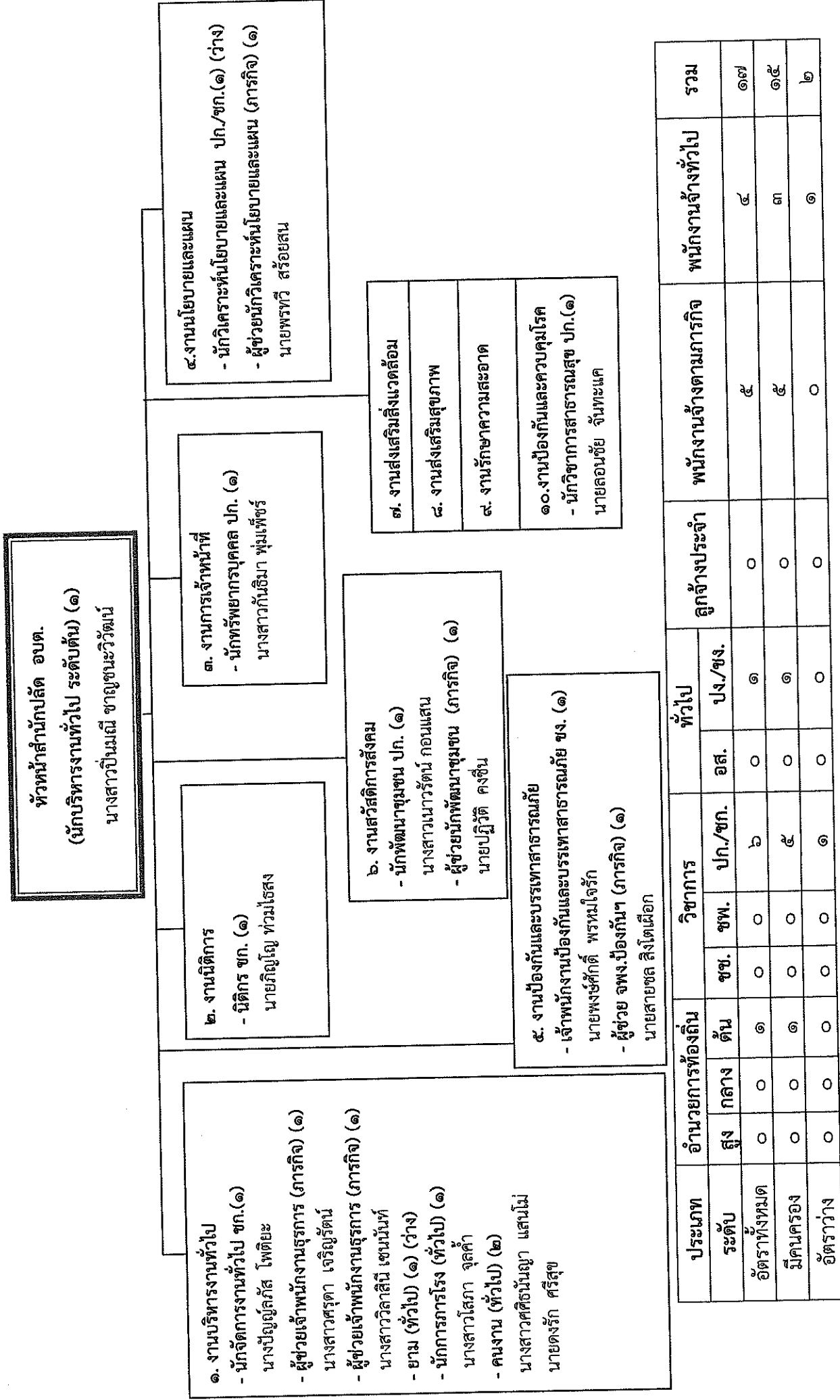
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง ประเภทสามัญ



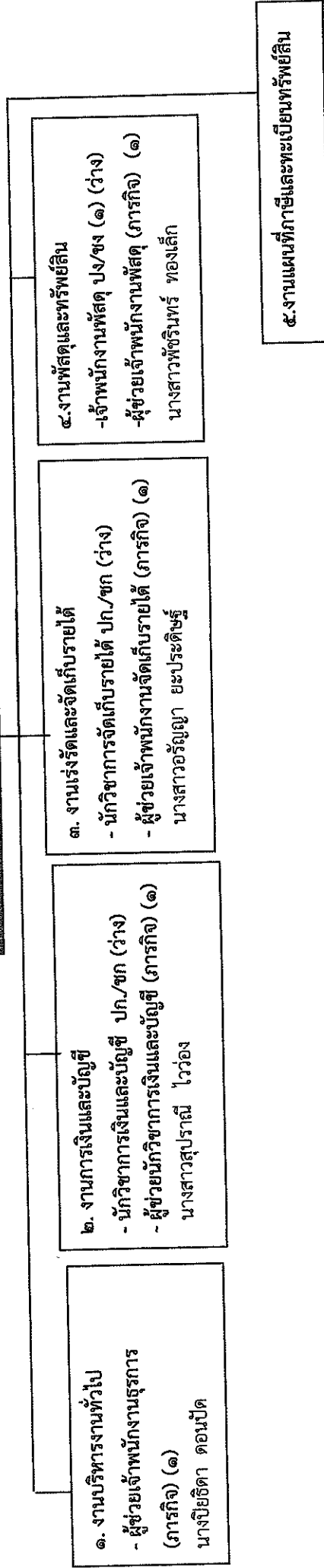
สะดวก
๑๐. งานป้องกันและ
ควบคุมโรค

โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง (๐๑)



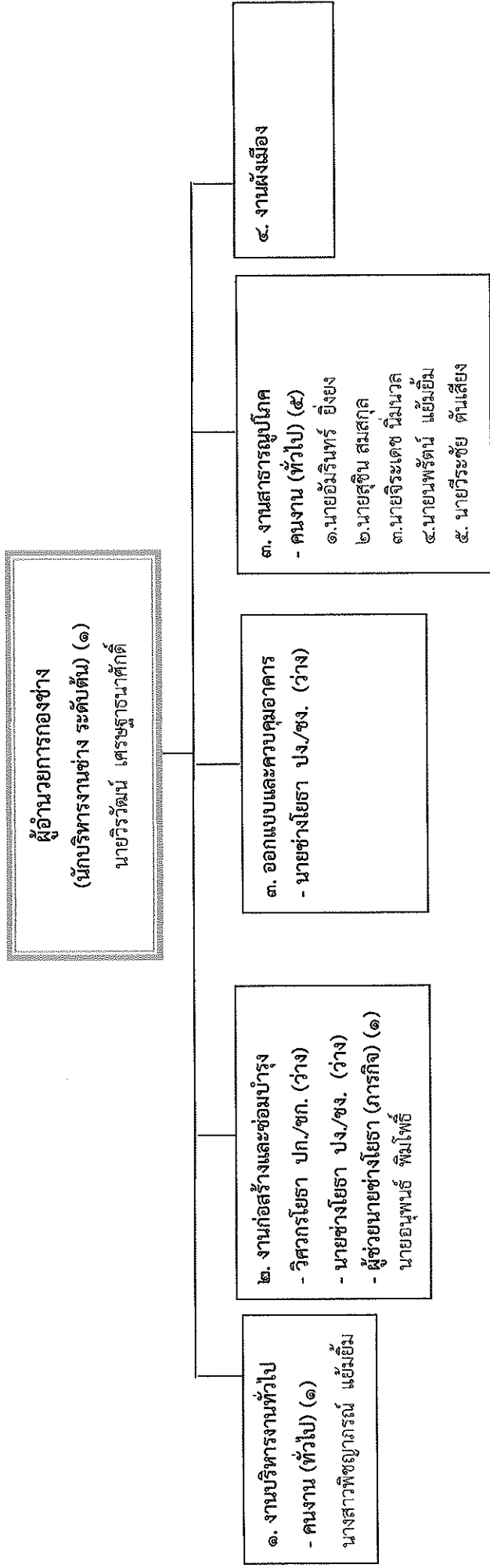
โครงสร้างของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง (๐๔)

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)
นางสาวจริญญา จันทร์แดง



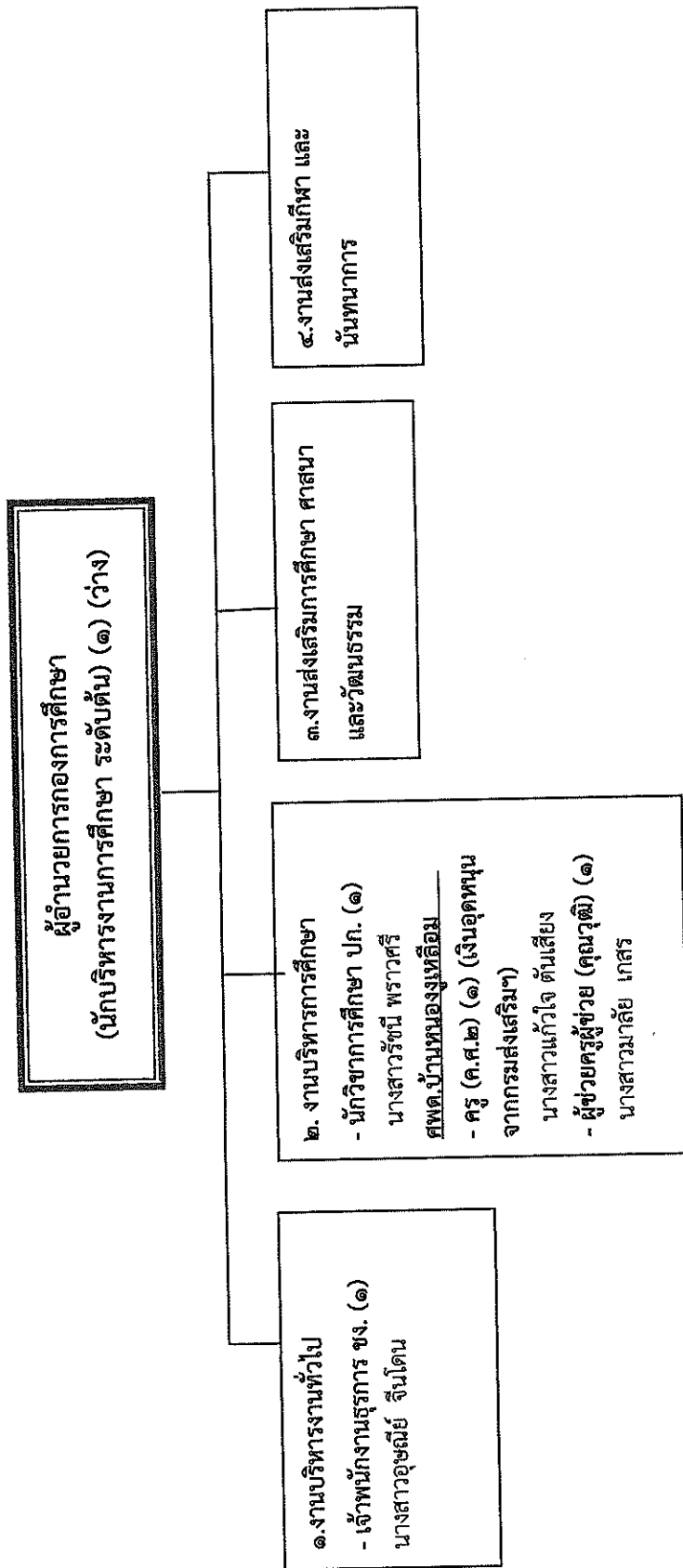
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชช.	ชพ.	อส.	ปจ./ชก.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๔	๐	๘
มีนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๔	๐	๕
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๓

โครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง (๐๕)

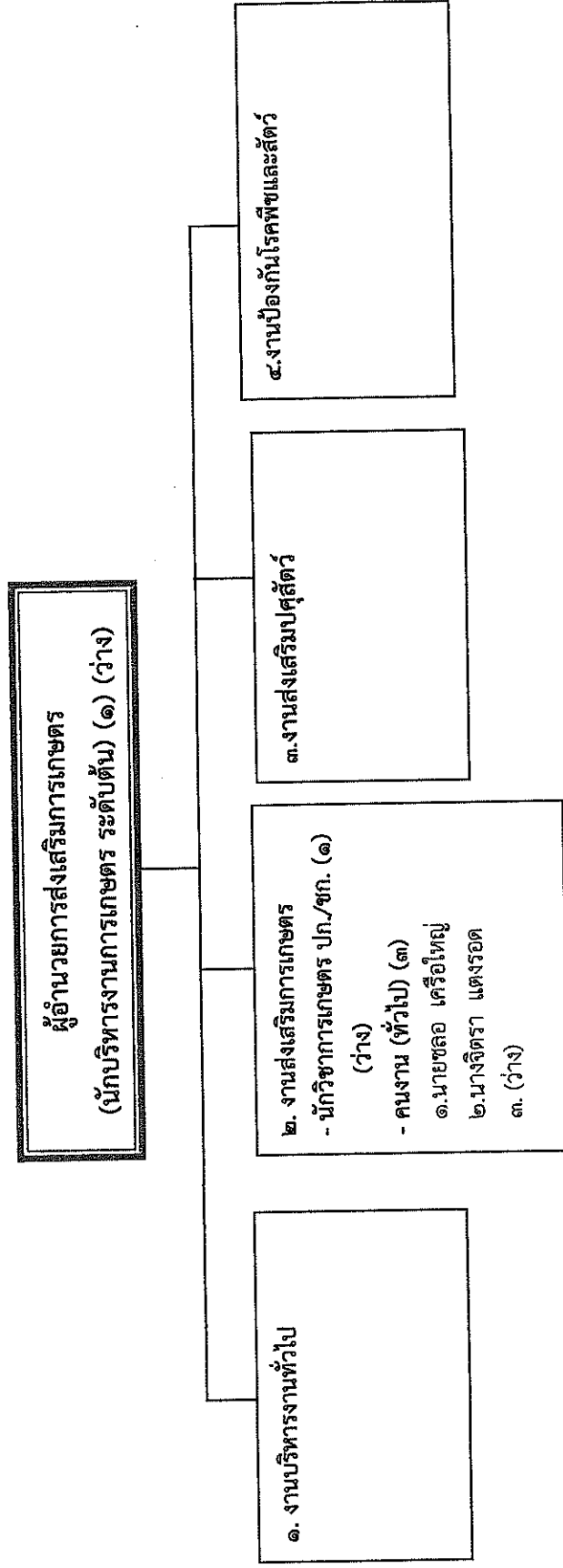


ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปจ./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๒	๐	๑	๖	๑๑
มีนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๖	๘
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๒	๐	๐	๐	๓

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง (๐๘)

[illegible]

โครงสร้างของกองส่งเสริมการเกษตร องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง (๑๔)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปค./ชก.	อส.	ปจ./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๓	๕
มีครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๓	๓
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๒

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน				
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ	
๒๑	กองคลัง พนักงานส่วนตำบล นางสาวศิริญาณ์ จันทน์แดง	ป.โท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๓๐-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๐-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๗๕,๕๖๐ (๓๗,๖๓๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๑๗,๕๖๐	
๒๒	(รับโอน)	-	๓๐-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ชก.	๓๐-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)	
๒๓	(รับโอน)	-	๓๐-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ชก.	๓๐-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)	
๒๔	(รับโอน)	-	๓๐-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ชง.	๓๐-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ชง.	๒๗๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๗๗,๕๐๐ (ว่างเดิม)	
๒๕	พนักงานช่างเทคนิค นางสาวสุภาวดี ไวกอง (กำหนดเพิ่ม)	ป.ตรี (บริหารธุรกิจการบัญชี)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑๕๖,๐๘๐	-	-	๑๕๖,๐๘๐	
๒๖		-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๑๕๐,๐๐๐	-	-	๑๕๐,๐๐๐	
๒๗		ป.ตรี (การบัญชี)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๘๘,๓๒๐	-	-	๑๘๘,๓๒๐
๒๘		ป.ตรี (การบัญชี)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๕๐,๓๖๐	-	-	๑๕๐,๓๖๐
๒๙	นางปิยธิดา ดอนแปด	ป.ตรี (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๕,๐๐๐	-	-	๑๓๕,๐๐๐	
๓๐	กองช่าง พนักงานส่วนตำบล นายทวีวัฒน์ เศรษฐมาตย์ศักดิ์	ป.ตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๓๐-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๐-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๒๐,๕๖๐ (๓๗,๖๓๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๗๒,๕๖๐	
๓๑	(รับโอน)	-	๓๐-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	๓๐-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)	
๓๒	(รับโอน)	-	๓๐-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ชง.	๓๐-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ชง.	๒๗๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๗๗,๕๐๐	
๓๓	(รับโอน)	-	๓๐-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ชง.	๓๐-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ชง.	๒๗๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๗๗,๕๐๐	
๓๔	(กำหนดเพิ่ม)	-	๓๐-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ชง.	๓๐-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ชง.	๒๗๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๗๗,๕๐๐	
๓๕	พนักงานช่างเทคนิค นายอนุพันธ์ จันทโพธิ์ (กำหนดเพิ่ม)	ป.ตรี (ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๑,๒๘๐	-	-	๑๕๑,๒๘๐	
๓๖		-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑๓๕,๐๐๐	-	-	๑๓๕,๐๐๐
๓๗	พนักงานช่างชั้นต้น นางสาวพิชญดาญ์ แยมี่ยม นายธีรชัย ต้นเสียง นายอัมรินทร์ อึ้งมัย นายสุทิน สมสกุล	ป.ตรี ก่อสร้าง	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐	
๓๘		มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐	
๓๙		ป.ตรี (เทคนิคเครื่องกลอุตสาหกรรม)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐	
๔๐		ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐	
๔๑	นายจิระเดช นันทกุล	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐	

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
๔๒	นายพรรัตน์ วัฒนชัย	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ครูงาน	-	-	ครูงาน	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม												
๔๓	พณิชนันต์ วัฒนชัย (ว่าง)	-	๓๐-๓๐-๑๔-๒๐๑๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๓๐-๓๐-๑๔-๒๐๑๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๓๓๕,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๔๔	นางสาวรัชต์ ทราวศรี	ป.ตรี เทคโนโลยีการพิมพ์	๓๐-๓๐-๑๔-๓๐๑๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๓๐-๓๐-๑๔-๓๐๑๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๒๔๕,๒๕๐ (๒๐,๓๕๐x๑๒)	-	-	๒๔๕,๒๕๐
๔๕	นางสาวอุษณีย์ จินดอน	ปริญญาตรี รัฐศาสตรบัณฑิต	๓๐-๓๐-๑๔-๔๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ม./ช.ม.	๓๐-๓๐-๑๔-๔๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ม./ช.ม.	๑๔๐,๕๐๐ (๑๑,๓๐๐x๑๒)	-	-	๑๔๐,๕๐๐
๔๖	อริ (กำหนดเพิ่ม)	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้เมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรร			
๔๗	นางสาวแก้วใจ ต้นเสียง	ป.ตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษานานาชาติ)	-	ครู	ค.๒	-	ครู	ค.๒	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๔๘	พณิชนันต์ วัฒนชัย เกสร (กำหนดเพิ่ม)	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๓๕,๕๐๐ (๑๒,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๕,๕๐๐
๔๙	นางสาวลลิตา เกสร (กำหนดเพิ่ม)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๕,๐๐๐	-	-	๑๓๕,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๕๐	นางสาวพรรัตน์ รัตนประครองพันธ์ (บัญชีบริหาร)	ป.โท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๓๐-๓๐-๑๔-๓๐๑๑-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ช.ก.	๓๐-๓๐-๑๔-๓๐๑๑-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ช.ก.	๔๐๕,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	-	-	๔๐๕,๓๒๐
กองส่งเสริมการเกษตร												
๕๑	พณิชนันต์ วัฒนชัย (รับโอน ๓ ม.ค.๖๗)	-	๓๐-๓๐-๑๔-๒๐๑๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการส่งเสริมการเกษตร	ต้น	๓๐-๓๐-๑๔-๒๐๑๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการส่งเสริมการเกษตร	ต้น	๓๓๕,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๕๒	(รับโอน)	-	๓๐-๓๐-๑๔-๓๐๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ช.ก.	๓๐-๓๐-๑๔-๓๐๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๕๓	(กำหนดเพิ่ม)	-	๓๐-๓๐-๑๔-๔๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ม./ช.ม.	๓๐-๓๐-๑๔-๔๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ม./ช.ม.	๒๕๕,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๕๕,๕๐๐
๕๔	พณิชนันต์ วัฒนชัย เกสร (กำหนดเพิ่ม)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๕,๐๐๐	-	-	๑๓๕,๐๐๐
๕๕	นางจิตตรา แสงรอด	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	๑๐๕,๐๐๐
๕๖	(ว่างเดิม)	-	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	๑๐๕,๐๐๐
๕๗	นายชอล เกสรใหญ่	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	๑๐๕,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามามตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานตำบลและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลัก ธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม 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 มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
