



แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลบางจาก
อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี



สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒. วัตถุประสงค์	๔
๒.๑ วัตถุประสงค์ของการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๒.๒ ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๑๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๒๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๔
ภาคผนวก	
- เอกสารประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- เอกสารการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม	



๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่อง สอดคล้องกัน องค์การบริหารส่วนตำบลบางจากจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลัง ของบุคลากร ในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของ องค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่าย ในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางจาก จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางจังหวัดเพชรบุรี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางจังหวัดเพชรบุรี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางจาก แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบางจาก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลบางจาก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลบางจาก มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ้องค์การบริหารส่วนตำบลบางจาก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครอง



ส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบางจาก ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางจาก

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางจาก สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางจาก เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางจาก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลบางจาก มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้



๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางจาก แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางจาก เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(องค์การบริหารส่วนตำบลบางจาก) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบลบางจาก) เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบลบางจาก) บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่ครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้วอาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเพชรบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคนเป็นการนำค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณาเพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานรวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง



๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลบางจาก สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้้องค์การบริหารส่วนตำบลบางจาก สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางจากสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่้องค์การบริหารส่วนตำบลบางจาก จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต ้องค์การบริหารส่วนตำบลบางจาก จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของ้องค์การบริหารส่วนตำบลบางจาก ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของ้องค์การบริหารส่วนตำบลบางจาก เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางจาก สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและ้องค์การบริหารส่วนตำบลบางจาก บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของ้องค์การบริหารส่วนตำบลบางจาก โดยรวม



๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางจาก เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางจาก

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางจาก เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบางจาก และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลบางจาก ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลบางจาก ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลบางจาก จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด



๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางจาก พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางจาก

ตั้งอยู่ที่ หมู่ ๒ ตำบลบางจาก อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี

เนื้อที่

มีพื้นที่ประมาณ ๑๒.๙๑ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๘,๐๖๘.๗๕ ไร่ ประกอบด้วย ๘ หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ ๑ บ้านดอนสนาม หมู่ ๒ บ้านปากคลอง หมู่ ๓ บ้านใหม่ หมู่ ๔ บ้านสามเรือน หมู่ ๕ บ้านเหมืองไกรทอง หมู่ ๖ บ้านหัวเวียง หมู่ ๗ บ้านทุ่งเพ็ญ หมู่ ๘ บ้านลำพัง

ประชากร

มีจำนวนประชากร ๒,๐๘๖ คน เพศชาย ๑,๐๐๑ คน เพศหญิง ๑,๐๘๕ คน จำนวน ๕๙๒ ครัวเรือน มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ต่างๆดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลหนองปลาไหล	อำเภอเขาย้อย
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลวังตะโก	อำเภอเมืองเพชรบุรี
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลธงชัย	อำเภอเมืองเพชรบุรี
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลต้นมะพร้าว	อำเภอเมืองเพชรบุรี

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางจาก มีความครบถ้วนอันจะทำให้สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นที่จะต้องวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่บนความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็น ๘ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑. ให้มีการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนนให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ในตำบล
๒. ให้มีการก่อสร้างปรับปรุงหรือซ่อมแซมสะพานให้มีความสะดวกในการสัญจร
๓. ให้มีการติดตั้งและปรับปรุงเครื่องหมายบังคับจราจร
๔. ให้มีการขยายเขตไฟฟ้าและซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะ
๕. ให้มีการก่อสร้าง ปรับปรุงศาลากลางบ้าน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ

แนวทางการพัฒนา

๑. ให้มีการก่อสร้างประตูปิด เปิด เพื่อระบายน้ำและกั้นน้ำเค็ม
๒. ให้มีการขุดลอกคูคลอง เหมือง สระน้ำ ถังเก็บน้ำ ตลอดจนการปรับปรุงซ่อมแซม



๓. ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านและประปาส่วนภูมิภาคและปรับปรุงน้ำประปาให้ใสสะอาดและเพียงพอแก่การอุปโภค - บริโภค

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และการสร้างรายได้

แนวทางการพัฒนา

๑. จัดให้มีการฝึกอบรมอาชีพแก่เด็กเยาวชนและประชาชนในโรงเรียน
๒. ส่งเสริมและจัดหาอาชีพเสริมให้แก่ผู้มีรายได้น้อย และส่งเสริมการผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าว เพื่อเพิ่มรายได้ในการดำรงชีพ โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง
๓. จัดให้มีหรือสนับสนุนการจัดตั้งกองทุนเพื่อสนับสนุนกลุ่มอาชีพ
๔. ส่งเสริมให้ประชาชนได้มีโอกาสทำงานทั้งภาครัฐ และเอกชน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

แนวทางการพัฒนา

๑. จัดให้มีการสนับสนุนวัสดุการศึกษา อาหารกลางวันและอาหารเสริม (นม) แก่เด็ก นักเรียนในโรงเรียนและก่อสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประจำตำบล
๒. ส่งเสริมให้ประชาชนได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและสนับสนุนทุนการศึกษา
๓. ก่อสร้างที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้านพร้อมจัดซื้อหนังสือพิมพ์หรือวารสารต่าง ๆ ให้แก่ประชาชน
๔. จัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนาและพระราชพิธีต่าง ๆ
๕. อุดหนุนงบประมาณให้แก่หน่วยงานภาครัฐหรือเอกชนดำเนินการจัดงานประเพณีต่าง ๆ ของตำบล อำเภอ และจังหวัด

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม

แนวทางการพัฒนา

๑. จัดการแข่งขันกีฬาภายในตำบลเพื่อสร้างความสามัคคีและใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
๒. ให้การสนับสนุนเบี้ยยังชีพแก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส ต่าง ๆ
๓. จัดให้มีการอบรมเพื่อเพิ่มความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินภายในตำบล
๔. ส่งเสริมการป้องกันการมีบุตรก่อนวัยอันควรแก่เยาวชน
๕. ส่งเสริมการเล่นดนตรีในหมู่เยาวชน
๖. พัฒนาประสิทธิภาพผู้นำชุมชน และช่วยเหลือครัวเรือนยากจนภายในตำบล
๗. สนับสนุนงบประมาณให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชนเพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของหมู่บ้านและชุมชน เพื่อป้องกันและต่อต้านยาเสพติด
๘. จัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่เยาวชน ประชาชน ในเรื่องยาเสพติดให้โทษ



๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

แนวทางการพัฒนา

๑. จัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคต่าง ๆ
๒. จัดการอบรมให้ความรู้ในการป้องกันและควบคุมโรคต่าง ๆ
๓. พัฒนาระบบสุขภาพภาคประชาชน ตามงานสาธารณสุขมูลฐาน
๔. พัฒนาระบบสุขภาพภาคประชาชนและสนับสนุนอาสาสมัครสาธารณสุข เพื่อจัดอบรมให้ความรู้เรื่องยาเสพติด
๕. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการออกกำลังกายตลอดจนเครื่องมือเครื่องใช้
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมทางการเมือง

แนวทางการพัฒนา

๑. จัดซื้อวัสดุ วัสดุทดสอบ ครุภัณฑ์ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานของ อบต.
 ๒. ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ด้านต่างๆ ให้แก่บุคลากรของ อบต. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน
 ๓. อุดหนุนและประสานหน่วยงานของรัฐ เอกชน ประชาชนตามอำนาจหน้าที่ของ อบต.
 ๔. ดำเนินการจัด อบต. เคลื่อนที่และประชุมประชาคมหมู่บ้านและตำบล จัดนิทรรศการด้านการเมืองท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ราษฎรเข้าเยี่ยมชม การดำเนินงานของสภาอบต. พร้อมรับฟังข้อติชมจากราษฎร เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วม
 ๕. การบำรุงหรือซ่อมแซมทรัพย์สิน วัสดุ ครุภัณฑ์ต่างๆ
 ๖. จัดการศึกษาดูงานและส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม
 ๗. จัดซื้อหนังสือวารสาร สิ่งพิมพ์ต่างๆ และจัดพิมพ์เอกสารแจกประชาชนเพื่อเพิ่มความรู้ในหน้าที่ของ อบต.
 ๘. จัดให้มีการพัฒนาด้านการบริหารจัดการภายในอบต.
- ## ๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๑. จัดให้มีการอบรมและรณรงค์ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. จัดให้มีรถเก็บขนขยะ และรณรงค์ให้ราษฎรทิ้งขยะให้เป็นที่



๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบางจาก วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจากพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และ พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT เช่น

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) การจัดทำมีการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนนให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ในตำบล
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การจัดทำมีการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมสะพานให้มีความสะดวกในการสัญจร
- (๔) การสาธารณสุขการ
- (๕) การจัดทำมีการและบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดทำมีการและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดทำมีการน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดทำมีการติดตั้งและปรับปรุงเครื่องหมายบังคับจราจร
- (๙) การจัดทำมีการและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) การจัดการศึกษา
 - (๒) การจัดทำมีการ รักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
 - (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
 - (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
 - (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
 - (๖) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินสาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอย
 - (๗) การจัดทำมีการมีสุสานและฌาปนสถาน
 - (๘) การจัดทำมีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ
- สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมประชาชน
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของประชาชน
 - (๑๐) การให้มีการสาธารณสุขโรค
 - (๑๑) การจัดทำมีการซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข



๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาพำบล
- (๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๖) จัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรมและรักษาความสะอาดเรียบร้อยของท้องถิ่น

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๓) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
- (๔) การส่งเสริมอาชีพ และการลงทุนในระดับชุมชน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
- (๖) การดูแลรักษาที่สาธารณะประโยชน์
- (๗) การจัดการป่าชุมชน
- (๘) การติดตามตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อมในเขต อบต.

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น



- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม
- (๖) การบำรุงรักษาโบราณสถานในระดับท้องถิ่น
- (๗) การส่งเสริมกิจกรรมทางประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางจากมีดังนี้

จุดแข็ง (strength = S)

- พื้นที่ของตำบลเหมาะสมแก่การทำเกษตรกรรม
- ประชาชนมีรายได้หลักจากการเกษตร
- โครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมมีเส้นทางเชื่อมโยงระหว่างกัน
- มีระบบการส่งน้ำชลประทานและมีระบบประปาหมู่บ้านในพื้นที่ส่วนใหญ่ของตำบล
- ประชาชนส่วนใหญ่อ้อยาศัยดี เอื้อเฟื้อ เมตตาและเอื้ออาทรต่อกัน
- มีสถานที่ศึกษาใกล้ชุมชน
- ไม่มีปัญหาทางด้านศาสนา
- มีวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่นเหมือนกัน
- ปัญหาสิ่งแวดล้อมยังมีน้อยมาก
- มีการให้บริการสาธารณสุขมูลฐานดี
- ผู้นำในชุมชนส่วนใหญ่มีศักยภาพในการบริหารและดำเนินงานร่วมกับ อบต. ได้ดี
- ประชาชนส่วนใหญ่มีสุขภาพอนามัยแข็งแรง
- มีภูมิปัญญาด้านการแปรรูปผลผลิต



จุดอ่อน (weak = W)

- ประชาชนมีอาชีพหลักคือการทำนา ซึ่งขาดการประกอบอาชีพเสริมเพื่อเสริมรายได้
- ขาดการรวมตัวกันเป็นกลุ่มเพื่อทำกิจกรรมร่วมกัน
- ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจ และขาดจิตสำนึกด้านสาธารณสุข
- ขาดการจัดการด้านการผลิต และการตลาด
- ชุมชนขาดกลไกส่งเสริมการมีส่วนร่วมในภาคประชาชน
- มีปัญหาเรื่องคนด้อยโอกาส เช่น สวัสดิการของผู้สูงอายุ เด็ก คนพิการ ฯลฯ
- ในบางพื้นที่มีปัญหาเรื่องไฟส่องสว่างทางสาธารณสุข
- มีปัญหาเรื่องน้ำท่วมทุกปี เพราะคูคลองต่างๆ ภายในตำบลตื้นเขินไม่สามารถระบายน้ำได้ทัน
- มีปัญหาเรื่องน้ำเค็มหนุน เพราะไม่มีประตูปิดเปิดสำหรับกั้นน้ำเค็มทำให้ขาดน้ำเพื่อการบริโภค
- ประชาชนส่วนใหญ่ขาดความรู้ในการควบคุมป้องกันแก้ไขเกี่ยวกับโรคภัยต่างๆ
- ผู้นำหมู่บ้านบางคนขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง
- ประชาชนส่วนใหญ่มีการศึกษาน้อย
- ไม่มีระบบเก็บขยะและกำจัดขยะอย่างถูกวิธี
- มีปัญหาในระบบสิ่งแวดล้อมมากในช่วงฤดูกลน้ำท่วมซึ่งซึ่งทำให้น้ำเน่าเสีย
- อบต. มีงบประมาณจำกัดในการบริหารและการพัฒนา ไม่เพียงพอต่อการดำเนินการโครงการใหญ่ๆ

โอกาส (opportunity=O)

- ผู้นำหมู่บ้านส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือในการพัฒนาดี
- มีการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานต่างๆ และผู้นำหมู่บ้าน
- ไม่มีปัญหาความขัดแย้งของคนในชุมชน
- มีระบบประปาหมู่บ้านใช้ในพื้นที่ส่วนใหญ่ของตำบล
- สถานศึกษาที่ให้ความรู้แก่ชุมชนในพื้นที่
- ประชาชนส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือกับทางราชการดี
- มีระบบการส่งน้ำเพื่อการเกษตรจากชลประทาน

อุปสรรค (threat = T)

- องค์กรของชุมชนยังไม่เข้มแข็ง ยังขาดการมีส่วนร่วมและการรวมกลุ่ม
- ขาดตลาดกลางรับซื้อผลผลิตของชุมชน ต้องซื้อขายผ่านพ่อค้าคนกลาง
- งบประมาณมีจำกัด ทำให้การพัฒนาในทุกด้านล่าช้า และดำเนินโครงการใหญ่ไม่ได้ ต้องรับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นให้ดำเนินการให้
- ผู้นำหมู่บ้านบางคนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง
- ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการทำหน้าที่ระหว่าง อบต. กับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน



- ประสบปัญหาน้ำท่วมเป็นประจำ เพราะตำบลบางจากเป็นที่รองรับจากตำบลอื่น เพื่อระบายน้ำ ออกลงสู่ทะเล ซึ่งคูคลองที่ระบายน้ำมีสภาพตื้นเขิน และมีวัชพืชทำให้การระบายน้ำไม่สะดวกจน เอ่อล้นสองข้างคูคลอง ทำให้พืชผลทางการเกษตรเสียหายเป็นอย่างมาก

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางจาก นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และ ภารกิจรอง องค์การบริหารส่วนตำบลบางจากวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้อง ดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
 ๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
 ๓. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน
 ๔. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
 ๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมและความร่วมมือของประชาชนและหน่วยงานต่าง ๆ
- เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

๖. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ
๗. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณูปโภค ให้เพียงพอต่อความต้องการและวางระบบผังเมือง
๘. ส่งเสริมและพัฒนากการประกอบอาชีพให้ประชาชนสามารถพึ่งตนเองได้
๙. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษา สาธารณสุข สิ่งแวดล้อมและการเกษตรกรรม เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร



๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การปกครองส่วนตำบลบางจาก กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด , กองคลัง , กองช่าง กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๓๐ อัตรา มีกรอบพนักงานส่วนตำบล ๑๔ อัตรา และพนักงานจ้างภารกิจ ๖ อัตรา คนงาน ๑๐ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาการใช้กรอบอัตรากำลังยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ประกอบกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นทำให้การปฏิบัติภารกิจอำนาจหน้าที่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการ ยังไม่เกิดผลสัมฤทธิ์เท่าที่ควร ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อช่วยให้การดำเนินการตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลบางจาก จึงกำหนดโครงสร้างและกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ซึ่งได้ปรากฏในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางจาก มีภารกิจท้องถิ่นอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๖ และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลบางจาก ได้กำหนดโครงสร้างราชการประกอบด้วย สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง ตามรายละเอียด โครงสร้างดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๑.๗ งานสวัสดิการสังคม</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร</p> <p>๕.๓ งานสาธารณสุขภิบาล</p> <p>๕.๔ งานงานผังเมือง</p> <p>๕.๕ งานธุรการ</p>	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๑.๗ งานสวัสดิการสังคม</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร</p> <p>๕.๓ งานสาธารณสุขภิบาล</p> <p>๕.๔ งานงานผังเมือง</p> <p>๕.๕ งานธุรการ</p>	

**๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

องค์การบริหารส่วนตำบลบางจาก ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลบางจาก อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุน (ว่าง)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก



แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลบางจาก ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2566

กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติกร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างไฟฟ้า (ชำนาญงาน)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๕	๗	๗	๗	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม ๒ อัตรา
รวม	๒๖	๓๐	๓๐	๓๐	+๓	-	-	



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. สำนักงานปลัด

๑.๑. มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๑๓ ตำแหน่ง ๑๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๓๔,๖๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๒.	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๒๗,๔๘๐	๓๒๙,๗๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๓.	นักทรัพยากรบุคคล(ชำนาญการ)	๑	๒๒,๑๗๐	๒๖๖,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐
๔.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชำนาญการ)	๑	๓๑,๓๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๕.	นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ)	๑	๑๕,๔๒๐	๑๘๕,๐๔๐	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐
๖.	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๗.	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน)	๑	๒๑,๑๙๐	๒๕๔,๒๘๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐
๘.	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๑	-	-	-	-	อุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๙.	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	๑	๒๑,๑๐๐	๒๕๓,๒๐๐	๑๐,๑๒๘	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐
๑๐.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๓,๒๖๐	๑๕๙,๑๒๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐
๑๑.	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๐,๙๙๐	๑๓๑,๘๘๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐



๑๒.	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก ผู้มีทักษะ (งบบุคลากร)	๑	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๓.	นักการ	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๒. กองคลัง

๒.๑. มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๓๔,๖๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๒.	นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ)	๑	๒๒,๙๘๐	๒๗๕,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐
๓.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน)	๑	๒๐,๗๘๐	๒๔๙,๓๖๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐
๔.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชำนาญงาน)	๑	๒๖,๑๒๐	๓๑๓,๔๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๕.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๐,๙๙๐	๑๓๑,๘๘๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐



๓. กองช่าง

๓.๑ มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๑๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๓๕,๒๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐
๒.	นายช่างไฟฟ้า (ชำนาญงาน)	๑	๒๐,๓๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐
๓.	นายช่างโยธา (ปง./ขง.)	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๕.	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๖.	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๗.	คนงาน	๗	๙,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	-	-	-

๔) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๒๒,๐๕๐,๐๐๐ บาท	๒๓,๑๕๒,๕๐๐ บาท	๒๔,๓๑๐,๑๒๕ บาท

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%



๑. ข้อ ๙ ตารางเอ็กเซล แทรกหน้า ๔๖ ตารางเอ็กเซล ข้อ ๙



แทรกหน้า ๔๗ ตารางเอ็กเซล ข้อ ๙

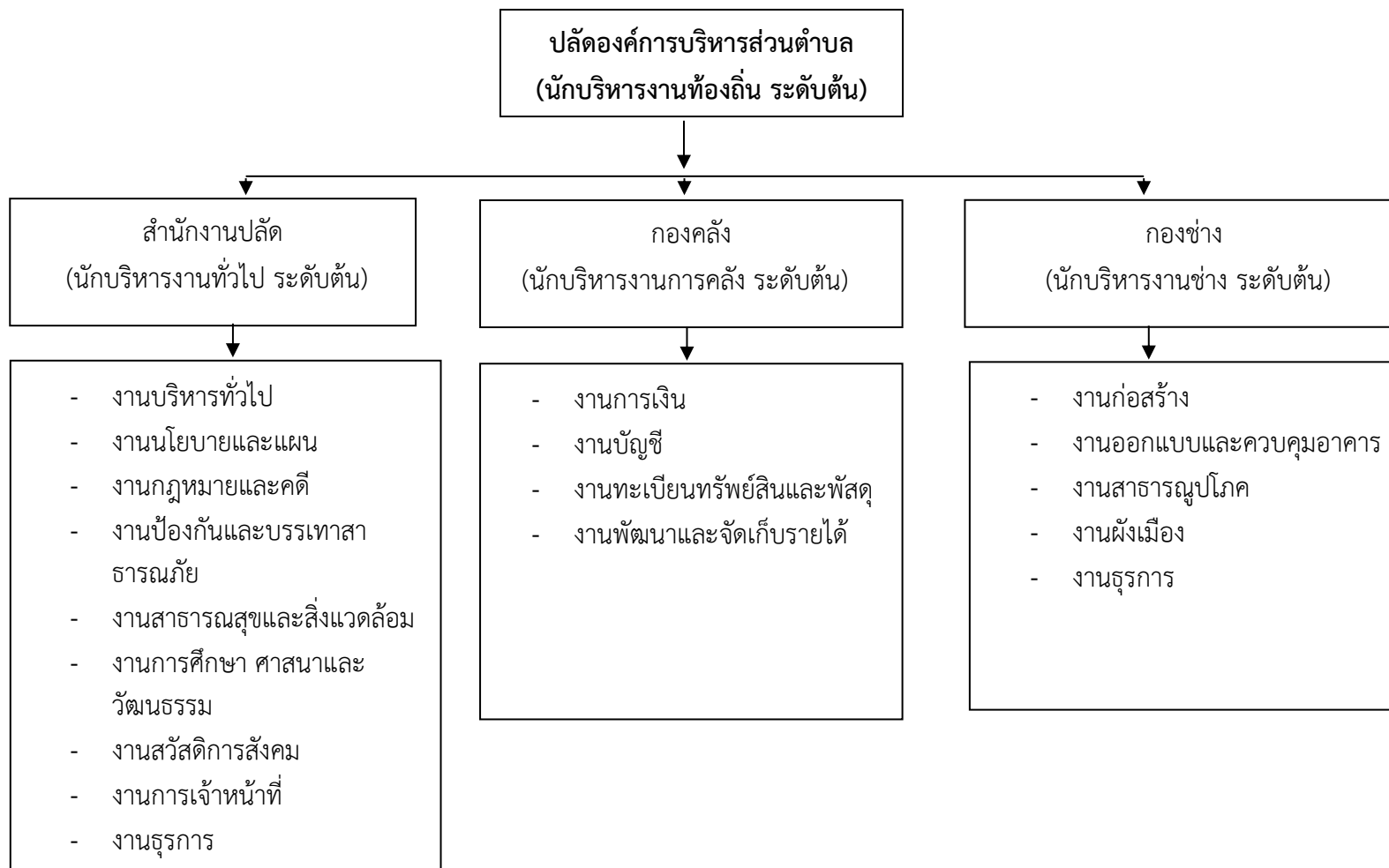
แทรกหน้า ๔๘ ตารางเอ็กเซล ข้อ ๙



แทรกหน้า ๔๙ ตารางเอ็กเซล ข้อ ๙

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางจาก





โครงสร้างสำนักงานปลัด

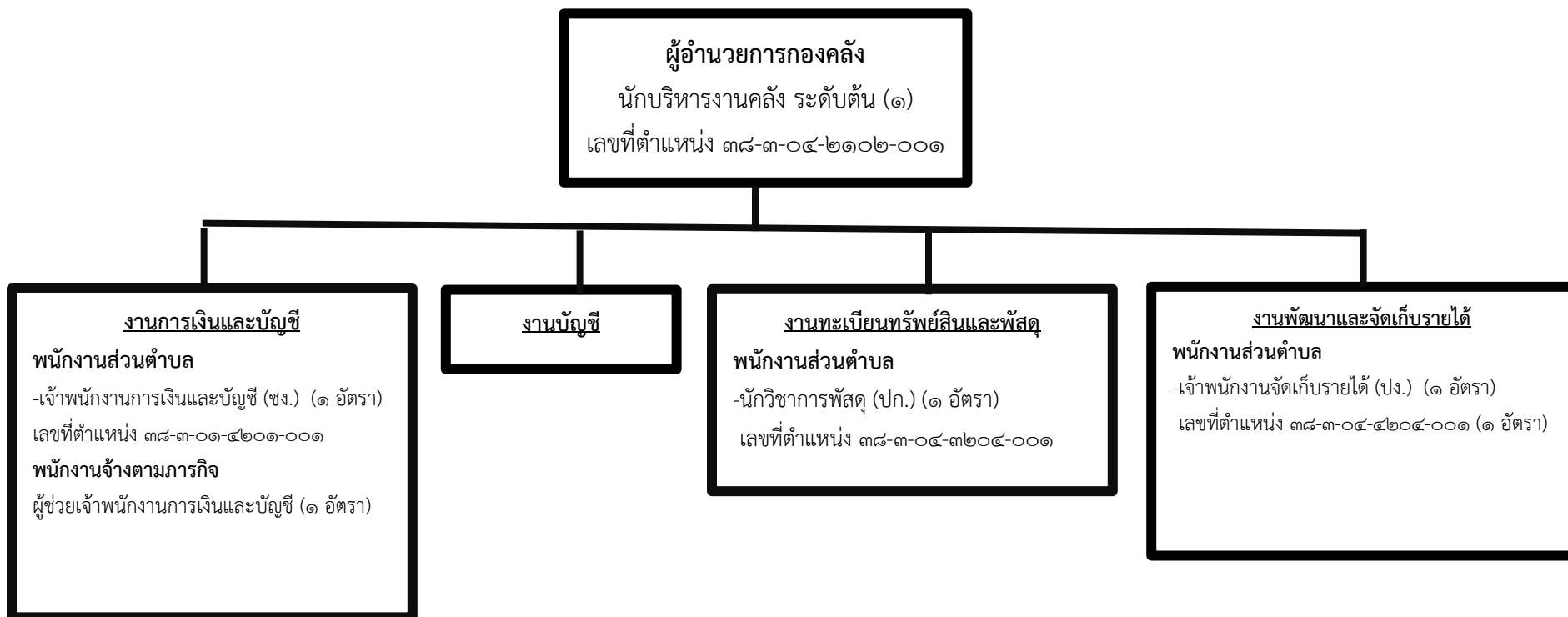
หัวหน้าสำนักงานปลัด
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (๑)
๓๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑



ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๒	๑	๑	-	๔	๑



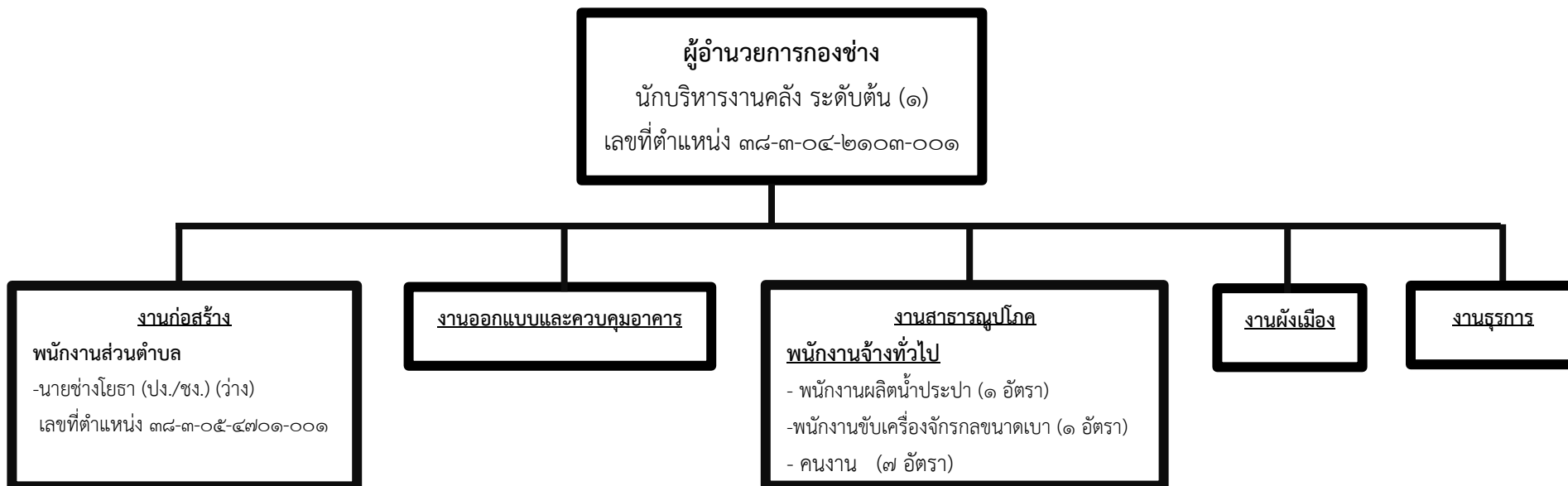
โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง



ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	๑	๒	-	๑	-



โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง



ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๑	-	๑	๙









๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบางจากกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ ที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือและพนักงานจ้าง ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี เช่นเดียวกับการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

๑. การพัฒนาผู้บริหาร

๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือหน่วยงานอื่นจัดอบรม สัมมนา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๒ ปี/ครั้ง

๑.๓ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๒. การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)

๒.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒.๒ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๒.๓ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๓. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ / การเปลี่ยนสายงาน

๓.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ภายใต้การสอนงานโดยมีบุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่

๓.๒ การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือนำที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่

๓.๓ การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ ๓-๔ เดือน / ครั้ง เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลายด้าน



๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางจาก ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ดำรงตนอยู่ในกรอบของการเป็นพนักงานที่ดีของรัฐอันนำมาซึ่งความพอใจของผู้รับบริการ ความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสร้างความเลื่อมใส ศรัทธาจากประชาชนทั่วไป เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบางจากได้ยึดเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๒. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม โดยปฏิบัติตัวตามจรรยาบรรณที่ดีของข้าราชการ คือ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมงาน จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน และจรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

๓. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุทิศเอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ

๔. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งอันเป็นการก่อกวนก่อกองกัน

๕. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง จะพึงต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมและให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า ด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามหรือกีดข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

๖. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการตามหลักการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีในการบริหารงาน ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒ อันประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า

และนอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลบางจาก ยังกำหนดมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักสำหรับข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางจาก เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมเป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยม ๑๐ ประการ ดังนี้

๑. การยึดมั่นในระบบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ

๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

๕. การยืนหยัดทำสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย



๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน



ภาคผนวก



