๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็น กรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างโดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์ การบริหารส่วนตำบล กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบล นำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำ แผนอัตรา กำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทร จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทรมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทร มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ .ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทร

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทร สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทร เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทรดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทรมีการ กำหนด ตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถ ตอบสนองการปฏิบัติงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของคณะการบริหารส่วนตำบล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทร โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายก องค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทร เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทร หัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และ นักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของ องค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทร ตามกฎหมายจัดตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทรบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณางานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัด เพชรบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน :Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมตฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่

ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่นการเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็น

ลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างพอเพียงในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลงลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – พ.ศ.๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทร มีความครบถ้วน และสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทร วิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานที่ประชาชนในพื้นที่ต้องการไว้ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาขาดการจัดผังเมืองตำบล ทำให้การจัดพื้นที่ไม่เป็นระเบียบ สวยงาม
- ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะ พื้นที่ริมคลองและที่ดินสาธารณะในหมู่บ้านมีราษฎรบุกรุกปลูกบ้านรุกล้ำทำให้สภาพคลองคับแคบ ตื้นเขิน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ปัญหาต้นทุนการผลิตด้านการเกษตรมีราคาสูง ซึ่งในพื้นที่หลายหมู่บ้านของตำบลมีอาชีพด้านการเกษตรเพียงอย่างเดียว ทำให้รายได้ขึ้นอยู่กับอาชีพการเกษตร ซึ่งถ้าราคาผลผลิตตกต่ำ ต้นทุนการผลิตสูง ก็จะทำให้เกษตรมีรายได้ลดน้อยลงไปด้วย
- ปัญหาด้านการประกอบอาชีพ ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้าง ซึ่งมีรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพที่สูงขึ้น
- ปัญหาการขาดการส่งเสริมด้านการท่องเที่ยว ในพื้นทีตำบลบางขุนไทรมีทรัพยากรป่าชายเลนที่สมบูรณ์ มีศักยภาพด้านการพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว แต่ปัจจุบันประชาชนในพื้นที่ยังไม่ให้ความสำคัญด้านการท่องเที่ยวเท่าที่ควร

๓. ด้านแหล่งน้ำ

- ปัญหาน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ ต้องอาศัยน้ำที่ทางชลประทานส่งมาให้แต่น้ำที่ส่งมาให้นั้นมีปริมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการของเกษตรกรในพื้นที่
- ปัญหาคลองตื้นเขิน ทำให้น้ำที่ส่งมาให้ไม่ถึงพื้นที่การเกษตร และทำให้เกิดปัญหาการระบายน้ำไม่ทันในช่วงฤดูฝน ทำให้เกิดน้ำท่วมในพื้นที่
- ปัญหาน้ำเค็มท่วมเข้าถึงพื้นที่การเกษตร ประตูกั้นน้ำเค็มไม่สามารถกั้นน้ำเค็มได้ ทำให้น้ำเค็มจากทะเลไหลเข้าสู่พื้นที่การเกษตรด้านใน ส่งผลกระทบไปยังหมู่บ้านอื่นๆ ในพื้นที่ด้านเหนือถนนคันกั้นน้ำเค็มชลประทาน
- ปัญหาน้ำกัดเซาะริมตลิ่งคลองบางขุนไทร ซึ่งเป็นคลองสายหลักในตำบล เป็นคลองระบายน้ำในฤดูน้ำท่วมออกสู่ทะเล และเป็นคลองที่ประชาชนใช้เป็นเส้นทางสัญจรไปประกอบอาชีพประมงในทะเล บริเวณตลิ่งริมคลองมีปัญหาการกัดเซาะทำให้ดินพังทลาย บางพื้นที่มีการกัดเซาะสร้างความเสียหายต่อที่อยู่อาศัย

๔. ด้านการสาธารณสุข

- ปัญหาการแพร่ระบาดของไข้เลือดออก ในพื้นที่มีแหล่งน้ำท่วมขังหลายแหล่ง ทำให้เป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุง
- ปัญหาขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันโรค ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันและควบคุมโรคต่างๆ

๕. ด้านการเมืองการบริหาร

- ปัญหาการขาดเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติภารกิจบรรเทาสาธารณภัย เนื่องจากมีงบประมาณไม่เพียงพอ

๖. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ปัญหาเรื่องค่านิยมในการศึกษา ในพื้นที่มีโรงเรียนจำนวน ๒ โรงเรียน และใกล้เคียงอีก ๑ โรงเรียน เป็นโรงเรียนขยายโอกาสถึงมัธยมศึกษาปีที่ ๓ แต่ผู้ปกครองมีค่านิยมส่งลูกไปเรียนโรงเรียนในตัวเมือง เพราะคิดว่าจะได้รับความรู้ที่ดีกว่า
- ปัญหาการขาดการเรียนการสอนเสริมทักษะนอกเวลาเรียน เยาวชนในพื้นที่ยังขาดโอกาสด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มทักษะนอกเหนือจากตำราเรียน

๗. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาไม่มีที่ทิ้งขยะเป็นของตนเอง อบต.มีประชากร ๖,๙๗๖ คน จาก ๑,๖๙๕ ครัวเรือน มีปริมาณขยะวันละประมาณ ๑ ตัน ซึ่ง อบต.ไม่มีบ่อทิ้งขยะเป็นของตนเอง ปัจจุบันต้องอาศัยไปทิ้งบ่อขยะเทศบาลตำบลชะอำ ทำให้เสียงบประมาณในการขนส่งตลอดจนค่าใช้จ่ายด้านการจัดการขยะเพิ่มขึ้น
- ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งถูกทำลาย ในพื้นที่ตำบลบางขุนไทรมีสภาพเป็นป่าชายเลน เป็นแหล่งหอยแครงธรรมชาติที่สมบูรณ์และใหญ่ที่สุด แต่ในปัจจุบันมีเรือคราดหอยเข้ามาคราดหอยตลอดจนการช้อนโพรงหอยในพื้นที่ ทำให้ทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งถูกทำลายลง ปริมาณหอยลดลง ส่งผลให้ราษฎรมีรายได้ลดลงด้วย

<u>ความต้องการ</u>

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- จัดทำผังเมืองตำบลให้ครบทุกหมู่บ้าน
- ดำเนินการตรวจสอบแนวเขตให้ชัดเจน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ลดต้นทุนในการผลิตเพื่อเพิ่มรายได้ให้เกษตรกร
- การฝึกอาชีพเสริมเพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ ลดรายจ่ายในครัวเรือน ตลอดจนการรวมกลุ่มเพื่อสร้างศักยภาพ
- สนับสนุนให้เกิดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์อย่างจริงจัง และมีสถานที่อำนวยความสะดวกตลอดจนหน่วยบริการนักท่องเที่ยว

๓. ด้านแหล่งน้ำ

- ประสานชลประทานดำเนินการให้ส่งน้ำมาให้เพียงพอต่อความต้องการ
- ขุดลองคลอง และสิ่งขวางทางน้ำ เพื่อให้น้ำสามารถไหลได้สะดวก
- จัดทำประตูกั้นน้ำเค็มไม่ให้น้ำเค็มไหลเข้าถึงพื้นที่การเกษตร
- ก่อสร้างเขื่อนกันดินพังทลาย

๔. ด้านการสาธารณสุข

- ดำเนินการป้องกันเพื่อลดการระบาดของไข้เลือดออก โดยจัดให้บริการฉีดพ่นหมอกควันและแจกทรายอะเบท ตลอดจนแนวทางแก้ไขอื่น
- อบรมให้ความรู้ในการป้องกันและควบคุมโรค

๕. ด้านการเมืองการบริหาร

- เครื่องมือเครื่องใช้ในการป้องกันอัคคีภัย
- รถบรรทุกน้ำ

๖. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- พัฒนาระบบการศึกษาและสวัสดิการให้เทียบเท่าโรงเรียนในตัวเมือง
- จัดให้มีการเรียนการสอนเพิ่มทักษะ เช่น ภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ ตลอดจนทักษะด้านกีฬา

๗. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- จัดหาที่ทิ้งขยะเป็นของตนเอง

- มีการออกกฎหมายควบคุม และมีมาตรการเด็ดขาดต่อผู้กระทำผิดกฎหมาย ฟื้นฟูทรัพยากรชายฝั่ง ตลอดจนป้องกันการลักลอบคราดหอย ช้อนโพรงหอยในเขตพื้นที่

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทรนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของ ชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทร ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทรจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทร ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบ แนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น ซึ่งในพื้นที่มีจุดแข็งที่ประชาชนส่วนใหญ่ยังให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมกับทาง อบต. และมีส่วนร่วมในการที่จะพัฒนาพื้นที่ตำบลบางขุนไทร ให้มีความเจริญก้าวหน้า

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องนั้น เป็นสิ่งที่ อบต. จะใช้อำนาจตามกฎหมายดังกล่าว เข้าไปดำเนินภารกิจการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน ซึ่งสามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระ ราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้น ตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗) (๑)

(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘) (๑)

(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘) (๒)

(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘) (๓)

(๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖) (๔)

(๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖) (๕)

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗) (๖)

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗) (๓)

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ(มาตรา ๖๘) (๔)

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

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖) (๒)

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน(มาตรา ๑๖) (๕)

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

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗) (๔)

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘) (๘)

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘) (๑๓)

(๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖) (๓)

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖) (๑๗)

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖) (๒๘)

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่ เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘) (๖)

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

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘) (๗)

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘) (๑๐)

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘) (๑๒)

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘) (๑๑)

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

(๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖) (๗)

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

(๒) รักษาความสะอาดของถนนทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗) (๒)

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗) (๑๒)

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗) (๘)

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗) (๕)

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖) (๙)

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗) (๑๘)

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕) (๓)

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗) (๙)

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖) (๑๖)

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗) (๓)

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗) (๑๖)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทรได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึง ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้อง

สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทร นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภากิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๓. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

๔. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๕. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๖. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

๗. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๙. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

ภารกิจรอง

๑. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

๒. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๓. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

๔. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

๕. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

๖. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

๗. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

๘. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

๙. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑๐. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

๑๑. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

๑๒. การท่องเที่ยว

๑๓. การผังเมือง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบา งขุนไทร เป็น อบต.ขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสวัสดิการสังคม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๐ อัตรา ข้าราชการครู ๒ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ) จำนวน ๑๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๕ อัตรา ซึ่งหากมีการบรรจุแต่งตั้งหรือการรับโอน (ย้าย) มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ก็จะเพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ องค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทรจึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบตำแหน่งเดิมแต่อย่างใด

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของ องค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. **หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ๖)** **๑.๑ งานบริหารทั่วไป** หน้าที่รับผิดชอบ - การปฏิบัติงานเกี่ยวกับเรื่องธุรการ และงานสารบรรณ - การบริหารงานบุคคล - การเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - การประชุมสภาและกิจการสภา - การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	**๑. สำนักงานปลัด อบต.** **หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ๖)** **๑.๑ งานบริหารทั่วไป** หน้าที่รับผิดชอบ - การปฏิบัติงานเกี่ยวกับเรื่องธุรการ และงานสารบรรณ - การบริหารงานบุคคล - การเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - การประชุมสภาและกิจการสภา - การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	
๑.๒ งานนโยบายและแผน มีหน้าที่รับผิดชอบ - การจัดทำนโยบายและการจัดทำแผนพัฒนาตำบล - การจัดเก็บข้อมูลพื้นฐาน วิเคราะห์ วิจัย สถิติ ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง - การสารสนเทศและวิชาการ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	**๑.๒ งานนโยบายและแผน** มีหน้าที่รับผิดชอบ - การจัดทำนโยบายและการจัดทำแผนพัฒนาตำบล - การจัดเก็บข้อมูลพื้นฐาน วิเคราะห์ วิจัย สถิติ ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง - การสารสนเทศและวิชาการ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	
๑.๓ งานกฎหมายและคดี มีหน้าที่รับผิดชอบ - การดำเนินการทางกฎหมายและคดี - การร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - การตราข้อบัญญัติ - การตีความและวินิจฉัยปัญหากฎหมาย - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	**๑.๓ งานกฎหมายและคดี** มีหน้าที่รับผิดชอบ - การดำเนินการทางกฎหมายและคดี - การร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - การตราข้อบัญญัติ - การตีความและวินิจฉัยปัญหากฎหมาย - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	
๒. กองคลัง **ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ๗)** **๒.๑ งานการเงิน** มีหน้าที่รับผิดชอบ - การเบิกตัดปี การกันเงินจ่ายเหลื่อมปีและขยายเวลาตัดฝากเงินงบประมาณ - การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน - การจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินต่างๆ	**๒. กองคลัง** **ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ๗)** **๒.๑ งานการเงิน** มีหน้าที่รับผิดชอบ - การเบิกตัดปี การกันเงินจ่ายเหลื่อมปีและขยายเวลาตัดฝากเงินงบประมาณ - การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน - การจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินต่างๆ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- การจัดทำงบประมาณ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย **๒.๒ งานบัญชี** มีหน้าที่รับผิดชอบ - การจัดทำบัญชีประเภทต่างๆ - การจัดทำทะเบียนคุมการเบิกจ่ายงบประมาณรายรับงบประมาณรายจ่าย - การจัดทำงบการเงินและงบทดลอง - การจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน ทะเบียนเงินคงเหลือ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	- การจัดทำงบประมาณ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย **๒.๒ งานบัญชี** มีหน้าที่รับผิดชอบ - การจัดทำบัญชีประเภทต่างๆ - การจัดทำทะเบียนคุมการเบิกจ่ายงบประมาณรายรับงบประมาณรายจ่าย - การจัดทำงบการเงินและงบทดลอง - การจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน ทะเบียนเงินคงเหลือ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	
๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่รับผิดชอบ - การจัดเก็บรายได้ ค่าธรรมเนียม และภาษีทุกประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบล - การเร่งรัดหนี้สิน การจัดทำทะเบียนคุมลูกหนี้ - การประเมินภาษี การตรวจสอบ ตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับอุทธรณ์ภาษี - การจัดทำ และปรับปรุงแผนที่ภาษี - การจัดทำทะเบียนและเก็บรักษาหลักฐานการเสียภาษีค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น - การให้เช่าสังหาริมทรัพย์และอสังหาริมทรัพย์ - การตรวจสอบและแสดงรายการคำร้อง คำขอของผู้เสียภาษี ค่าธรรมเนียม และรายได้อื่น - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	**๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้** มีหน้าที่รับผิดชอบ - การจัดเก็บรายได้ ค่าธรรมเนียม และภาษีทุกประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบล - การเร่งรัดหนี้สิน การจัดทำทะเบียนคุมลูกหนี้ - การประเมินภาษี การตรวจสอบ ตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับอุทธรณ์ภาษี - การจัดทำ และปรับปรุงแผนที่ภาษี - การจัดทำทะเบียนและเก็บรักษาหลักฐานการเสียภาษีค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น - การให้เช่าสังหาริมทรัพย์และอสังหาริมทรัพย์ - การตรวจสอบและแสดงรายการคำร้อง คำขอของผู้เสียภาษี ค่าธรรมเนียม และรายได้อื่น - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	
๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่รับผิดชอบ - การดำเนินการจัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ ทำทะเบียนและเบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์ของสำนักงาน - การดูแลการใช้และการบำรุงรักษายานพาหนะพร้อมทั้งต่อทะเบียนประจำปี - การจัดทำทะเบียนสังหาริมทรัพย์ และอสังหาริมทรัพย์ - การเก็บรักษาเอกสาร ใบสำคัญ และหลักฐานเกี่ยวกับการพัสดุ - การจัดทำรายงานพัสดุ ครุภัณฑ์ ประจำปี - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	**๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ** มีหน้าที่รับผิดชอบ - การดำเนินการจัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ ทำทะเบียนและเบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์ของสำนักงาน - การดูแลการใช้และการบำรุงรักษายานพาหนะพร้อมทั้งต่อทะเบียนประจำปี - การจัดทำทะเบียนสังหาริมทรัพย์ และอสังหาริมทรัพย์ - การเก็บรักษาเอกสาร ใบสำคัญ และหลักฐานเกี่ยวกับการพัสดุ - การจัดทำรายงานพัสดุ ครุภัณฑ์ ประจำปี - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง **ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ๗)** **๓.๑ งานก่อสร้าง** มีหน้าที่รับผิดชอบ - การก่อสร้าง การวางโครงการก่อสร้าง - การจัดทำข้อมูล การควบคุมงานก่อสร้าง - การออกแบบคำนวณต่างๆ ด้านวิศวกรรม - การประมาณการราคาก่อสร้าง - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	**๓. กองช่าง** **ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ๗)** **๓.๑ งานก่อสร้าง** มีหน้าที่รับผิดชอบ - การก่อสร้าง การวางโครงการก่อสร้าง - การจัดทำข้อมูล การควบคุมงานก่อสร้าง - การออกแบบคำนวณต่างๆ ด้านวิศวกรรม - การประมาณการราคาก่อสร้าง - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	
๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร มีหน้าที่รับผิดชอบ - การสำรวจออกแบบ ประมาณการราคา - การจัดทำข้อมูลพื้นฐาน - การอนุญาตก่อสร้าง การควบคุมอาคาร - การวางโครงการจัดทำแผนงานด้านโยธา - การจัดทำผังเมือง - การพัฒนาและปรับปรุงชุมชนแออัด - การควบคุมแนวเขตถนนทางสาธารณะ และที่ดินสาธารณประโยชน์ - การสำรวจและรวบรวมข้อมูลผังเมือง -การควบคุมการก่อสร้างอาคารให้เป็นไปตามผังเมื - การเวนคืนและจัดกรรมสิทธิ์ที่ดิน - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	**๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร** มีหน้าที่รับผิดชอบ - การสำรวจออกแบบ ประมาณการราคา - การจัดทำข้อมูลพื้นฐาน - การอนุญาตก่อสร้าง การควบคุมอาคาร - การวางโครงการจัดทำแผนงานด้านโยธา - การจัดทำผังเมือง - การพัฒนาและปรับปรุงชุมชนแออัด - การควบคุมแนวเขตถนนทางสาธารณะ และที่ดินสาธารณประโยชน์ - การสำรวจและรวบรวมข้อมูลผังเมือง -การควบคุมการก่อสร้างอาคารให้เป็นไปตามผังเมื - การเวนคืนและจัดกรรมสิทธิ์ที่ดิน - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	
๔. ส่วนสวัสดิการสังคม **หัวหน้าส่วนสวัสดิการสังคม** **(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๖)** **๔.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชนี**หน้าที่รับผิดชอบ - การสวัสดิการสังคม - การจัดระเบียบชุมชนและการพัฒนาชุมชน - การกีฬาและนันทนาการ - การจัดการสวนสาธารณะ - การสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส - การพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - การพัฒนาสตรีและกิจกรรมสตรี - การสนับสนุนกิจกรรมของสตรี - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	**๔. ส่วนสวัสดิการสังคม** **หัวหน้าส่วนสวัสดิการสังคม** **(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๖)** **๔.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน** มีหน้าที่รับผิดชอบ - การสวัสดิการสังคม - การจัดระเบียบชุมชนและการพัฒนาชุมชน - การกีฬาและนันทนาการ - การจัดการสวนสาธารณะ - การสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส - การพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - การพัฒนาสตรีและกิจกรรมสตรี - การสนับสนุนกิจกรรมของสตรี - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔.๒ งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบ - การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน - การวางแผนงานและวิชาการ - การจัดการศึกษาปฐมวัย - การจัดการศึกษานอกระบบ - การจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - การจัดงานประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	**๔.๒ งานบริหารการศึกษา** มีหน้าที่รับผิดชอบ - การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน - การวางแผนงานและวิชาการ - การจัดการศึกษาปฐมวัย - การจัดการศึกษานอกระบบ - การจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - การจัดงานประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทร วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงาน ในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้ การบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

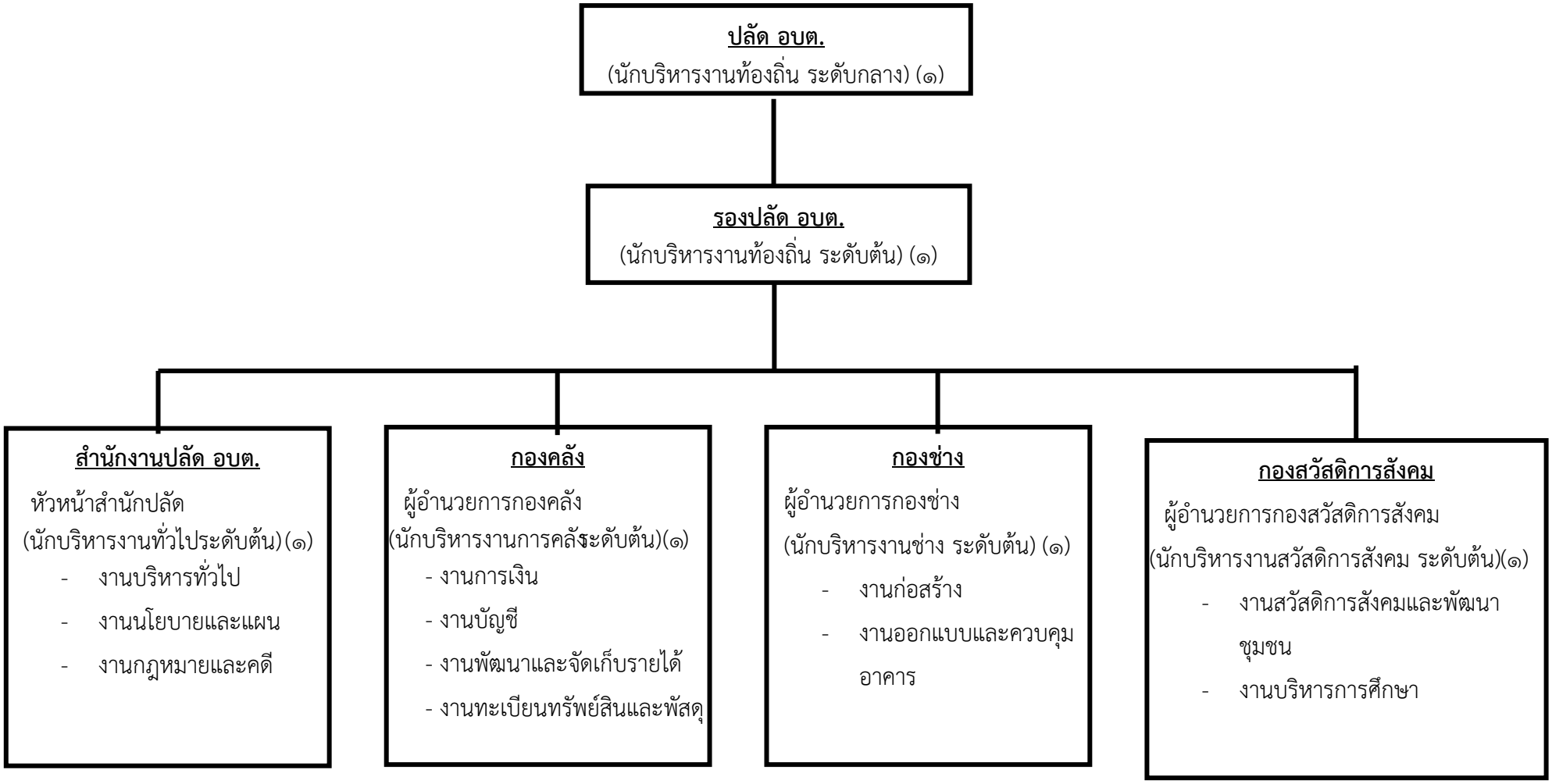
ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กลาง=๑
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ต้น=๑
	<u>สำนักงานปลัด อบต.</u>								
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ต้น=๑
	<u>งานบริหารทั่วไป</u>								
๔	นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปก=๑
๕	นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปก=๑
๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
๗	นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทคุณวุฒิ</u>								
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>ประเภทผู้มีทักษะ</u>								
๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	คนงานประจำรถขยะ	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
๑๒	คนสวน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๑๓	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานนโยบายและแผน</u>								
๑๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปก=๑
	<u>งานกฎหมายและคดี</u>								
๑๕	นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสถ.
	รวม	**๒๒**	**๒๒**	**๒๒**	**๒๒**	-	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองคลัง								
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ต้น=๑
	งานการเงิน								
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.=๑
	งานบัญชี								
๓	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปก.=๑
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.=๑
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
	ประเภทคุณวุฒิ								
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
๖	นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.=๑
๗	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปง.=๑
	รวม	**๗**	**๗**	**๗**	**๗**	-	-	-	
	กองช่าง								
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ต้น =๑
	งานก่อสร้าง								
๒	วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.=๑
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
	ประเภทคุณวุฒิ								
๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร								
๔	นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างรับโอน
	รวม	**๔**	**๔**	**๔**	**๔**	**-**	**-**	**-**	

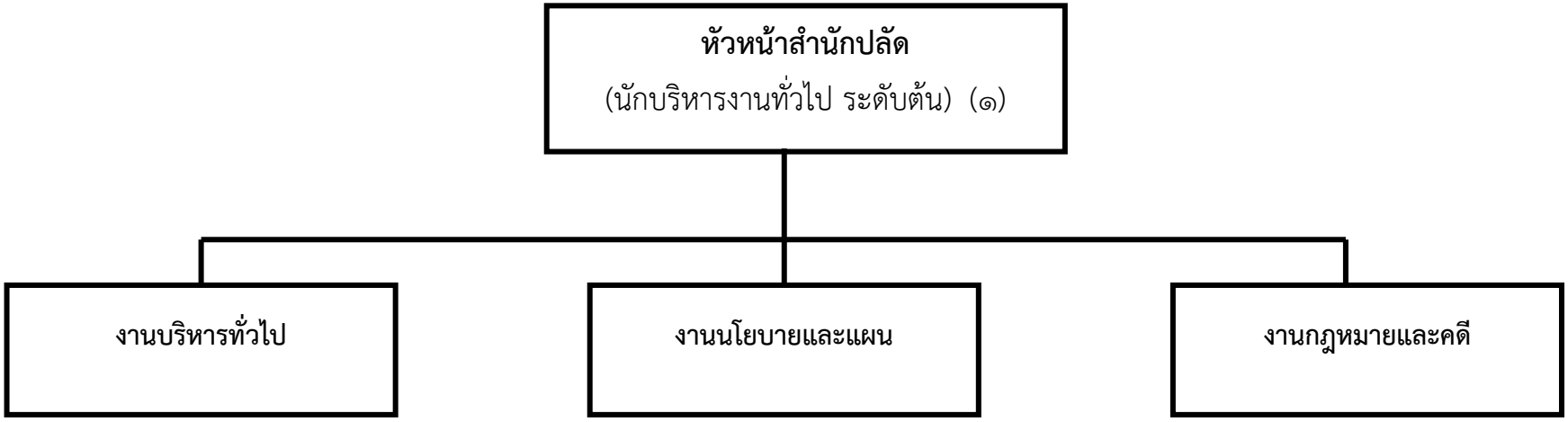
ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	<u>กองสวัสดิการสังคม</u>								
๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ต้น=๑
	<u>งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</u>								
๒	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.=๑
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
๓	นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานบริหารการศึกษา</u>								
๔	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสถ.
๕	ครู	๒	๒	๒	๒				คศ.๑=๒
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
	<u>ประเภทผู้มีทักษะ</u>					-	-	-	
๖	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓				
	<u>ประเภทคุณวุฒิ</u>					-	-	-	
๗	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๘	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	**๑๒**	**๑๒**	**๑๒**	**๑๒**	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	**๔๕**	**๔๕**	**๔๕**	**๔๕**	-	-	-	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทร

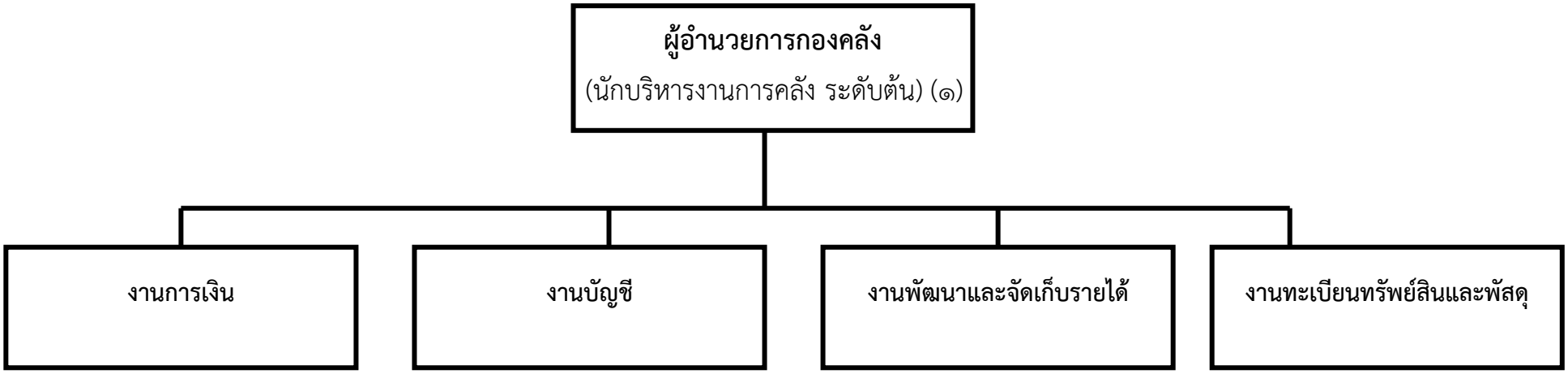


โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อส.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๓	-	-	-	-	-	-	๑	๑๒	๑	๑๘

โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อส.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๒	๒	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๗

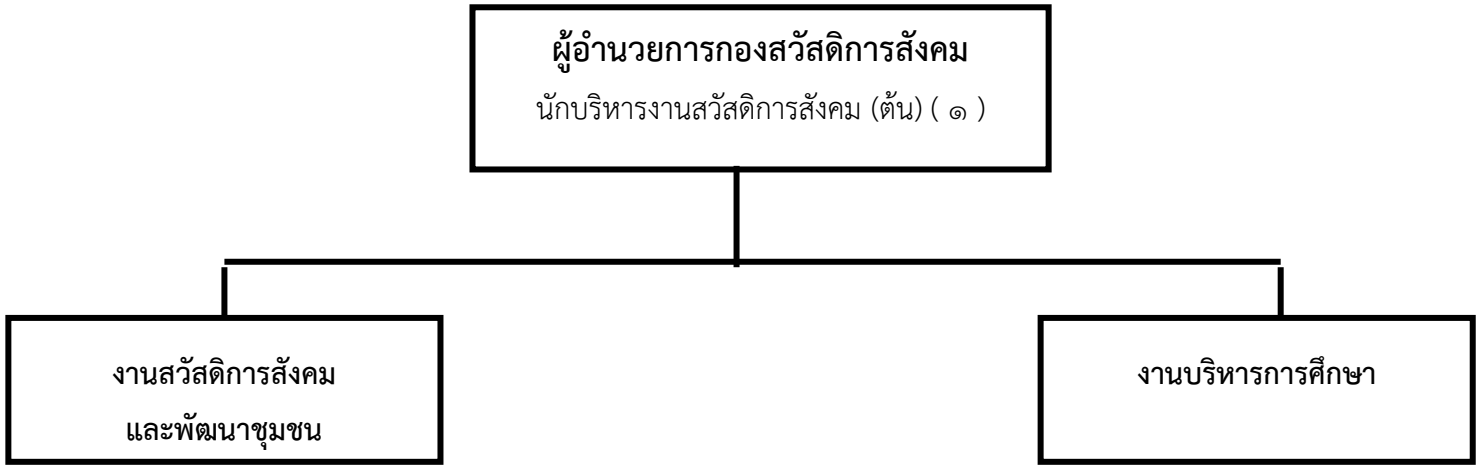
โครงสร้างกองช่าง

- วิศวกรโยธา ปก./ชก. (๑)
- ผู้ช่วยช่างโยธา (๑)

- นายช่างโยธา ปง./ชง. (-)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อส.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	๓

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	ค.ศ.๑	ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อส.				ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๒	-	๔	-	๙

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินตอบแทน	
๑	จ.อ.อนันต์ พันธุ์บ้านแหลม	ปริญญาโท	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๔๒๙,๑๒๐ (๓๕,๗๖๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๕๙๗,๑๒๐
๒	นางพิชยา พิชญดลย์	ปริญญาโท	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๙๘,๑๖๐
๓	**<u>สำนักงานปลัด</u>** นางสาวธัญญ์นรี มากช่วย	ปริญญาโท	๓๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๓๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๗๘,๓๖๐
๔	นางสาวชุติมา บุญยืน	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๒๔๑,๔๔๐ (๒๐,๑๒๐x๑๒)	-	-	
๕	นางฐิติมา ทับศรี	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๒๖๖,๗๖๐ (๒๒,๒๓๐x๑๒)	-	-	
๖	นางสาวนุชจรี สุขเกษม	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๒๒๙,๙๒๐ (๑๙,๑๖๐x๑๒)	-	-	
๗	-	-	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ขอใช้บัญชี กสถ.
๘	-	-	๓๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๓๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่าง
๙	นายจิรศักดิ์ ปรางค์ภูผา	ม.ปลาย	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๗๑,๗๒๐ (๑๔,๓๑๐x๑๒)	-	-	
๑๐	นางสาวชัญญภัค รอดยิ้ม	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๗,๐๘๐ (๑๐,๕๙๐x๑๒)	-	-	
๑๑	นายฤทธิเกียรติ ศรีศักดิ์	ม.ต้น	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๒๓๐,๐๔๐ (๑๙,๑๗๐x๑๒)	-	-	
๑๒	นายปรีชา โพธิ์คำ	ปวช.	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขยาดกลาง	-	๒๐๒,๕๖๐ (๑๖,๘๘๐x๑๒)	-	-	
๑๓	นายอนิวัต สุขนิมิต	ม.ปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	_	๑๒๗,๐๘๐ (๑๐,๕๙๐x๑๒)	-	-	
๑๔	นายคมสัน พาสู่บุญ	ม.ปลาย	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	_	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินตอบแทน	
๑๕	นายสุวัฒน์ จารีย์	อนุปริญญา	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๒๗,๐๘๐ (๑๐,๕๙๐x๑๒)	-	-	
๑๖	นางจุฑามาศ สินสวัสดิ์	ประถม	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๒๗,๐๘๐ (๑๐,๕๙๐x๑๒)	-	-	
๑๗	นายมนัส อุดมเวช	ปวส.	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๑๘	นายฤทธิรงค์ สินสวัสดิ์	ปวส.	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๑๙	นายธนกร ส้มเพชร	ม.ปลาย	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๒๐	นายประพันธ์ ปรางค์ภูผา	ม.ปลาย	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๒๑	นายกนกศักดิ์ สินสวัสดิ์	ประถม	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๒๒	นายสุรเชษฐ์ จันทรโชติ	ม.ต้น	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
	<u>กองคลัง</u>											
๒๓	นางบุญรวม คำชื่น	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๘๔,๗๒๐
๒๔	นางสาวกนกวรรณ วันแก้ว	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๒๖๖,๐๔๐ (๒๒,๑๗๐x๑๒)	-	-	
๒๕	นางสาวสุชญา วงศ์น้ำเพชร	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๒๕๓,๖๘๐ (๒๑,๑๔๐x๑๒)	-	-	
๒๖	นางสาวประทุม นุชอ่อง	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐x๑๒)	-	-	
๒๗	นางสาวขวัญเรือน โชยา	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๒๘๒,๖๐๐ (๒๓,๕๕๐x๑๒)	-	-	
๒๘	นางรัชนก สตางค์ทอง	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๒๒๙,๒๐๐ (๑๙,๑๐๐x๑๒)	-	-	
๒๙	นางกนกวรรณ อ่วมพ่วง	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๗,๓๖๐ (๙,๗๘๐x๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม (ระบบซี)			กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินตอบแทน	
	<u>กองช่าง</u>											
๓๐	นายมนู ไข่มูกข์	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๓๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๒๔,๕๖๐
๓๑	นายรุ่งอรุณ ตู้ประดับ	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชำนาญการ	๓๘-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชำนาญการ	๒๘๒,๖๐๐ (๒๓,๕๕๐x๑๒)	-	-	
๓๒	-	-	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	อยู่ระหว่างรับโอน
๓๓	นายอภิชาต หลินบุตร	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๙,๘๘๐ (๑๒,๔๙๐x๑๒)	-	-	
	<u>กองสวัสดิการสังคม</u>											
๓๔	นายเอกธนัช รอดยิ้ม	ปริญญาโท	๓๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๙๘,๑๖๐
๓๕	นางสาวพรพรรณ พึ่งแพง	ปริญญาโท	๓๘-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓๘-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐x๑๒)	-	-	
๓๖	-	-	๓๘-๓-๑๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๘-๓-๑๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ขอใช้บัญชี กสถ.
๓๗	นางสาววรรณา สอนขาว	ปริญญาตรี	๗๖-๒-๐๐๖๒	ครู	คศ.๑	๗๖-๒-๐๐๖๒	ครู	คศ.๑	๒๔๘,๘๘๐ (๒๐,๗๔๐x๑๒)	-	-	
๓๘	น.ส.จรรยพร อภิสิทธิแก้วเจริญ	ปริญญาตรี	๗๖-๒-๐๐๑๙๒	ครู	คศ.๑	๗๖-๒-๐๐๑๙๒	ครู	คศ.๑	๒๑๙,๒๔๐ (๑๘,๒๗๐x๑๒)	-	-	
๓๙	นางณฐอร อภิสิทธิ์แก้วเจริญ	ปริญญาตรี	-	นักพัฒนาชุมชน	-	-	นักพัฒนาชุมชน	-	๒๒๕,๔๘๐ (๑๘,๗๙๐x๑๒)	-	-	
๔๐		-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	
๔๑	นางกาญจนา รอดยิ้ม	ม.ต้น	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๓,๑๒๐ (๑๒,๗๖๐x๑๒)	-	-	
๔๒	นางสาวรุ่งทิพย์ มีพันธ์	ม.ต้น	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๓,๑๒๐ (๑๒,๗๖๐x๑๒)	-	-	
๔๓	นางสุพัตรา สุดประเทศ	ปริญญาตรี	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๔๘,๔๔๐ (๑๒,๓๗๐x๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม (ระบบซี)			กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินตอบแทน	
๔๔	นางสาวนฤมล เชื้อเพชร	ปริญญาตรี	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๔๕,๕๖๐ (๑๒,๑๓๐x๑๒)	-	-	
๔๕			-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทรกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาดานความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑.เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่นภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ซึ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทร กำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๒. การศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มวิสัยทัศน์ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๓. การปฐมนิเทศสำหรับพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ที่บรรจุใหม่
๔. การอบรมการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการปฏิบัติงานพร้อมจัดหาไว้ใช้อย่างเพียงพอ
๕. ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทร มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรราวิชาชีพขององค์กร
ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมารฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย