



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

.....

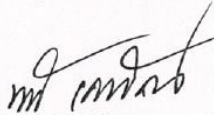
ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๕ และ ๑๖ ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ในคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลข้อ ๑๕ โดยให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๖ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(ลงชื่อ)


(นายณที เพ็งพิณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ใน ส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ โดย ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการ กำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล หนองพลับ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ แต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ วิเคราะห์ ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และ เงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๑ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคนตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่างๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดทำการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ และให้มีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องการดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเพชรบุรีและตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

๓.๒.๑ **สำนักงานปลัด** มีหน้าที่เกี่ยวกับ ราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ไม่ได้กำหนดไว้ว่าเป็นหน้าที่ของส่วนราชการใด หรืองานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานบริหารทั่วไป
- งานนโยบายและแผน
- งานกฎหมายและคดี
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓.๒.๒ **กองคลัง** มีหน้าที่เกี่ยวกับ การเงิน การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน การงบประมาณ งานผลประโยชน์ และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานการเงินและบัญชี
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๓.๒.๓ **กองช่าง** มีหน้าที่เกี่ยวกับ การผังเมืองและโยธา การสาธารณสุขปโภค และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานก่อสร้าง
- งานออกแบบควบคุมอาคาร
- งานประสานสาธารณสุขปโภค
- งานผังเมือง

๓.๒.๔ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา การศาสนา และวัฒนธรรม การกีฬาและนันทนาการ สาธารณูปโภค และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม

๓.๒.๕ กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่เกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนากิจการสตรีและคนชรา งานสาธารณสุขชุมชน และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

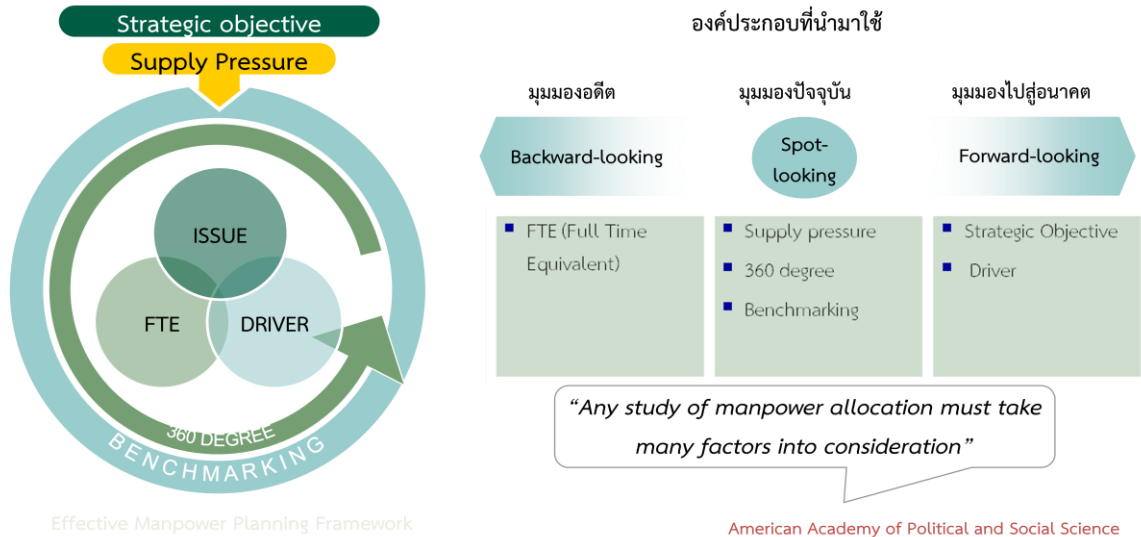
- งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนากิจการสตรีและคนชรา
- งานสาธารณสุขชุมชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : **Supple pressure** เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่จริงอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงานซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

๓.๔ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติมุมมองในอดีต มุมมองในปัจจุบัน และมุมมองในอนาคต



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

เมื่อนำกรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคตการวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ จะพิจารณาคูณวุฒิทางการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ในการบรรจุบุคลากรเป็น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึงการ

จัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) เป็นการกำหนดข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ/ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปริมาณราชการดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี × ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐ × ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวันใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ × ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการสอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐ องศา และ Issues นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

➤ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หาก

กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือการกำหนดฝ่าย มักจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม

➤ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่องและสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

➤ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบไปด้วย นายกองคการการบริหารส่วนตำบลหนองพลับ รองนายกองคการการบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ และหัวหน้าส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๕ Benchmarking เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ และองค์การบริหารส่วนตำบลนาวั้ง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ใกล้เคียงกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะใกล้เคียงกัน

ประเด็น	อบต.หนองพลับ	อบต.นาวั้ง	อบต.โพพระ
๑.ขนาด	ประเภทสามัญ	ประเภทสามัญ	ประเภทสามัญ
๒. งบประมาณรายจ่าย ปีงบประมาณ ๒๕๖๓	๒๔,๓๑๐,๑๒๕ บาท	๒๕,๓๖๖,๓๒๐ บาท	๒๖,๕๙๖,๔๓๔
๓.โครงสร้างอัตรากำลัง	๑.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) สำนักงานปลัด ๒. หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๓. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) ๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.) ๕. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) สำนักงานปลัด ๒. หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) สำนักงานปลัด ๒. หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.) ๔. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) ๕. นิติกร (ปก./ชก.) ๖. นักทรัพยากรบุคคล (ปก.) ๗. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)
	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างภารกิจ
	๖. ผู้ช่วยนักจัดการการทั่วไป	๔. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
	๗. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๕. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป
	๘. พนักงานขับรถยนต์	๖. พนักงานขับรถยนต์	๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
	๙. คนงาน	๗. คนงาน	๑๑. พนักงานขับรถยนต์
			๑๒. คนงาน

ประเด็น	อบต.หนองพลับ	อบต.นาข่วง	อบต.โพพระ
			๑๓.คนงาน
	กองคลัง	กองคลัง	กองคลัง
	๑๐. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๘. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	๑๔. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)
	๑๑. นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๙. นักวิชาการเงินและบัญชี	๑๕. นักวิชาการพัสดุ (ปก.)
	๑๒. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑๐. นักวิชาการพัสดุ	๑๖. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.)
	๑๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)		๑๗. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก.)
		ลูกจ้างประจำ	
		๑๑. นักวิชาการคลัง	
	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างภารกิจ
	๑๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑๘. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี
			๑๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
	กองช่าง	กองช่าง	กองช่าง
	๑๕. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑๓. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๒๐. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
	๑๖. นายช่างโยธา (ชง.)	๑๔. นายช่างโยธา	๒๑. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)
	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างภารกิจ
	๑๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒๒. ผู้ช่วยนายช่างโยธา
			๒๓. พนักงานจคมাত্রวัดน้ำ
			๒๔. พนักงานผลิตน้ำประปา
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
	๑๘. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	๒๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
	๑๙. ครู คศ.๑		๒๖. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)
			๒๗. ครู คศ.๑
	พนักงานจ้างภารกิจ		พนักงานจ้างภารกิจ
	๒๐. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๒๘. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก
			๒๙. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก
	กองสวัสดิการสังคม	กองสวัสดิการสังคม	
	๒๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการฯ ระดับต้น)	๑๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการฯ ระดับต้น)	
	๒๒. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)		
		พนักงานจ้างภารกิจ	
		๑๘. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	
๔. ภาระค่าใช้จ่าย ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (ตามแผนอัตรากำลัง)	๗,๒๗๐,๔๕๖ (๓๓.๐๕%)	๖,๘๘๑,๙๒๘ (๒๕.๘๓%)	๘,๖๓๙,๑๓๖ (๓๒.๔๘%)

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ องค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุ่น ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และพื้นที่ใกล้เคียงกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ จึงยังไม่มี ความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่งลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ในภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๕ พ.ศ.๒๕๔๖ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่นๆเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจ หน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขในพื้นที่ของตน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองไปทางทิศตะวันตกเป็นระยะทางประมาณ ๑๒ กิโลเมตร มีพื้นที่ ๑๐.๗๑๗ ตารางกิโลเมตร

อาณาเขต	ทิศเหนือ	ติดต่อบ้านนา อำเภอเมืองเพชรบุรี
	ทิศใต้	ติดต่อบ้านหนองขนาน อำเภอเมืองเพชรบุรี
	ทิศตะวันตก	ติดต่อบ้านไร่หวน อำเภอเมืองเพชรบุรี
	ทิศตะวันออก	ติดต่อบ้านสาม อำเภอเมืองเพชรบุรี

พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มเหมาะแก่การทำเกษตร ซึ่งส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ทำนา มีคลองชลประทานไหลผ่านตลอดแนวตำบล ประชากรในพื้นที่ส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพการเกษตรเป็นหลัก คิดเป็นร้อยละ ๗๕ ประกอบธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย ๖ % รับจ้างทั่วไป ๑๔ % และรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ ๕ %

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ มีความครบถ้วนอันจะทำให้สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นที่จะต้องวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่บนความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- ๑) การคมนาคมไม่สะดวก ถนนเป็นหลุมเป็นบ่อ (ลาดยาง)
- ๒) ถนนลูกรังตามซอยต่างๆ ในหมู่บ้าน เป็นโคลน
- ๓) ไฟฟ้าสาธารณะมีไม่เพียงพอ
- ๔) การอุดหนุนของท่อระบายน้ำ
- ๕) บางครัวเรือน ไม่มีน้ำประปาใช้อุปโภคบริโภค

สภาพความต้องการของประชาชน

- ๑) ต้องการให้มีการก่อสร้างถนน ในซอยต่างๆ หรือเส้นทางที่มีประชาชนสัญจรไปมาในทุกหมู่บ้าน
- ๒) ต้องการให้ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น โดยเพิ่มจากเดิมที่มีประมาณหมู่บ้านละ ๕ จุด เป็น ๑๐ จุด จนกระทั่งเพิ่มครบทุกจุดที่มีความเสี่ยงอันตราย
- ๓) ต้องการให้มีการประสานให้ประปาส่วนภูมิภาคเข้าถึงทุกพื้นที่ในตำบล รวมทั้งการสร้างแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค
- ๔) ต้องการให้ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรังภายในหมู่บ้านโดยการเป็นถนนคอนกรีตหรือถนนลูกรังในซอยต่างๆ ด้วยหินคลุก หรือทราย

๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- ๑) ต้นทุนการผลิตทางการเกษตรสูง
- ๒) ราคาผลผลิตทางการเกษตรต่ำ
- ๓) ประชาชนไม่มีอาชีพเสริมที่แน่นอนในช่วงเวลาที่ว่างงาน
- ๔) ค่าครองชีพสูง
- ๕) ขาดการรวมกลุ่มของอาชีพต่างๆ ในการต่อรองราคาผลผลิต

สภาพความต้องการของประชาชน

- ๑) ต้องการให้ส่งเสริมอาชีพแก่ประชาชน โดยเน้นทางด้านกลุ่มอาชีพต่างๆ ให้มีการรวมกลุ่มดำเนินการร่วมกัน สร้างความเข้มแข็งและพัฒนาศักยภาพของกลุ่มอาชีพ ให้สามารถเป็นทางเลือกของการสร้างรายได้ของชุมชน
- ๒) ต้องการให้มีการส่งเสริมให้ลดต้นทุนการผลิตทางด้านเมล็ดพันธุ์ และปุ๋ย
- ๓) การฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับอาชีพใหม่ให้แก่ประชาชน

๓. ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- ๑) ค่านิยมการดื่มสุราของเยาวชน
- ๒) ผู้สูงอายุไม่มีสวัสดิการและผู้ดูแล
- ๓) ผู้ด้อยโอกาสในสังคมที่เพิ่มขึ้น
- ๔) วัลย์ลุ่มน้ำท่วม ประพติตินไม่เหมาะสม

สภาพความต้องการของประชาชน

- ๑) ส่งเสริมให้เยาวชนมีกิจกรรมในเวลาว่างที่เป็นประโยชน์
- ๒) จุดกิจกรรมละลายพฤติกรรมของกลุ่มวัยรุ่น เช่น ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นและจัดการแข่งขันกีฬา สนับสนุนการประกอบกิจกรรมนันทนาการอื่นๆ
- ๓) จัดสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส โดยอาจเป็นในรูปแบบของการตรวจสุขภาพประจำปีและผู้ด้อยโอกาส และสวัสดิการด้านอื่นๆ

๔) ด้านการเมืองและการบริหาร

สภาพปัญหา

- ๑) การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน
- ๒) ขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๓) ขาดหลักในการบริหารงานของกลุ่มต่างๆ ในชุมชน และงบประมาณ

สภาพความต้องการของประชาชน

- ๑) มีการประชุมทำความเข้าใจเกี่ยวกับการขอรับความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลรวมทั้งการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย
- ๒) การให้ความรู้กับประชาชนในการบริหารงานของกลุ่มต่างๆ ในชุมชน ทั้งการบริหารงานของกลุ่มและการบริหารงานงบประมาณด้วยเพื่อให้กลุ่มต่างๆ ดำเนินการอยู่ต่อไปได้
- ๓) การอบรม/หรือให้ความรู้เกี่ยวกับหน้าที่พลเมืองแก่ประชาชน โดยตัวแทนชุมชนที่เป็นที่ยอมรับ

๔) การเข้าถึงความต้องการและแก้ปัญหาของชุมชนอย่างทั่วถึง

๕) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ๑) การใช้สารเคมีในการปราบศัตรูพืช
- ๒) การขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
- ๓) ภัยแล้งซ้ำซาก
- ๔) การบริหารจัดการขยะในชุมชน
- ๕) การใช้สารเคมีในดินมาก ทำให้ดินขาดความสมดุล

สภาพความต้องการของประชาชน

- ๑) อนุรักษ์และอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยที่ถูกวิธี เช่น การทำปุ๋ยหมัก การคัดแยกขยะก่อนทิ้ง เป็นต้น
- ๒) ปรับปรุงและพัฒนาระบบการแยก การเก็บ การทิ้ง ขน และการกำจัดขยะสิ่งปฏิกูล ให้มีมาตรฐานสุขลักษณะ
- ๓) ให้ความรู้ พร้อมทั้งผลิตสิ่งที่มาทดแทนการใช้สารเคมีในการปราบศัตรูพืชและต้องรณรงค์ให้ประชาชนลดการใช้สารเคมี
- ๔) ก่อสร้างระบบจ่ายน้ำที่มีประสิทธิภาพรวมทั้งระบบชลประทานในพื้นที่การเกษตร และหาแหล่งน้ำใหม่ที่สามารถทำการเกษตรได้ตลอดทั้งปีเพื่อแก้ไขปัญหาแหล่งน้ำที่ขาดแคลน
- ๕) ปลูกต้นไม้ในพื้นที่สาธารณะของหมู่บ้านเพื่อเพิ่มพื้นที่ป่า โดยประสานงานกับสำนักงานป่าไม้ในพื้นที่

๖) ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

สภาพปัญหา

- ๑) ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๒) การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- ๓) การสืบสานประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๔) ภูมิปัญญาท้องถิ่นของแต่ละชุมชน

สภาพความต้องการของประชาชน

- ๑) มีระบบการประชาสัมพันธ์ทางสื่อต่างๆ ในพื้นที่ โดยให้ประชาชนเข้าถึงได้มากที่สุดและง่ายที่สุดด้วย เช่น ทางเสียงตามสาย ทางกระดานข่าวประชาสัมพันธ์ และในการประชุม ประจำเดือน
- ๒) การขยายโอกาสทางการศึกษาให้ครอบคลุมทุกคนที่ต้องการศึกษาเล่าเรียน
- ๓) มีกิจกรรมที่เป็นการสืบทอดประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม และมีประชาชนทุกวัยเข้าร่วมเพื่อเป็นการสร้างสำนึก รักท้องถิ่น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ มีภารกิจอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

แผนยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

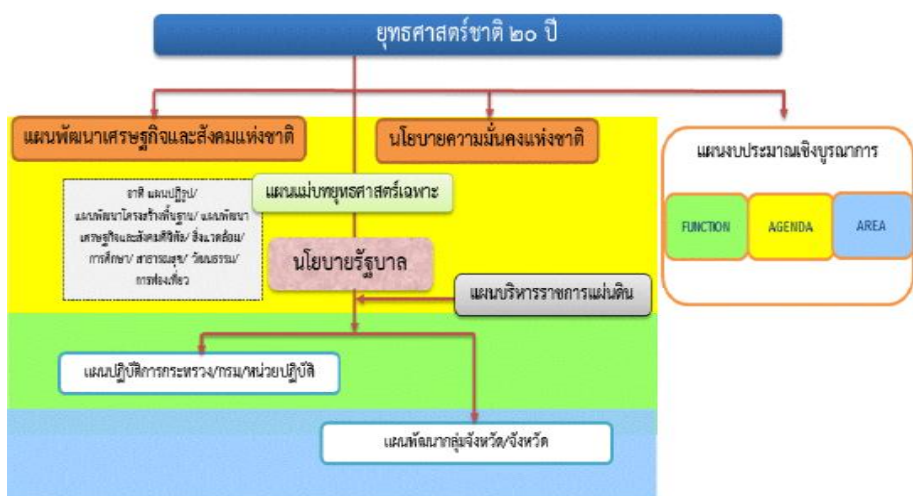
๑.๑ การจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างแผนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี ของประเทศไทยกำลังอยู่ระหว่างการเสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ต่อที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ ร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) สรุปย่อได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ชาติ : กรอบการพัฒนาระยะยาว

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์
 “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”
 นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุ
 ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้าง
 ความสุขของคนไทย **สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ**



ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ชาติกับแผนในระดับต่างๆ



การกำหนดให้มี “ยุทธศาสตร์ชาติ” เพื่อเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศในระยะยาว พร้อมกับการปฏิรูปและการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารราชการแผ่นดินในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้สามารถไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังจะช่วยยกระดับคุณภาพของประเทศไทยในทุกภาคส่วนและนำพาประเทศไทยให้หลุดพ้นหรือบรรเทาความรุนแรงของสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทั้งปัญหาทางเศรษฐกิจ ปัญหาความเหลื่อมล้ำ ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน และปัญหาความขัดแย้งในสังคม รวมถึงสามารถรับมือกับภัยคุกคามและบริหารจัดการความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเปลี่ยนผ่านประเทศไทยไปพร้อม ๆ กับการเปลี่ยนแปลงภูมิทัศน์ใหม่ของโลกได้ซึ่งจะทำให้ประเทศไทยยังคงรักษาบทบาทสำคัญในเวทีโลก สามารถดำรงรักษาความเป็นชาติที่มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และคนไทยในประเทศมีความอยู่ดีมีสุขอย่างถ้วนหน้ากันสาระสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติซึ่งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติกำลังดำเนินการยกร่างอยู่ในขณะนี้ จะประกอบด้วยวิสัยทัศน์และเป้าหมายของชาติไทยทุกคนต้องการบรรลุร่วมกันทั้งนโยบายแห่งชาติและมาตรการเฉพาะ ซึ่งเป็นแนวทาง ทิศทางและวิธีการที่ทุกองค์กรและคนไทยทุกคนต้องมุ่งดำเนินการไปพร้อมกันอย่างประสานสอดคล้อง เพื่อให้บรรลุซึ่งสิ่งที่คนไทยทุกคนต้องการ คือประเทศไทยมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในทุกสาขาของกำลังอำนาจแห่งชาติ อันได้แก่การเมืองภายในประเทศ การเมืองต่างประเทศ เศรษฐกิจ สังคมจิตวิทยา การทหาร วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการพลังงาน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

๑.๒ วิสัยทัศน์

: ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชนประชาสังคม ในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขันมีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้กรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี ต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- (๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- (๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
- (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
- (๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๒. แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

แผนพัฒนาภาค

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนภาค

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๕๓/๑ และมาตรา ๕๓/๒ บัญญัติให้จังหวัดและกลุ่มจังหวัดทำแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สคช.) จึงได้จัดทำกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนภาคที่ยึดกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนจากทุกจังหวัดทั้ง ๔ ภูมิภาคขึ้น เพื่อสนับสนุนจังหวัดและกลุ่มจังหวัดให้สามารถใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด

๒.๑ แนวคิดและหลักการ

๒.๑.๑ ยึดแนวคิดการพัฒนาตาม “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ให้เกิดการพัฒนาที่สมดุล เป็นธรรมและมีภูมิคุ้มกันต่อผลกระทบจากกระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งจากภายนอกและภายในประเทศ ควบคู่กันกับแนวคิด “การพัฒนาแบบองค์รวม” ที่ยึดคน ผลประโยชน์ของประชาชน ภูมิสังคม ยุทธศาสตร์พระราชทาน เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา ยึดหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคภาคีการพัฒนา และหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้สังคมสมานฉันท์ และอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน

๒.๑.๒ หลักการ มุ่งสร้างความเชื่อมโยงกับแผนระดับชาติต่างๆ นโยบายรัฐบาล แผนการบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อสร้างโอกาสทางการพัฒนา สอดคล้องกับภูมิสังคมของพื้นที่ โดย

(๑) กำหนดรูปแบบการพัฒนาเชิงพื้นที่ของประเทศและภาค รวมถึงชุมชน

(๒) กำหนดบทบาทและยุทธศาสตร์การพัฒนภาคให้สอดคล้องกับศักยภาพและโอกาสของพื้นที่

๒.๒ ทิศทางการพัฒนาเชิงพื้นที่

ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สภาพแวดล้อมภายนอกเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เป็นผลจำเป็นต้องเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวให้เหมาะสมการพัฒนาที่สมดุล ดังนั้นจึงกำหนดทิศทางการพัฒนาพื้นที่ของประเทศ ดังนี้

๑) พัฒนาพื้นที่ในภูมิภาคต่างๆ ของประเทศให้เชื่อมโยงกับภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เพื่อเป็นฐานการพัฒนาด้านอุตสาหกรรม การเกษตรและการแปรรูปการเกษตร และการท่องเที่ยวของภูมิภาคโดยเฉพาะ

๒) พัฒนาบริการพื้นฐานของชุมชนเพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจเชื่อมโยงประเทศ โดยเน้นพื้นที่ชุมชนตามแนวเศรษฐกิจเหนือ - ใต้ และตะวันออก - ตะวันตก โดยเฉพาะชุมชนเศรษฐกิจชายแดน

๓) พัฒนาระบบโลจิสติกส์และโครงข่ายคมนาคมขนส่งเพื่อสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันเชิงพื้นที่ เช่น การพัฒนาระบบราง เพิ่มประสิทธิภาพการขนส่งทางน้ำ และเพิ่มประสิทธิภาพการเชื่อมโยงโครงข่ายการคมนาคมบริเวณจุดตัด เช่น พิษณุโลก และขอนแก่น

๔) สร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อรักษาสมดุลของระบบนิเวศ ให้ยั่งยืน ได้แก่ พัฒนาแหล่งน้ำให้เพียงพอต่อการเกษตร พัฒนาสิ่งแวดล้อมเมืองและแหล่งอุตสาหกรรม และการจัดให้มีการจัดการใช้ประโยชน์ที่ดินอย่างมีประสิทธิภาพ

แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ๒ (พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๐)

จากการวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ๒ ประกอบกับการพิจารณาจากความต้องการของภาคประชาชนสภาพแวดล้อมทั้ง

ภายในและภายนอกของกลุ่มจังหวัด (SWOT) จากการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในกลุ่มจังหวัดได้แก่ ภาคประชาชน ภาคธุรกิจ เอกชน และภาครัฐ โดยคำนึงถึงความเชื่อมโยงสอดคล้องกับแนวนโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ตั้งแต่ยุทธศาสตร์ระดับชาติ ยุทธศาสตร์ ระดับภาค สามารถจัดทำแผนพัฒนาภูมิภาค และกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ๒ ได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ๒

วิสัยทัศน์

“ฐานเพื่อการลงทุนด้านอุตสาหกรรม เกษตรกรรม อาหาร และการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ”

ความท้าทายที่สำคัญของกลุ่มจังหวัด

- ที่อยู่อาศัยของสัตว์ทะเลถูกทำลายลง จึงต้องสร้างแหล่งที่อยู่อาศัยสัตว์ทะเล (ปะการังเทียม) อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างระบบนิเวศให้เกิดความยั่งยืน
- ความเชื่อมโยงของการท่องเที่ยวและพื้นที่เศรษฐกิจยังไม่ครอบคลุม
- พื้นที่ชายฝั่งทะเลถูกกัดเซาะเฉลี่ยปีละ ๕ เมตร จึงต้องดำเนินการป้องกันและแก้ไขอย่างเร่งด่วน

- แมลงศัตรูพืช (มะพร้าว) ระบาดในพื้นที่ ๔ จังหวัด

พันธกิจ

- สร้างและฟื้นฟูทุนธรรมชาติและทรัพยากรน้ำ เพื่อเป็นฐานในการลงทุนทางอุตสาหกรรม เกษตรกรรม และการท่องเที่ยว
- สร้างระบบเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยว พื้นที่เศรษฐกิจ และการค้าชายแดนสู่ AEC
- ลดความรุนแรงปัญหาการกัดเซาะชายฝั่ง
- หยุดการระบาดของแมลงศัตรูพืช (มะพร้าว)

เป้าประสงค์

- สัตว์น้ำมีที่อยู่อาศัยและเพาะพันธุ์
- ไม่มีระบาดของแมลงศัตรูพืช (มะพร้าว)
- แหล่งท่องเที่ยวและพื้นที่เศรษฐกิจมีความเชื่อมโยงเป็นระบบสู่ AEC
- การกัดเซาะชายฝั่งทะเลได้รับการแก้ไขอย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัดผลสำเร็จหลัก (Key Performance Indicators : KPI) ที่ตอบสนองต่อประเด็น

ความท้าทาย

- จำนวนแห่งปะการังเทียม
- ระยะทางก่อสร้างถนนเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยวและพื้นที่เศรษฐกิจ
- จำนวน MOU ความร่วมมือการท่องเที่ยวและการค้าชายแดน ณ จุดผ่านแดน

ถาวรไทย - เมียนมาร์

- ความยาวแนวป้องกันการกัดเซาะชายฝั่งทะเล
- ร้อยละที่ลดลงของพื้นที่ระบาดของศัตรูพืช (มะพร้าว)
- ร้อยละของความพึงพอใจในการดำเนินงานโครงการของกลุ่มจังหวัด

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างต้นทุนทางทรัพยากรเพื่อการลงทุน

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ สร้างปะการังเทียม เพื่อเป็นแหล่งที่อยู่อาศัยของสัตว์น้ำ

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ พัฒนาขีดความสามารถในการกำจัดแมลงศัตรูพืชและ

ถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิตพืชปลอดภัยให้แก่ เกษตรกร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ความเชื่อมโยงของการท่องเที่ยวและพื้นที่เศรษฐกิจ AEC

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ก่อสร้างถนนเชื่อมโยงการท่องเที่ยวและพื้นที่เศรษฐกิจ

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ สร้างความสัมพันธ์ทางการท่องเที่ยวและการค้า ณ จุดผ่าน

แดนถาวรไทย – เมียนมาร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การกีดเซาะชายฝั่งทะเล

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปักไม้ไผ่ชะลอคลื่น

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ สร้างเขื่อนกันทรายและคลื่น

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ เรียงหินใหญ่กันคลื่น

แผนพัฒนาจังหวัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเพชรบุรี (พ.ศ.๒๕๖๑ - พ.ศ.๒๕๖๕)

วิสัยทัศน์

“เมืองเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ และเมืองน่าอยู่ น่ากิน น่าเที่ยว

ระดับประเทศ”

พันธกิจ/เป้าประสงค์รวม

- เสริมสร้างขีดความสามารถของจังหวัดรองรับการแข่งขันรองรับการพัฒนาตามทิศทางการพัฒนาประเทศไทยที่มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว
- เสริมสร้างความพร้อมของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวที่เข้มแข็งเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสร้างรายได้สู่ชุมชน สร้างงาน อาชีพแก่ประชาชน สร้างเศรษฐกิจจังหวัด
- ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาการเกษตร และเกษตรอุตสาหกรรมก้าวหน้าแบบครบวงจรให้มีศักยภาพในการผลิตที่มีคุณภาพ
- เสริมสร้างสังคมคุณภาพให้มีสุขภาวะ เรียนรู้ และปรับตัวได้อย่างมีศักยภาพในการจัดการตนเองเป็นชุมชนพอเพียง ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิตเป็นชุมชนปลอดภัย อบอุ่น น่าอยู่
- อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการบริหารจัดการ โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
- พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการคมนาคม และระบบโลจิสติกส์รองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง และคุณภาพชีวิต
- พัฒนาระบบการบริหารจัดการภาคทุกระดับให้มีความพร้อมรองรับยุทธศาสตร์จังหวัด และทิศทางการพัฒนาประเทศรัฐ

เป้าประสงค์รวม

- ผลิตภัณท์มวลรวมเฉลี่ยระดับจังหวัดในด้านการเกษตร การท่องเที่ยว การค้าการลงทุน เติบโตอย่างต่อเนื่อง
- จังหวัดเพชรบุรีสามารถรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุล ระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่าง ยั่งยืนและเป็นธรรม ขับเคลื่อนสู่เศรษฐกิจ และสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีขีดความสามารถในการรองรับมือภัยพิบัติ และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการบริหารจัดการน้ำให้สมดุล

- ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่งคั่งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพที่ดีขึ้น การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน
- การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง
- การบริหารงานภาครัฐทุกระดับของจังหวัดเพชรบุรีโปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และประชาชนมีส่วนร่วมบริหารจัดการทุจริตคอร์รัปชัน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเพชรบุรี (พ.ศ.๒๕๖๐ - พ.ศ.๒๕๖๔) ประกอบด้วย ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการจัดการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม เศรษฐกิจพอเพียง และการท่องเที่ยว
๕. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ยุทธศาสตร์พัฒนากระบวนการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรและการมีส่วนร่วมของประชาชน

๑) ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

- งานด้านคมนาคมและการขนส่ง ก่อสร้างปรับปรุงบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อ รางระบายน้ำ พัฒนาระบบจราจร
- งานด้านสาธารณูปโภค พัฒนาระบบไฟฟ้า - ประปา พัฒนาแหล่งน้ำ คูคลอง และระบบชลประทาน
- งานด้านการผังเมือง ผังเมืองเฉพาะ และป้องกันการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์
- ฯลฯ

๒) ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

- งานด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจและอาชีพให้กับประชาชน
- งานด้านสวัสดิการสังคม (ผู้สูงอายุ/คนพิการ/ผู้ด้อยโอกาส/ผู้ป่วยเอดส์)
- งานด้านการศึกษา
- งานด้านการสาธารณสุข
- งานด้านส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- ฯลฯ

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

แนวทางการพัฒนา

- งานด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย
- งานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานด้านแก้ไขป้องกันปัญหาเสพติด

๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม เศรษฐกิจพอเพียง และการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

- งานด้านการส่งเสริมการลงทุน
- งานด้านการพาณิชยกรรม
- งานด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง
- งานด้านการท่องเที่ยว
- ฯลฯ

๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

- งานด้านการป้องกันและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- งานด้านการจัดการในชุมชน
- งานด้านการส่งเสริมให้เกิดการผลิต การบริการ การบริโภค เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ฯลฯ

๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

- งานด้านการส่งเสริม เผยแพร่ และอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น โบราณสถาน โบราณวัตถุ
- ฯลฯ

๗) ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรและการมีส่วนร่วมของประชาชน

แนวทางการพัฒนา

- งานด้านการพัฒนาการบริหารจัดการที่ดีในองค์กร
- งานด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน และการป้องกันการทุจริต
- งานด้านการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรในองค์กร
- งานด้านการปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน
- งานด้านการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการท้องถิ่น
- งานด้านการปรับปรุงและพัฒนารายได้
- งานด้านการส่งเสริมค่านิยม ๑๒ ประการ

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ

๑. วิสัยทัศน์

“หนองพลับเป็นตำบลน่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สืบสานเป็นประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น การบริหารงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน พร้อมก้าวสู่ประชาคมอาเซียน”

๒. ยุทธศาสตร์

๒.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน แหล่งน้ำ สภาพแวดล้อมน่าอยู่

แนวทางการพัฒนา

๑. ก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ รางระบายน้ำ ฯลฯ
๒. การส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาระบบการจราจร
๓. การส่งเสริมและสนับสนุนการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะและขยายเขตไฟฟ้า
๔. การส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร และการอุปโภค บริโภค
๕. การส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาระบบการจัดการผังเมือง
๖. การส่งเสริมและสนับสนุนการปรับปรุงภูมิทัศน์และการจัดการสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒ ด้านการพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพในทุกระดับทั้งในและนอกระบบครอบคลุมทุกช่วงวัยพร้อมก้าวสู่ประชาคมอาเซียน
๒. การพัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนการกีฬาเพื่อสร้างนิสัยการรักกีฬา
๓. การส่งเสริมการป้องกัน การรักษา การฟื้นฟูสภาพร่างกายและจิตใจให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรงตามหลักสาธารณสุข
๔. การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในท้องถิ่น โดยชุมชนมีส่วนร่วม
๕. การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมโครงการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดและปลอดจากอบายมุข
๖. การจัดสวัสดิการสงเคราะห์แก่ประชาชน
๗. การเสริมสร้างครอบครัวให้เข้มแข็ง มีสัมพันธภาพที่ดีเกิดความอบอุ่น รวมทั้งการพัฒนาสตรี เยาวชนผู้สูงอายุ

๒.๓ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางการพัฒนา

๑. ด้านการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ในการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๒. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพ

๒.๔ ด้านการรักษา พัฒนาศิลปวัฒนธรรม ศาสนา จารีต ประเพณี

แนวทางการพัฒนา

๑. การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมโครงการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมแขนงต่าง ๆ จารีตขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างจิตสำนึกการอนุรักษ์ ทำนุ บำรุง ศาสนา

๒.๕ ด้านการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

แนวทางการพัฒนา

๑. เสริมสร้างการพัฒนาการเมืองท้องถิ่นให้โปร่งใส สุจริต
๒. การส่งเสริมและสนับสนุนการอบรมสัมมนาการพัฒนาบุคลากรและกลไกในการประสานงานระหว่างอปท.
๓. การพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถ ในด้านการบริหารจัดการ การเงิน การคลัง และงบประมาณ ให้มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๔. การส่งเสริมและสนับสนุนจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานและการพัฒนาด้านการจัดการระบบ ICT
๕. เสริมสร้างความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมของประชาชนและจัดกิจกรรมการส่งเสริมความสามัคคี

๒.๓ เป้าประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้มีมาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๒. เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี โดยการส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาและแก้ไขปัญหาทางสังคม การส่งเสริมการดูแลรักษาสุขภาพอนามัยและการกีฬา
๓. ประชาชนได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสินค้าทางการเกษตร การเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ให้มีรายได้มากขึ้น และสามารถนำแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ แหล่งท่องเที่ยว และทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความยั่งยืน
๔. เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของประชาชนทุกระดับอย่างทั่วถึง เป็นการรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ควบคู่กับการส่งเสริมและปลูกฝังให้ประชาชนมีคุณธรรม จริยธรรม และอนุรักษ์สืบสานศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ การบริหารงานขององค์กร การพัฒนาบุคลากรพัฒนาสถานที่และอุปกรณ์ในการปฏิบัติราชการ การสนับสนุนการดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลและยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๒.๔ ตัวชี้วัด

- ๑) ในเขตอบต.มีโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้ใช้บริการร้อยละ ๘๐
- ๒) ประชาชนมีความรู้มากขึ้นร้อยละ ๙๐ และศิลปวัฒนธรรมได้รับการสืบทอดและสืบสาน
- ๓) ประชาชนในเขตอบต.ร้อยละ ๘๐ มีความรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาอบต.
- ๔) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นร้อยละ ๑๐
- ๕) ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๕ และพึงตนเองได้มากขึ้น
- ๖) ชุมชนในเขตอบต.ร้อยละ ๖๐ น่ายุ่อย่างสงบสุข
- ๗) การบริการจัดการของอบต.มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงร้อยละ ๖๐

๒.๕ ค่าเป้าหมาย

- ๑) ด้านการได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
- ๒) ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
- ๓) มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่ายุ่อย่างสงบสุข
- ๔) ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม

๕) การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๒.๖ กลยุทธ์

๑) ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นและความต้องการของประชาชน ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง

๒) พัฒนาและจัดสร้างแหล่งน้ำ สงวนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อการอุปโภคและบริโภค รวมทั้งโครงการก่อสร้างเขื่อนกั้นตลิ่งเพื่อแก้ไขปัญหา น้ำท่วมและน้ำแล้ง

๓) ส่งเสริมชุมชนให้เข้มแข็ง พัฒนาบทบาทของผู้นำชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้านและชุมชน ให้พัฒนาบทบาทและคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ประชาชน และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน พัฒนาคูณภาพและศักยภาพตามความสามารถของแรงงานในท้องถิ่น

๔) ป้องกันและแก้ไขปัญหาการเสพติด การผลิตและการจำหน่ายยาเสพติดในทุกระดับ

๕) ดำเนินการโครงการ เพื่อให้บริการประชาชน และรับทราบปัญหา อุปสรรค และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ พัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม) ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชนในทุกระดับ ให้มีสุขภาพแข็งแรง

๖) ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงานต่างๆ ในการเตรียมความพร้อมในการป้องกันภัย และการช่วยเหลือผู้ประสบภัย ติดตั้งระบบกล้องวงจรปิดในเขตชุมชนและสถานที่สำคัญ สนับสนุนการฝึกอบรมจัดตั้งและอบรมฟื้นฟูตำรวจบ้านและอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) และดูแลรักษาความปลอดภัยและการจราจร

๗) พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ กลุ่มน้ำลำคลองและป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์ สร้างจิตสำนึกเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษและปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน จัดทำระบบกำจัดขยะรวม และจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๘) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษาสถานนอกโรงเรียน ให้มีศักยภาพตามมาตรฐานสากล รองรับประชาคมอาเซียน

๙) พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชนในท้องถิ่น โดยการอนุรักษ์สืบสานต่อและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว

๑๐) ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร สนับสนุนบุคลากรในสังกัดให้ได้รับการศึกษา อบรม การทำวิจัย เพิ่มพูนความรู้ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑) การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ

๒) การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

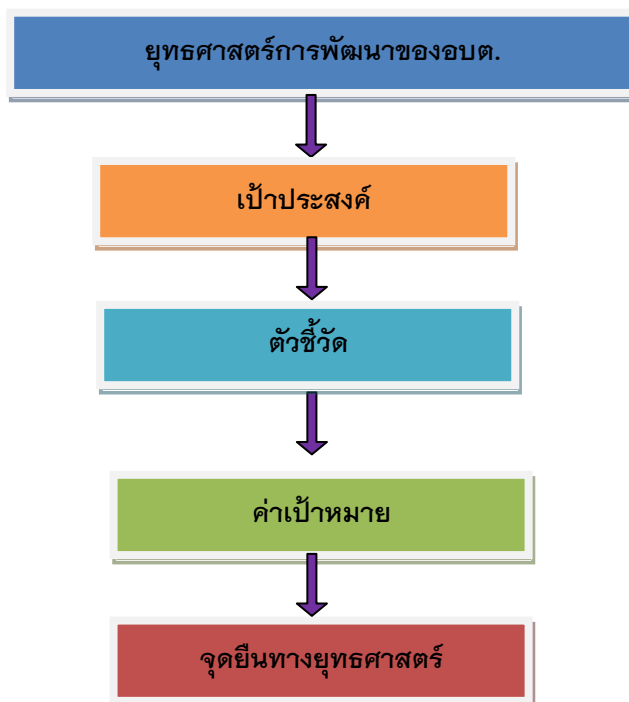
๓) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง

๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน

๕) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๒.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีของ อบต.มีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม ดังนี้



๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ

๑. จุดแข็ง (S = STRENGTH)

- เป็นหน่วยงานที่สามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่น นโยบาย การบริหารจัดการ การบริหารงานบุคคล และการเงินการคลังอย่างมีเอกภาพและสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่
- เป็นหน่วยงานที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นโดยจัดประชุมประจำหมู่บ้าน/ตำบล เพื่อรับฟังข้อเสนอปัญหาและความต้องการ เพื่อรับข้อมูลมาประกอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ
- การกำกับดูแลการปฏิบัติงานจะมีหน่วยงานตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี เช่น หน่วยตรวจสอบและการกำกับดูแลในระดับ อำเภอ จังหวัด สำนักงานตรวจงานแผ่นดิน เป็นต้น
- มีโครงสร้างอัตรากำลังประกอบไปด้วยพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ซึ่งได้กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่ตำแหน่งชัดเจนและพนักงานจ้างยังเป็นบุคลากรที่อยู่ในพื้นที่ทำให้การติดต่อประสานงานระหว่างหมู่บ้านได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น
- พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างสามารถปฏิบัติหน้าที่ไปอยู่ในระเบียบวินัย และข้อตกลงขององค์กรได้เป็นอย่างดี
- เป็นหน่วยงานที่เป็นนิติบุคคล มีความคล่องตัวในการบริหารงบประมาณ
- พื้นที่ตำบลหนองพลับเป็นพื้นที่ที่มีแม่น้ำลำคลองไหลผ่านหลายสาย ทำให้พื้นที่เหมาะแก่การทำเกษตร
- มีการสืบสารวัฒนธรรมประเพณีไทยทรงดำให้คงอยู่สืบไป

- มีกลุ่มอาชีพทำขนมหวาน โดยกลุ่มสตรี แม่บ้าน ส่งผลให้สมาชิกในกลุ่มมีรายได้เพิ่มขึ้นส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น

๒. จุดอ่อน (W = WEAKNESS)

- กฎหมายระเบียบข้อบังคับต่างๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลาทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดความชัดเจนเรื่องแนวทางในการดำเนินงาน
- ประชาชนส่วนใหญ่ยังขาดการมีส่วนร่วม และยังขาดแกนนำที่มีความเข้มแข็งของชุมชน
- บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งแต่ละคนรับผิดชอบงานหลายด้าน ทำให้ขาดความรู้ความชำนาญในตำแหน่งงานหรือภารกิจหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย ประกอบกับได้รับการถ่ายทอดโอนภารกิจเพิ่มขึ้นจึงต้องมีการส่งเสริมให้ฝึกอบรมและกำหนดตำแหน่งงานเพิ่มขึ้นจึงต้องมีการส่งเสริมให้ฝึกอบรมและกำหนดตำแหน่งงานเพิ่มขึ้นในภารกิจด้านสาธารณสุข งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และงานเกษตร
- งบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นมีค่อนข้างน้อยทำให้การพัฒนาไม่ทั่วถึง
- พื้นที่ตำบลหนองปลับประสบปัญหาภัยแล้งทุกปี
- มีลำคลองหนองบึงสาธารณะประโยชน์มากมายแต่ไม่สามารถกักเก็บไว้ใช้ในฤดูแล้งได้ เนื่องจากต้นเขินยังไม่ได้รับการพัฒนาให้เกิดประโยชน์กับประชาชน
- ไม่มีศูนย์รวมการจำหน่ายและกระจายสินค้าของท้องถิ่น

๓. โอกาส (O = OPPORTUNITY)

- พื้นที่เหมาะสมกับการประกอบอาชีพเกษตรกรรม
- พื้นที่ที่มีความเหมาะสมต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณสุขปโภค
- กลุ่มอาชีพเข้มแข็ง
- มีการสนับสนุนให้บันทึกระบบบัญชีด้วยคอมพิวเตอร์
- มีกฎหมายให้ท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารงาน
- มีการถ่ายทอดโอนการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น
- หน่วยงานภายนอกสนับสนุนงบประมาณ
- มีประเพณีวัฒนธรรมพื้นบ้าน
- มีแหล่งทรัพยากรทางธรรมชาติ เช่น แม่น้ำ คูคลอง หนอง บึง

๔. อุปสรรค/ข้อจำกัด (T = THREAT)

- ต้นทุนการผลิตมีราคาสูง
- ไม่มีตลาดกลางจำหน่ายสินค้า
- เกษตรกรขาดความรู้การใช้เทคโนโลยีการเกษตร
- ประชาชนขาดความรู้ด้านกฎหมาย ขาดความสนใจในเรื่องการรับผิดชอบร่วมกันในการบริหาร
- องค์กรชุมชนไม่เข้มแข็ง และเข้าใจบทบาทของตนเองในเรื่องการมีส่วนร่วมและการรวมกลุ่ม
- การจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลล่าช้าและลดน้อยลง
- มีการแพร่ระบาดของปัญหาสุขภาพ
- ไม่มีการสืบสานวัฒนธรรม
- มีการเลียนแบบวัฒนธรรมตะวันตก

การสรุปสถานการณ์พัฒนา SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค)

๑) การดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จากการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับในปีที่ผ่านมาได้มีการพัฒนาและช่วยแก้ปัญหาความเดือดร้อนและบรรเทาความต้องการของประชาชนในด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ก่อสร้างถนน คอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลาดยาง รางระบายน้ำ ทางเท้า ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ ด้านสาธารณสุขภิเษกแหล่งน้ำ เช่น ขุดลอกคลอง ขุดลอกแหล่งน้ำต่าง ๆ ดูแลแจกจ่ายน้ำให้กับราษฎรที่ขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภค จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๒) การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับโดยทั่วไปจะเป็นสังคมเกษตร มีวิถีชีวิตแบบชาวบ้าน คือ ความเรียบง่ายใช้ชีวิตอย่างพอเพียง ไม่ค่อยมีการแข่งขันทำให้ชาวบ้านตำบลหนองพลับมีการพึ่งพาอาศัยกัน สภาพเศรษฐกิจประชาชนส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ ๘๐ ประกอบอาชีพทำนา ทำไร่แตงโม ส่วนที่เหลือเป็นอาชีพค้าขาย รับจ้าง เลี้ยงสัตว์ ทำสวน และรับราชการ แต่เนื่องจากการทำนา สามารถทำได้ปีละ ๒-๓ ครั้ง ทำไร่แตงโม สามารถทำได้ปีละ ๑ ครั้ง เนื่องจากสภาพภูมิอากาศและน้ำในการใช้ทำการเกษตรกรรม จึงส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพ ส่งเสริมสร้างรายได้และลดรายจ่ายในครัวเรือน

๓) การดำเนินงานด้านสังคม

ส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชน ส่งเสริมความรู้และป้องกันการระบาดของยาเสพติดทั้งในเชิงรุกและเชิงรับ รมรงค์ส่งเสริมหมู่บ้านปลอดยาเสพติดพัฒนาคุณภาพชีวิตคนชรา คนพิการ สตรี ผู้ด้อยโอกาสช่วยเหลือตนเองไม่ได้และผู้ยากไร้ สร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนตำบลหนองพลับเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๔) การดำเนินงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ส่งเสริมให้เยาวชนและประชาชนในตำบลมีการจัดเก็บขยะในชุมชน ปลูกต้นไม้ในชุมชนกำจัดวัชพืชในแหล่ง จัดการปรับปรุงแหล่งน้ำและคูคลองธรรมชาติให้มีความสะอาดปราศจากสิ่งกีดขวางและน้ำสามารถไหลได้สะดวก

๕) การดำเนินงานด้านการเมือง การบริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับแบ่งการบริหารงานและการปกครองตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และยังได้มีการให้ความรู้ด้านการเมืองการปกครองท้องถิ่นแก่ประชาชน รมรงค์ให้มีการเลือกตั้งอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรมไม่ซื้อสิทธิ์ขายเสียง สนับสนุนให้สมาชิกสภา อบต.ได้รับความรู้ในเรื่องต่างๆ ในงานที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ พัฒนาขีดความสามารถด้านการปฏิบัติงาน มีบริการจัดเก็บภาษีนอกสถานที่ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานต่างๆ และของ อบต.ตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสาร จัดทำข้อมูลของหน่วยงานต่างๆ ในตำบลเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดทิศทางการพัฒนาตำบล

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ผลการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับตามแผนพัฒนาสามปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ ซึ่งส่งผลในการดำเนินงานการพัฒนาในด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ผลการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปรับปรุงซ่อมแซมและก่อสร้างถนนภายในเขตตำบลมีมาตรฐาน และสะดวกทั่วถึงมากยิ่งขึ้น
- ขุดลอกคูคลอง บำรุงรักษาพัฒนาแหล่งน้ำสาธารณะ
- ก่อสร้างรางระบายน้ำ สามารถระบายน้ำใช้ในการเกษตรได้ทั่วถึง
- ประชาชนได้รับความสะดวกและความปลอดภัยในการสัญจร

๒. ผลการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ

- ส่งเสริมการประกอบอาชีพ
- ส่งเสริมการฝึกอบรมการเกษตรตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ผลการดำเนินงานด้านสังคม

- สงเคราะห์เบี้ยยังชีพแก่คนชรา ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์
- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- สนับสนุนโครงการฝึกอบรม อปพร.

๔. ผลการดำเนินงานด้านทรัพยากรทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ประชาชนมีความรู้และมีจิตสำนึกในการคัดแยกขยะ และมีส่วนร่วมในการคัดแยกขยะ
- ชุมชนสะอาดมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย
- พัฒนาสิ่งแวดล้อม และปริมาณขยะลดลง
- ปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนรักษาสิ่งแวดล้อม

๕. ผลการดำเนินงานด้านการเมือง การบริหาร

- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนชุมชนและแผนพัฒนาสามปี
- ประชาชนได้รับความสะดวก รวดเร็วในการมาติดต่อราชการ
- ส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาในหลักสูตรต่างๆ
- ปรับปรุงระบบการจัดเก็บภาษีเพื่อพัฒนารายได้

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งจะช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายในและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหาร ทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Intrenal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อที่ดี เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในขององค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในด้านต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ไขปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ (ระดับตัวบุคคล)

<p>จุดแข็ง S</p> <p>๑.มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต.และพื้นที่ใกล้เคียง</p> <p>๒.มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน</p> <p>๓.มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</p> <p>๔.มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</p> <p>๕.เป็นคนในพื้นที่และพื้นที่ใกล้เคียงสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</p>	<p>จุดอ่อน W</p> <p>๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.</p> <p>๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</p> <p>๓.มีภาระหนี้สิน</p>
<p>โอกาส O</p> <p>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</p> <p>๒.มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</p> <p>๓.ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ สมาชิกอบต.ในฐานะตัวแทน</p>	<p>ข้อจำกัด T</p> <p>๑. ส่วนมีมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</p> <p>๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</p> <p>๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</p>

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อดทน.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อดทน.เป็นอย่างดี ๒. มีความคุ้นเคยกับทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตอบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้เป็นอย่างดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ระดับปริญญาตรี และปริญญาโท เพิ่มมากขึ้น ๖. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุตามเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญบางสายงาน ความรู้ที่จำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้อย่างครอบคลุมภารกิจขององค์กร ๒. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ มีภารกิจหลัก และภารกิจรอง ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๔. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพการสาธารณสุขและการป้องกันยาเสพติด
๕. การสงเคราะห์ การพัฒนาเด็ก สตรี เยาวชน และผู้ด้อยโอกาสสวัสดิการของคนในชุมชน
๖. การป้องกันการทุจริตและคอร์รัปชัน
๗. การปฏิรูประบบนโยบายของรัฐบาล
๘. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๙. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๑๐. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน
๑๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ กองราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักงานปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕) กองสวัสดิการสังคม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๕ อัตรา พนักงานจ้าง พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๒๒ อัตรา ซึ่งจำนวนบุคลากรยังคงเพียงพอกับความปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับอยู่ จึงยังไม่มีกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.อบจ.,เทศบาลและ อบต.และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง โครงสร้างตามกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ประกอบด้วย สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและกองสวัสดิการสังคม

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการบริหารงานบุคคล - งานการเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานการตรวจสอบภายใน - งานกิจการสภา - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานเลขานุการ - งานการส่งเสริมการเกษตร - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานแจกจ่ายเอกสาร - งานระเบียบแบบแผน - งานรวบรวมข้อมูลสถิติ - งานควบคุมภายใน <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านต่างๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานการร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติ และระเบียบ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการอำนวยความสะดวก 	<p>๑.สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการบริหารงานบุคคล - งานการเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานการตรวจสอบภายใน - งานกิจการสภา - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานเลขานุการ - งานการส่งเสริมการเกษตร - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานแจกจ่ายเอกสาร - งานระเบียบแบบแผน - งานรวบรวมข้อมูลสถิติ - งานควบคุมภายใน <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านต่างๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานการร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติ และระเบียบ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการอำนวยความสะดวก 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> - งานการป้องกัน - งานการช่วยเหลือฟื้นฟู - งานการกู้ภัย <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานการรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานการจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานการเก็บรักษาเงิน - งานการทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ - งานธุรการ <p>๒.๓ งานพัฒนารายได้ มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานการพัฒนารายได้ - งานการควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานการทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง มีหน้าที่รับผิดชอบงานดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการก่อสร้างและบูรณะถนน - งานการก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานการบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม - งานการประเมินราคา - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานการควบคุมการก่อสร้างอาคาร 	<ul style="list-style-type: none"> - งานการป้องกัน - งานการช่วยเหลือฟื้นฟู - งานการกู้ภัย <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานการรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานการจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานการเก็บรักษาเงิน - งานการทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ - งานธุรการ <p>๒.๓ งานพัฒนารายได้ มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานการพัฒนารายได้ - งานการควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานการทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง มีหน้าที่รับผิดชอบงานดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการก่อสร้างและบูรณะถนน - งานการก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานการบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม - งานการประเมินราคา - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานการควบคุมการก่อสร้างอาคาร 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>- งานการบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</p> <p>- งานการออกแบบ</p> <p>๓.๓ <u>งานประสานสาธาณูปโภค</u> มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <p>- งานการประสานสาธาณูปโภคและกิจการประปา</p> <p>- งานการขนส่งและวิศวกรรมจราจร</p> <p>- งานการระบายน้ำ</p> <p>- งานการจัดตกแต่งสถานที่</p> <p>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>๓.๔ <u>งานผังเมือง</u> มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <p>- งานการสำรวจและแผนที่</p> <p>- งานการวางผังพัฒนาเมือง</p> <p>- งานการควบคุมทางผังเมือง</p> <p>- งานการจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง</p> <p>๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ <u>งานบริหารการศึกษา</u> มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านต่างๆ ดังนี้</p> <p>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>๔.๒ <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านต่างๆ ดังนี้</p> <p>- งานบริหารทั่วไป</p> <p>- งานประเพณี ศาสนาศิลปและวัฒนธรรม</p> <p>- งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน</p> <p>- งานศึกษานอกระบบ</p> <p>๕.กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ <u>งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</u> มีหน้าที่รับผิดชอบงานดังนี้</p> <p>- งานสวัสดิการสังคม เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์</p> <p>- งานจัดระเบียบสังคมและพัฒนาชุมชน</p> <p>- งานส่งเสริมและพัฒนาเด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ</p> <p>- งานประสานความร่วมมือเพื่อส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน</p>	<p>- งานการบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</p> <p>- งานการออกแบบ</p> <p>๓.๓ <u>งานประสานสาธาณูปโภค</u> มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <p>- งานการประสานสาธาณูปโภคและกิจการประปา</p> <p>- งานการขนส่งและวิศวกรรมจราจร</p> <p>- งานการระบายน้ำ</p> <p>- งานการจัดตกแต่งสถานที่</p> <p>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>๓.๔ <u>งานผังเมือง</u> มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <p>- งานการสำรวจและแผนที่</p> <p>- งานการวางผังพัฒนาเมือง</p> <p>- งานการควบคุมทางผังเมือง</p> <p>- งานการจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง</p> <p>๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ <u>งานบริหารการศึกษา</u> มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านต่างๆ ดังนี้</p> <p>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>๔.๒ <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านต่างๆ ดังนี้</p> <p>- งานบริหารทั่วไป</p> <p>- งานประเพณี ศาสนาศิลปและวัฒนธรรม</p> <p>- งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน</p> <p>- งานศึกษานอกระบบ</p> <p>- งานธุรการ</p> <p>๕.กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ <u>งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</u> มีหน้าที่รับผิดชอบงานดังนี้</p> <p>- งานสวัสดิการสังคม เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์</p> <p>- งานจัดระเบียบสังคมและพัฒนาชุมชน</p> <p>- งานส่งเสริมและพัฒนาเด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ</p> <p>- งานประสานความร่วมมือเพื่อส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๕.๒งานสังคมสงเคราะห์ มีหน้าที่รับผิดชอบงานดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ด้อยโอกาส - งานสงเคราะห์เด็กเยาวชนที่พิการทางร่างกาย สมองและปัญหา - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - งานประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคมสงเคราะห์ <p>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนากิจการสตรีและคนชรา มีหน้าที่รับผิดชอบงานดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรวบรวมข้อมูลที่สำคัญของกลุ่มอาชีพในท้องถิ่น - งานวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวางแผนงานในการพัฒนากลุ่มอาชีพ - งานฝึกอบรมกลุ่มอาชีพและประชาชนทั่วไปในท้องถิ่นให้มีความรู้ ทักษะด้านอาชีพเพื่อเพิ่มผลผลิตและเพิ่มรายได้ต่อครัวเรือน - งานส่งเสริมการรวมกลุ่มของประชาชนและพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพ <p>๕.๔ งานสาธารณสุขชุมชน มีหน้าที่รับผิดชอบงานดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานส่งเสริมอนามัยชุมชน - งานควบคุมโรคติดต่อ - งานควบคุมโรคไม่ติดต่อ 	<p>๕.๒งานสังคมสงเคราะห์ มีหน้าที่รับผิดชอบงานดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ด้อยโอกาส - งานสงเคราะห์เด็กเยาวชนที่พิการทางร่างกาย สมองและปัญหา - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - งานประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคมสงเคราะห์ <p>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนากิจการสตรีและคนชรา มีหน้าที่รับผิดชอบงานดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรวบรวมข้อมูลที่สำคัญของกลุ่มอาชีพในท้องถิ่น - งานวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวางแผนงานในการพัฒนากลุ่มอาชีพ - งานฝึกอบรมกลุ่มอาชีพและประชาชนทั่วไปในท้องถิ่นให้มีความรู้ ทักษะด้านอาชีพเพื่อเพิ่มผลผลิตและเพิ่มรายได้ต่อครัวเรือน - งานส่งเสริมการรวมกลุ่มของประชาชนและพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพ <p>๕.๔ งานสาธารณสุขชุมชน มีหน้าที่รับผิดชอบงานดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานส่งเสริมอนามัยชุมชน - งานควบคุมโรคติดต่อ - งานควบคุมโรคไม่ติดต่อ 	

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใดเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) พนักงานจ้างภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	คนงาน กองคลัง (๐๔)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) พนักงานจ้างภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ กองช่าง(๐๕)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	นายช่างโยธา (ปง./ชง.) พนักงานจ้างภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	ครู ศศ.๒ พนักงานจ้างภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ต่อ)
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๑	กองสวัสดิการสังคม(๑๑) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒				

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำหนองพลับ มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๙ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๖๕๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ปลัด อปท. (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	๔๗๐,๒๘๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๖๕๔,๗๒๐	๖๗๑,๑๖๐	๖๘๗,๖๐๐
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๓๗๖,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๓๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๓๗๖,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๘๔๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๘,๕๖๐
๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๒๑๒,๒๘๐	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๒๒๑,๒๘๐	๒๓๐,๔๐๐	๒๓๙,๖๔๐
๖	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๒๑๓,๐๖๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๐๔,๔๒๐	๒๑๓,๓๐๐	๒๒๒,๕๔๐
๗	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (ทักษะ)	-	๑	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐
๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๙	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

๒) กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำหนองพลับ มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๖๕๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๔๐๒,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๓๕๖,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐
๓	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐
๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๒๙๑,๒๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๖๔๐	๑๑,๔๔๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๙๒๐	๓๒๔,๓๖๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐

๓) กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำหนองพลับ มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๖๕๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๓๙๖,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐
๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๓๔๖,๕๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๙,๒๔๐	๓๘๑,๑๒๐
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐

๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำหนองพลับ มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน
จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๖๕๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๓๘๒,๕๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐
๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๒	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๕,๕๒๐	๒๔๐	๒๔๐	๒๔๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐

*หมายเหตุ ลำดับที่ ๒ ไม่ต้องคิดภาระค่าใช้จ่ายในตารางภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
ลำดับที่ ๓ คิดภาระค่าใช้จ่ายเฉพาะที่ อบต.ตั้งงบประมาณเพิ่มเติมกรณีเงินเดือนเกินกว่าที่กรมจัดสรรให้

๕) กองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำหนองพลับ มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๒ ตำแหน่ง
๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๖๕๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๓๕๖,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐
๒	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๒๐๗,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐

ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๒๓,๑๐๐,๐๐๐.๐๐	๒๔,๒๕๕,๐๐๐.๐๐	๒๕,๔๖๗,๗๕๐.๐๐

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไป
เพิ่ม

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบท.(นักบริหารงานท้องถิ่น) สำนักปลัด อบท. (๐๑)	กลาง	๑	๑	๔๗๐,๒๘๐	๑๖๘,๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๖๕๔,๗๒๐	๖๗๑,๑๖๐	๖๘๗,๖๐๐	
๒	หน.สพ.(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๘๔๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๘,๕๖๐	
๕	เจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้าง	ชง.	๑	๑	๒๑๒,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๒๒๐	๙,๒๔๐	๒๒๑,๒๘๐	๒๓๐,๕๐๐	๒๓๙,๖๔๐	
๖	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		๑	๑	๒๑๓,๐๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๑๔,๙๒๐	๒๑๓,๓๐๐	๒๒๒,๕๔๐	
๗	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
๘	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๙	คนงาน กองคลัง (๐๔)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๐	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	
๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	
๑๒	นักวิชาการพัสดุ	ปค./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	
๑๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ พนักงานจ้าง	ชง.	๑	๑	๒๙๑,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๖๔๐	๑๐,๔๔๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๙๒๐	๓๒๔,๓๖๐	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ กองช่าง (๐๕)		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	
๑๕	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	
๑๖	นายช่างโยธา พนักงานจ้าง	ชง.	๑	๑	๓๔๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๙,๒๔๐	๓๘๑,๑๒๐	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	

ว่างเต็ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๘	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)	ต้น	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	ตั้งงบประมาณ
๑๙	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)			๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๒๐	ครู	ต้น	๑	๑	๕,๕๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๒๔๐	๒๔๐	๒๔๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐		
๒๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	
๒๒	กองสวัสดิการสังคม(๑๑)			๑	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	
๒๒	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)			๑	๒๐๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	
(๕)	รวม		๒๒	๒๑	๕,๖๖๓,๙๔๐	๓๗๘,๐๐๐	๒๒	๒๒	๒๒	-	-	-	๑๙๖,๘๐๐	๑๙๘,๙๖๐	๒๐๒,๖๘๐	๖,๒๒๒,๔๖๐	๖,๔๒๐,๔๒๐	๖,๖๒๓,๓๑๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %															๙๓๓,๒๑๙	๙๖๓,๐๖๓	๙๙๓,๔๙๖.๕๐	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๗,๑๕๕,๖๗๙	๗,๓๘๓,๔๘๓	๗,๖๑๖,๘๐๕.๕๐	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๐.๙๗	๓๐.๔๔	๒๙.๙๑	

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ประมาณร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๒๒,๐๐๐,๐๐๐)

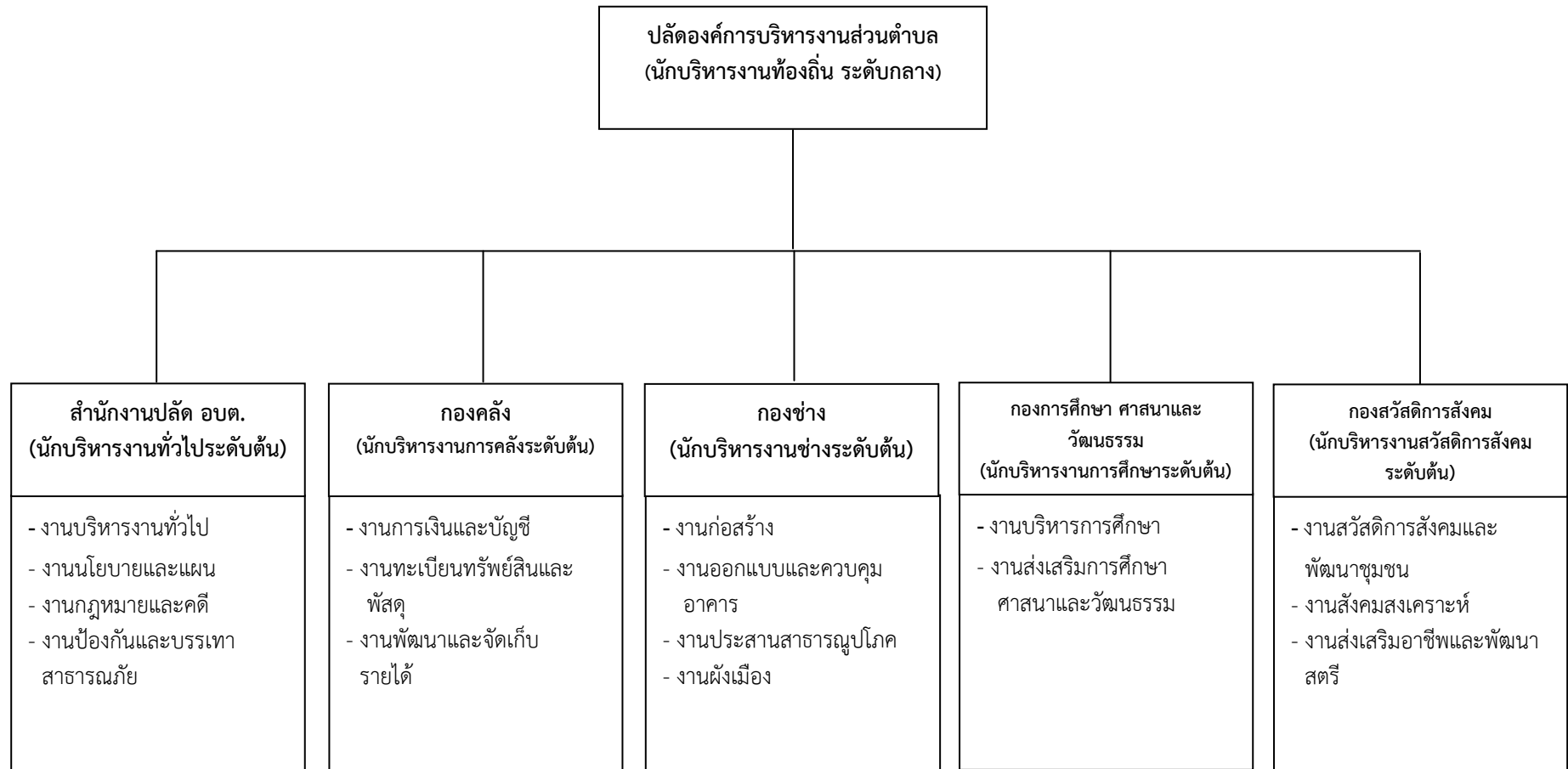
๑.ประมาณการรายจ่ายปี ๒๕๖๔ คือ ๒๓,๑๐๐,๐๐๐ บาท, ๒. ประมาณการรายจ่ายปี ๒๕๖๕ คือ ๒๔,๒๕๕,๐๐๐ บาท, ๓. ประมาณการรายจ่ายปี ๒๕๖๖ คือ ๒๕,๔๖๗,๗๕๐ บาท

: ลำดับที่ ๑๙ รับเงินอุดหนุนทั้งจำนวน

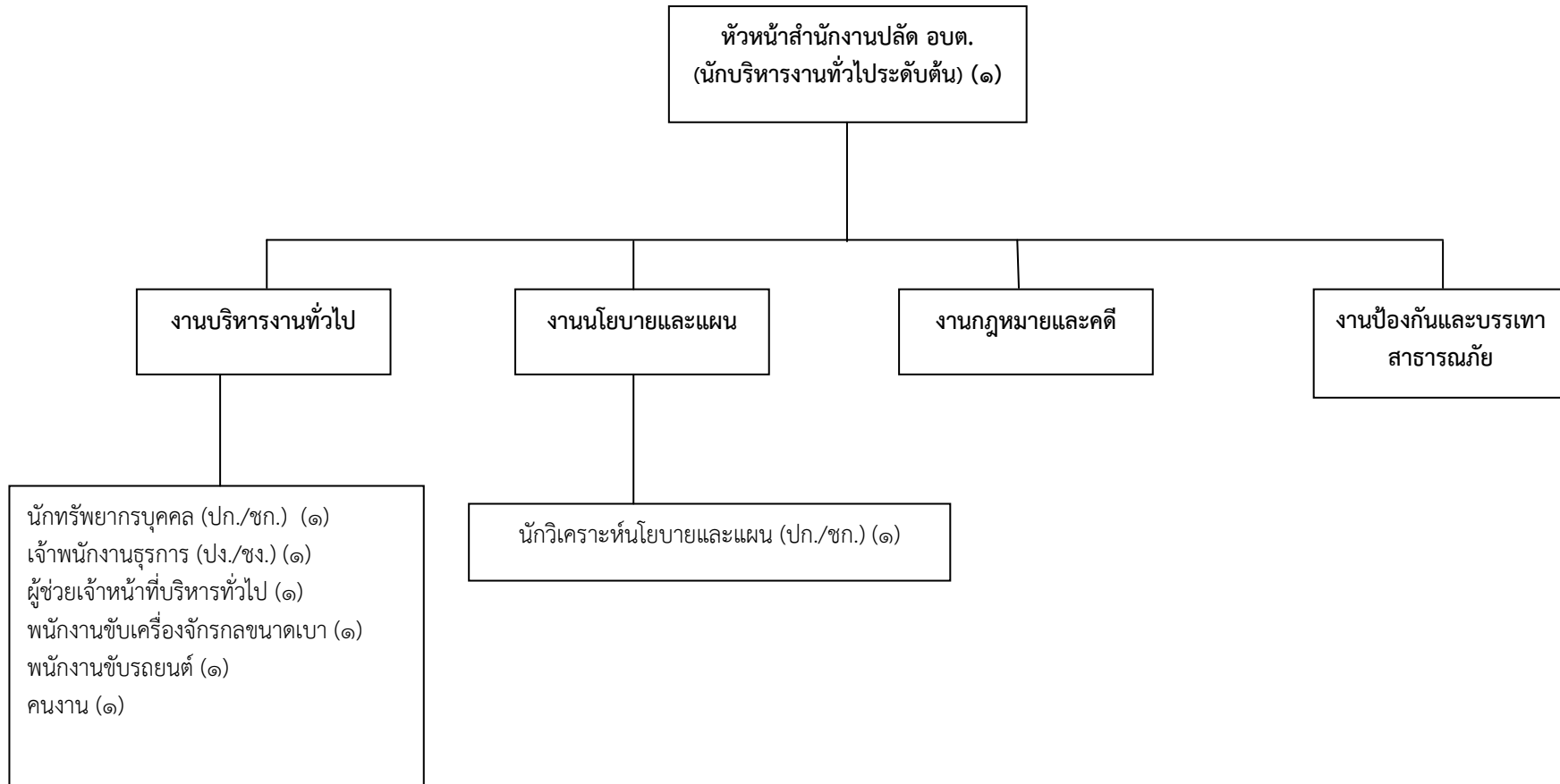
: ลำดับที่ ๒๐รับเงินอุดหนุนและรับเงินที่ อบต.ตั้งงบประมาณเพิ่มเติมกรณีเงินเดือนเกินกว่าที่กรมจัดสรรให้

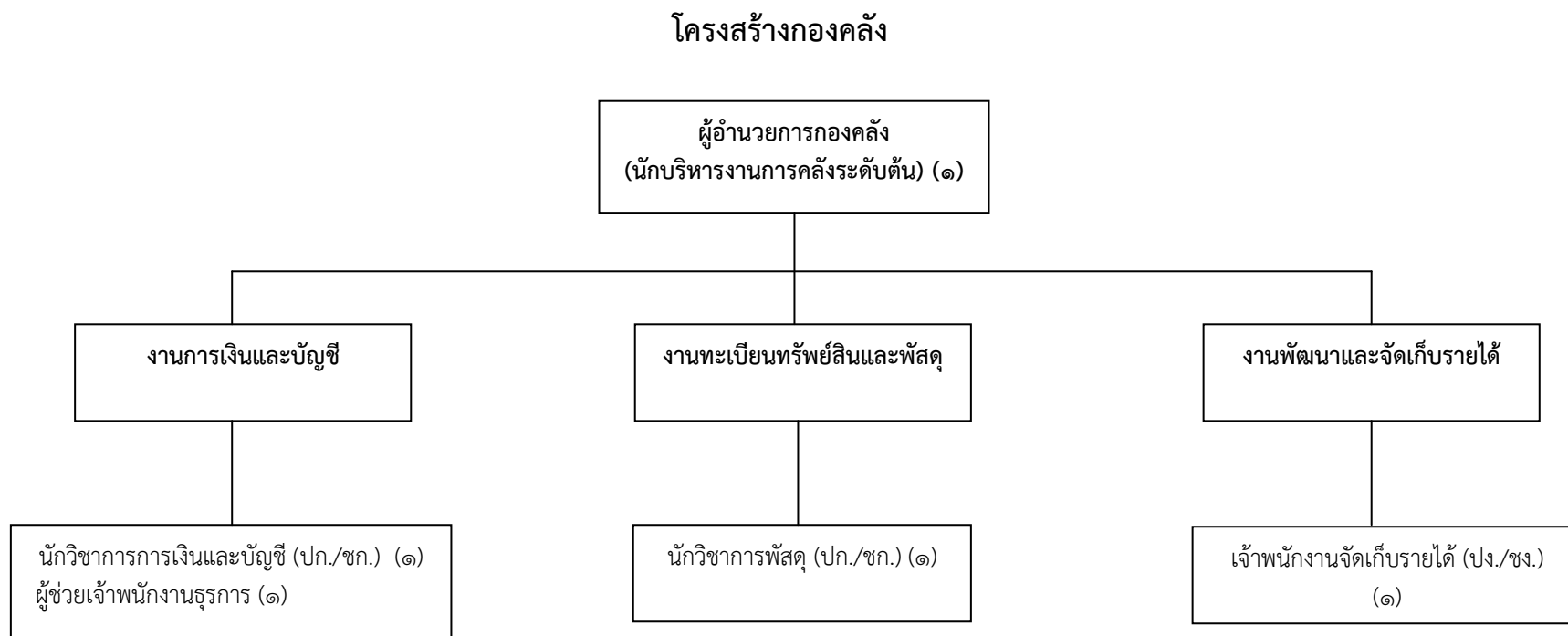
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ

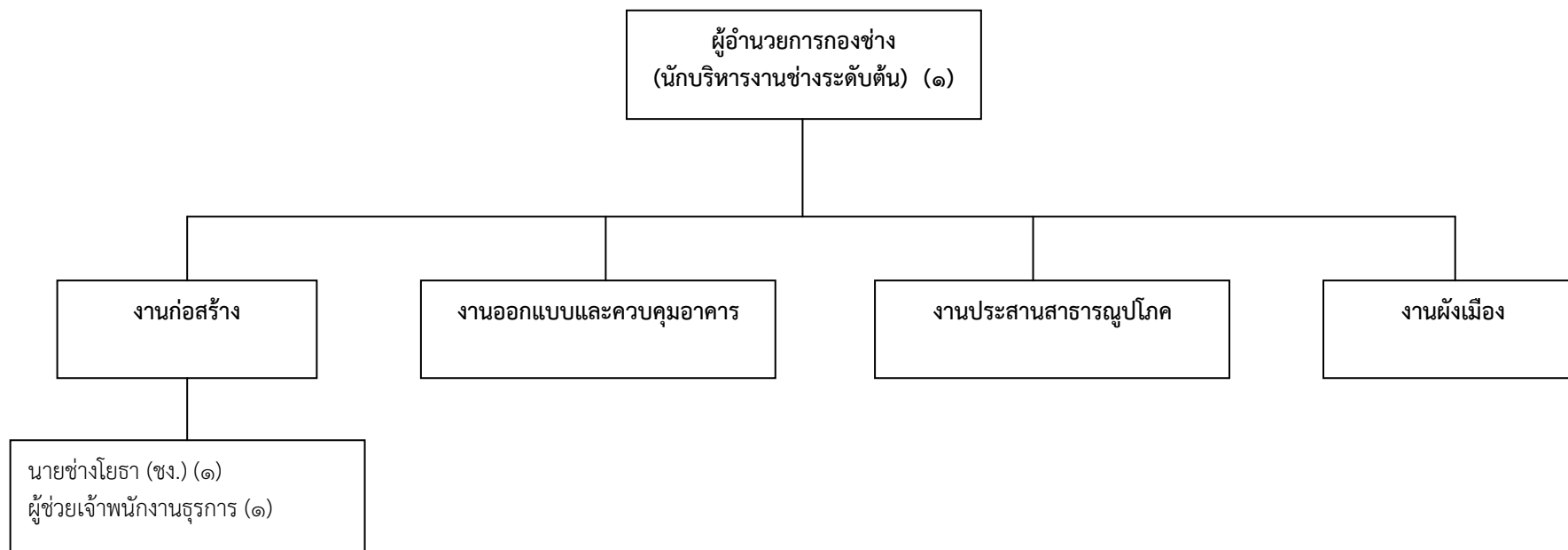


โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

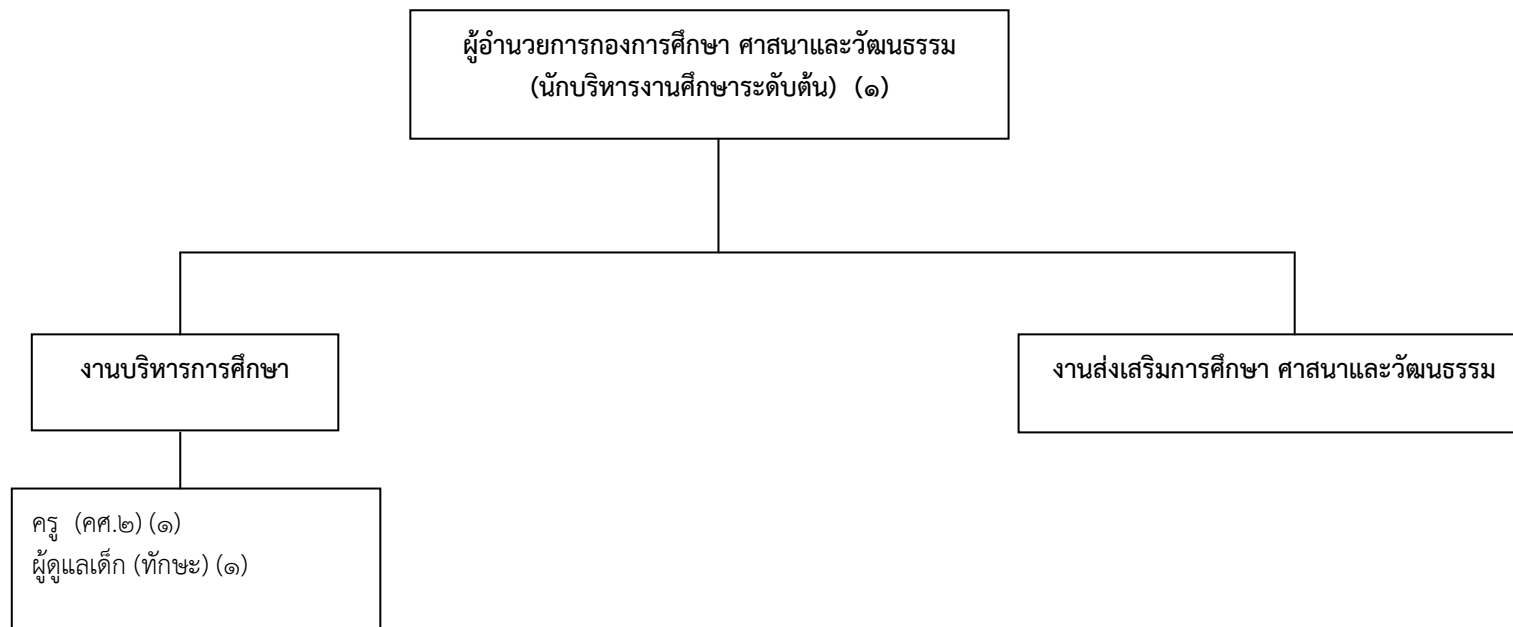




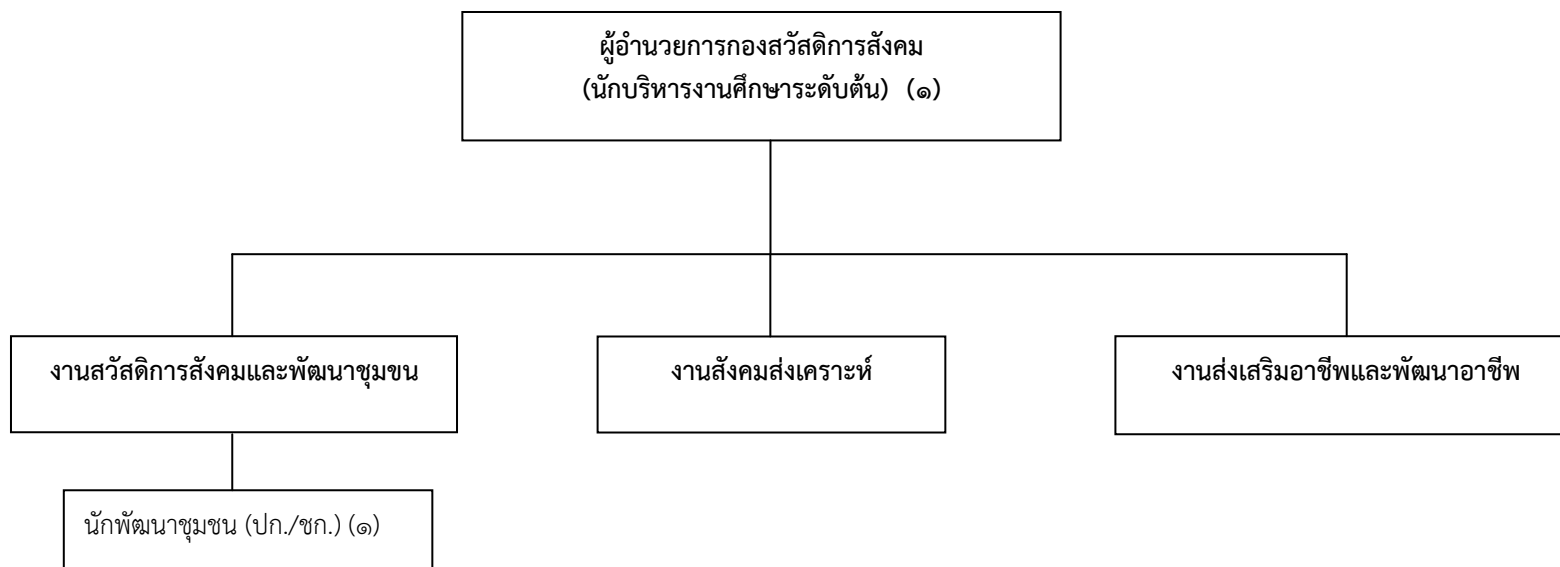
โครงสร้างกองช่าง



โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นางเฉลิมขวัญ ชุ่มจิตต์	ปริญญาโท รพม.	๓๘-๓-๐๐- ๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๓๘-๓-๐๐- ๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๔๗๐,๒๘๐ (๓๙,๑๙๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X๑๒)	๖๓๘,๒๘๐
	สำนักงานปลัด											
๒	ว่าที่ร้อยโทสมพร จันทรมาก	ปริญญาโท รพม.	๓๘-๓-๐๑- ๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๓๘-๓-๐๑- ๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๕๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	-	๔๑๘,๐๘๐
๓	นางสาวณัฐธิดา จันธัญญะ	ปริญญาโท บธ.ม.	๓๘-๓-๐๑- ๓๒๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๘-๓-๐๑- ๓๒๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๕๐X๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๔	นางจิรวรรณ อินทรดิษฐ์	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	๓๘-๓-๐๑- ๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๓๘-๓-๐๑- ๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐X๑๒)	-	-	๓๑๑,๖๔๐
๕	นางสาวณัฐนันท์ หลากกลิ่นหอม	ปวส.	๓๘-๓-๐๑- ๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๓๘-๓-๐๑- ๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๑๒,๒๘๐ (๑๗,๖๙๐X๑๒)	-	-	๒๑๒,๒๘๐
	พนักงานจ้าง											
๖	นางวรรณพร ชูจันทร์	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักจัดการงาน ทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงาน ทั่วไป	-	๒๑๓,๐๖๐ (๑๗,๗๕๕X๑๒)	-	-	๒๑๓,๐๖๐
๗	นายชาติรี ทองใบ	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่อง จักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่อง จักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐X๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๘	นายมนลีช เมฆา	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙	นางสาวมณฑา งามข้า	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองคลัง											
๑๐	นางสาวกฤตภัค ผิวเหลือง	ปริญญาโท รพม.	๓๘-๓-๐๔- ๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๓๘-๓-๐๔- ๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓)๕๖๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	-	๔๔๔,๗๒๐
๑๑	-ว่าง-	-	๓๘-๓๐๔- ๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ ชก.	๓๘-๓๐๔- ๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐X๑๒)	-	-	ตำแหน่งว่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๒	นางศุภกรรัตน์ บุญมี	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	๓๘-๓-๐๔ ๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๘-๓-๐๔ ๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๑๓	นางวันเพ็ญ ตาละลักษณ์	ปริญญาตรี ร.บ.	๓๘-๓-๐๔ ๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ชง.	๓๘-๓-๐๔ ๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ปง./ชง.	๒๙๑,๒๔๐ (๒๔,๒๗๐x๑๒)	-	-	๒๙๑,๒๔๐
	พนักงานจ้าง											
๑๔	นางสาวชนิดา พุ่มซัง	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
	กองช่าง											
๑๕	นายสมบัติ ทับล้อม	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๓๘-๓-๐๕- ๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๓๘-๓-๐๕ ๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๓๔๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๘๘,๐๐๐
๑๖	นายสมศักดิ์ สังข์ประเสริฐ	ปริญญาตรี ร.บ.	๓๘-๓-๐๕- ๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๘-๓-๐๕- ๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๔๖,๕๖๐ (๒๘,๘๘๐x๑๒)	-	-	๓๔๖,๕๖๐
	พนักงานจ้าง											
๑๗	นายอัศวชัย เอี่ยมอาษา	ปริญญาตรี ร.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
	กองการศึกษา ฯ											
๑๘	นายจำเริญ กิตติยาม	ปริญญาโท ครุศาสตร์บัณฑิต	๓๘-๓-๐๘- ๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผอ.กองการศึกษาฯ)	ต้น	๓๘-๓-๐๘- ๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผอ.กองการศึกษาฯ)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๒๔,๕๖๐
๑๙	นางนัยนา อรุณแย้ม	ปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต	๓๘-๓-๐๘ ๖๖๐๐-๒๐๗	ครู	คศ.๒	๓๘-๓-๐๘ ๖๖๐๐-๒๐๗	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน เฉพาะกิจ
	พนักงานจ้าง											
๒๐	นางลลิตา เต่าทอง	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๕,๕๒๐ (๔๖๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน เฉพาะกิจ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองสวัสดิการสังคม											
๒๑	นางสาวสุภาวิตา ทับทิมทอง	ปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต	๓๘-๓-๑๑- ๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการ สังคม (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๘-๓-๑๑- ๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการ สังคม (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	๔๒,๒๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๙๘,๓๖๐
๒๒	นางสาวรุ่งอรุณ พรหมสะอาด	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓๘-๓-๑๑- ๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๘-๓-๑๑- ๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๙๐x๑๒)	-	-	๒๐๗,๔๘๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยง ต้องมีความโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

การพัฒนาบุคลากรเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้มีบุคลากรมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ คุณธรรม จริยธรรม และวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

การพัฒนาบุคลากรจะต้องทำต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล เพราะวิทยาการและเทคโนโลยีในการทำงานได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ตลอดจนหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานก็จำเป็นจะต้องเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา จึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ได้ตระหนักถึงการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือเมื่อได้มีการสรรหาเข้าทำงานแล้ว มิได้หมายความว่า จะสามารถให้เข้าทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นจะต้องมีการอบรมแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ (Orientation) ในบางกรณีอาจต้องมีการอบรมถึงวิธีการทำงาน (In - service training) ให้ด้วย

นอกจากนั้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานไปนานๆ ประกอบกับระเบียบ หลักเกณฑ์และเทคนิคต่างๆ ในการทำงานได้เปลี่ยนแปลงไปก็จำเป็นจะต้องมีการอบรมเพื่อให้สามารถทำงานได้ดีเช่นเดิมโดยหน่วยงานการเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานฝึกอบรมของส่วนราชการจะเป็นผู้ดำเนินการเองหรืออาจส่งไปรับการอบรมในส่วนราชการอื่น หรือสถาบันอื่นก็ได้ เช่น สถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ เป็นต้น

การพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่จะทำให้ให้คนมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานดีขึ้นเท่านั้น ยังจะส่งผลให้ได้ผลงานสูงขึ้น อันจะเป็นผลโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศอีกทางหนึ่งด้วย

๑. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับบรรจุใหม่

โดยให้มีการปฐมนิเทศในระยะแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ

๑.๑ หลักสูตรการพัฒนา ประกอบด้วยการพัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานและลูกจ้างบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑.๒ วิธีการพัฒนาลูกจ้าง โดยวิธีการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนา ได้เรียนรู้เทคนิคในการทำงาน ซึ่งใช้วิธีการสอนแนะนำ โดยการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เป็นผู้คอยแนะนำ ดูแล ช่วยเหลือ ของผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานหรือพี่เลี้ยงในหน่วยงานที่มีความชำนาญงานสูงสุด

๑.๓ การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา โดยประเมินความรู้และทักษะ ตลอดจนทัศนคติ ของผู้รับการพัฒนา และติดตามการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. การพัฒนาพนักงานและลูกจ้างผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม

อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑ หลักสูตรการพัฒนา เพื่อพัฒนาบุคลากรใน ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ งานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงาน และการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดีส่งเสริมส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสาร การเสริมสร้างสุขอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒.๒ วิธีการปฏิบัติองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ มีหลักการในการพัฒนาบุคลากร คือ หลักการเรียนรู้ โดยสนับสนุนให้พนักงานและลูกจ้างเกิดการเรียนรู้ ทั้งโดยการส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมการดูงานและส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีวิธีการที่สำคัญดังนี้

(๒.๒.๑) การฝึกอบรมนอกสภาพการทำงานโดยการให้ผู้เข้ารับการอบรมหยุดการทำงานของตน เพื่อเข้ารับการอบรมในสถานที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ส่วนการไปเข้ารับการฝึกอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอก เช่น การเข้ารับการฝึกอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งวิธีการฝึกอบรมในห้องโดยการบรรยาย การสัมมนาหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๒.๒.๒) การดูแลโดยการจัดให้ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานได้ไปศึกษาดูงาน เยี่ยมชมหน่วยงานและวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่นซึ่งอาจเป็นส่วนราชการหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของเอกชนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการเกิดความรู้ ความเข้าใจในเทคนิค สภาพปัญหา และวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ตนไปเยี่ยมชมด้วยตนเอง และยังมีโอกาสสอบถามหรือแลกเปลี่ยน ความรู้ และประสบการณ์ และข้อคิดเห็นอันอาจนำไปปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานของตนได้ รวมทั้งอาจก่อเกิดการประสานงานระหว่างหน่วยงานของตนและหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมต่อไปในอนาคตอีกด้วย

(๒.๒.๓) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยวิธีต่างๆ ดังนี้

- ศึกษาค้นคว้าความรู้จากหนังสือ หรือเอกสารวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของตน

- ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงาน และโครงการของงานในหน่วยงานที่ต้องนำมาประกอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างถูกต้อง

- ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และ ผู้เกี่ยวข้อง

- การสมัครเข้าศึกษาหรือรับการอบรมในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ของงานด้วยค่าใช้จ่ายของตนเอง และ โดยไม่เสียเวลาทำงานประจำ

๒.๓ วิธีการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา

- การทดสอบ

- การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลตลอดทั้งลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับดำรงตน อยู่ในกรอบของการเป็นพนักงานที่ดีของรัฐ อันจะนำซึ่งความพอใจของผู้รับบริการ ความเจริญ รุ่งเรืองของ ประเทศชาติ ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสร้างความกลมไสศรัทธา จากประชาชนทั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ จึงกำหนดคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วน ตำบลและลูกจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับได้ยึดเป็น แนวทางการปฏิบัติงาน ดังนี้



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ

ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๓) และมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด เพชรบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับ จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วน ตำบล

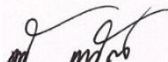
พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

วินัย

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘


(นายณที เพ็งพิณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ

ที่ ๘๒ / ๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๕ พ.ศ.๒๕๔๖ กำหนดถึงอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านต่างๆ และพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ทำให้ภารกิจหน้าที่ สาธารณะล่งสู่ท้องถิ่นเป็นจำนวนมาก การจัดหาบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ที่เพิ่มมากขึ้น จึงมีความจำเป็นและเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของ อบต.และเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ดังมีรายชื่อต่อไปนี้

๑. นายณิ เพ็งพิณ	นายก อบต.หนองพลับ	ประธานกรรมการ
๒. นางเฉลิมขวัญ ชุ่มจิตต์	ปลัด อบต.หนองพลับ	กรรมการ
๓. นางสาวกฤตภักดิ์ ผิวเหลือง	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายสมบัติ ทับล้อม	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นายจำเริญ กิตติยาม	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๖. นางสาวสุภาวิตา ทับทิมทอง	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๗. ว่าที่ร้อยโทสมพร จันทร์มาก	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๘. นางสาวณัฐธิดา จันธัญญะ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ก ร ร ม ก า ร แ ล ะ

เลขานุการ

ให้ผู้ได้รับแต่งตั้ง ปฏิบัติหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนงาน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) หรือการดำเนินการปรับปรุงแผน เพื่อเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรีพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๒ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายหนที เฟ็งพิณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ

บันทึกรายงานการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๓)

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐

วันพฤหัสบดีที่ ๑๐ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายหนที เฟ็งพิณ	นายก อบต.หนองพลับ	
๒	นางเฉลิมขวัญ ชุ่มจิตต์	ปลัด อบต.หนองพลับ	
๓	นางสาวกฤตภัก ผิวเหลือง	ผอ.กองคลัง	
๔	นายสมบัติ ทับล้อม	ผอ.กองช่าง	
๕	นายจำเริญ กิตติยาม	ผอ.กองการศึกษาฯ	
๖	นางสาวสุภาวิตา ทับทิมทอง	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	
๗	ว่าที่ร้อยโทสมพร จันทร์มาก	หัวหน้าสำนักปลัด	
๘	นางสาวณัฐธิดา จันธัญญะ	นักทรัพยากรบุคคล	

เปิดประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายหนที เฟ็งพิณ ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ได้กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

(นายหนที เฟ็งพิณ)

ของ

ประธานคณะกรรมการฯ

กัญยาน

เรื่องประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

เนื่องด้วย แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับกำลังจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐

๒๕๖๐ นั้น ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับจึงมีความจำเป็นต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้นใหม่

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

(นายหนที เฟ็งพิณ)

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

-การประชุมคณะทำงานจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประธานคณะกรรมการฯ	(พ.ศ.๒๕๕๕ - ๒๕๖๐) ครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๕
ที่ประชุม	มีมติรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
ระเบียบวาระที่ ๓	เรื่องพิจารณาดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ
(นายณที เพ็งพิณ)	-ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/
ว ๕๓	
ประธานคณะกรรมการฯ	ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งแจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด
(นายณที เพ็งพิณ)	-ขอให้ปลัด อบต.หนองพลับ ดำเนินการชี้แจงรายละเอียดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขอเชิญครับ
คณะกรรมการฯ	
นางเฉลิมขวัญ ชุ่มจิตต์	เรียน คณะทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามที่จังหวัดเพชรบุรี แจ้งว่ากรมส่งเสริม
ปลัดอบต.หนองพลับ	การปกครองท้องถิ่นว่า คณะกรรมการกลางข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง และเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ เพื่อนำเสนอ ก.อบต.จังหวัดเพชรบุรี พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยต้องประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ โดยอาศัยประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล และอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๓) และมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล
	กจ. กท. และ ก.อบต. กำหนดให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ แสดงถึงข้อมูลอัตรากำลังของข้าราชการและพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างจากงบประมาณของท้องถิ่นนั้น และได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาลค่าจ้างจากงบประมาณท้องถิ่นนั้น และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือนค่าจ้างจากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังในภาพรวมและแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการ

บริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจนโดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการสรรหาให้เป็นไปอย่างถูกต้อง ซึ่งมีสาระสำคัญ สรุป ได้ดังนี้

๑) ให้นายกองคํกรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

-๓-

- นายกองคํกรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็น ประธาน กรรมการ

- ปลัดคํกรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ

- หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย
หนึ่งคนเป็นกรรมการและเลขานุการ

๒) ให้องคํกรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองคํกรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องคํกรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองคํกรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องคํกรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้าง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อให้ทราบวาในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่

ทั้งนี้ ให้อาจารย์ศึกษาเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบหนังสือสั่งการ ที่เกี่ยวข้องกำหนดไว้

๓) ให้องคํกรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์วาในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่

ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔) ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเกิดประโยชน์สูงสุด

๕) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำกรอบอัตรากำลัง โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) กำหนดให้นำข้อมูลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลเป็นแต่ละส่วนราชการและเรียง

-๔-

ตามลำดับรหัสส่วนราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่องการจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแบ่ง)

๖) การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท., และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่องการตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแบ่ง)

๗) การประมาณค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้คำนึงถึงการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายได้อย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริง

๘) ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ ให้ใช้ข้อเท็จจริง/เทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๙) การคำนวณเงินประจำตำแหน่งและเงินค่าตอบแทน นอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามประกาศ ก.จ., ก.ท., และ ก.อบต. เรื่องกำหนดหลักเกณฑ์การให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๔๗

๑๐) ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ ก.จ.จ., ก.ท.จ., ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ภายในเดือน สิงหาคม ๒๕๖๐ เมื่อ ก.จ.จ., ก.ท.จ., ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนด ตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรใน ระยะเวลา ๑ ปี ข้างหน้าคือปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๑๑) การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๑๒) การกำหนดหรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือ สำนักงาน กจ., กท., และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗ เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง)เรื่องปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้าง ทั่วไป และการกำหนดตำแหน่ง และเรื่องต่อสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราว

๑๓) กรณีมีการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับประเภท องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับปรุงระดับตำแหน่ง การกำหนด ตำแหน่งเพิ่ม หรือ

การอื่นใดที่กระทบต่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปีให้จัดทำประกาศแก้ไขเพิ่มเติม ทุกครั้ง โดยประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ครั้งที่... ทั้งนี้ ให้ระบุว่าเป็นไปตามมติ ก.จ.จ., ก.ท.จ., ก.อบต.

จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ครั้งที่เท่าใดเมื่อวันใดให้ชัดเจน

๑๔) กรณีการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.จ., ก.ท.จ., ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่องแนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ กรณีที่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณการค่าใช้จ่ายดังกล่าวเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีให้ ก.จ.จ., ก.ท.จ., ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แจ้งว่าองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดมาตรการปรับลดการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้อยู่ในอัตราร้อยละที่ กฎหมายกำหนด เสนอ ก.จ.จ., ก.ท.จ., ก.อบต.จังหวัดและ ก.เมืองพัทยา เห็นชอบและขอให้ ก.จ.จ., ก.ท.จ., ก.อบต.จังหวัดและ ก.เมืองพัทยา แนะนำ กำกับ ติดตามองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมิให้ดำเนินการเบิก ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินกว่าอัตราที่กำหนดตามมาตรา ๓๕

แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ขึ้น
ได้

ที่ประชุม

เห็นชอบการในรายละเอียดและขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(นายณที เพ็งพิณ)

-ขอให้ปลัด อบต.หนองพลับ ชี้แจงเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและ

ข้อมูล

ประธานคณะกรรมการฯ

พนักงานส่วนตำบลในปัจจุบัน เพื่อประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ขอ

เชิญ

ครับ

นางเฉลิมขวัญ ชุ่มจิตต์

เรียน คณะทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนอง

พลับ

ปลัดอบต.หนองพลับ

จัดเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางมี ปลัดองค์การบริหารส่วน

ตำบล

เป็น นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง มีโครงสร้างส่วนราชการเป็น ๕
กอง ได้แก่

๑. สำนักงานปลัด อบต. มีหัวหน้าสำนักงานปลัด เป็นหัวหน้า ตำแหน่ง
ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

๒. กองคลัง มี ผู้อำนวยการกองคลัง เป็น หัวหน้า ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ
ท้องถิ่น ระดับต้น

๓. กองช่าง มี ผู้อำนวยการกองช่าง เป็น หัวหน้า ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ
ท้องถิ่น ระดับต้น

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีผู้อำนวยการกองการศึกษา
ศาสนาและวัฒนธรรม เป็น หัวหน้า ตำแหน่ง ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับ
ต้น

๕. กองสวัสดิการสังคม มี ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม เป็น หัวหน้า
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้นโดยมีจำนวนพนักงาน พนักงาน
จ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๑ อัตรา ดังต่อไปนี้

๑. นางเฉลิมขวัญ ชุ่มจิตต์ ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)
รับผิดชอบงานทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. สำนักงานปลัด มีเจ้าหน้าที่ ๘ คน ประกอบด้วย

๒.๑ ว่าที่ร้อยโทสมพร จันทร์มาก ตำแหน่ง นักบริหารงานทั่วไป
ระดับต้น

รับผิดชอบงานบริหารงานทั่วไป งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและ
แผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสภา
อบต. งานส่งเสริม งานอำนวยความสะดวก งานข้อมูลข่าวสาร งานประชาสัมพันธ์
งานสารสนเทศ สุขภาพและสาธารณสุข งานควบคุมและจัดการคุณภาพ
สิ่งแวดล้อม งานรักษาความสะอาด

๒.๒ นางสาวณัฐธิดา จันธัญญา ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล
ชำนาญการ รับผิดชอบ งานบริหารงานบุคคล งานควบคุมภายใน

๒.๓ นางสาวลลิตพรรณ นิลสุข ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและ
แผนชำนาญการ รับผิดชอบ งานนโยบายและแผน

๒.๔ นางปรีญา กุลทอง ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการการ
ปฏิบัติงาน รับผิดชอบงานธุรการ งานจัดทำฎีกา

๒.๕ นางวรรณพร ชูจันทร์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป
รับผิดชอบ งานประชุมประจำเดือน งาน สสส. งาน สปสช. งานจัดทำ
วารสารรายไตรมาส รายปี

๒.๖ นายชาติรี ทองใบ ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาด
เบา รับผิดชอบงานขับรถบรรทุกน้ำ รถกระเช้า

๒.๗ นายมนสิช เมฆา ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ รับผิดชอบงาน
ขับรถยนต์ของ อบต.

๒.๘ นางสาวมณฑา งามขำ ตำแหน่ง คนงาน รับผิดชอบงานทำ
ความสะอาด งานบำรุงรักษาบริเวณโดยรอบ อบต. งานจัดเตรียมสถานที่
ในกรณีมีการใช้ห้องประชุม

๓. กองคลัง มีเจ้าหน้าที่ ๕ คน ประกอบด้วย

๓.๑ นางสาวกฤตภัค ผิวเหลือง ตำแหน่ง นักบริหารงานคลัง ระดับ
ต้น รับผิดชอบงานทั้งหมดภายในกองคลัง

๓.๒ นางสาวศุภรัตน์ บุญมี ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญ
การ รับผิดชอบงานการเงินและบัญชี

๓.๓ ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ (ชก./ชพ.) (ว่างเดิมรอใช้บัญชีสอบ
ของกรม) รับผิดชอบงานทะเบียนทรัพย์สินและงานพัสดุ

๓.๔ นางวันเพ็ญ ตาละลักษณ์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
ชำนาญงาน รับผิดชอบงานจัดเก็บรายได้

๓.๕ นางสาวเปรมวดี จินฐ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
รับผิดชอบงานธุรการ

๔. กองช่าง มีเจ้าหน้าที่ ๒ คน ประกอบด้วย

๔.๑ นายสมบัติ ทับล้อม ตำแหน่ง นักบริหารงานช่าง ระดับต้น
รับผิดชอบงาน รับผิดชอบงานทั้งหมดของกองช่าง

๔.๒ นายสมศักดิ์ สังข์ประเสริฐ ตำแหน่ง นายช่างโยธาชำนาญงาน
รับผิดชอบงาน งานควบคุมงานก่อสร้าง งานซ่อมบำรุง งานจัดทำฎีกา

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีเจ้าหน้าที่ ๓ คน ประกอบด้วย

๕.๑ นายจำเริญ กิตติยายาม ตำแหน่ง นักบริหารงานการศึกษา
ระดับต้น รับผิดชอบงานของการศึกษาทั้งหมดของกองการศึกษา

๕.๒ นางนัยนา อรุณแย้ม ตำแหน่ง ครู คศ.๑ รับผิดชอบงานการ
สอนเด็กอนุบาลและปฐมวัย และงานเอกสารที่เกี่ยวข้อง

๕.๓ นางกฤษสร รินสอน ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก รั

บผิดชอบการสอนเด็กอนุบาลและปฐมวัย และงานเอกสารที่เกี่ยวข้อง

๖. กองสวัสดิการสังคม มีเจ้าหน้าที่ ๒ คน ประกอบด้วย

๖.๑ นางสาวสุภาวิตา ทับทิมทอง ตำแหน่ง นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น รับผิดชอบงานของกองสวัสดิการสังคมทั้งหมด

๖.๒ นักพัฒนาชุมชน (ชก./ชพ.) (ว่างเดิมรอใช้บัญชีสอบของกรม) รับผิดชอบงาน พัฒนาชุมชน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับได้กำหนดส่วนราชการไว้ ๕ ส่วน จากการวิเคราะห์ตำแหน่งตามโครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ซึ่งในปัจจุบันอัตรากำลังมีจำนวนเพียงพอกับปริมาณงานในปัจจุบันแล้ว จึงเห็นควรยังไม่กำหนดตำแหน่งเพิ่มในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบนี้

ที่ประชุม

เห็นชอบตามเสนอ

(นางเฉลิมขวัญ ชุ่มจิตต์)

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ให้องค์ปกครองส่วน

ปลัด อบต.หนองพลับท้องถิ่น

คำนึงถึง มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ จึงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญกับการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามแนวทางที่กำหนดเพื่อสะท้อนข้อมูลและเตรียมดำเนินการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลมิให้เกิดผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจนยากต่อการดำเนินการแก้ไขขึ้นได้ ซึ่งรายละเอียดในเรื่องของภาระค่าใช้จ่ายและนั้นขอให้นักทรัพยากรบุคคลแจ้งให้ที่ประชุมทราบคะ

(นางสาวณัฐธิดา จันธัญญะ)

-ในการคิดภาระค่าใช้จ่ายของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) มี

นักทรัพยากรบุคคล

รายละเอียด ดังนี้

ภาระค่าใช้จ่ายที่คำนวณแล้ว

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ งบประมาณ ๒๒,๐๕๐,๐๐๐.- บาท
(คิดเป็นร้อยละค่าใช้จ่าย ๓๐.๕๕ %)

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ งบประมาณ ๒๓,๑๕๒,๕๐๐.- บาท
(คิดเป็นร้อยละค่าใช้จ่าย ๓๐.๐๖ %)

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ งบประมาณ ๒๔,๓๑๐,๑๒๕.- บาท
(คิดเป็นร้อยละค่าใช้จ่าย ๒๙.๕๗ %)

ซึ่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ด้านบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ไม่เกิน๔๐%

(นายณที เพ็งพิณ)

มีคณะกรรมการท่านใด มีข้อสงสัย หรือต้องการแก้ไข การกำหนดตำแหน่ง

ประธานคณะกรรมการฯ	เพิ่มขึ้นใหม่ หรือปรับลดอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) หรือไม่ครับ
ที่ประชุม	-ไม่มี-
(นายณที เพ็งพิณ)	ดังนั้น ขอให้ที่ประชุมพิจารณาเห็นชอบการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง
ประธานคณะกรรมการฯ ใน ท่าน	๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับโดย การจัดทำแผนอัตรากำลังรอบนี้จะยังไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มตามที ปลัดตอบต.ได้เสนอ จนกว่าจะมีเหตุผลความจำเป็นหรือปริมาณงานที่เพิ่ม มากขึ้น
ที่ประชุม	จึงค่อยทำการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรอบถัดไป ด้วยครับ มีมติเห็นชอบตามที่เสนอทุกประการและให้ดำเนินการในส่วนที่ เกี่ยวข้องต่อไป
ระเบียบวาระที่ ๔ (นายณที เพ็งพิณ) ประธานคณะกรรมการฯ ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.	เรื่องอื่นๆ -ท่านใดมีเรื่องอื่นๆที่จะแจ้งที่ประชุมทราบหรือไม่ครับ ถ้าไม่มีผมขอขอบคุณทุกท่านที่มาประชุมวันนี้ ขอขอบคุณครับ

ลงชื่อ

ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

(นางสาวณัฐธิดา จันธัญญะ)

นักทรัพยากรบุคคล

เลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ลงชื่อ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายณที เพ็งพิณ)

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

บัญชีอัตราเงินเดือนปัจจุบันของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
๑.	นางเฉลิมขวัญ ชุ่มจิตต์	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๓๒,๕๑๐	
๒.	ว่าที่ร้อยโทสมพร จันทร์มาก	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๒๖,๔๖๐	
๓.	นางสาวณัฐธิดา จันธัญญะ	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๒๖,๔๖๐	
๔.	นางสาวลลิตพรรณ นิลสุข	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๒๔,๙๗๐	
๕.	นางปรียาภา กุลทอง	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๖,๐๓๐	
๖.	นางสาวกฤตมัท คิวเหลือง	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๒๘,๐๓๐	
๗.	นางศุภลรัตน์ บุญมี	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๒๔,๙๗๐	
๘.	นางวันเพ็ญ ตาละลักษณ์	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๒๐,๓๖๐	
๙.	นายสมบัติ ทับล้อม	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๒๘,๐๓๐	
๑๐.	นายสมศักดิ์ สังข์ประเสริฐ	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๔,๗๓๐	
๑๑.	นายจำเริญ กิตติยาม	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๒๖,๙๘๐	
๑๒.	นางสาวสุภาวิตา ทับทิมทอง	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	๒๔,๙๗๐	
๑๓.	นางนัยนา อรุณแย้ม	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๒๐,๗๔๐	
๑๔.	นางวรรณพร ชูจันทร์	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		๑๖,๐๖๕	
๑๕.	นางกฤษสร รินสอน	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑๒,๓๙๐	
๑๖.	นางสาวเปรมวดี จินธู	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑๑,๕๐๐	
๑๗.	นางสาวมณฑา งามขำ	คนงาน		๙,๐๐๐	
๑๘.	นายชาติรี ทองใบ	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๙,๐๐๐	
๑๙.	นายมนสิข เมฆา	พนักงานขับรถยนต์		๙,๐๐๐	

