

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ
อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ
โทรศัพท์ 032-909669
โทรสาร 032-909670

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	6
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	9
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	20
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	20
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	23
8.1 การกำหนดส่วนราชการ	23
8.2 การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง และกรอบอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ.2567-2569	26
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	31
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	34
10.1 โครงสร้างสำนักปลัด	35
10.2 โครงสร้างกองคลัง	36
10.3 โครงสร้างกองช่าง	37
10.4 โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	38
10.5 โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม	39
10.6 โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน	40
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	41
12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	45
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	46

1. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลับ จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังและภารกิจของงานเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ให้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2558 ลงวันที่ 4 กันยายน 2558 ข้อ 5 กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลับ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2567 - 2569 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่จะได้รับ

2.1 วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2.1.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.1.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.1.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.1.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ

2.1.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.1.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.2 ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2.2.1 ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

2.2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

2.2.3 การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

2.2.4 การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

2.2.5 การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

3.1.1 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

(1) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด อบต. รองปลัด อบต.
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้างเพียง 2 ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

(2) แนวคิดเรื่อง การกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการสอนสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน ส่งเสริมทำนุบำรุงไว้ซึ่งศิลปะประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีท้องถิ่น ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องงานสวัสดิการสังคม และสังคมสงเคราะห์ ส่งเสริมสวัสดิการเบี้ยยังชีพเด็ก เยาวชน ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเอดส์ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมและพัฒนาอาชีพกลุ่มสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ งานให้คำปรึกษา แนะนำ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

3.2 ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ได้ดำเนินการโดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.2.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ

3.2.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลหนองพลับได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

3.2.3 กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

3.2.4 กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการ เข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

3.2.5 กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ

3.2.6 จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของ งบประมาณรายจ่าย

3.2.7 ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3.3 ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคน อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันที่ว่าการจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

3.3.1 ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

3.3.2 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3.3.3 ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

3.3.4 ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ โดยรวม

3.3.5 ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่งการจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไร ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญ ได้แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

สภาพปัญหา

1. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- เส้นทางคมนาคมระหว่างตำบล หมู่บ้าน ยังไม่สะดวก
- ไฟฟ้าสาธารณะยังครอบคลุมได้ไม่ทั่วถึง
- ขาดแคลนสถานที่ออกกำลังกายเล่นกีฬา

2. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ปัญหาความยากจน
- ปัญหาการว่างงาน
- ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ประชาชนขาดความรู้ในการสร้างรายได้ สร้างอาชีพ

3. ปัญหาด้านสังคม

- ปัญหาอาชญากรรม
- ปัญหายาเสพติด

4. ปัญหาด้านการเมืองและการบริหาร

- ปัญหาด้านบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ขาดความรู้ และมีจำนวนไม่เพียงพอ
- งบประมาณในการบริหารจัดการมีอย่างจำกัด
- ขาดการประสานงานจากหน่วยงานภายนอก

5. ปัญหาด้านสาธารณสุข และการอนามัย

- ปัญหาโรคเอดส์
- ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า ไข้มาลาเรีย
- ประชาชนขาดความรู้ในการระวังป้องกันและรักษาสุขภาพอย่างถูกต้อง

6. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค
- บริโภคในฤดูแล้ง
- ขาดแคลนน้ำใช้เพื่อการเกษตร

7. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การตัดไม้ทำลายป่า บุกรุกเขตป่าสงวน
- ปัญหาการเกิดไฟป่า

8. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาประเพณี และวัฒนธรรม

- ขาดอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน
- ขาดแคลนบุคลากรด้านการศึกษา
- การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

9. ปัญหาอื่นๆ

- ปัญหาจากภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย อัคคีภัย ภัยแล้ง
- ปัญหาการเกิดวาตภัยในพื้นที่บ่อยครั้ง

ความต้องการของประชาชน

1. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- จัดอบรมและฝึกอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน เพื่อพัฒนาผลผลิตทางการเกษตร และส่งเสริมรายได้ โดยเน้นการเกษตรปลอดสารพิษ

- ต่อเติมศาลาให้กลุ่มแม่บ้าน เพื่อใช้เป็นสถานที่ในการแปรรูปและจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตร
- จัดสรรงบประมาณ และสนับสนุนเงินกู้เพื่อเพิ่มผลผลิต
- จัดหาพันธุ์ปลา เพื่อปล่อยลงสู่แหล่งน้ำธรรมชาติ
- ส่งเสริมโครงการจัดทำปุ๋ยหมักชีวภาพ
- ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ
- พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว รวมทั้งกิจกรรมเกี่ยวกับการท่องเที่ยว
- ปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณรอบอ่างเก็บน้ำให้เป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

2. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ก่อสร้างถนนลาดยาง
- ก่อสร้างถนนคอนกรีต
- ก่อสร้างถนนลูกรัง
- ซ่อมแซมถนนลูกรัง
- ก่อสร้างถนนหินคลุก
- ซ่อมแซมถนนหินคลุก
- ซ่อมแซมถนน คสล.
- ก่อสร้างท่อเหลี่ยม
- วางท่อระบายน้ำ
- ติดตั้งไฟฟ้ารายทางสาธารณะ
- ขยายเขตไฟฟ้าภายในหมู่บ้านให้มีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน
- ขยายตู้โทรศัพท์สาธารณะประจำหมู่บ้าน
- ขุดลอกแหล่งน้ำ
- ขุดสระน้ำสาธารณะ
- ขยายเขตประปาหมู่บ้านให้ประชาชนได้มีน้ำสะอาดใช้อย่างทั่วถึง
- ก่อสร้างท่อถึงน้ำ คสล. และท่อถึงทรงแชมเปญ
- ก่อสร้างฝายน้ำล้นและถนนน้ำล้น
- ปรับปรุงซ่อมแซมถนนน้ำล้นผ่าน
- ขุดเจาะบ่อบาดาลและซ่อมบารุง
- ปรับปรุงภาชนะกักเก็บน้ำภายในหมู่บ้าน

3. การพัฒนาด้านคนและสังคม

- ก่อสร้างสนามเด็กเล่น
- ส่งเสริมสาธารณสุขมูลฐาน งานควบคุมโรคพิษสุนัขบ้าและส่งเสริมการออกกำลังกายงานควบคุมโรคไข้เลือดออก
- ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาของเด็ก เยาวชน รวมทั้งส่งเสริมประเพณีอันดีงาม กิจการศาสนา

และสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ส่งเสริมการจัดเวทีประชาคม จัดประชุมสัมมนา เพื่อระดมความคิดเห็นของประชาชน
- ส่งเสริมการนันทนาการ และจัดการแข่งขันกีฬา
- ก่อสร้างสวนสุขภาพประจำหมู่บ้าน
- ก่อสร้างสนามกีฬาประจำหมู่บ้าน
- ก่อสร้างสนามกีฬา
- ก่อสร้างสวนสุขภาพและถนนเพื่อวิ่งออกกำลังกาย
- ปรับปรุงสระน้ำให้เป็นสวนสุขภาพ
- ก่อสร้างลู่วิ่งออกกำลังกาย
- ต่อเติมสนามกีฬาคอนกรีตประจำหมู่บ้าน
- อบรมอาสาสมัครป้องกันยาเสพติด รวมทั้งให้การสนับสนุนงบประมาณในด้านป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
- สงเคราะห์คนยากจน คนพิการ เด็ก ผู้สูงอายุ
- สนับสนุนเงินทุนการศึกษาให้เด็กนักเรียน เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส

4. การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

- ก่อสร้างหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้านและเคลื่อนย้ายหอกระจายข่าว
- ซ่อมแซมวัสดุ-อุปกรณ์ หอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน
- จัดซื้อเครื่องขยายเสียงประจำหมู่บ้าน
- ก่อสร้างศาลาเอนกประสงค์ประจำหมู่บ้าน
- ต่อเติมศาลาเอนกประสงค์
- ซ่อมแซมศาลาเอนกประสงค์ประจำหมู่บ้าน
- ก่อสร้างศาลาพักร้อน
- จัดทำป้ายบอกชื่อซอยเข้าหมู่บ้าน
- จัดซื้อรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์
- จัดซื้อครุภัณฑ์สำนักงาน

5. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- จัดซื้อภาชนะรองรับขยะมูลฝอย
- ปลูกต้นไม้สองข้างทางถนนและที่สาธารณะ
- จัดอบรมอาสาสมัครป้องกันไฟฟ้าและระวังอัคคีภัย
- ป้องกันไฟฟ้าและภัยแล้ง
- จัดอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
- จัดอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนด้านการอนุรักษ์แหล่งน้ำและพัฒนาสิ่งแวดล้อม

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับและให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1))
- (2) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68(1))
- (3) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68(2))
- (4) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68(3))
- (5) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16(4))
- (6) การสาธารณสุข (มาตรา 16(5))

การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ

- ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษาไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ คือ กองช่าง

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67(6))
- (2) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67(3))
- (3) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา 68(4))
- (4) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16(10))
- (5) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16(2))

(6) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16(5))

(7) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา 16(19))

การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ

- ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ เป็นการปฏิบัติงานประสานงาน ใน 2 ส่วนราชการ คือ กองสวัสดิการสังคม และสำนักปลัด

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67(4))

(2) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68(8))

(3) การผังเมือง (มาตรา 68(13))

(4) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา 16(3))

(5) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16(17))

(6) การควบคุมอาคาร (มาตรา 16(28))

การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ

- ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน รวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน 2 ส่วนราชการ คือ กองช่าง และสำนักปลัด ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

5.4 ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68(6))

(2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68(5))

(3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68(7))

(4) ให้มีตลาด (มาตรา 68(10))

(5) การท่องเที่ยว (มาตรา 68(12))

(6) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68(11))

(7) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16(6))

(8) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16(7))

การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ

- ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความเป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน 2 ส่วนราชการ คือ กองคลัง และกองสวัสดิการสังคม

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67(7))

(2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67(2))

(3) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา 17 (12))

การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ

- ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมชุมชน ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ คือ สำนักปลัด

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67(8))
- (2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67(5))
- (3) การจัดการศึกษา (มาตรา 16(9))
- (4) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา 17(18))

การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ

- ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนา และวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ คือ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 45(3))
- (2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตาม

ความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67(9))

- (3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16(16))
- (4) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17(3))
- (5) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(มาตรา 17(16))

การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ

- ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกองในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ (สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน)

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โดยกระทรวงมหาดไทยได้ประกาศยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2538 มีพื้นที่ทั้งหมด 220.8 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 138,000 ไร่ แบ่งการปกครองออกเป็น 10 หมู่บ้าน มีประชากรในพื้นที่ จำนวน 6,619 คน และ 2,476 ครัวเรือน มีอาณาทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอชะอำ และอำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ทิศใต้ ติดต่อกับตำบล บึงนคร ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลหินเหล็กไฟ ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลห้วยสัตว์ใหญ่ ลักษณะพื้นที่โดยทั่วไปเป็นพื้นที่ภูเขาที่มีความลาดชันพื้นที่ราบมีน้อย และเป็นพื้นที่ชลประทาน ดินมีลักษณะเป็นดินทราย เหมาะแก่การปลูกสับปะรด และอ้อย เพราะเติบโตได้ดีทนต่อสภาพแวดล้อมทำให้ได้ผลผลิตดีมากกว่าพืชชนิดอื่น ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตรกรรม

ในภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ได้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่น ๆ เพื่อให้้องการบริหารส่วนตำบลหนองพลับ มีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ของตน ประกอบกับการประชาคมหมู่บ้าน เพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน โดยรวบรวมสภาพปัญหาและความต้องการของแต่ละหมู่บ้าน มาวิเคราะห์และสรุปผล ตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ

“หนองพลับ เป็นสุข มุ่งมั่นสร้างสรรค์ พัฒนาเป็นหนึ่งเดียว”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรน้ำ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการแก้ไขปัญหาความยากจน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านสังคมและสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารและการพัฒนาบุคลากรของท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

1. การจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐาน ปรับปรุงถนนสายหลักให้สามารถใช้การได้ดีในทุกฤดูกาลให้ทั่วถึงทุกพื้นที่ตามความจำเป็นและเหมาะสมบำรุงรักษาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร และเร่งรัดประสานการขยายไฟฟ้าให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

2. ส่งเสริมพัฒนาอาชีพให้มีการรวมกลุ่มกันเพื่อประกอบอาชีพเสริม เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับครัวเรือนแก้ไขปัญหาความยากจน พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพของประชาชนและสร้างความมั่นคงทางสังคมให้ทั่วถึง

3. ประชาชนได้รับการสาธารณสุข และระบบด้านสาธารณสุขอย่างทั่วถึง มีการควบคุมและป้องกันโรค การจัดการขยะมูลฝอยมีความสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย สร้างความมั่นคงทางสังคมให้ทั่วถึง พร้อมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

4. ยกระดับคุณภาพการศึกษาการจัดการด้านการพัฒนาการศึกษาและกีฬา เพื่อปรับปรุงบำรุงรักษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีอยู่ให้ดีและมีความปลอดภัย และส่งเสริมสนับสนุนการกีฬาของเยาวชน

5. การจัดการด้านวัฒนธรรมและภูมิปัญญา ศิลปะ และภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมสนับสนุน กิจกรรม ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นที่สำคัญ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมการปฏิบัติธรรม ส่งเสริมพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น และทำนุบำรุงโบราณสถาน โบราณวัตถุ ให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ของเยาวชนและประชาชนทั่วไป

6. การจัดการด้านการเมืองการบริการจัดการที่ดีและพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ มีพลาณามัยที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้ ความสามารถพร้อมสำหรับการบริหารและบริการประชาชนและเสริมสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและพัฒนาความโปร่งใสป้องกันทุจริตในการปฏิบัติงานเพื่อให้ภาคราชการเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจแก่ประชาชน

7. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และท่องเที่ยว พัฒนาสภาพแวดล้อม ที่สาธารณะในตำบลให้สะอาดสวยงาม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมธรรมชาติ

ตัวชี้วัด

1. จำนวนถนนที่เพิ่มขึ้นและได้รับการบำรุงรักษา
2. จำนวนไฟฟ้าสาธารณะ ระบบประปา ได้รับการก่อสร้าง/บำรุงรักษาและเพิ่มขึ้น
3. ระดับความสำเร็จของแหล่งน้ำที่ได้รับการพัฒนาสามารถกัก เก็บน้ำได้เพิ่มขึ้น
4. ร้อยละของผู้รับบริการให้มีความพึงพอใจต่อการบริการ
5. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาด้านการเกษตรและแปรรูปสินค้า
6. ร้อยละของจำนวนประชากรที่ได้รับการฝึกอบรมการประกอบอาชีพ
7. ร้อยละของจำนวนประชากรมีรายได้จากการจำหน่ายสินค้าเพิ่มมากขึ้น
8. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส คนพิการและผู้ป่วยเอดส์ที่ได้รับการสงเคราะห์
9. ร้อยละของประชากรมีระบบบริการสุขภาพที่มีมาตรฐานและทั่วถึง
10. ระดับความสำเร็จของการจัดการศึกษา
11. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรม ส่งเสริมประเพณี ศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น
12. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของกิจกรรมที่ส่งเสริม สนับสนุนกีฬาและนันทนาการและจำนวนที่เพิ่มขึ้นของแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการพัฒนา พื้นฟู
13. จำนวนประชาชนที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
14. จำนวนบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน
15. จำนวนการให้บริการ การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพโปร่งใส ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่เพิ่มขึ้น
16. ระดับความสำเร็จของชุมชนมีความเข้มแข็งและเป็นระเบียบเรียบร้อยขึ้น
17. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของกิจกรรมการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

เป้าหมาย

1. การคมนาคมสะดวกรวดเร็ว
2. มีระบบสาธารณูปโภคอย่างทั่วถึงและเพียงพอ
3. ประชาชนมีอาชีพและรายได้ที่เพียงพอ
4. ประชาชนได้รับสวัสดิการที่ได้อย่างเพียงพอ
5. ประชาชนมีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์แข็งแรง
6. ประชาชนปลอดภัยจากปัญหาเสพติดและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
7. ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ
8. อนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป
9. พัฒนาการให้มีการบริหารจัดการที่ดี

10. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
11. เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- แนวทางที่ 1 การก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษาถนน
- แนวทางที่ 2 การก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษา ระบบไฟฟ้า ไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์โทรศัพทสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรน้ำ

- แนวทางที่ 1 การก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษาแหล่งน้ำ เพื่อการอุปโภคบริโภค
- แนวทางที่ 2 การก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษาระบบประปาหมู่บ้าน
- แนวทางที่ 3 การก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- แนวทางที่ 4 การก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษาแหล่งน้ำเพื่อการประมงน้ำจืดและเลี้ยงสัตว์น้ำ
- แนวทางที่ 5 การก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษาระบบประปาของ อบต.

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการแก้ไขปัญหาความยากจน

- แนวทางที่ 1 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในชุมชน
- แนวทางที่ 2 การแก้ไขปัญหาความยากจนและการส่งเสริมอาชีพ
- แนวทางที่ 3 การส่งเสริมปรัชญาหลักเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านสังคมและสาธารณสุข ตามแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- แนวทางที่ 1 การพัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในสังคม
- แนวทางที่ 2 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- แนวทางที่ 3 การรักษาความสงบเรียบร้อยและแก้ไขปัญหาสังคม
- แนวทางที่ 4 การพัฒนาการเรียนรู้ด้านสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน
- แนวทางที่ 5 การควบคุมและป้องกันโรค
- แนวทางที่ 6 การเสริมสร้างคุณภาพที่ดีและการมีส่วนร่วมด้านสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

- แนวทางที่ 1 การเพิ่มโอกาสการรับรู้ข่าวสารให้แก่ประชาชน
- แนวทางที่ 2 การส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
- แนวทางที่ 3 การส่งเสริมการศึกษาก่อนวัยเรียนและการศึกษาภาคบังคับ
- แนวทางที่ 4 การส่งเสริม ด้านศาสนา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- แนวทางที่ 5 การส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารและการพัฒนาบุคลากรของท้องถิ่น

- แนวทางที่ 1 การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี
- แนวทางที่ 2 การพัฒนาด้านการบริการข้อมูลข่าวสาร
- แนวทางที่ 3 การเตรียมความพร้อมด้านสถานที่เพื่อรองรับกิจกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

- แนวทางที่ 1 การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- แนวทางที่ 2 การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT

การวิเคราะห์เพื่อการพัฒนา

1. ศักยภาพการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ผลการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลในปีที่ผ่านมาได้มีการพัฒนาและช่วยแก้ปัญหาความเดือดร้อนและบรรเทาความต้องการของประชาชนในด้านโครงสร้างพื้นฐาน ระดับหนึ่ง เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ประกอบกับต้องรับผิดชอบพื้นที่ครอบคลุมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล จึงไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้หมดไป เพราะต้องใช้งบประมาณมาก แต่ความต้องการของประชาชนด้านนี้ จึงมีอีกจำนวนมาก เช่น การก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซมถนนและอื่นๆ ภายในชุมชนหมู่บ้าน การขยายเขตไฟฟ้า จึงนำสภาพปัญหาและความต้องการที่เคยเสนอมา และดำเนินการจัดทำประชาคมเสนอปัญหาและความต้องการ บรรจุเข้าแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อนำไปจัดทำแผนพัฒนาสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้ไขในปีต่อไป

การวิเคราะห์ศักยภาพ

จุดแข็ง (Strength=s)

1. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง
2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
3. งบประมาณต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก โดยเฉพาะการก่อสร้างถนนเน้นการสร้างให้มั่นคงถาวร แต่จะได้น้อยในแต่ละปีงบประมาณ
4. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับไม่สามารถดำเนินโครงการได้

โอกาส (Opportunity=O)

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณสุข โภค สุขภาพ การเป็นต้น
2. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับยังไม่มี ความชำนาญ

2. ศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ

ผลการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลในปีที่ผ่านมาได้มีการพัฒนาและช่วยแก้ปัญหาความเดือดร้อนและบรรเทาความต้องการของประชาชนในด้านสาธารณสุขูปโภคด้านแหล่งน้ำได้ระดับหนึ่ง เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณประกอบกับต้องรับผิดชอบพื้นที่ครอบคลุมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล จึงไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้หมดไปเพราะต้องใช้งบประมาณมาก แต่ความต้องการของประชาชนด้านนี้จึงมีอีกจำนวนมาก เช่น ระบบประปาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรทำให้สามารถดำเนินการได้อย่างทั่วถึง พื้นที่ตามแผนพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงนำสภาพปัญหาและความต้องการที่เคยเสนอมา และดำเนินการจัดทำประชาคมเสนอปัญหาและความต้องการ บรรจุเข้าแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อนำไปจัดทำแผนพัฒนาสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้ไขในปีต่อไป

การวิเคราะห์ศักยภาพ

จุดแข็ง (Strength=s)

1. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการน้ำอย่างต่อเนื่อง
2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
3. งบประมาณต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
4. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับไม่สามารถดำเนินโครงการได้

โอกาส (Opportunity=O)

1. การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ให้ความสำคัญและได้กำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด
2. การเกิดน้ำท่วมและฝนแล้งใหญ่ในทุกภูมิภาคทำให้รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับได้มีโอกาสรับความช่วยเหลือค่อนข้างมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับยังไม่มี ความชำนาญ

3. ศักยภาพการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการแก้ไขปัญหาความยากจน

รัฐบาลแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจมาโดยตลอด แต่ก็ไม่สามารถแก้ไขปัญหาทางด้านนี้ให้หมดไป เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำต่อเนื่องมาหลายปี พิษผลทางการเกษตรตกต่ำ ขาดเงินทุนหมุนเวียนในภาคอุตสาหกรรมต้องลดการผลิตลดคนงาน ทำให้คนว่างงานเพิ่มมากขึ้น ไม่มีรายได้เลี้ยงดูครอบครัว องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการส่งเสริมอาชีพต่างๆ ให้ประชาชนมีรายได้เสริมเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัวสนับสนุนให้ประชาชนดำเนินงานตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมการประกอบอาชีพให้กับประชาชนได้พัฒนาฝีมือและมีการรวมกลุ่มพัฒนาผลิตภัณฑ์โดยอาศัยภูมิปัญญาชาวบ้าน เพื่อจัดทำธุรกิจขนาดย่อม จัดหาตลาดกลางร้านค้าชุมชน ศูนย์จำหน่ายให้เกษตรกรกลุ่มอาชีพ นำสินค้ามาจำหน่ายและพัฒนาด้านเศรษฐกิจในทุกรูปแบบเพื่อสร้างชุมชนให้เข้มแข็งต่อไปในอนาคต

การวิเคราะห์ศักยภาพ

จุดแข็ง (Strength=s)

1. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

2. งบประมาณต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
3. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ระบบฐานข้อมูลด้านเศรษฐกิจและความยากจนไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลคลาดเคลื่อน
2. การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โอกาสที่จะได้รับการ

สนับสนุนงบประมาณมีมาก

โอกาส (Opportunity=O)

1. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
2. การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โอกาสที่จะได้รับการ

สนับสนุนงบประมาณมีมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจนเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
2. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
3. ภัยธรรมชาติที่เกิดบ่อยเป็นสิ่งที่ลดทอนงบประมาณ

4. ศักยภาพการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุข

ปัญหาสุขภาพของประชาชนเป็นปัญหาที่สำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาชุมชนหรือการพัฒนาประเทศซึ่งรัฐบาลก็ได้ให้ความสำคัญในการสร้างเสริมสุขภาพของประชาชนของชาติให้ทุกคนมีสุขภาพที่ดี หากไม่มีการดูแลรักษาสุขภาพของประชาชนอย่างทั่วถึงแล้วจะส่งผลทำให้เกิดปัญหาในภาพรวมของการพัฒนาในทุกด้าน ดังนั้น จึงต้องมีการเอาใจใส่ดูแลรักษาสุขภาพของประชาชนให้มีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์ ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ องค์การบริหารส่วนตำบลได้ส่งเสริมความรู้และป้องกันการระบาดของยาเสพติดทั้งในเชิงรุกและเชิงรับ รมณรงค์ส่งเสริมหมู่บ้านปลอดยาเสพติดพัฒนาคุณภาพชีวิตคนชรา ส่งเสริมให้เยาวชนและประชาชนใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ สร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอ็ดส์ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งส่งเสริมการจัดการศึกษา มีการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคมไปพร้อมๆ กันเพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

การวิเคราะห์ศักยภาพ

จุดแข็ง (Strength=S)

1. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
3. งบประมาณต้นทุนการดำเนินงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
4. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง
5. ประชาชนยังสนใจและมีความจริงจังในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน การจัดเก็บข้อมูลไม่ละเอียด
2. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสังคมและสาธารณสุข

โอกาส (Opportunity=O)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
2. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
3. การจัดสรรงบประมาณยังจำกัด

5. ศักยภาพการพัฒนาด้านศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

ปัจจุบันปัญหาด้านการศึกษาเป็นปัญหาที่สำคัญที่จะต้องเร่งเสริมสร้างการเรียนรู้ให้แก่ประชาชนเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของประชากรให้มีคุณภาพ สามารถพัฒนาตนเองให้เข้ากับยุค และสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา หากไม่มีการส่งเสริมการเรียนรู้จะทำให้ประชาชนตกเป็นผู้ด้อยโอกาสทางสังคมมีทางเลือกในการดำเนินชีวิตน้อยลง จึงจำเป็นต้องมีการส่งเสริมการเรียนรู้ในทุกระดับ ตลอดจนรักษามรดกวัฒนธรรมนิยมประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์ของชุมชนให้คงอยู่ตลอดไป

การวิเคราะห์ศักยภาพ

จุดแข็ง (Strength=s)

1. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
3. งบประมาณต้นทุนการดำเนินงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
4. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
2. ประชาชนและผู้นำชุมชนยังให้ความสนใจน้อย

โอกาส (Opportunity=O)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. ขาดผู้รับผิดชอบ/ผู้นำเฉพาะด้าน

6. ศักยภาพการพัฒนาด้านการเมือง การบริหารและการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

รัฐบาลได้มีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้ามาบริหารจัดการและมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองในรูปของกระบวนการประชาคมหมู่บ้าน มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ทันกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยจัดส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งจัดหาเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้ต่างๆ ให้สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วและทันสมัย มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานให้ประชาชนได้รับทราบตามหลักธรรมาภิบาลด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้และมีการส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคระบบสารสนเทศเพื่อความรวดเร็ว ท้วถึงและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

การวิเคราะห์ศักยภาพ

จุดแข็ง (Strength=S)

1. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
3. งบประมาณต้นทุนการดำเนินงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
2. ประชาชนยังขาดความสนใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

โอกาส (Opportunity=O)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดีเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดีเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
2. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลยพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างคาดเดาผลงานได้ยาก

7. ศักยภาพการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบล ได้เล็งเห็นปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างประหยัดและขาดจิตสำนึกในการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทำให้เกิดมลพิษต่างๆ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการขุดลอกคลองระบายน้ำ กำจัดวัชพืช ซึ่งก็แก้ปัญหาได้ระดับหนึ่งในปัจจุบันจะต้องพัฒนาคุณภาพ

จุดแข็ง (Strength=S)

1. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. งบประมาณต้นทุนการดำเนินงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
2. ประชาชนได้รับผลประโยชน์จากการท่องเที่ยวค่อนข้างน้อย เนื่องจากไม่มีการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยวในจังหวัด

โอกาส (Opportunity=O)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดีในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว และการกระจายผลประโยชน์ด้านการท่องเที่ยวยังไม่ทั่วถึง
3. การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวยังมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับจะดำเนินการ มีดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ นำภารกิจที่ได้จากภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์และพิจารณาแล้ว เห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก ภารกิจรอง	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก	
1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน	1. กองช่าง
2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	2. กองสวัสดิการสังคม และสำนักปลัด
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	3. กองช่าง และสำนักปลัด
4. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4. สำนักปลัด
5. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร	5. ทุกส่วนราชการ
6. ด้านการส่งเสริมการศึกษา	6. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
7. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	7. สำนักปลัด
ภารกิจรอง	
1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี	1. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
2. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ	2. กองสวัสดิการสังคม
3. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร	3. สำนักปลัด และกองสวัสดิการสังคม
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน	4. กองคลัง

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ (ขนาดกลางเดิม) ตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้มีประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้าง ส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 8 เมษายน 2563 ข้อ 11 ในระยะแรกให้องค์การบริหารส่วนตำบล โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัดจัดทำประกาศกำหนดประเภทและระดับ ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไข โดยองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขฉบับเดิม ให้กำหนดเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภท สามัญ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการประชุมครั้งที่ 6/2563 เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2563 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับเดิมเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง เป็นองค์การ บริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ และจัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผน อัตรากำลัง 3 ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ตามประกาศองค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองพลับ เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ลงวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2563 โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ออกเป็น 5 ส่วนราชการ ได้แก่ 1. สำนักงานปลัด 2. กองคลัง 3. กองช่าง 4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และ 5. กองสวัสดิการสังคม

เนื่องจากประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้ประกาศหลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2563 โดยให้ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล รวมถึงการกำหนดชื่อกอง สำนัก หรือส่วน ราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นฯ ฝ่าย/กลุ่มงาน และงานภายในส่วนราชการให้สอดคล้องกับประกาศฯ และองค์การ

บริหารส่วนตำบลหนองพลับ มีความจำเป็นที่ต้องใช้บุคคล ที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการแต่ละส่วน ซึ่งมีภารกิจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติเพิ่มมากขึ้น แต่บุคลากรยังมีจำนวนเท่าเดิม จึงต้องรับผิดชอบงานหลายๆ ด้าน ทางองค์กรจึงขอกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังเพิ่มเติม โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานของแต่ละส่วนราชการ เป็นไปอย่างถูกต้องรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น รวมทั้งเป็นการจัดระบบในการบริหารจัดการภายในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างบูรณาการในแต่ละส่วนราชการด้วย ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาตำบลและแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนในตำบลหนองพลับ ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังขึ้นใหม่ออกเป็น 5 ส่วนราชการ กับ 1 หน่วยตรวจสอบ ดังนี้

1. สำนักปลัด
2. กองคลัง
3. กองช่าง
4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
5. กองสวัสดิการสังคม
6. หน่วยตรวจสอบภายใน

ประกอบกับที่ผ่านมามีการปรับโครงสร้างการบริหารส่วนตำบลหนองพลับ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล แต่ด้วยยังมีบางตำแหน่งที่ว่างไม่มีคนครอง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ คาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ 2567 - 2569 จะได้พนักงานส่วนตำบลครบทุกตำแหน่ง จากการดำเนินการสอบแข่งขันของคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) อาจทำให้การปฏิบัติราชการสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้วยเหตุนี้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ยังไม่ขอปรับเพิ่ม-ลด ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพียงแต่กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ตามหนังสือสำนักงำน ก.จ. ก.ท.และก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว36 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2566 เพื่อรองรับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี ให้เหมาะสมกับปริมาณงานต่อไป

การวิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

1.1 S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

1.2 W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ไขปัญหา

2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

2.1 O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

2.2 T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี $\times 6 =$ เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ 82,800 นาที

หมายเหตุ

230 คือ จำนวนวัน ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ

6 คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง

1,380 คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / 1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง

82,800 คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ 82,800 นาที

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

8.1 การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปแบบของงาน และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ประเภทสามัญ ได้กำหนดโครงสร้างให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบตามภารกิจ โดยแบ่งโครงสร้างออกเป็น 1 สำนัก 4 กอง และ 1 หน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้

1. สำนักปลัด
2. กองคลัง
3. กองช่าง
4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
5. กองสวัสดิการสังคม
6. หน่วยตรวจสอบภายใน

หมายเหตุ ลำดับที่ 1-5 อบต.หนองพลับ ได้กำหนดเป็นส่วนราชการแล้ว ยกเว้น ลำดับที่ 6 ยังไม่กำหนดเป็นส่วนราชการ โดยจะกำหนดหน่วยตรวจสอบภายในมีฐานะต่ำกว่ากองในโครงสร้างส่วนราชการใหม่ และแผนอัตรากำลัง 3 ปี ให้ขึ้นตรงต่อปลัด อบต.

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม ประเภทสามัญ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ประเภทสามัญ
๑. สำนักงานปลัด ๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป <ol style="list-style-type: none"> ๑) งานบริหารงานทั่วไป ๒) งานนโยบายและแผน ๓) งานงบประมาณ ๔) งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๕) งานส่งเสริมการเกษตร ๖) งานบริหารงานบุคคล ๑.๒ ฝ่ายกฎหมายและคดี <ol style="list-style-type: none"> ๑) งานกิจการสภา ๒) งานกฎหมายและคดี ๓) งานร้องทุกข์และอุทธรณ์ ๔) งานระเบียบข้อบังคับการประชุม 	๑. สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป <ol style="list-style-type: none"> ๑) งานบริหารงานทั่วไป ๒) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓) งานงบประมาณ ๔) งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๕) งานส่งเสริมการเกษตร ๖) งานบริหารงานบุคคล ๑.๒ งานนิติการ <ol style="list-style-type: none"> ๑) งานกิจการสภา ๒) งานนิติการ ๓) งานร้องทุกข์และอุทธรณ์ ๔) งานระเบียบข้อบังคับการประชุม

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม ประเภทสามัญ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ประเภทสามัญ
<p>๑.๓ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒) งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๓) งานช่วยเหลือฟื้นฟู ๔) งานกู้ภัย ๕) งานสนับสนุนและบริการ ๖) งานอำนวยความสะดวก</p> <p>๑.๔ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑) งานควบคุม ๒) งานวางแผนสาธารณสุข ๓) งานให้บริการสาธารณสุข ๔) งานควบคุมการฆ่าสัตว์ ๕) งานอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ</p>	<p>๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒) งานรักษาความสงบ ๓) งานช่วยเหลือฟื้นฟู ๔) งานกู้ภัย ๕) งานสนับสนุนและบริการ ๖) งานอำนวยความสะดวก</p> <p>๑.๔ งานบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑) งานป้องกันและควบคุมโรค ๒) งานบริหารงานสาธารณสุข ๓) งานควบคุมการฆ่าสัตว์ ๔) งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๕) งานอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ</p>
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี</p> <p>๑) งานการเงิน ๒) งานบัญชี ๓) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๑) งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี ๒) งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า ๓) งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ ๔) งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๕) งานพัฒนารายได้</p>	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๑) งานบริหารงานคลัง ๒) งานการเงินและบัญชี ๓) งานพัสดุและทรัพย์สิน ๔) งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๑) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒) งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๓) งานพัฒนารายได้</p>
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</p> <p>๑) งานก่อสร้าง ๒) งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๒ ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค</p> <p>๑) งานประสานสาธารณูปโภค ๒) งานระบายน้ำ ๓) งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร</p>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๑) งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๒) งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓) งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>๑) งานประสานสาธารณูปโภค ๒) งานระบายน้ำ ๓) งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม ประเภทสามัญ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ประเภทสามัญ
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <p>๑) งานส่งเสริมการศึกษา</p> <p>๒) งานวิจัยและพัฒนาหลักสูตร</p> <p>๓) งานวางแผนการศึกษา</p> <p>๔) งานการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา</p> <p>๕) งานพัฒนาเด็กและเยาวชน</p> <p>๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๑) งานประเพณี ศาสนา และศิลปวัฒนธรรม</p> <p>๒) งานกีฬาและนันทนาการ</p>	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๑) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๒) งานวิจัยและพัฒนาหลักสูตร</p> <p>๓) งานวางแผนการศึกษา</p> <p>๔) งานการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา</p> <p>๕) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</p> <p>๖) งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๑) งานประเพณี ศาสนา และศิลปวัฒนธรรม</p> <p>๒) งานกีฬาและนันทนาการ</p>
<p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาสังคมสงเคราะห์</p> <p>๑) งานบริหารสวัสดิการ</p> <p>๒) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๓) งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <p>๑) งานสำรวจ และจัดตั้งกลุ่มอาชีพ</p> <p>๒) งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p>	<p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาสังคมสงเคราะห์</p> <p>๑) งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</p> <p>๒) งานพัฒนาชุมชน</p> <p>๓) งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๔) งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</p> <p>๕) งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๕.๒ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <p>๑) งานกิจการสตรีและคนชรา</p> <p>๒) งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน</p> <p>๓) งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</p>
ไม่มี	<p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๑) งานตรวจสอบภายใน</p>

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากการเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ปริมาณงาน ความยาก และคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่าย ในการบริหารจัดการ จึงวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งบุคลากรในการปฏิบัติงาน ตามรายละเอียดข้อมูลในรอบอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2567 – 2569 โดยแบ่งออกตามภารกิจด้านต่างๆ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ อย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด โดย กำหนดตำแหน่งของบุคลากรไว้ ดังนี้

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง อัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|---------|
| 1. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | จำนวน 1 | อัตรา |
| 2. รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | จำนวน 1 | อัตรา |
| รวมทั้งสิ้น 2 ตำแหน่ง | | 2 อัตรา |

1. สำนักปลัด ประกอบด้วย

พนักงานส่วนตำบล

- | | | |
|---|---------|---------|
| 1. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | จำนวน 1 | อัตรา |
| 2. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) | จำนวน 1 | อัตรา |
| 3. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) | จำนวน 1 | อัตรา |
| 4. นิติกร (ปก./ชก.) | จำนวน 1 | อัตรา |
| 5. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.) | จำนวน 1 | อัตรา |
| 6. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) | จำนวน 1 | อัตรา |
| 7. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) | จำนวน 1 | อัตรา |
| รวมทั้งสิ้น 7 ตำแหน่ง | | 7 อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | | | |
|------------------------------------|---------|-----------|-------|
| 1. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | จำนวน 1 | ตำแหน่ง 1 | อัตรา |
| 2. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน 1 | ตำแหน่ง 2 | อัตรา |
| 3. พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) | จำนวน 1 | ตำแหน่ง 3 | อัตรา |
| 4. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | จำนวน 1 | ตำแหน่ง 2 | อัตรา |
| 5. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ | จำนวน 1 | ตำแหน่ง 1 | อัตรา |
| รวมทั้งสิ้น 5 ตำแหน่ง | | 9 | อัตรา |

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | | | |
|-----------------------|---------|-----------|-------|
| 1. ภารโรง | จำนวน 1 | ตำแหน่ง 1 | อัตรา |
| 2. ยาม | จำนวน 1 | ตำแหน่ง 1 | อัตรา |
| 3. คนงาน | จำนวน 1 | ตำแหน่ง 5 | อัตรา |
| 4. คนงานประจำรถขยะ | จำนวน 1 | ตำแหน่ง 3 | อัตรา |
| 5. พนักงานดับเพลิง | จำนวน 1 | ตำแหน่ง 2 | อัตรา |
| รวมทั้งสิ้น 5 ตำแหน่ง | | 12 | อัตรา |

2. กองคลัง ประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล

1. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน 1 อัตรา
2. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	จำนวน 1 อัตรา
3. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	จำนวน 1 อัตรา
4. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	จำนวน 1 อัตรา
รวมทั้งสิ้น	4 ตำแหน่ง 4 อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

1. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา
2. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา
3. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา
รวมทั้งสิ้น	3 ตำแหน่ง 3 อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

1. คนงาน	จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา
รวมทั้งสิ้น	1 ตำแหน่ง 1 อัตรา

3. กองช่าง ประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล

1. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา
2. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา
3. เจ้าพนักงานการประปา (ปง./ชง.)	จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา
รวมทั้งสิ้น	3 ตำแหน่ง 3 อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

1. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา
2. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา
รวมทั้งสิ้น	2 ตำแหน่ง 2 อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

1. คนงาน	จำนวน 1 ตำแหน่ง 6 อัตรา
รวมทั้งสิ้น	1 ตำแหน่ง 6 อัตรา

4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล

1. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	จำนวน 1 อัตรา
2. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	จำนวน 1 อัตรา
3. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	จำนวน 1 อัตรา
รวมทั้งสิ้น	3 ตำแหน่ง 3 อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

1. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา
รวมทั้งสิ้น	1 ตำแหน่ง 1 อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองพลับ

- | | |
|--|---------------|
| 1. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
(สรรหาผู้ดำรงตำแหน่งเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณหรือ กรม สด.แล้วแต่กรณี) | จำนวน 1 อัตรา |
| 2. ครู อันดับ ค.ศ.1 (293086611585)
(*ได้รับจัดสรรจากกรมส่งเสริมฯ 1 อัตรา) | จำนวน 1 อัตรา |
| 3. ครูผู้ช่วย (293086600144)
(*ได้รับจัดสรรจากกรมส่งเสริมฯ 1 อัตรา) | จำนวน 1 อัตรา |
| รวมทั้งสิ้น 3 ตำแหน่ง 3 อัตรา | |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|-------------------------------|-------------------------|
| 1. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | จำนวน 1 ตำแหน่ง 2 อัตรา |
| รวมทั้งสิ้น 1 ตำแหน่ง 2 อัตรา | |

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|-------------------------------|-------------------------|
| 1. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา |
| รวมทั้งสิ้น 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา | |

5. กองสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย**พนักงานส่วนตำบล**

- | | |
|---|---------------|
| 1. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) | จำนวน 1 อัตรา |
| 2. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) | จำนวน 1 อัตรา |
| รวมทั้งสิ้น 2 ตำแหน่ง 2 อัตรา | |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|---------------------------------|-------------------------|
| 1. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา |
| รวมทั้งสิ้น 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา | |

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|-------------------------------|-------------------------|
| 1. คนงาน | จำนวน 1 ตำแหน่ง 2 อัตรา |
| รวมทั้งสิ้น 1 ตำแหน่ง 2 อัตรา | |

6. หน่วยตรวจสอบภายใน

- | | |
|-------------------------------------|---------------|
| 1. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) | จำนวน 1 อัตรา |
| รวมทั้งสิ้น 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา | |

จากข้อมูลข้างต้น เห็นว่าตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้นในระยะเวลา 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2567 – 2569 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในภารกิจให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

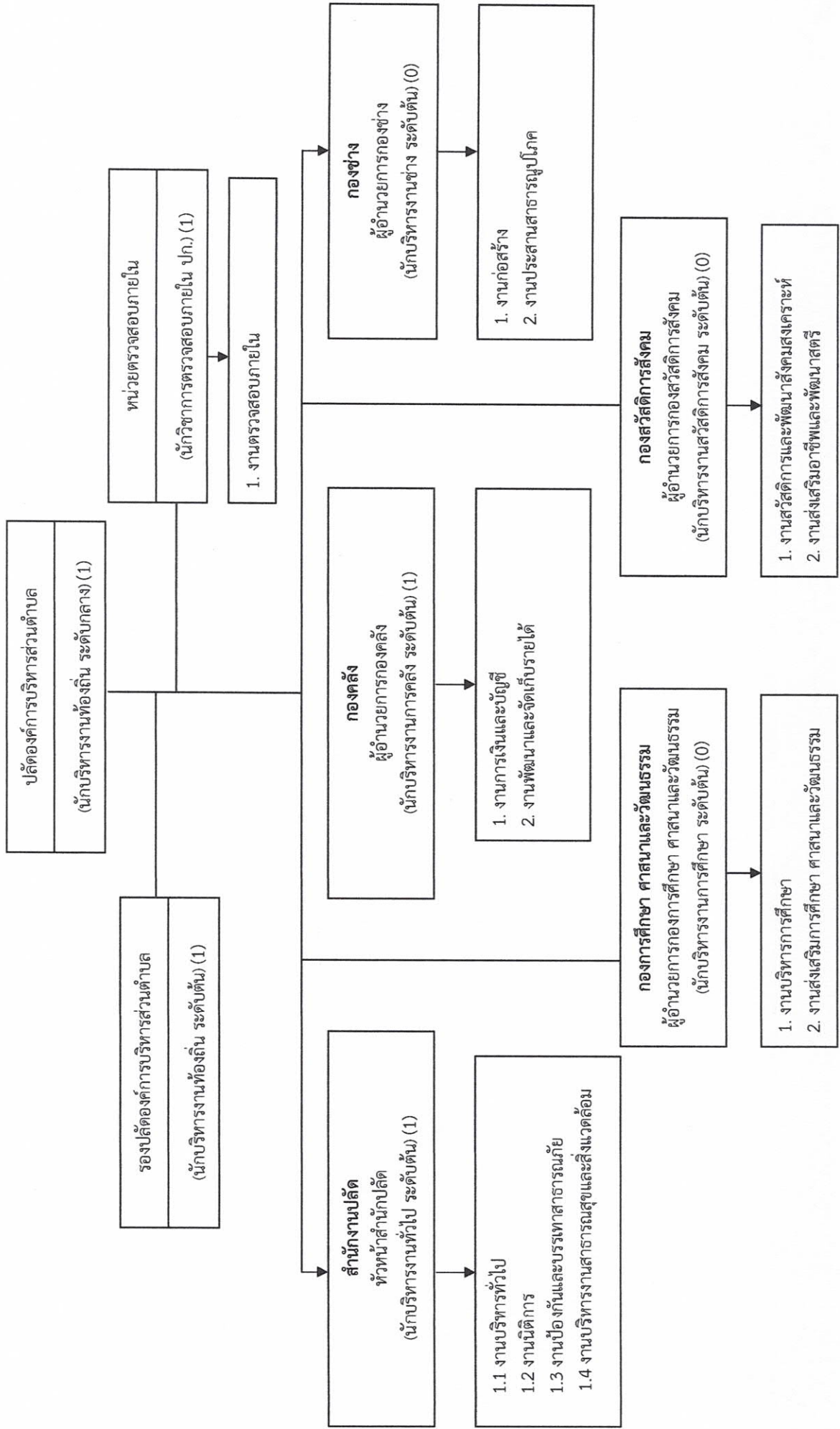
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
- ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.วาสนา เกิดสว่าง
- รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.สุธรรมา สุภาศิต
สำนักปลัด								
- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	นางชุตานา สายแก้ว
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.อรณัญญา สืบสายตลดำรงิ์
- นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.สุชาดา ศรีเพชรภูมิ
- นิติกร (ปก.)	1	1	1	1				นายอดิษฐ์ นาคี
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก.)	1	1	1	1	-	-	-	นายเกษม ทองสุก
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.วันเฉลิม พุ่มไสว
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.สุชาดา พงษ์สิทธิ์
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.กาญจนา กุลสุวรรณ
- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	นายบุญชู สาหร่าย
- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	นายเอกชัย แซ่เจียม
- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	นายปัทมกร ปรีเปรม
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	1	1	1	-	-	-	นายวิชาญ พงษ์สิทธิ์
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.ลัดดาพรรณ อยู่รัตน์
พนักงานจ้างทั่วไป								
- ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
- ยาม	1	1	1	1	-	-	-	นายวิศรุต ปานหอม
- คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	นางดวงตา จันทร์กรุง
- คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.สิริพรรณ ประทีป
- คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.นิจวรีย์ จันทร์กรุง
- คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.ธัญญลักษณ์ ปิ่นเพชร
- คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	นายบัญชา จันทร์อินทรีย์
- คนงานประจำรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	นายสุรเดช โพธิ์เงิน
- คนงานประจำรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	นายมานะ ลาดนอก
- คนงานประจำรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	นายธีระ เสนนอก
- พนักงานดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	นายวิฑูรย์ ดั่งด้อย
- พนักงานดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
กองคลัง								
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.รัตติยา คชกุล
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.ทิพย์วัล ดีเด่น
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.)	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.ทิพย์สุดา ดันดีสังวรารุ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.สุภาพร ปรีเปรม
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.อุทุมมา บุปผา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	นางนภาพร ไกล่ชิด
พนักงานจ้างทั่วไป								
- คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.สุพรรณษา รามัญ
กองช่าง								
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม 1 มี.ค.62 /อยู่ระหว่างการ ดำเนินการสรรหาของ ก.อบต.
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
- เจ้าพนักงานการประปา (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.อนุสรรา เกิดชนะ
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	นายวีระศักดิ์ ลือประเสริฐ
พนักงานจ้างทั่วไป								
- คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	นายนาวิ พุ่มไสว
- คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	นายอนุเบศร์ นามเพ็ง
- คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	นายธีรวัฒน์ สุภาพร
- คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	นายเรืองยศ เขียวภักดิ์
- คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	นายทองกาญจน์ ทองปล้อง
- คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	นายปรีชา ศรีสิงห์
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม 29 มี.ย.60 /อยู่ระหว่างการ ดำเนินการสรรหาของ ก.อบต.
- นักวิชาการศึกษา (ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.นิตยา วันคล้าย
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองพลับ								
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
- ครู อันดับ คศ.1 (จัดสรรจากกรมฯ)	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.มนัญญา กลิ่นจันทร์
- ครูผู้ช่วย (จัดสรรจากกรมฯ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.วนิษา อัมเมาะ
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.ศุทธิณี เพิ่มศรี
พนักงานจ้างทั่วไป								
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
กองสวัสดิการสังคม								
- ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	นายพิทยา โพธิ์พุ่ม
- นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.ชรินทร์ พ่วงสำราญ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.เกศริน อ่ำระมาตร
พนักงานจ้างทั่วไป								
- คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.ไอศวรรย์ รอดพัน
- คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.จินตนา นุชนารถ
หน่วยตรวจสอบภายใน								
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก.)	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.ดวงเดือน อิมทั่ว
รวม	64	65	65	65	+1	-	-	

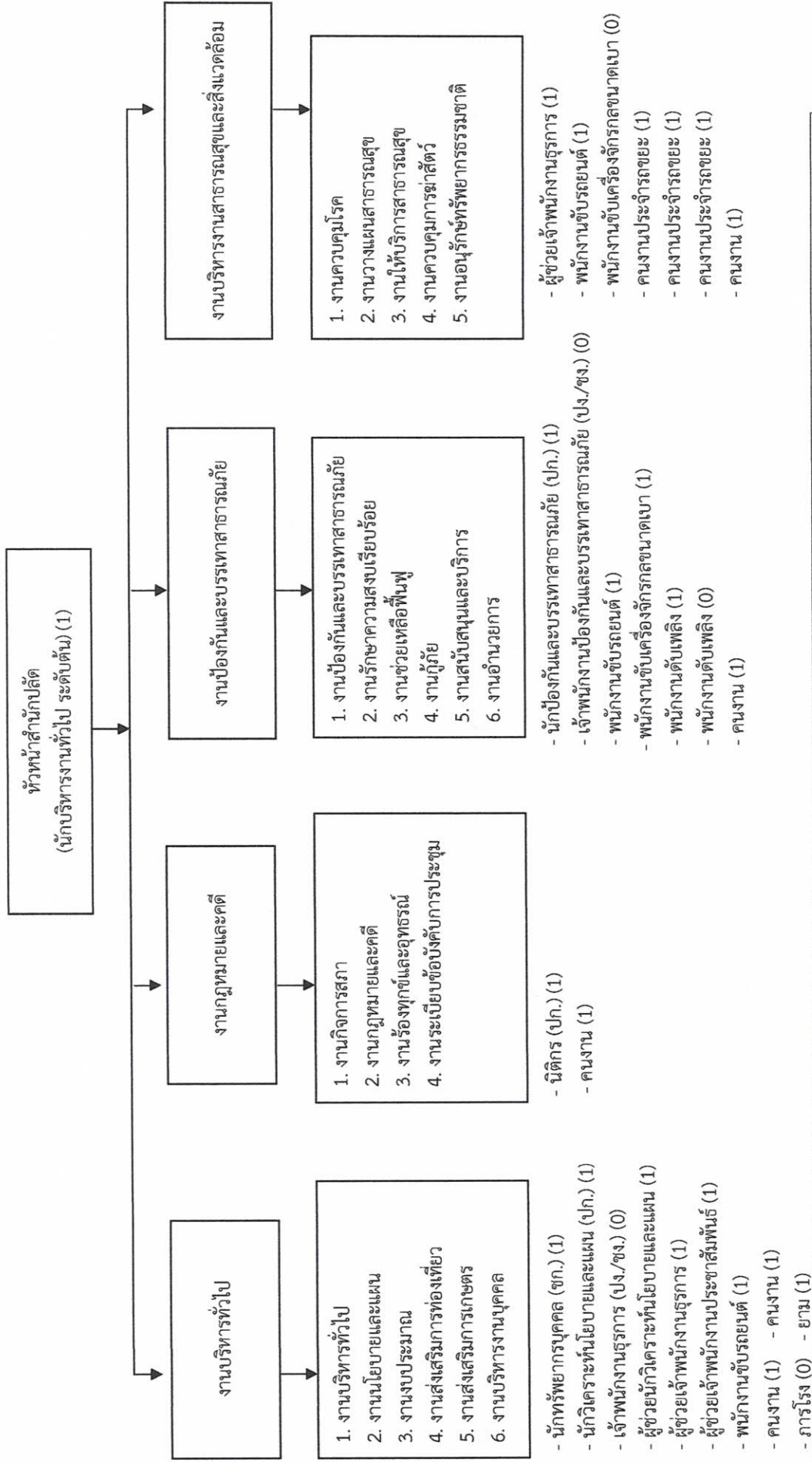
ที่	ชื่อรายงาน (ย)	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวน (คน)	จำนวนเมื่ออยู่ในปัจจุบัน		อัตราส่วนที่คาดว่าจะต้องมี ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า	อัตราจำกัดคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			หมายเหตุ	
					เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด		เพิ่ม/ลด
๓๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปวส.	๑	๑	๑๓,๕๗๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	นางสาวอุษาพร บุรีรัมย์
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ปวส.	๑	๑	๑๓,๕๙๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	นางสาวอุษณา บุณดา
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่	ปวส.	๑	๑	๑๓,๖๒๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	นางสาวพร นิลชิต
๓๘	พนักงานจ้างทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	นางพรวิภา รามัญ
๓๙	กองช่าง														
๓๙	ผู้อำนวยการกองช่าง	ศบ	๑	๑	๑๙,๓๖๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๔๐	นายช่างโยธา	ป.๖/จ.๓	๑	๑	๒๕,๗๕๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๔๑	เจ้าพนักงานการประปา	ป.๖/จ.๓	๑	๑	๒๕,๗๕๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๔๒	พนักงานช่างตามภารกิจ	ปวส.	๑	๑	๑๔,๓๕๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	นางสาวอุษณา เกิดชนะ
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานช่าง	ปวส.	๑	๑	๑๒,๒๑๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	นายธีระศักดิ์ สือประเสริฐ
๔๔	พนักงานจ้างทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๔๕	พนักงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑๐,๕๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	นายทวี ฟูไสง
๔๖	พนักงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑๐,๕๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	นายอนุสรณ์ นามแจ้ง
๔๗	พนักงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑๐,๕๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	นายธีระวัฒน์ สุภาว
๔๘	พนักงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑๐,๕๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	นายเรืองยศ เขียวศักดิ์
๔๙	พนักงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑๐,๕๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	นายทองกาญจน์ ทองน้อย
๕๐	พนักงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑๐,๕๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	นายปริษา ศรีสิงห์
๕๑	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม														
๕๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ศบ	๑	๑	๑๙,๓๖๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๕๒	นักวิชาการศึกษา	ศก.	๑	๑	๑๓,๕๙๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	นางสาววิภา วัฒนถัย
๕๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๖/จ.๓	๑	๑	๒๕,๗๕๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๕๓	พนักงานช่างตามภารกิจ	ปวส.	๑	๑	๑๓,๕๙๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	นางสาวณิชาณกุล ศรียา
๕๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้บริหาร	๑	๑	๒๖,๒๑๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	กำหนดเพิ่ม
๕๕	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหาร	ศศ.๑	๑	๑	๒๓,๕๗๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	นางสาวณิชาณกุล กลิ่นจันทร์
๕๕	ผู้ช่วยนักวิชาการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๒๕,๗๕๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๕๖	ครูผู้ช่วย (๒๓๓๑๒๖๐๐๓๔๕)	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑๒,๖๒๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	นางสาวพูนสิริ เหมศรี
๕๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ทักษะ	๑	๑	๑๒,๕๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	นางสาววิภา ยิ้มเภา
๕๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ทักษะ	๑	๑	๑๒,๕๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	นางสาวพูนสิริ เหมศรี
๕๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ทั่วไป	๑	๑	๑๐,๕๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๕๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ทั่วไป	๑	๑	๑๐,๕๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๖๐	กองสวัสดิการสังคม														
๖๐	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ศบ	๑	๑	๑๙,๓๖๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	นายพิทยา โสรัตน์
๖๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.๖	๑	๑	๑๕,๕๖๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	นางสาวอรุณรัตน์ พวงสำราญ
๖๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปวส.	๑	๑	๑๒,๕๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	นางสาวณิชาณกุล ยิ้มเภา
๖๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.๖	๑	๑	๑๔,๓๖๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	นางสาวณิชาณกุล ยิ้มเภา
๖๓	พนักงานจ้างทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	นางสาวไอศวรรย์ รอดพัน
๖๔	พนักงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑๐,๕๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	นางสาวณิชาณกุล บุณนารถ
๖๕	หน่วยตรวจรถจักรยานยนต์	ป.๖	๑	๑	๑๕,๕๖๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	นางสาวดวงเดือน ยิ้มแก้ว

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ

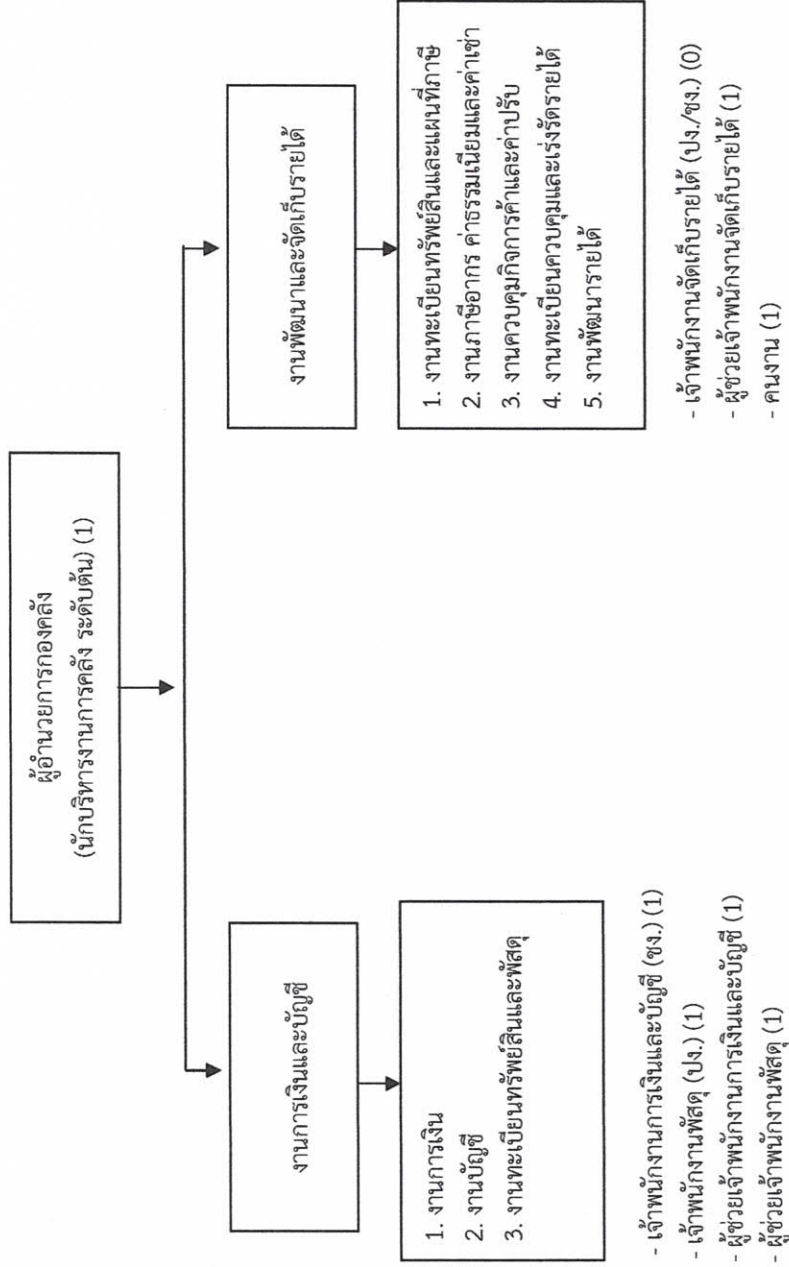


กรอบโครงสร้างสำนักปลัด อบต.



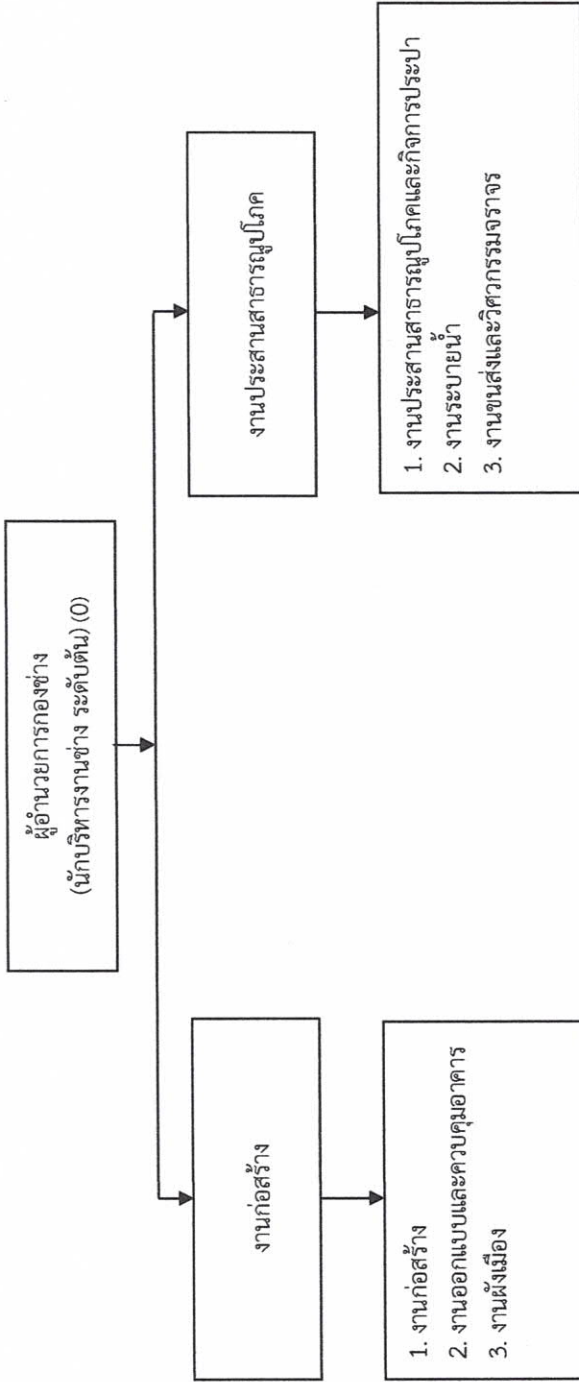
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช	ปง.	ชง.	อส.	ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ภารกิจ (ทักษะ)	ทั่วไป
ผู้ดำรงตำแหน่ง	1	-	-	3	1	-	-	-	-	-	4	4	10
ตำแหน่งว่าง	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	1	2
จำนวนทั้งหมด	1	-	-	3	1	-	-	2	-	-	4	5	12

กรอบโครงสร้างองค์กร



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช	ปง.	ขง.	อส.	ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ภารกิจ (ทักษะ)	ทั่วไป
ผู้ดำรงตำแหน่ง	1	-	-	-	-	-	-	1	1	-	3	-	1
ตำแหน่งว่าง	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
จำนวนทั้งหมด	1	-	-	-	-	-	-	2	1	-	3	-	1

กรอบโครงสร้างกองช่าง

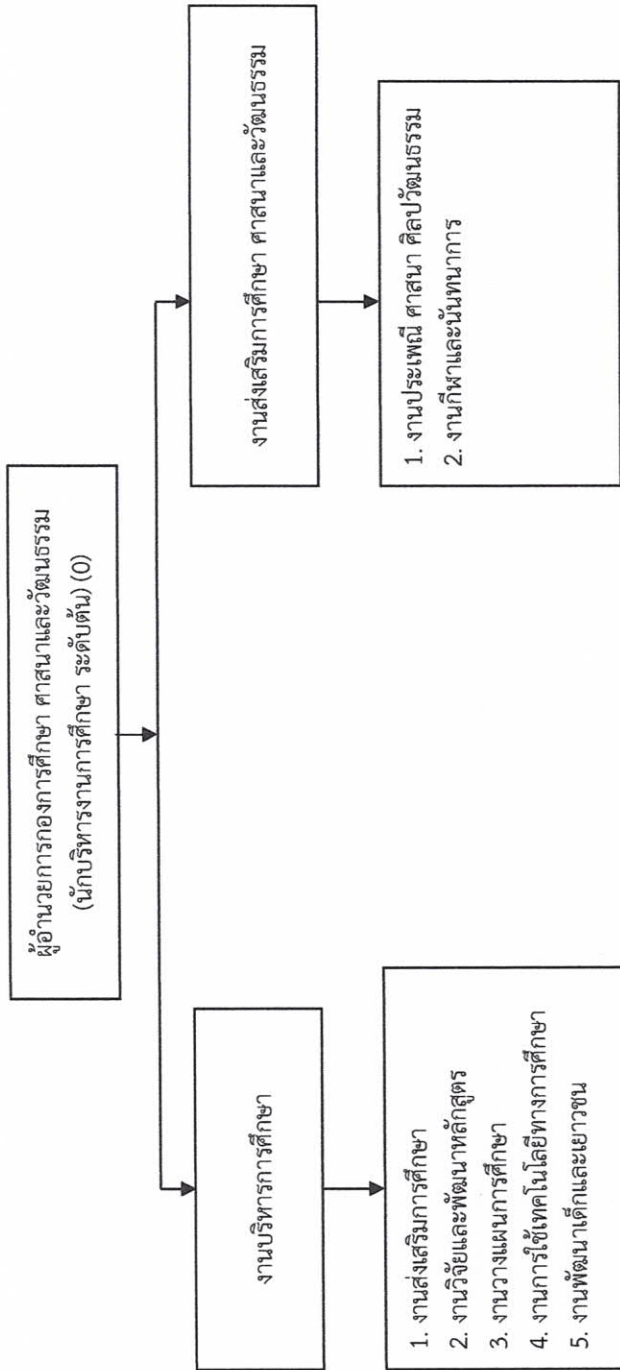


- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (0)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (1)
- คนงาน (1)
- คนงาน (1)

- เจ้าพนักงานการประปา (ปง./ชง.) (0)
- คนงาน (1)
- คนงาน (1)
- คนงาน (1)
- คนงาน (1)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ชก.	ชพ.	ชช	ปง.	ชง.	อส.	การกิจ (คณวุฒิ)	การกิจ (ทักษะ)	ทั่วไป	
ผู้ดำรงตำแหน่ง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	
ตำแหน่งว่าง	1	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	
จำนวนทั้งหมด	1	-	-	-	-	-	2	-	-	2	-	6	

กรอบโครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

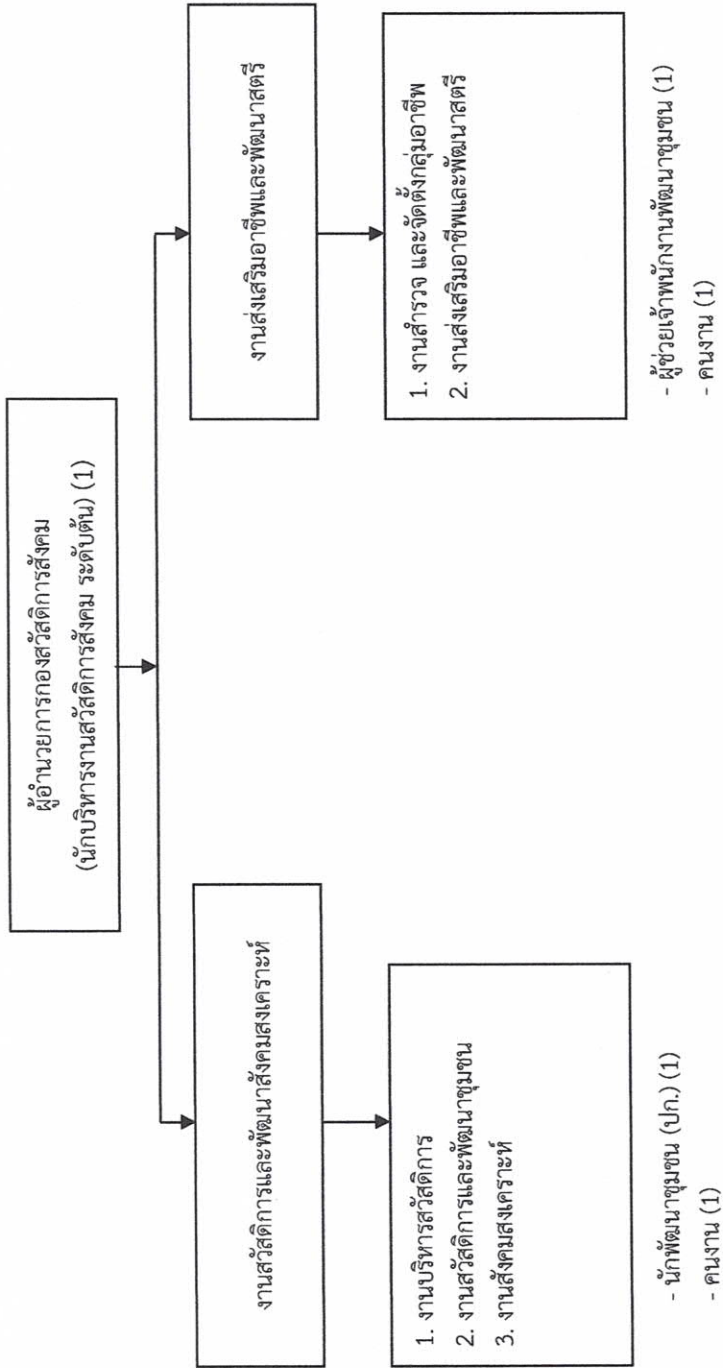


- นักวิชาการศึกษา (ชก.) (1)
- ครู (อันดับ คศ.1) (1)
- ครูผู้ช่วย (0)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (1)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (1)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (0)

- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (0)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1)

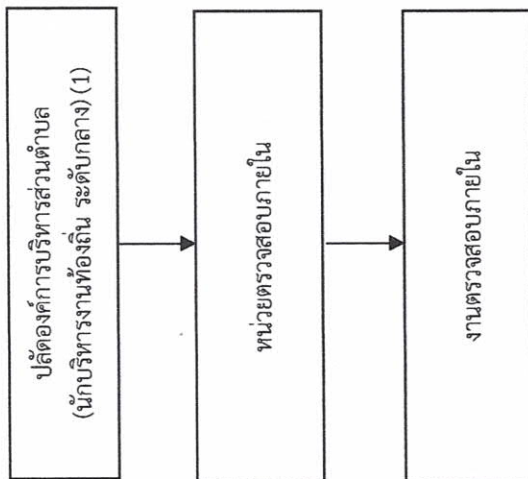
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			พนักงานจ้าง				
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช	ปง.	ชง.	อส.	คศ.1	ครูผู้ช่วย	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ภารกิจ (ทักษะ)	ทั่วไป
ผู้ดำรงตำแหน่ง	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	1	2	-
ตำแหน่งว่าง	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	1
จำนวนทั้งหมด	1	-	-	-	1	-	-	1	-	-	1	1	-	1	2	1

กรอบโครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ชก.	ชพ.	ชช	ปง.	ชง.	อส.	ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ภารกิจ (ทักษะ)	ทั่วไป	ทั่วไป
ผู้ดำรงตำแหน่ง	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	2
ตำแหน่งว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
จำนวนทั้งหมด	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	2

กรอบโครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (1)

ระดับ	บริหารท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ชก.	ชพ.	ชช	ปง.	ชง.	อส.	การกิจ (คุณวุฒิ)	การกิจ (ทักษะ)	ทั่วไป		
ผู้ดำรงตำแหน่ง	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ตำแหน่งว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
จำนวนทั้งหมด	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและผลการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-นามสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง		ชื่อตำแหน่งในการบริหาร	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง
1	นางสาววาสนา เกิดสว่าง	ร.ป.ม.(การบริหารและพัฒนา- ประชาคมเมืองและชนบท)	29-3-00-1101-001	ปลัด อบต.	ต้น	29-3-00-1101-001	ปลัด อบต.	ต้น	84,000	84,000	
2	นางสาวสุรมา สุภาจิต	ร.ม.(สหวิทยาการเพื่อการ- พัฒนาท้องถิ่น)	29-3-00-1101-002	รองปลัด อบต.	ต้น	29-3-00-1101-002	รองปลัด อบต.	ต้น	42,000	-	
3	นางชุตภา สายแก้ว	ร.ป.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	29-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด	ต้น	29-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด	ต้น	42,000	-	
4	นางสาวอรุณัญญา สืบสายตลศิริ์	ร.ป.บ.(รัฐประศาสนศาสตร์)	29-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ป.ก.	29-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ป.ก.	298,440	-	
5	นางสาวสุชาดา ศรีเพชรภูมิ	ร.ป.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	29-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	29-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	409,320	-	
6	นายอดิษฐ์ นาลีสี	น.บ.(นิติศาสตร์)	29-3-01-3105-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	29-3-01-3105-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	249,240	-	
7	นายฤกษ์ ทองสุก	ว.ศ.บ.(วิศวกรรมเครื่องกล)	29-3-01-3810-001	นักป้องกันฯ	ป.ก.	29-3-01-3810-001	นักป้องกันฯ	ป.ก.	226,080	-	
8	ว่างเดิม	-	29-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ป.ง./ช.ง.	29-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ป.ง./ช.ง.	297,900	-	ว่างเดิม
9	ว่างเดิม	-	29-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	29-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	297,900	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
10	นางสาววันเฉลิม พุ่มไผ่	ศ.น.บ.(รัฐศาสตร์การปกครอง)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	225,960	-	
11	นางสาวสุชดา พงษ์ธีรัตน์ <i>อ.ค.บ.</i>	ร.ป.บ.(รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	172,800	-	
12	นางสาวกาญจนา กุศลวรรณ	ป.ร.ส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	181,560	-	
13	นายอนุช ทรัพย์	ป.6	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	116,280	-	
14	นายเอกชัย แซ่เจียม	ป.6	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	164,400	-	
15	นายปัทมพร บริปฐม	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	117,360	-	
16	ว่างเดิม	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	112,800	-	ว่างเดิม
17	นายวิชาญ พงษ์ธีรัตน์	ม.3	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	180,960	-	
18	นางสาวลัดดาวรรณ อยู่รัตน์	ศ.น.บ.(ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	157,200	-	

ที่	ชื่อ-นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง		ชื่อตำแหน่งในการบริหาร	ระดับ	
	พนักงานจ้างทั่วไป									
19	ว่างเดิม	-	-	ภารโรง	-	-	108,000	-	-	ว่างเดิม
20	นายวิศรุต ปานหอม	ป.6	-	ยาม	-	-	108,000	-	-	
21	นางดวงตา จันทร์กรู	ป.6	-	คนงาน	-	-	108,000	-	-	
22	นางสาวกสิพรรณ ประทีป	บช. (การจัดการทั่วไป)	-	คนงาน	-	-	108,000	-	-	
23	นางสาวนิจวิทย์ จันทร์กรู	นศ.บ. (ประชาสัมพันธ์)	-	คนงาน	-	-	108,000	-	-	
24	นางสาวธัญญ์ดิภรณ์ ปิ่นเพชร	ม.6	-	คนงาน	-	-	108,000	-	-	
25	นายปัญญา จันทร์อมหริย์	ทปบ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	คนงาน	-	-	108,000	-	-	
26	นายสุรเดช โพธิ์เงิน	ป.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	108,000	-	-	
27	นายภายะ สดนอก	ป.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	108,000	-	-	
28	นายธีระ เสนอก	ป.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	108,000	-	-	
29	นายวิฑูณ ตั้งง้อย	ป.6	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	108,000	-	-	
30	ว่างเดิม	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	108,000	-	-	ว่างเดิม
	กองคลัง									
31	นางสาวรัตติยา คงกุล	บ.ม. (บริหารธุรกิจ)	29-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	29-3-04-2102-001	514,680	42,000	-	
32	นางสาวทิพย์วิไล ตีเอน	ป.วส. (บัญชี)	29-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินฯ	ขง.	29-3-04-4201-001	302,280	-	-	
33	ว่างเดิม	-	29-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	29-3-04-4204-001	297,900	-	-	ว่างเดิม
34	นางสาวทิพย์สุดา ดันดีสังราษฎร์	บ.บ. (การจัดการ)	29-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ขง.	29-3-04-4203-001	146,640	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ									
35	นางสาวสุภาพร บริประม	ป.วช. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	-	-	138,840	-	-	
36	นางสาวอุษมา บุณผา	ป.วช. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	167,280	-	-	
37	นางภาพร โสรัตน์	ป.วส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	163,440	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป									
38	นางสาวสุพรรณษา รัมย์ย์	ป.วส. (การจัดการ)	-	คนงาน	-	-	108,000	-	-	

ที่	ชื่อ-นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง		ชื่อตำแหน่งในการบริหาร	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง
	กองช่าง										
39	ว่างเดิม	-	29-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	29-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	393,600	-	ว่างเดิม
40	ว่างเดิม	-	29-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	29-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	297,900	-	ว่างเดิม
41	ว่างเดิม	-	29-3-05-4707-001	เจ้าพนักงานประปา	ป.ง./ช.ง.	29-3-05-4707-001	เจ้าพนักงานประปา	ป.ง./ช.ง.	297,900	-	ว่างเดิม
	พนักงานช่างตามภารกิจ										
42	นางสาวอนุสรณ์ เกิดชนะ	บ.บ.บ. (การจัดการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	169,680	-	
43	นายวีระศักดิ์ ลือประเสริฐ	ปวส.(ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	146,520	-	
	พนักงานช่างทั่วไป										
44	นายเกริก พุ่มใส	ปวช. (ช่างสำรวจ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	
45	นายอนุสรณ์ นามเพ็ง	ม.3	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	
46	นายธีรวัฒน์ สุภากร	ป.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	
47	นายเวียงยศ เขากำกัณฑ์	น.ศ.บ.(นิติศาสตร์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	
48	นายก่อภาณุรัตน์ ทองปลั่ง	ม.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	
49	นายปริชา ศรีสิงห์	ปวช.(ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	
	กองการศึกษา										
50	ว่างเดิม	-	29-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	29-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	393,600	-	ว่างเดิม
51	นางสาวนิตยา วันคล้าย	ศ.บ. (บริหารธุรกิจทั่วไป)	29-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	29-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	376,080	-	
52	ว่างเดิม	-	29-3-08-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	29-3-08-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	297,900	-	ว่างเดิม
	พนักงานช่างตามภารกิจ										
53	นางสาวมณีกาญจน์ ศรียา	บ.บ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	166,680	-	
	สหกรณ์เทศบาล										
54	กำหนดเพิ่ม	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
55	นางสาวมณีญาณี กลิ่นจันทร์	ศ.ช.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	29-3-08-6611-585	ครู	ค.ศ.1	29-3-08-6611-585	ครู	ค.ศ.1	282,840	-	เงินอุดหนุน
56	ว่างเดิม	-	29-3-08-6600-144	ครูผู้ช่วย	-	29-3-08-6600-144	ครูผู้ช่วย	-	189,600	-	ว่างเดิม (เงินอุดหนุน)

ที่	ชื่อ-นามสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง						เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
57	นางสาววิภา อัมมยะ	บ.บ. (ภาษาอังกฤษธุรกิจ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	112,800	-	-	
58	นางสาวศุทธิณี เพิ่มศรี	วท.บ. (เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์อิเล็กทรอนิกส์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	112,800	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
59	ว่างเต็ม	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	108,000	-	-	ว่างเต็ม
	กองสวัสดิการสังคม											
60	นายพิทยา โพธิ์ชุ่ม	ส.ส.บ. (ส่งเสริมการเกษตร)	29-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการส่งเสริมการสังคม	ต้น	29-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการส่งเสริมการสังคม	ต้น	389,400	42,000	-	
61	นางสาวอรันรัตน์ พงษ์สำราญ	ร.บ.บ. (การปกครอง)	29-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	29-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	185,040	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
62	นางสาวกศริน อัครมฤต	ป.ว.ส. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	169,920	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
63	นางสาวไศสรีย์ รอดพันธ์	ม.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	
64	นางสาวจินตนา นุชนารถ	ป.ว.ส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	
	หน่วยตรวจสอนภายใน											
65	นางสาวดวงเดือน อิ่มทั่ว	บ.บ. (การเงินการธนาคาร)	29-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	29-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	190,080	-	-	

12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสังกัด ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา 3 ปี ตามรอบของแผน อัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตรนโยบายของรัฐ จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560 ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอก สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยตนเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

4. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ เล็งเห็นความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ จึงไม่ปิดกั้นบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยีในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น

ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเอง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) เพื่อรวบรวมเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาพนักงานรายบุคคลในด้านดังกล่าว

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่ง วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

13. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล
2. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
3. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย
4. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคมตามลำดับ
5. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลหนองพลับ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางเมือง ไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวก และให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประชาชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัวและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. การยืนหยัดทำในสิ่งถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการจำนวนเท่าใด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่อังคารที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายประกอบ แก้วทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ