

# แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ  
อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

---

งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ

โทรศัพท์ 032-909669

โทรสาร 032-909670

## คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับมีวัตถุประสงค์ เพื่อจะนำแผนอัตรากำลังไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แผนอัตรากำลัง 3 ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคต ช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ อีกทั้งเป็นการ กำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็น เครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่าย ประจำปีได้อีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ

# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	7
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	18
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	21
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	22
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	23
8.1 การกำหนดส่วนราชการ	23
8.2 การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง	26
9. กรอบอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2564 – 2566	31
10. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	33
11. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	35
11.1 โครงสร้างสำนักงานปลัด	36
11.2 โครงสร้างกองคลัง	37
11.3 โครงสร้างกองช่าง	38
11.4 โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	39
11.5 โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม	40
12. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	41
13. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	44
14. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	48

## 1. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ 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 กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (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 ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ 29 มิถุนายน 2547 กำหนดให้การจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงาน การกำหนดจำนวนพนักงานจ้างให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำกรอบอัตรากำลัง โดยความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล โดยพิจารณาถึงการใช้งำลังคนในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความเหมาะสม สำหรับแนวทางในการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างให้ดำเนินการจัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 31 กรกฎาคม 2557

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566 ขึ้น

## **2. วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่จะได้รับ**

### **2.1 วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี**

2.1.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.1.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

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

2.1.7 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ

### **2.2 ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี**

2.2.1 ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

2.2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

2.2.3 การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

2.2.4 การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่าง ๆ

2.2.5 การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

### 3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

#### 3.1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

##### 3.1.1 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

###### (1) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางแผนประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ดังนี้

**พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

**พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และ ปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้างเพียง 2 ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

###### (2) แนวคิดเรื่อง การกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

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

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **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 ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการสอนเสริมสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน ส่งเสริมทำนุบำรุงไว้ซึ่งศิลปประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีท้องถิ่น ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องงานสวัสดิการสังคม และสังคมสงเคราะห์ ส่งเสริมสวัสดิการเป็ยยังชีพเด็ก 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. 2564 – 2566 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 ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

3.2.4 กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

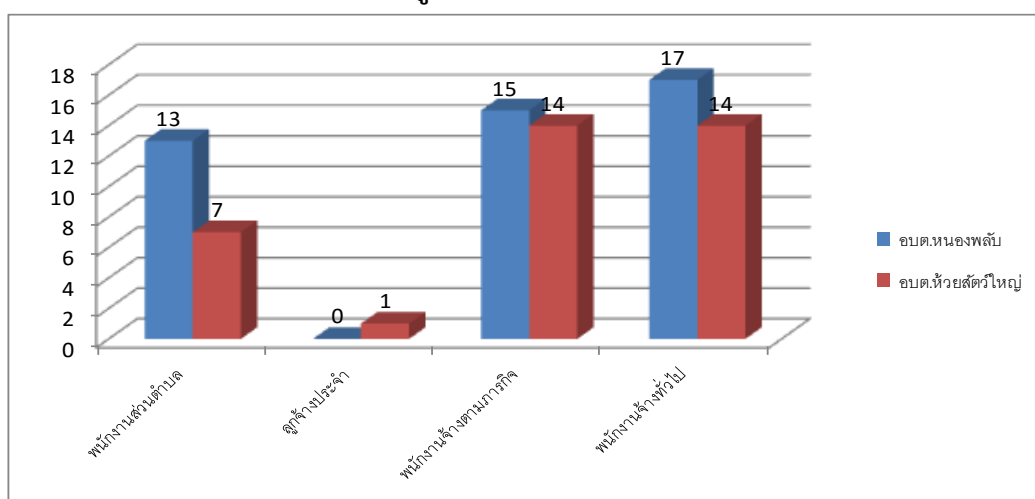
3.2.5 กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ

3.2.6 จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

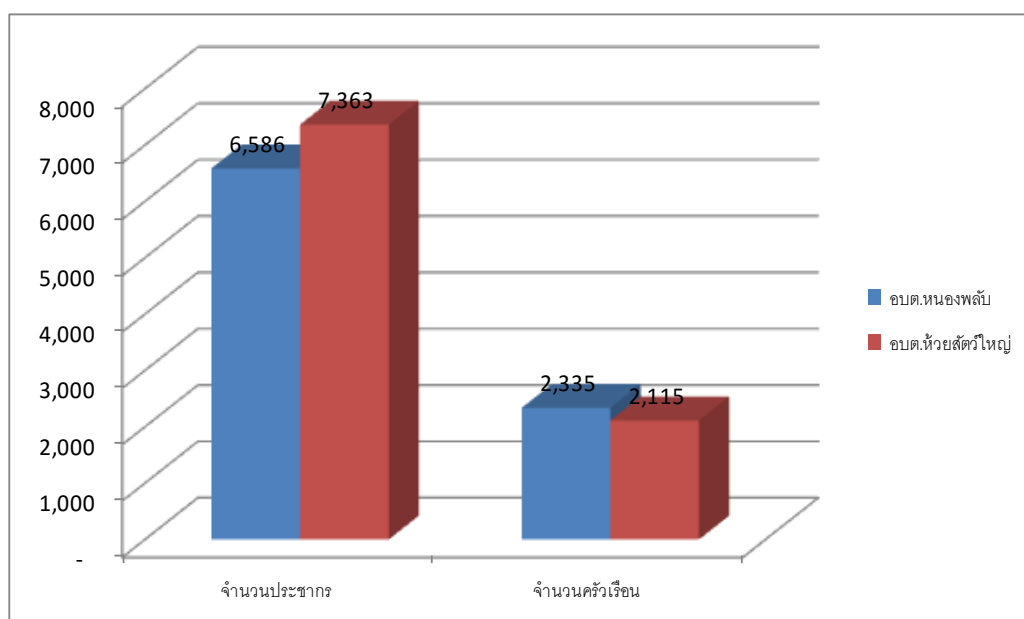
3.2.7 ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การเปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสัตว์ใหญ่ เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิภาค บริบทในลักษณะใกล้เคียงกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังคน



แผนภูมิเปรียบเทียบอัตราประชากร





จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนหนองพลับ กับองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสัตว์ใหญ่ ที่อยู่ใกล้เคียงกัน จะเห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ 10 หมู่บ้าน มีจำนวนประชากรในพื้นที่ 6,586 คน 2,335 ครัวเรือน มีพื้นที่รวมประมาณ 220.8 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 138,000 ไร่ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสัตว์ใหญ่ มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ 11 หมู่บ้าน มีจำนวนประชากรในพื้นที่ 7,363 คน 2,115 ครัวเรือน มีพื้นที่รวมประมาณ 297 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 185,625 ไร่ มีบริบท ลักษณะภูมิประเทศ ใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกันจะพบว่าข้อกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก เนื่องจากมีพื้นที่รับผิดชอบและจำนวนประชากรใกล้เคียงกัน ดังนั้นในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ จึงยังไม่มีจำเป็นต้องปรับ เปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ได้ประกาศรับโอน(ย้าย) และแจ้งความประสงค์ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดำเนินการสอบคัดเลือก ซึ่งคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ 2564 – 2566 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### 3.3 ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคน อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

3.3.1 ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล หนองพลับ สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

3.3.2 ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับ สภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3.3.3 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองพลับ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3.3.4 ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผน กำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

3.3.5 ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของ กำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์ สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ โดยรวม

3.3.6 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

#### 4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไร ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญ ได้แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

##### สภาพปัญหา

##### 1. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- เส้นทางคมนาคมระหว่างตำบล หมู่บ้าน ยังไม่สะดวก
- ไฟฟ้าสาธารณะยังครอบคลุมได้ไม่ทั่วถึง
- โทรศัพท์สาธารณะยังไม่เพียงพอ
- 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
- ปัญหาความเสื่อมถอยของศีลธรรมในบุคคลยุคปัจจุบัน

## 9. ปัญหาอื่นๆ

- ปัญหาจากภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย อัคคีภัย ภัยแล้ง
- ปัญหาการเกิดวาตภัยในพื้นที่บ่อยครั้ง

### ความต้องการของประชาชน

#### 1. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- จัดอบรมและฝึกอบรมให้ความรู้แก่ประชาชน 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
- ก่อสร้างหอถังน้ำ คสล. และหอถังทรงแชมเปญ
- ก่อสร้างฝายน้ำล้นและถนนน้ำล้น
- ปรับปรุงซ่อมแซมถนนน้ำล้นผ่าน
- ขุดเจาะบ่อบาดาลและซ่อมบำรุง
- ปรับปรุงภาชนะกักเก็บน้ำภายในหมู่บ้าน

### 3. การพัฒนาด้านคนและสังคม

- ก่อสร้างสนามเด็กเล่น
- ส่งเสริมสาธารณสุขมูลฐาน งานควบคุมโรคพิษสุนัขบ้าและส่งเสริมการออกกำลังกายงานควบคุมโรคไข้เลือดออก
- ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาของเด็ก เยาวชน รวมทั้งส่งเสริมประเพณีอันดีงาม กิจกรรมศาสนา 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

- จัดอบรมอาสาสมัครป้องกันไฟป่าและระวางอัคคีภัย
- ป้องกันไฟป่าและภัยแล้ง
- จัดอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
- จัดอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนด้านการอนุรักษ์แหล่งน้ำและพัฒนาสิ่งแวดล้อม

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 6,566 คน และ 2,325 ครัวเรือน มีอาณาเขตเหนือ ติดต่อกับอำเภอชะอำ และอำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ทิศใต้ ติดต่อกับตำบล บึงนคร ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลหินเหล็กไฟ ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลห้วยสัตว์ใหญ่ ลักษณะพื้นที่โดยทั่วไปเป็นพื้นที่ภูเขาที่มีความลาดชัน พื้นที่ราบมีน้อย และเป็นพื้นที่ชลประทาน ดินมีลักษณะเป็นดินทราย เหมาะแก่การปลูกสับปะรด และอ้อย เพราะเติบโตได้ดีทนต่อสภาพแวดล้อมทำให้ได้ผลผลิตดีมากกว่าพืชชนิดอื่น ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตรกรรม

ในภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ได้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ๆ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ มีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ของตน ประกอบกับการประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน โดยรวบรวมสภาพปัญหาและความต้องการของแต่ละหมู่บ้าน มาวิเคราะห์และสรุปผล ตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

### ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ

#### วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ

“ตำบลหนองพลับต้องหมดปัญหาเรื่องขาดแคลนน้ำ ไฟฟ้าสว่างอย่างทั่วถึง ถนนหนทางต้องดีทุกเส้น ประชาชนอยู่ดีมีสุข ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง”

#### 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. การคมนาคมสะดวกรวดเร็ว
2. มีระบบสาธารณสุขปลอดภัยอย่างทั่วถึงและเพียงพอ
3. ประชาชนมีอาชีพและรายได้ที่เพียงพอ
4. ประชาชนได้รับสวัสดิการที่ดีย่างเพียงพอ
5. ประชาชนมีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์แข็งแรง
6. ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

7. พัฒนาองค์กรให้มีการบริหารจัดการที่ดี
8. ประชาชนปลอดภัยจากปัญหาเสพติดและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
9. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
10. อนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป
11. เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

### 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

### ค่าเป้าประสงค์

1. การจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐาน ปรับปรุงถนนสายหลักให้สามารถใช้งานได้ดีในทุกฤดูกาลให้ทั่วถึงทุกพื้นที่ตามความจำเป็นและเหมาะสมและบำรุงรักษาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร และเร่งรัดประสานการขยายเขตไฟฟ้าให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
2. การจัดการด้านการเมืองการบริหารจัดการที่ดีและพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ มีพลานามัยที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้ ความสามารถพร้อมสำหรับการบริหารและบริการประชาชนและเสริมสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ข้าราชการเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจแก่ประชาชน
3. ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มกันเพื่อประกอบอาชีพเสริม เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับครัวเรือนแก้ไขปัญหาความยากจน พร้อมกับจัดหาตลาดรองรับผลผลิตควบคู่กัน
4. การจัดการด้านการพัฒนาการศึกษาและกีฬา เพื่อปรับปรุงบำรุงรักษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีอยู่ให้ดีและมีความปลอดภัย และส่งเสริมสนับสนุนการกีฬาของเยาวชน ชุมชน ส่งเสริมประชาชนในตำบลให้ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชนและสนับสนุนกิจกรรมของชุมชนด้านเกษตรชีวภาพใช้ปุ๋ยหมักปุ๋ยคอก ปุ๋ยน้ำหมักชีวภาพ และลดเคมีเกษตร

5. การจัดการด้านวัฒนธรรมและภูมิปัญญา ศิลปะ และภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นที่สำคัญ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมการปฏิบัติธรรม ส่งเสริมพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นและทำนุบำรุง โบราณสถาน โบราณวัตถุ ให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ของเยาวชนและประชาชนทั่วไป

6. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และท่องเที่ยว พัฒนาสภาพแวดล้อมที่สาธารณะในตำบลให้ สะอาดสวยงาม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมธรรมชาติ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนบำรุงรักษาแหล่งน้ำธรรมชาติในพื้นที่ต้นน้ำ และ ลุ่มน้ำให้เป็นแหล่งน้ำสะอาดสำหรับอุปโภค บริโภคของชุมชน

### แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การก่อสร้าง/ปรับปรุงบำรุงรักษาถนน</li> <li>2. การก่อสร้าง/ปรับปรุงบำรุงรักษา ระบบไฟฟ้า ไฟฟ้าพลังงาน แสงอาทิตย์ โทรศัพท์สาธารณะ</li> </ol>
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรน้ำ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษาแหล่งน้ำ เพื่อการอุปโภคบริโภค</li> <li>2. การก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษาระบบประปาหมู่บ้าน</li> <li>3. การก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร</li> <li>4. การก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษาแหล่งน้ำเพื่อการประมงน้ำจืด และเลี้ยงสัตว์น้ำ</li> <li>5. การก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษาระบบกิจการประปา อบต.</li> </ol>
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการแก้ไขปัญหา ความยากจน	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในชุมชน</li> <li>2. การแก้ไขปัญหาความยากจนและการส่งเสริมอาชีพ</li> <li>3. การส่งเสริมปรัชญาหลักเศรษฐกิจพอเพียง</li> </ol>
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านสังคมและสาธารณสุข	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การพัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในสังคม</li> <li>2. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>3. การรักษาความสงบเรียบร้อยและแก้ไขปัญหาสังคม</li> <li>4. การพัฒนาการเรียนรู้ด้านสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน</li> <li>5. การควบคุมและป้องกันโรค</li> <li>6. การเสริมสร้างคุณภาพที่ดีและการมีส่วนร่วมด้านสาธารณสุข</li> </ol>
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการกีฬา	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การเพิ่มโอกาสการรับรู้ข่าวสารให้แก่ประชาชน</li> <li>2. การส่งเสริมการศึกษานอกระบบ</li> <li>3. การส่งเสริมการศึกษาก่อนวัยเรียนการศึกษาภาคบังคับ</li> <li>4. การส่งเสริมด้านศาสนา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น</li> <li>5. การส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ</li> </ol>

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 6</b> การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร และการพัฒนาบุคลากรของท้องถิ่น	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี</li> <li>2. การพัฒนาด้านการบริการข้อมูลข่าวสาร</li> <li>3. การเตรียมความพร้อมด้านสถานที่เพื่อรองรับกิจกรรม</li> </ol>
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 7</b> การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>2. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</li> <li>3. การส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชน</li> </ol>

### วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์

#### จุดยืนทางยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ จึงได้กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) คือ

“เป็นตำบลน่าอยู่ สาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานครอบคลุม ชุมชนมีรากฐานที่เข้มแข็ง ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง”

#### ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

จากประเด็นความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ที่สำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด จะเห็นได้ว่ามีความเชื่อมโยงกันอย่างชัดเจนในการนำมาเป็นแนวทางกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ชัดเจนจะเป็นการเตรียมการพัฒนา เป็นการนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่ พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในท้องถิ่นให้เข้มแข็งเพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของชุมชนให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการสภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน สังคมเศรษฐกิจภายในชุมชนให้มีคุณภาพใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในชุมชนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของชุมชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

#### 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 จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
3. งบประมาณต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก โดยเฉพาะการก่อสร้างถนนเน้นการสร้างให้มั่นคงถาวร แต่จะได้ไม่น้อยในแต่ละปีงบประมาณ
4. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

#### **จุดอ่อน (Weakness=W)**

1. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับไม่สามารถดำเนินโครงการได้

#### **โอกาส (Opportunity=O)**

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณสุขปึก สาธารณสุขปการ เป็นต้น
2. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

#### **อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)**

1. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับยังไม่มี ความชำนาญ

#### **2. ศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ**

ผลการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลในปีที่ผ่านมาได้มีการพัฒนาและช่วยแก้ปัญหาความเดือดร้อนและบรรเทาความต้องการของประชาชนในด้านสาธารณสุขปึกด้านแหล่งน้ำได้ระดับหนึ่ง เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณประกอบกับต้องรับผิดชอบพื้นที่ครอบคลุมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล จึงไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้หมดไปเพราะต้องใช้งบประมาณมาก แต่ความต้องการของประชาชนด้านนี้จึงมีอีกจำนวนมาก เช่น ระบบประปาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรทำให้สามารถดำเนินการได้อย่างทั่วถึง พื้นที่ตามแผนพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงนำสภาพปัญหาและความต้องการที่เคยเสนอมานี้ และดำเนินการจัดทำประชาคมเสนอปัญหาและความต้องการ บรรจุเข้าแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลเพื่อนำไปจัดทำแผนพัฒนาสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้ไขในปีต่อไป

### 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 จัดตลาดกลางร้านค้าชุมชน ศูนย์จำหน่ายให้เกษตรกรกลุ่มอาชีพ นำสินค้ามาจำหน่ายและพัฒนาด้านเศรษฐกิจในทุกรูปแบบเพื่อสร้างชุมชนให้เข้มแข็งต่อไปในอนาคต

#### การวิเคราะห์ศักยภาพ

#### จุดแข็ง (Strength=s)

1. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
2. งบประมาณต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
3. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ระบบฐานข้อมูลด้านเศรษฐกิจและความยากจนไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลคลาดเคลื่อน
2. การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

### โอกาส (Opportunity=O)

1. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
2. การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

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

#### 4. ศักยภาพการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุข

ปัญหาสุขภาพของประชาชนเป็นปัญหาที่สำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาชุมชนหรือการพัฒนาประเทศซึ่งรัฐบาลก็ได้ให้ความสำคัญในการสร้างเสริมสุขภาพของประชาชนของชาติให้ทุกคนมีสุขภาพที่ดี หากไม่มีการดูแลรักษาสุขภาพของประชาชนอย่างทั่วถึงแล้วจะส่งผลทำให้เกิดปัญหาในภาพรวมของการพัฒนาในทุกด้าน ดังนั้น จึงต้องมีการเอาใจใส่ดูแลรักษาสุขภาพของประชาชนให้มีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์ ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ องค์การบริหารส่วนตำบลได้ส่งเสริมความรู้และป้องกันการระบาดของยาเสพติดทั้งในเชิงรุกและเชิงรับ รณรงค์ส่งเสริมหมู่บ้านปลอดยาเสพติดพัฒนาคุณภาพชีวิตคนชรา ส่งเสริมให้เยาวชนและประชาชนใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ สร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์ในองค์การบริหารส่วนตำบล 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

ปัจจุบันปัญหาทางการศึกษาเป็นปัญหาที่สำคัญที่จะต้องเร่งเสริมสร้างการเรียนรู้ให้แก่ประชาชนเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของประชากรให้มีคุณภาพ สามารถพัฒนาตนเองให้เข้ากับยุค และสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา หากไม่มีการส่งเสริมการเรียนรู้จะทำให้ประชาชนตกเป็นผู้ด้อยโอกาสทางสังคมมีทางเลือกในการดำเนินชีวิตน้อยลง จึงจำเป็นต้องมีการส่งเสริมการเรียนรู้ในทุกๆ ระดับ ตลอดจนรักษามรดกวัฒนธรรมประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์ของชุมชนให้คงอยู่ตลอดไป

### การวิเคราะห์ศักยภาพ

#### **จุดแข็ง (Strength=S)**

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

#### **จุดอ่อน (Weakness=W)**

1. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
2. ประชาชนและผู้นำชุมชนยังให้ความสนใจน้อย

#### **โอกาส (Opportunity=O)**

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาคือเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ให้ความสำคัญ

#### **อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)**

1. ขาดผู้รับผิดชอบ/ผู้นำเฉพาะด้าน

### **6. ศักยภาพการพัฒนาด้านการเมือง การบริหารและการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น**

รัฐบาลได้มีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้ามาบริหารจัดการและมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองในรูปของกระบวนการประชาคมหมู่บ้าน มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ทันกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยจัดส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งจัดหาเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้ต่างๆ ให้สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วและทันสมัย มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานให้ประชาชนได้รับทราบตามหลักธรรมาภิบาลด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้และมีการส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคระบบสารสนเทศเพื่อความรวดเร็ว ท้วถึงและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

### การวิเคราะห์ศักยภาพ

#### **จุดแข็ง (Strength=S)**

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

#### **จุดอ่อน (Weakness=W)**

1. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
2. ประชาชนยังขาดความสนใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

#### **โอกาส (Opportunity=O)**

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดีเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดีเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 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 สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม
2. งบประมาณต้นทุนการดำเนินงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
2. ประชาชนได้รับผลประโยชน์จากการท่องเที่ยวค่อนข้างน้อย เนื่องจากไม่มีการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยวในจังหวัด

#### โอกาส (Opportunity=O)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดีในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว และการกระจายผลประโยชน์ด้านการท่องเที่ยวอย่างไม่ทั่วถึง
3. การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวยังมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ

## 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 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 อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับและให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น 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 โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (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) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี 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 และสำนักงานปลัด

#### 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 และสำนักงานปลัด 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) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (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 สำนักงานปลัด

#### **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) การส่งเสริมการกีฬา 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) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (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 (สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม)

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

## 6. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับจะดำเนินการ มีดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ นำภารกิจที่ได้จากภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์และพิจารณาแล้ว เห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

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



## 7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ (ขนาดกลางเดิม) ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้มีประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 8 เมษายน 2563 ข้อ 11 ในระยะแรกให้องค์การบริหารส่วนตำบล โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัดจัดทำประกาศกำหนดประเภทและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขนี้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขฉบับเดิม ให้กำหนดเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการประชุมครั้งที่ 6/2563 เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2563 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับเดิมเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ และจัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง 3 ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ลงวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2563 โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ออกเป็น 5 ส่วนราชการ ได้แก่

1. สำนักงานปลัด
2. กองคลัง
3. กองช่าง
4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
5. กองสวัสดิการสังคม

เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล แต่ด้วยยังมีบางตำแหน่งที่ว่างไม่มีคนครอง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ได้ร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ดำเนินการสอบแข่งขันแล้วนั้น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ 2564 – 2566 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลครบทุกตำแหน่ง อาจทำให้การปฏิบัติราชการสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้วยเหตุนี้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ยังไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม แต่หากภารกิจงานในอนาคตเพิ่มมากขึ้นอีก คงต้องขอกำหนดและปรับเพิ่ม-ลด ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้เหมาะสมกับปริมาณงานต่อไป

### 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 เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

## 1.2 W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ไขปัญหานั้น

## 2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

### 2.1 O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

### 2.2 T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

## 8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### 8.1 การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปแบบของงาน และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม ขนาดกลาง	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ประเภทสามัญ	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักงานปลัด</b> <b>๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป</b> ๑) งานบริหารงานทั่วไป ๒) งานนโยบายและแผน ๓) งานงบประมาณ ๔) งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๕) งานส่งเสริมการเกษตร ๖) งานบริหารงานบุคคล <b>๑.๒ ฝ่ายกฎหมายและคดี</b> ๑) งานกิจการสภา ๒) งานกฎหมายและคดี ๓) งานร้องทุกข์และอุทธรณ์ ๔) งานระเบียบข้อบังคับการประชุม	<b>๑. สำนักงานปลัด</b> <b>๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป</b> ๑) งานบริหารงานทั่วไป ๒) งานนโยบายและแผน ๓) งานงบประมาณ ๔) งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๕) งานส่งเสริมการเกษตร ๖) งานบริหารงานบุคคล <b>๑.๒ ฝ่ายกฎหมายและคดี</b> ๑) งานกิจการสภา ๒) งานกฎหมายและคดี ๓) งานร้องทุกข์และอุทธรณ์ ๔) งานระเบียบข้อบังคับการประชุม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม ขนาดกลาง	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ประเภทสามัญ	หมายเหตุ
<p><b>๑.๓ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <p>๑) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๒) งานรักษาความสงบเรียบร้อย</p> <p>๓) งานช่วยเหลือฟื้นฟู</p> <p>๔) งานกู้ภัย</p> <p>๕) งานสนับสนุนและบริการ</p> <p>๖) งานอำนวยความสะดวก</p> <p><b>๑.๔ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p>๑) งานควบคุม</p> <p>๒) งานวางแผนสาธารณสุข</p> <p>๓) งานให้บริการสาธารณสุข</p> <p>๔) งานควบคุมการฆ่าสัตว์</p> <p>๕) งานอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ</p>	<p><b>๑.๓ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <p>๑) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๒) งานรักษาความสงบเรียบร้อย</p> <p>๓) งานช่วยเหลือฟื้นฟู</p> <p>๔) งานกู้ภัย</p> <p>๕) งานสนับสนุนและบริการ</p> <p>๖) งานอำนวยความสะดวก</p> <p><b>๑.๔ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p>๑) งานควบคุม</p> <p>๒) งานวางแผนสาธารณสุข</p> <p>๓) งานให้บริการสาธารณสุข</p> <p>๔) งานควบคุมการฆ่าสัตว์</p> <p>๕) งานอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ</p>	
<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี</b></p> <p>๑) งานการเงิน</p> <p>๒) งานบัญชี</p> <p>๓) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p><b>๒.๒ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <p>๑) งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</p> <p>๒) งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</p> <p>๓) งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</p> <p>๔) งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</p> <p>๕) งานพัฒนารายได้</p>	<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี</b></p> <p>๑) งานการเงิน</p> <p>๒) งานบัญชี</p> <p>๓) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p><b>๒.๒ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <p>๑) งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</p> <p>๒) งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</p> <p>๓) งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</p> <p>๔) งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</p> <p>๕) งานพัฒนารายได้</p>	
<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</b></p> <p>๑) งานก่อสร้าง</p> <p>๒) งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p><b>๓.๒ ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค</b></p> <p>๑) งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>๒) งานระบายน้ำ</p> <p>๓) งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร</p>	<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</b></p> <p>๑) งานก่อสร้าง</p> <p>๒) งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p><b>๓.๒ ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค</b></p> <p>๑) งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>๒) งานระบายน้ำ</p> <p>๓) งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม ขนาดกลาง	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ประเภทสามัญ	หมายเหตุ
<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</b></p> <p>๑) งานส่งเสริมการศึกษา ๒) งานวิจัยและพัฒนาหลักสูตร ๓) งานวางแผนการศึกษา ๔) งานการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา ๕) งานพัฒนาเด็กและเยาวชน</p> <p><b>๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p>๑) งานประเพณี ศาสนา และศิลปวัฒนธรรม ๒) งานกีฬาและนันทนาการ</p>	<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</b></p> <p>๑) งานส่งเสริมการศึกษา ๒) งานวิจัยและพัฒนาหลักสูตร ๓) งานวางแผนการศึกษา ๔) งานการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา ๕) งานพัฒนาเด็กและเยาวชน</p> <p><b>๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p>๑) งานประเพณี ศาสนา และศิลปวัฒนธรรม ๒) งานกีฬาและนันทนาการ</p>	
<p><b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p><b>๕.๑ ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาสังคมสงเคราะห์</b></p> <p>๑) งานบริหารสวัสดิการ ๒) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๓) งานสังคมสงเคราะห์</p> <p><b>๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</b></p> <p>๑) งานสำรวจ และจัดตั้งกลุ่มอาชีพ ๒) งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p>	<p><b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p><b>๕.๑ ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาสังคมสงเคราะห์</b></p> <p>๑) งานบริหารสวัสดิการ ๒) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๓) งานสังคมสงเคราะห์</p> <p><b>๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</b></p> <p>๑) งานสำรวจ และจัดตั้งกลุ่มอาชีพ ๒) งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p>	

## 8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากการเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่าในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับจะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุและปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับมีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใด ที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเกลี่ยตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่างนั้น เพื่อรองรับการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา 3 ปี ตั้งแต่ประมาณ 2564 – 2566 ภายใต้ภารกิจแต่ละส่วนราชการ 5 ส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือกำหนด สายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ได้ พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถ บริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิ การศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ จึงได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละ ส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งจำเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่า จะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และ เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี

**จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง อัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ ดังนี้**

- ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา
- รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา

### 1. สำนักงานปลัด

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็น หน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการ ของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนงานปฏิบัติราชการขององค์การ บริหารส่วนตำบล โดยมีโครงสร้างฝ่าย/งานในสำนักงานปลัด และมีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

#### 1.1 ฝ่ายบริหารทั่วไป

- 1.1.1 งานบริหารทั่วไป
- 1.1.2 งานนโยบายและแผน
- 1.1.3 งานงบประมาณ
- 1.1.4 งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- 1.1.5 งานส่งเสริมการเกษตร
- 1.1.6 งานบริหารงานบุคคล

## 1.2 ฝ่ายกฎหมายและคดี

- 1.2.1 งานกิจการสภา
- 1.2.2 งานกฎหมายและคดี
- 1.2.3 งานร้องทุกข์และอุทธรณ์
- 1.2.4 งานระเบียบข้อบังคับการประชุม

## 1.3 ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- 1.3.1 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 1.3.2 งานรักษาความสงบเรียบร้อย
- 1.3.3 งานช่วยเหลือฟื้นฟู
- 1.3.4 งานกู้ภัย
- 1.3.5 งานสนับสนุนและบริการ
- 1.3.6 งานอำนวยความสะดวก

## 1.4 ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- 1.4.1 งานควบคุม
- 1.4.2 งานวางแผนสาธารณสุข
- 1.4.3 งานควบคุมการฆ่าสัตว์
- 1.4.4 งานอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

### ประกอบด้วย

- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน	1	อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	จำนวน	1	อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	จำนวน	1	อัตรา
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก.)	จำนวน	1	อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	จำนวน	1	อัตรา
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	จำนวน	1	อัตรา
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวน	1	ตำแหน่ง 1 อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	1	ตำแหน่ง 2 อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	1	ตำแหน่ง 3 อัตรา
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน	1	ตำแหน่ง 2 อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	จำนวน	1	ตำแหน่ง 1 อัตรา
- ภารโรง	จำนวน	1	ตำแหน่ง 1 อัตรา
- ยาม	จำนวน	1	ตำแหน่ง 1 อัตรา
- คนงาน	จำนวน	1	ตำแหน่ง 3 อัตรา
- คนงานประจำรถขยะ	จำนวน	1	ตำแหน่ง 3 อัตรา
- พนักงานดับเพลิง	จำนวน	1	ตำแหน่ง 2 อัตรา

## 2. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีโครงสร้างฝ่าย/งานในกองคลัง และมีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

### 2.1 ฝ่ายการเงินและบัญชี

2.1.1 งานการเงิน

2.1.2 งานบัญชี

2.1.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

### 2.2 ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้

2.2.1 งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี

2.2.2 งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า

2.2.3 งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ

2.2.4 งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้

2.2.5 งานพัฒนารายได้

#### ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน 1 อัตรา
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ขง.)	จำนวน 1 อัตรา
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.)	จำนวน 1 อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ขง)	จำนวน 1 อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา

## 3. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมการจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีโครงสร้างฝ่าย/งานในกองช่าง และมีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

### 3.1 ฝ่ายก่อสร้าง

3.1.1 งานก่อสร้าง

3.1.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร

3.1.3 งานผังเมือง

### 3.2 ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค

3.2.1 งานประสานสาธารณูปโภค

3.2.2 งานระบายน้ำ

3.2.3 งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร

#### ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน 1 อัตรา
- นายช่างโยธา (ปง.)	จำนวน 1 อัตรา
- เจ้าพนักงานการประปา (ปง./ชง.)	จำนวน 1 อัตรา
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา
- คนงาน	จำนวน 1 ตำแหน่ง 4 อัตรา

### 4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล อันได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนจัดการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ การจัดกิจกรรม พัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาแก่ สังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับ มอบหมาย มอบหมาย โดยมีโครงสร้างฝ่าย/งานในกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และมีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

#### 4.1 ฝ่ายบริหารการศึกษา

4.1.1 งานส่งเสริมการศึกษา

4.1.2 งานวิจัยและพัฒนาหลักสูตร

4.1.3 งานการแผนการศึกษา

4.1.4 งานการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา

4.1.5 งานพัฒนาเด็กและเยาวชน

#### 4.2 ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

4.2.1 งานประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม

4.2.2 งานกีฬาและนันทนาการ

#### ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	จำนวน 1 อัตรา
- นักวิชาการศึกษา (ชก.)	จำนวน 1 อัตรา
- ครู อันดับ ค.ศ.1	จำนวน 1 อัตรา
(*ได้รับจัดสรรจากกรมส่งเสริมฯ 1 อัตรา)	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	จำนวน 1 ตำแหน่ง 3 อัตรา



## 5. กองสวัสดิการสังคม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชน การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน ส่งเสริมงานประเพณี กิจกรรมทางศาสนา งานห้องสมุด งานสวนสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม รวมทั้งงานการส่งเสริมอาชีพ การเกษตร การพัฒนาเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ และผู้พิการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีโครงสร้างฝ่าย/งานในกองสวัสดิการสังคม และมีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

### 5.1 ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาสังคมสงเคราะห์

- 5.1.1 งานบริหารสวัสดิการ
- 5.1.2 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- 5.1.3 งานสังคมสงเคราะห์

### 5.2 ฝ่ายส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

- 5.2.1 งานสำรวจ และจัดตั้งกลุ่มอาชีพ
- 5.2.2 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

#### ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา
- นักพัฒนาชุมชน (ปก.) จำนวน 1 อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา

จากข้อมูลข้างต้น เห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้นในระยะเวลา 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2564 – 2566 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

**กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566**

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
- ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น )	1	1	1	1	-	-	-	
- รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม/รอ สด.สอบคัดเลือก
<b>สำนักงานปลัด</b>								
- หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	1	1	1	1	-	-	-	
- นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก.)	1	1	1	1	-	-	-	
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	1	1	1	-	-	-	
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	1	1	1	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
- ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
- ยาม	1	1	1	1	-	-	-	
- คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
- คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
- คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
- คนงานประจำรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	
- คนงานประจำรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	
- คนงานประจำรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	
- พนักงานดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	
- พนักงานดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	

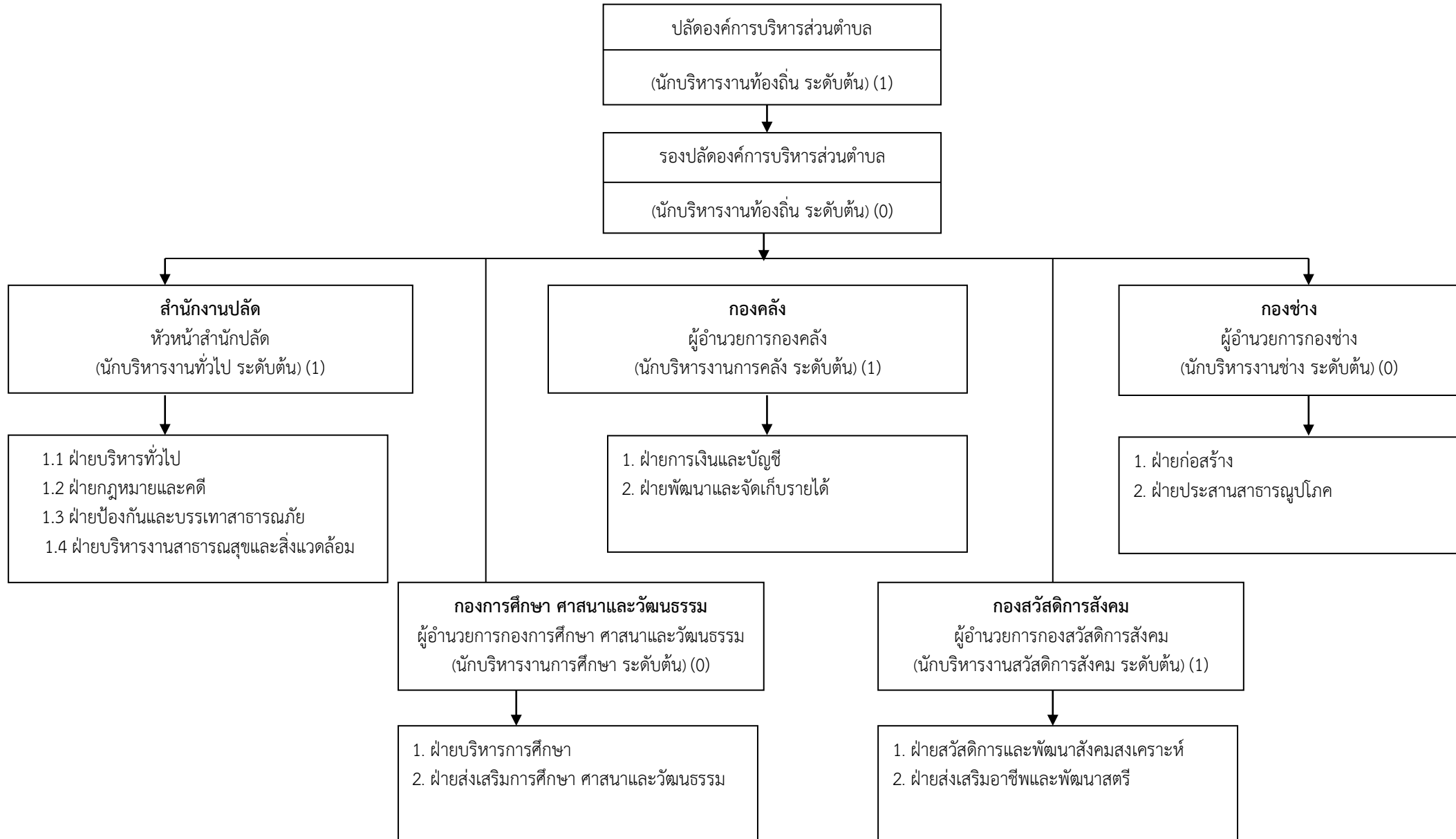
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
<b>กองคลัง</b>								
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.)	1	1	1	1	-	-	-	
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>กองช่าง</b>								
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม/รอ สด.สอบคัดเลือก
- นายช่างโยธา (ปง.)	1	1	1	1	-	-	-	
- เจ้าพนักงานการประปา (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
- คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
- คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
- คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
- คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>								
- ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม/รอ สด.สอบคัดเลือก
- นักวิชาการศึกษา (ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
- ครู อันดับ คศ.1	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>กองสวัสดิการสังคม</b>								
- ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
- นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>53</b>	<b>53</b>	<b>53</b>	<b>53</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

9.ตาราง Excel ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น หน้า 33 - 34

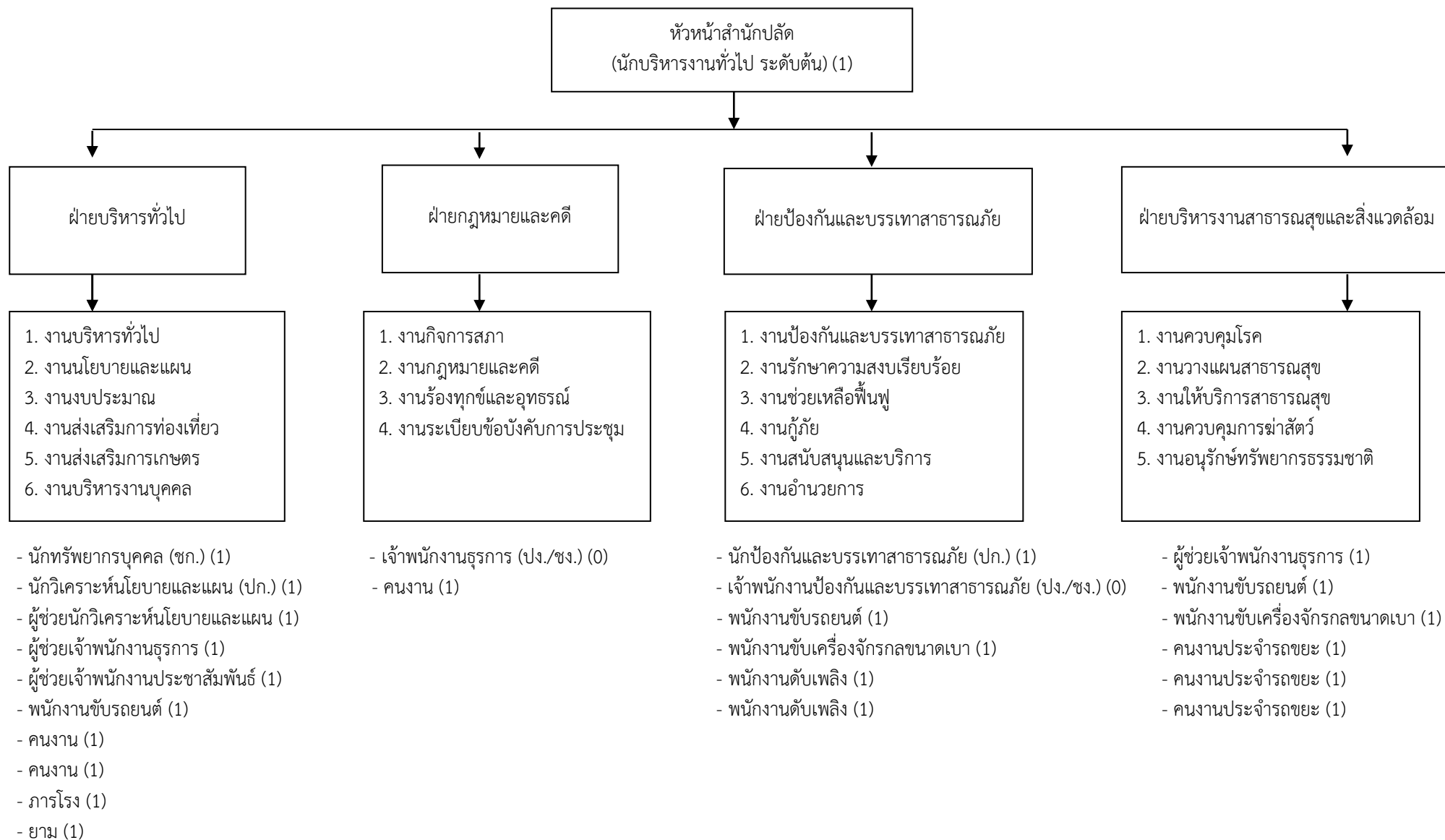


# 10.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

## โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ

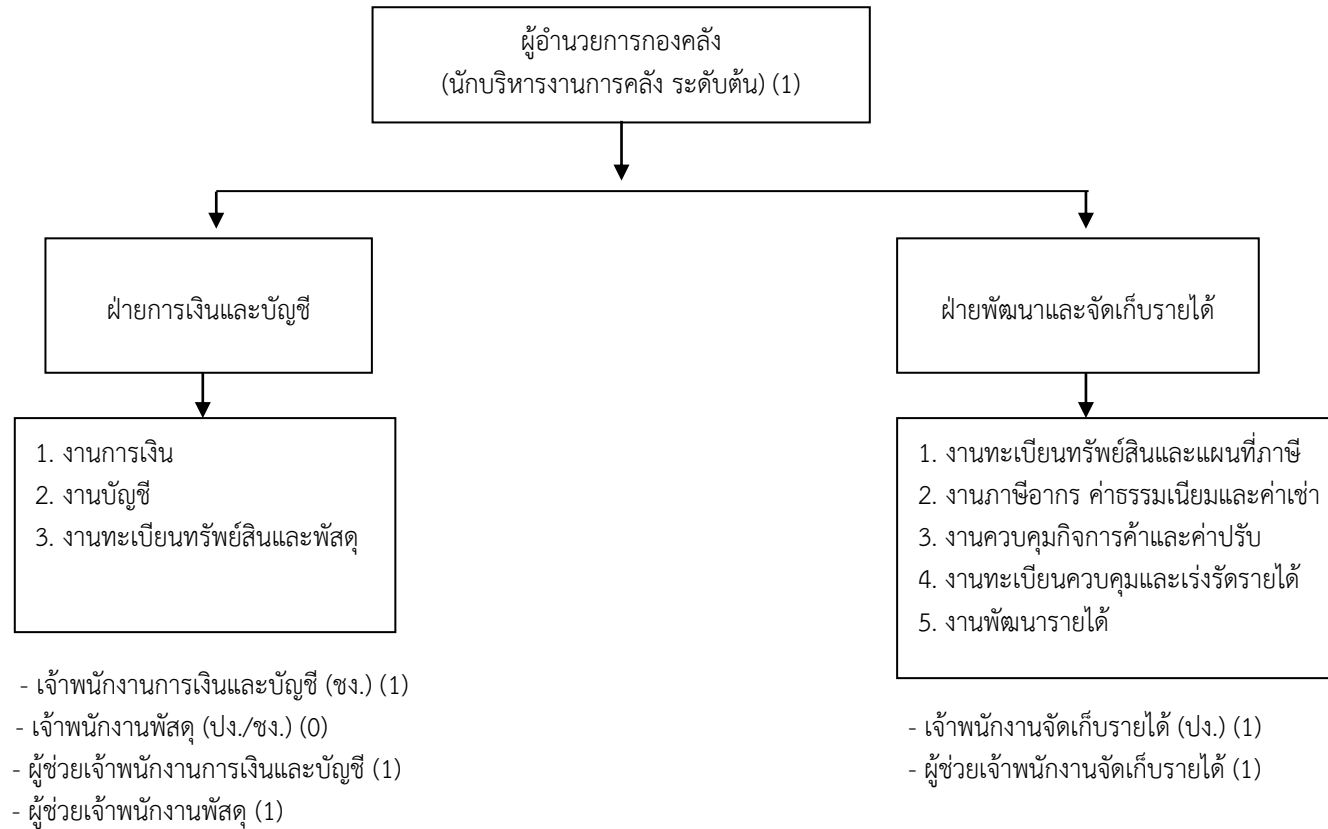


กรอบโครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	1	2	-	-	9	10

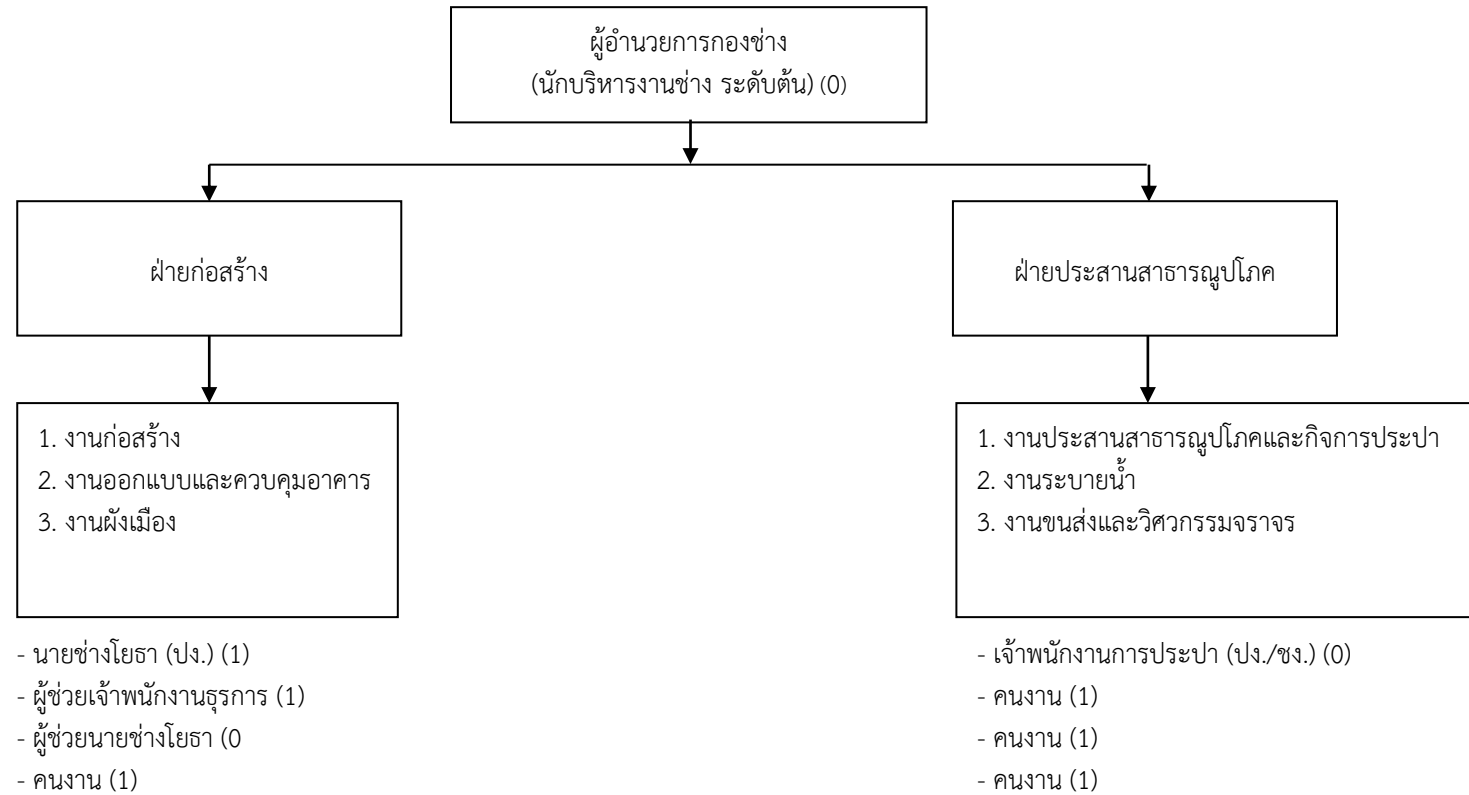
## กรอบโครงสร้างกองคลัง



ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	-	-	1	1	3	-

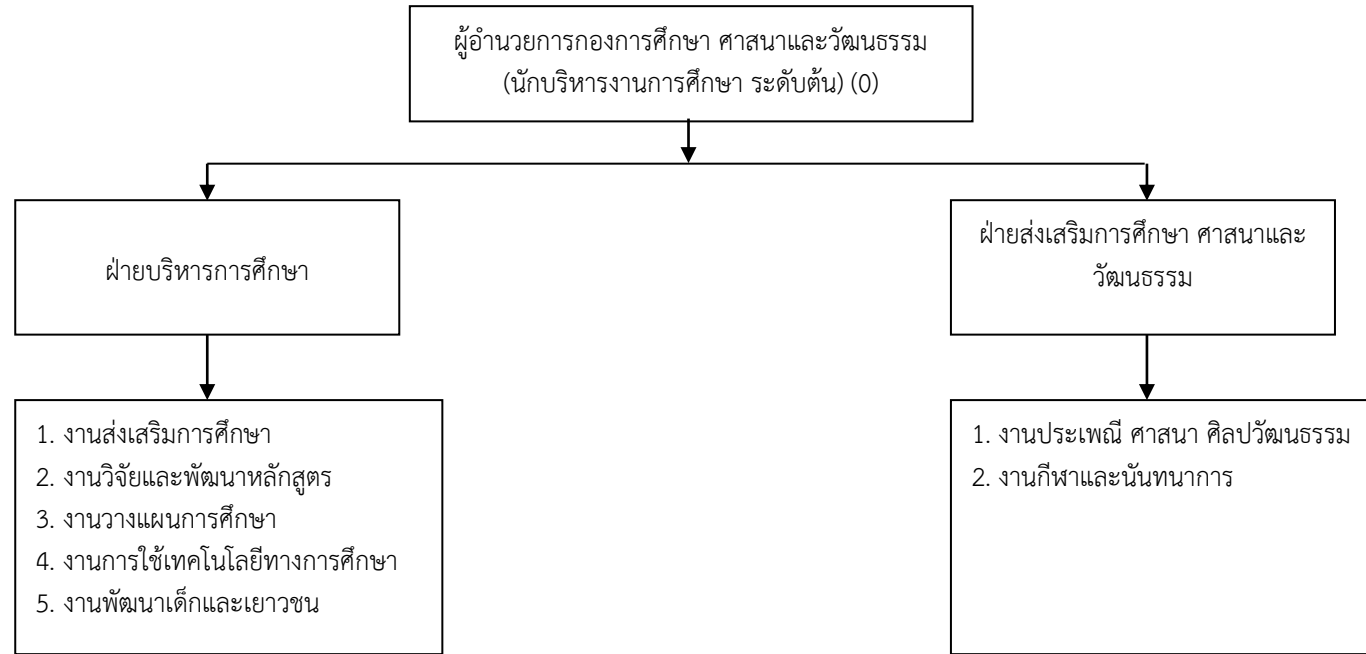


## กรอบโครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	1	1	4

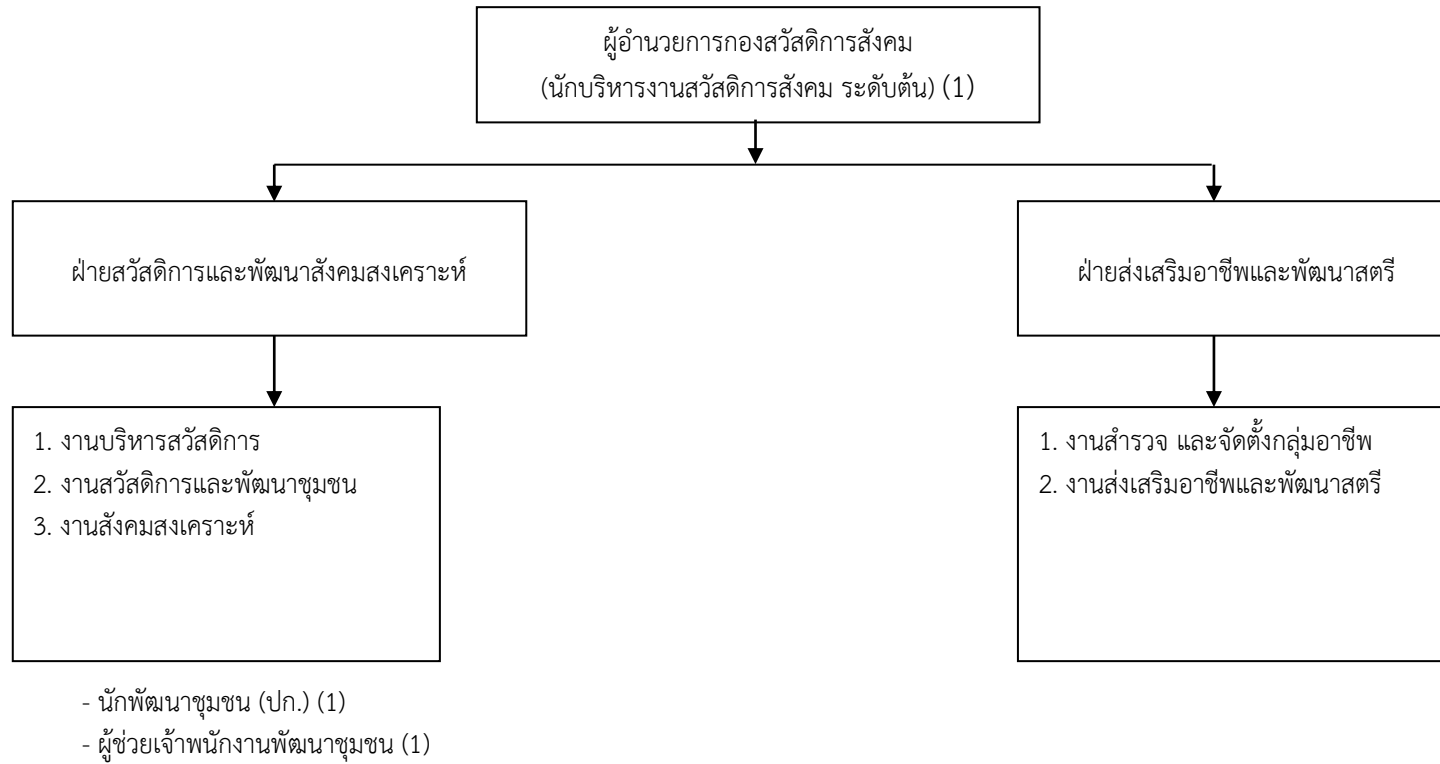
กรอบโครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



- นักวิชาการการศึกษา (ชก.) (1)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1)
- ครู (อันดับ คศ.1) (1)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (1)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (1)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (1)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	1	-	-	-	1	3

## กรอบโครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	-	1	-	-	1	-



## 12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสังกัด ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา 3 ปี ตามรอบของแผน อัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของ งานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการ พัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอก สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและ โอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัด ระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตาม สายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้อง ประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์ จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นใน จุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่ง การเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงาน สมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาท ของตน

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่ง วิธีการพัฒนา อาจใช้ วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อ ประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อ การปฏิบัติราชการ เช่น

- การบริหารโครงการ
- การให้บริการ
- การวิจัย
- ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- การเขียนหนังสือราชการ
- การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับ พฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมีเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและ ค่านิยม พึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเป็นสำคัญ เพราะเข้าใจดีว่าหากคนในองค์กรได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมจะสะท้อนให้องค์กรได้รับการพัฒนาตามลำดับที่ เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้น จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

### นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566

.....

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 – 2580) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2561 โดยได้มีการกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

โดยยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดทุจริตและประพฤติมิชอบ และกำหนดเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐ ข้อ 4.5 บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่ง ทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยน แนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถ บูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย 7 ยุทธศาสตร์ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน  
 ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรน้ำ  
 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการแก้ไขปัญหาความยากจน  
 ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านสังคมและสาธารณสุข  
 ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา  
 ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารและการพัฒนาบุคลากรของท้องถิ่น  
 ยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม  
 และกำหนดค่านิยมขององค์กร ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 6 ประกอบด้วย

1. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร
2. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี
3. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
4. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ จึงมีการกำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้สอดคล้องดังกล่าวข้างต้นในด้านทรัพยากรบุคคลและขับเคลื่อนภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ โดยแบ่งเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

#### 1. นโยบายการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผนอัตราค่าจ้าง โดยกำหนดอัตราค่าจ้างคนไว้ในแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี เพื่อให้มีคนที่สอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม รวมถึงการปรับโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร

#### 2. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือกาปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

#### 3. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจ ในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบทลงโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้างการไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

#### 4. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารและพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบเพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรรและตั้งงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่างๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร ทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่างๆ ที่จัดการอบรม

#### 5. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ คำนึงถึงการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลา สำหรับพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ราชการ

#### 6. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญเพราะหากพนักงานส่วนตำบลในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ได้จัดสรรงบประมาณในการตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำปีทุกๆ ปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดมีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การฝึกอบรม โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม อบรมพัฒนาศักยภาพสมาชิกสภาฯ ผู้บริหาร พนักงาน อบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายแก่พนักงาน เป็นต้น

#### 7. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ เล็งเห็นความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ จึงไม่ปิดกั้นบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยีในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นผ่านระบบ 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

#### 8. นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มทง 0810.6/ว548 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2560 เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามพระราชบัญญัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2554 เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้พนักงานในสังกัดต้ององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ



### 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. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
3. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบต่อ
4. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัวและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
5. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
6. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
7. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
8. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
10. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสุขภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับได้กำหนดแนวนโยบายกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ประกอบด้วยนโยบายหลัก 4 ด้าน พร้อมแนวทางปฏิบัติภายใต้กรอบนโยบายหลัก ดังนี้

## นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ

### 1. นโยบายด้านรัฐ สังคมและสิ่งแวดล้อม

#### นโยบายหลัก

1. ส่งเสริม สนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม สุขภาพ และความปลอดภัยต่อชุมชน โดยยึดถือและปฏิบัติในเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนและสมดุล

#### แนวทางปฏิบัติ

- 1.1 กำหนดมาตรการประหยัดพลังงาน
- 1.2 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับการฟื้นฟู รักษาสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของชุมชน
- 1.3 การจัดให้มีส่วนร่วมในการรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

#### นโยบายหลัก

2. มุ่งมั่นที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างสรรค์สังคมที่ดี มีความสุข

#### แนวทางปฏิบัติ

- 2.1 การควบคุมและเพื่อดูแลสุขภาพของประชาชน
- 2.2 จัดโครงการเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว

### 2. นโยบายด้านผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

#### นโยบายหลัก

1. ส่งเสริมให้บริการที่มีคุณภาพ โดยนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อให้บริการมีความสะดวกและรวดเร็ว

#### แนวทางปฏิบัติ

- 1.1 พัฒนาและปรับปรุงระบบข้อมูลการบริการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ
- 1.2 พัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาหน่วยงานเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้บริหารและประชาชนที่สนใจทั่วไป

#### นโยบายหลัก

2. มุ่งมั่นให้บริการ ด้วยความสุจริต โปร่งใส เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

#### แนวทางปฏิบัติ

- 2.1 ส่งเสริมการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจการของรัฐและของส่วนรวม
- 2.2 ปรับทัศนคติหรือค่านิยมของการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐและหน่วยงานภาครัฐให้มุ่งสู่ความเชื่อมั่นในหลักประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความโปร่งใสในการดำเนินงาน

### 3. นโยบายด้านองค์กร

#### นโยบายหลัก

1. ส่งเสริมและจัดให้มีระบบบริหารความเสี่ยงที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ความถูกต้องของรายงาน และการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องภายใต้การกำกับดูแลและควบคุมภายในที่ดี

#### แนวทางปฏิบัติ

- 1.1 จัดให้มีคณะกรรมการรับผิดชอบในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางในการบริหารความเสี่ยงของการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหลักของ อบต.
- 1.2 กำหนดแนวทางส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับตระหนักถึงความเสี่ยงต่อการดำเนินงานที่ผิดต่อธรรมาภิบาล

1.3 จัดให้มีการอบรมให้มีความรู้เรื่องกฎ ข้อบังคับของกฎหมายที่เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

1.4 กำหนดให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เป็นผู้ดูแลความเสี่ยงต่อการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องต่อหลักคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล

### **นโยบายหลัก**

2. สร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการให้เกิดผลสัมฤทธิ์แก่ข้าราชการทุกระดับ โดยผลักดันให้ทุกหน่วยงานงานมุ่งเน้นการพัฒนาตนเองตลอดเวลา

### **แนวทางปฏิบัติ**

2.1 ใช้ดัชนีวัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) ที่มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนเป็นเครื่องมือในการวางแผนและครอบคลุมผลการดำเนินงาน และมีการรายงานผลการดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ

2.2 จัดทำแนวทางส่งเสริมการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อกระตุ้นส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติในวงกว้าง

2.3 พัฒนาระบบข้อมูล กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานภายในองค์กร เพื่ออำนวยความสะดวกให้เจ้าหน้าที่ทุกคนในการเข้าถึงข้อมูลและรับทราบโดยทั่วกัน

### **นโยบายหลัก**

3. วางระบบประชาสัมพันธ์ให้ความสำคัญกับการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารและผลการดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆ ให้ประชาชนได้รับทราบ

### **แนวทางปฏิบัติ**

3.1 ประชาสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงานของ อบต.ในรูปแบบต่างๆ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์

3.2 เผยแพร่นโยบาย กิจกรรม และผลการดำเนินงานของ อบต.อย่างสม่ำเสมอ

## **4. นโยบายด้านผู้ปฏิบัติงาน**

### **นโยบายหลัก**

1. มุ่งเน้นส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี

### **แนวทางปฏิบัติ**

1.1 จัดทำกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมสุขภาพแข็งแรงแก่ผู้ปฏิบัติงาน

1.2 จัดทำกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน

### **นโยบายหลัก**

2. สนับสนุนให้มีระบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### **แนวทางปฏิบัติ**

2.1 สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับ เปิดใจรับฟังข้อมูลป้อนกลับ กล่าวคิดกล้าแสดงออก และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

2.2 จัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานที่ดี เพื่อเสริมสร้างให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.3 การทำงานร่วมกันเป็นทีมในลักษณะเครือข่าย (Networking)

## นโยบายมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของกลไกขับเคลื่อนภารกิจของรัฐ ได้ตระหนัก และให้ความสำคัญยิ่งที่จะสนองเจตนารมณ์ด้านจริยธรรม ธรรมภิบาลและการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบใน ภาครัฐ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับจึงประกาศจะมุ่งมั่นในอันที่จะปฏิบัติภารกิจหน้าที่ส่งเสริมและพัฒนา ตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ความยุติธรรม เสียสละ และมีจิตมุ่งบริการ ด้วยศักดิ์ศรี เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ที่มีความอยู่ดีกินดี และสร้างความไว้วางใจของประชาชน โดยมีหลักการสำคัญที่ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับทุกคนจะต้องยึดถือเป็นหลักการและแนวทาง ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด ดังนี้

1. นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติราชการ และประพฤติปฏิบัติตนเพื่อ เสริมสร้างความสำเร็จในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริตและความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความ เพียร มีสติ ปัญญา และความรอบคอบ

2. ยึดมั่นในค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ เพื่อการประพฤติตนและปฏิบัติหน้าที่ให้มี ประสิทธิภาพ และรักษามาตรฐานแห่งความดีงาม

3. ยึดถือและมุ่งมั่นต่อการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ คือ “เราจะพัฒนาตำบลสร้างความมั่นคงด้านอาชีพ รายได้ และคุณภาพชีวิตพื้นฐานของประชาชน ปฏิบัติงานโดยยึดหลัก คุณธรรมจริยธรรม มุ่งผลสัมฤทธิ์เรียนรู้ร่วมกัน เคารพและเชื่อมั่นกันและกัน พร้อมเป็นหนึ่งเดียว”