# คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพาง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) เนื่องจากได้ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพาง ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๓ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมตลอดจนพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลประจำจังหวัด(ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลและการบริหารงานงบประมาณรายจ่ายในแต่ละปีให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้นอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพาง จึงวางแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพางให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนสูงสุด เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจ ปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

**องค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพาง**

# สารบัญ


| เรื่อง | หน้า |
|---|---|
| ๑. หลักการและเหตุผล | ๑ |
| ๒. วัตถุประสงค์ | ๒ |
| ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๒ |
| ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล | ๔ |
| ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล | ๖ |
| ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ | ๑๙ |
| ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล | ๒๐ |
| ๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง | ๒๑ |
| ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น | ๒๕ |
| ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประเภทสามัญ | ๒๙ |
| ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ | ๓๕ |
| ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น | ๓๙ |
| ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น | ๔๐ |


**ภาคผนวก**

- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพาง เรื่อง การกำหนดโครงการส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพาง ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๓
- มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๓

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
# ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)
# องค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพาง อัมเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

.....

**๑. หลักการและเหตุผล**

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙ ข้อ ๒๒๕/๗ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๓ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพาง(ขนาดกลาง) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ และเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ในคราวเดียวกัน องค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพางจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยคำนึงถึงภาระ หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยวิเคราะห์ตามอำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพาง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ขึ้น

**๒. วัตถุประสงค์**

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพาง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนอันเป็นการประหยัดงบประมารรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพาง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผน การใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพาง ให้เหมาะสม

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพาง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุมค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพาง ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพาง มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพาง

**๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพาง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพาง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพาง บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบาง ส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดสมุทรสงคราม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนด

ตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบัน มีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตร ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work proccess) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคล โดยมีสมมติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้กำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ(Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่องานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการ จะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องนำมาประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กร มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยตั้งสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคต มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญอาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็น หัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการ ในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงาน ที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกันโดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กร ในลักษณะงานและปริมาณแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแผนการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนโดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง ไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการ มีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และในส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการโดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดนสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้อาจจะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถ นำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการ สามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re - engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลรายงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

## ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพางมีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพาง จึงวิเคราะห์สภาพปัญหา ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไร และความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ดังนี้

**<u>สภาพปัญหา</u>**

**๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

๑) เส้นทางคมนาคมยังไม่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมยังไม่สะดวกเท่าที่ควร โดยเฉพาะในฤดูฝน

**๒. ปัญหาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต**

๑) ปัญหาขาดแคลนแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและการอนามัย

๒) ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ เช่น โรคเอดส์ โรคโคโรน่า ๒๐๑๙

๓) ปัญหาการแพร่ระบาดของพาหะนำโรคไข้เลือดออก เช่น ยุงลาย

๔) ปัญหาด้านยาเสพติด

๕) ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมไม่ได้รับโอกาสและความเอาใจใส่เท่าที่ควร

**๓. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ**

๑) ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน

๒) การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

๓) การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มีการดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

**๔. ปัญหาด้านผังเมือง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

๑) ขาดจิตสำนึกในการรักษา ป้องกันและฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม

๒) ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติเนื่องจากมลพิษอันเกิดจากการกระทำของมนุษย์

๓) ปัญหาขยะมูลฝอยและน้ำเสียที่เกิดจากประชาชนในชุมชน

**๕. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา**

๑) เยาวชนรุ่นใหม่ขาดความสนใจในด้านศาสนาวัฒนธรรม

๒) วัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวัน

**๖. ปัญหาด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน**

๑) ประชาชนทั่วไปยังไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเท่าที่ควร

๒) ขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน

๓) บุคลากรมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ

๔) การมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

**<u>ความต้องการของประชาชน</u>**

**๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

๑) ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางการคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจการสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพาง

๒) ควบคุมและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้ที่ดินให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเหมาะสมสอดคล้องกับการขยายเส้นทางและผิวจราจร

**๒. ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต**

๑) จัดการแข่งขันกีฬา เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกาย และเป็นกิจกรรมนันทนาการให้รู้รักสามัคคี มีน้ำใจนักกีฬา

๒) ฝึกอบรมเยาวชนต้านยาเสพติดเพื่อเป็นอนาคตของชาติที่มีคุณภาพต่อไป

๓) ส่งเสริมและสนับสนุนสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุคนพิการผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยโรคเอดส์

๔) ส่งเสริมและสนับสนุนการควบคุมและป้องกันโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า โรคเลปโตสไปโรซีส โรคไข้หวัดนก โรคโคโรน่า ๒๐๑๙

๕) ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี

๖) ส่งเสริมและสนับสนุน กิจกรรมการให้ความรู้ การดูแลตัวเองและการควบคุมและป้องกันโรคเอดส์ และอนามัยเจริญพันธ์ พฤติกรรมการมีเพศสัมพันธ์ของเด็กและเยาวชนจนเกิดสถานการณ์ท้องไม่พร้อม

**๓. ด้านเศรษฐกิจ**

๑) ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพ อุตสาหกรรมในครัวเรือน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้กลุ่มอาชีพเข้มแข็งยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับรายได้ของประชาชนในตำบลให้ดียิ่งขึ้น โดยใช้ทรัพยากรท้องถิ่นให้มากที่สุด

๒) ส่งเสริมให้ประชาชนประกอบอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓) ส่งเสริมการปรับปรุงฟื้นฟูคุณภาพดินโดยการทำเกษตรอินทรีย์

๔) ส่งเสริมการเกษตรชุมชนเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

**๔. ด้านผังเมือง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

๑) ส่งเสริมรณรงค์ และประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒) สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยให้มีประสิทธิภาพ

๓) ส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้และปรับปรุงภูมิทัศน์ของหมู่บ้านในเขตตำบลให้น่าอยู่

๔) ส่งเสริมให้ประชาชนร่วมด้วยช่วยกันดูแลรักษาและพัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อการอุปโภคและบริโภค คูคลองและลำประโดง

**๕. ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา**

๑) ส่งเสริมการศึกษาให้เด็กมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๒) ส่งเสริมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่และเยาวชนรุ่นหลังสืบสานต่อไป

๓) ส่งเสริมและสนับสนุนวันสำคัญทางศาสนาเพื่อพัฒนาจิตใจ

**๖. ด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน**

๑) โครงการจัดเวทีประชาคมเพื่อวางแผนพัฒนาท้องถิ่น

๒) ส่งเสริมพัฒนาโครงสร้างระบบการคลัง การบริหารบุคลากรและอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้สามารถตอบสนองกับการบริหารงานตามสภาวการณ์ของบ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

๓) สนับสนุนการเพิ่มบทบาทของประชาชนให้เข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้มากที่สุด

๔) ส่งเสริมการจัดหารายได้อื่น ที่องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่ได้จัดเก็บ เพื่อนำมาพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

### ๕.๑ ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

**๑. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)**

**วิสัยทัศน์** : *“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่งยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”*

ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่งคง

๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติมโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

**๒. แผนพัฒนาภาคเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) มี ๑๐ ยุทธศาสตร์หลัก**

๑) เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

๒) สร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

๓) สร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ

๔) การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๕) ความมั่นคง

๖) เพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลภาครัฐ

๗) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

๘) วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี วิจัยและนวัตกรรม

๙) พัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

๑๐) การต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้านและภูมิภาค

**๕.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนา**

**<u>ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพาง</u>**

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพาง จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการ ศักยภาพและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพาง ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ประกอบด้วย ๒ แผนงาน คือ**

๑.๑ แผนงานอุตสาหกรรมและโยธา

๑.๒ แผนงานเคหะและชุมชน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านสาธารณสุข การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศิลปะ การกีฬา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประกอบด้วย ๕ แผนงาน คือ**

๒.๑ แผนงานการศึกษา

๒.๒ แผนงานสาธารณสุข

๒.๓ แผนงานสังคมสงเคราะห์

๒.๔ แผนงานการศาสนาและวัฒนธรรม และนันทนาการ

๒.๕ แผนงานงบกลาง

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย ประกอบด้วย ๓ แผนงาน คือ**

๓.๑ แผนงานการรักษาความสงบภายใน

๓.๒ แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

๓.๓ แผนงานงบกลาง

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาและการส่งเสริม เกษตรกรรม การลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว ประกอบด้วย ๒ แผนงาน คือ**

๔.๑ แผนงานการเกษตร

๔.๒ แผนงานการศาสนาและวัฒนธรรม และนันทนาการ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ๑ แผนงาน คือ**

๕.๑ แผนงานสาธารณสุข

**ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี ประกอบด้วย ๑ แผนงาน คือ**

๖.๑ แผนงานบริหารทั่วไป

**<u>ยุทธศาสตร์ (Strategic Issues) การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสมุทรสงคราม</u>**

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> (ใหม่)

ส่งเสริมและพัฒนาให้จังหวัดเป็นศูนย์กลางการพักผ่อนและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ที่สอดคล้องกับวิถีวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม

<u>กลยุทธ์ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ (ใหม่)</u>

๑. ฟื้นฟูและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่เกี่ยวเนื่องกับธรรมชาติ รวมถึงแหล่งวัฒนธรรมประวัติศาสตร์และฐานอาชีพภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อให้เกิดคุณค่าและมูลค่าทางเศรษฐกิจให้คงอยู่อย่างยั่งยืน

๒. สร้างเสริมการจัดการแหล่งท่องเที่ยวให้มีความรับผิดชอบ (Responsible Travel) และไม่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม (No or Low Impact)

๓. ส่งเสริมการท่องเที่ยวที่เอื้อต่อกระบวนการเรียนรู้ (Learning Process) เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ความประทับใจ และสร้างความตระหนักและปลุกจิตสำนึกที่ถูกต้องต่อนักท่องเที่ยว ประชาชนท้องถิ่น

๔. สร้างเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนและชุมชนท้องถิ่น ก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อท้องถิ่น ยกระดับคุณภาพชีวิต และการได้รับผลตอบแทน เพื่อกลับมาบำรุงรักษา และจัดการแหล่งท่องเที่ยวด้วย

๕. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ การตลาด การสร้างสรรค์กิจกรรม และรูปแบบการท่องเที่ยวเพื่อสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มทางการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์วัฒนธรรม

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ (ใหม่)</u>

สร้างเสริมและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของสินค้าเกษตรประมงและผลิตภัณฑ์เกษตรประมงแปรรูปที่มีประสิทธิภาพ สร้างมูลค่าเพิ่ม สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและมีมาตรฐานปลอดภัยต่อผู้บริโภค ทั้งภายในและต่างประเทศ

<u>กลยุทธ์ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ (ใหม่)</u>

๑.ส่งเสริมและพัฒนาการผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์เกษตรและประมง รวมทั้งผลิตภัณฑ์แปรรูปให้มีคุณภาพได้มาตรฐานเพื่อความปลอดภัย

๒. พัฒนาการแปรรูปผลิตภัณฑ์เกษตร ประมงและบรรจุภัณฑ์ให้มีมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

๓. สร้างและขยายเครือข่ายการตลาด ช่องทางการจำหน่ายสินค้าเกษตร ประมงและผลิตภัณฑ์เกษตรประมง เพื่อสร้างรายได้ให้กับเกษตรกรทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

๔. พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อให้การผลิตภาคเกษตรกรรม ประมง ให้มีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อความต้องการของเกษตรกร

๕. ส่งเสริมและพัฒนาสินค้าที่อยู่บนฐานระบบนิเวศวัฒนธรรมให้เป็นที่เข้าใจและยกระดับคุณค่าของผลิตภัณฑ์สู่สาธารณะไปสู่การจดทะเบียนสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ (ใหม่)

สร้างเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและสังคมสมุทรสงคราม มีความเข้มแข็งและดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ (ใหม่)

๑. ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขของรัฐ ให้ได้มาตรฐานทั่วถึงและเพียงพอ

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมทางการศึกษาแบบมีส่วนร่วมให้กับเด็ก เยาวชน ผู้นำชุมชนและประชาชนทั่วไปที่สอดคล้องกับระบบ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองสังคม ชุมชนให้พึ่งตนเองและช่วยเหลือผู้อื่นได้

๓. ส่งเสริมด้านการจัดการสวัสดิการสังคมและคุณภาพชีวิต

๔. ส่งเสริมความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัวและสถาบันทางสังคม รวมทั้งสนับสนุนให้ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อให้เกิดการอนุรักษ์ และเผยแพร่ประเพณีศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นให้เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวางและสนับสนุนให้เกิดการละเล่น กีฬาและนันทนาการเพื่อการบันเทิง พักผ่อนหย่อนใจและสุขภาพ

๖. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก (เช่นประปาไฟฟ้า ความปลอดภัยและความมั่นคง) เพื่อการบริการประชาชนอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

๗. ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความเข้าใจของประชาชนและนักการเมือง ให้เข้าใจในบทบาทสิทธิหน้าที่และคุณธรรม จริยธรรมทางการเมือง

ประเด็นยุทธ์ศาสตร์ที่ ๔ (ใหม่)

สร้างเสริมและพัฒนาจังหวัดสมุทรสงคราม ให้มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

กลยุทธ์ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ (ใหม่)

๑. พัฒนาบุคลากรทุกภาคส่วนให้มีการตื่นตัว (Awareness)และมีขีดความสามารถในการสร้างผลิตภัณฑ์ ให้เป็นเศรษฐกิจสร้างสรรค์ของจังหวัดสมุทรสงคราม ส่งเสริมการฝึกทักษะ ฝีมือแรงงานแข่งขันให้ผู้ประกอบการของจังหวัดสมุทรสงคราม ในการพัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการ

๒. ยกระดับทักษะฝีมือแรงงานและทักษะด้านภาษา เพื่อเตรียมความพร้อมของแรงงานภายในจังหวัดให้สามารถพัฒนาอาชีพในภูมิภาคอาเซียน

๓. ส่งเสริมการใช้และการอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่นและการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง ควบคู่กับการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศหลัก รวมทั้งการเรียนรู้ภาษาสากลอื่นที่เหมาะสม และภาษาประเทศเพื่อนบ้าน ตลอดจนการเรียนรู้ เข้าใจวัฒนธรรมข้ามชาติ และวิถีชีวิตของคนในกลุ่มประเทศอาเซียน

๔. ยกระดับการให้บริการแพทย์ทางเลือก และการแพทย์ผสมผสาน ทั้งบุคลากร วัตถุดิบและสมุนไพร เพื่อก้าวไปสู่การให้บริการ การรักษาด้วยยาแผนไทยและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. พัฒนาระบบสาธารณูปโภค ระบบการขนส่งและโลจิสติกส์ ให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับพื้นที่

๖. พัฒนาการท่องเที่ยว การค้าการลงทุน การผลิตสินค้าและบริการให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๗. สนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งทางฐานอาชีพ วิถีชีวิตและวัฒนธรรมท้องถิ่น เพื่อเป็นภูมิคุ้มกันก่อนก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

<u>ประเด็นยุทธ์ศาสตร์ที่ ๕ (ใหม่)</u>

สร้างเสริมและพัฒนาฐานอาชีพดั้งเดิม (ภูมิปัญญาพื้นบ้าน) และพัฒนาอาชีพอื่นๆ ของท้องถิ่นให้เข้มแข็ง เกิดความเป็นเครือข่ายวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม รวมทั้งภาคพาณิชยกรรมของจังหวัด

<u>กลยุทธ์ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ (ใหม่)</u>

๑. พัฒนาด้านการวางแผน และการส่งเสริมการลงทุน การสร้างเครือข่าย ด้านวิสาหกิจชุมชนและด้านพาณิชยกรรม

๒. การให้ความรู้แก่ผู้ประกอบการด้านพาณิชยกรรม ในการเพิ่มมูลค่าเพิ่มและสร้างสรรค์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนวิสาหกิจขนาดกลาง ขนาดย่อมและวิสาหกิจชุมชนให้มีการพัฒนาไปสู่ระดับสากล

๔. ส่งเสริมและพัฒนาการประกอบอาชีพฐานดั้งเดิมจากภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เข้มแข็งและยั่งยืน

๕. สนับสนุนการแปรรูปและปรับปรุงผลิตภัณฑ์ กระบวนการจำหน่าย/ให้บริการที่ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบหรือความเสี่ยงต่อมนุษย์และสิ่งแวดล้อม

๖. ส่งเสริมพัฒนากระบวนการและช่องทางการจำหน่าย/ให้บริการ คำนึงถึงสภาพแวดล้อมและความสะอาด

๗. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ประกอบธุรกิจมีความรับผิดชอบต่อสังคม

๘. สร้างเสริมและสนับสนุนให้เกิดผู้ประกอบการใหม่ในธุรกิจที่เป็นจุดแข็งและโดดเด่นของจังหวัดสมุทรสงคราม

๙. ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้พลังงานทางเลือก โดยชุมชน ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศ

<u>ประเด็นยุทธ์ศาสตร์ที่ ๖ (ใหม่)</u>

ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ในการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อดำรงไว้ซึ่งระบบนิเวศ ๓

<u>กลยุทธ์ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ (ใหม่)</u>

๑. สร้างเสริม อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมในระบบนิเวศ ๓ น้ำ

๒. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้ทุกภาคส่วน มีความรู้ความเข้าใจ และเห็นความสำคัญทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งระบบนิเวศ ๓ น้ำ อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

๓. ส่งเสริมการเรียนรู้ความสำคัญและความสัมพันธ์ของวิถีชีวิตกับระบบนิเวศ ๓ น้ำของท้องถิ่น

๔. ส่งเสริมและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร และใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมรวมทั้งระบบนิเวศ ๓ น้ำ

๕. สร้างเสริมและพัฒนาภาคีเครือข่ายในการรักษา เฝ้าระวัง และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และระบบนิเวศ ๓ น้ำ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น

๖. ส่งเสริมการเรียนรู้เรื่องระบบนิเวศ ๓ น้ำ ในระบบการศึกษา

๗. ส่งเสริมการอนุรักษ์ลำน้ำ คูคลอง แพรก ลำรางและลำประโดง

๘. ส่งเสริมให้เกิดการศึกษา วิจัยและประเมินศักยภาพของระบบนิเวศ ๓ น้ำ ของท้องถิ่น

**<u>นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพาง</u>**

**๑. นโยบายเร่งด่วน**

๑) เปิดโอกาสให้ประชาชนผู้นำชุมชนเข้าถึง และมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาตำบลปลายโพงพาง ให้มีความเจริญก้าวหน้า ต่อไปในอนาคต

๒) จัดสำรวจถนนทุกเส้นทางที่มีอยู่เพื่อดำเนินการ เร่งรัดปรับปรุงถนนลาดยาง ทุกหมู่บ้านทั้งตำบล

๓) ปรับปรุงระบบทางเดินน้ำ โดยการขุดลอกคูคลองให้น้ำไหลสะดวกทั้งตำบล

๔) สนับสนุนเด็กและเยาวชนให้หันมาเล่นกีฬา จัดให้มีการแข่งขันกีฬาในระดับตำบล อำเภอ จังหวัด

๕) สนับสนุนส่งเสริมการศึกษาในทุกระดับชั้น จัดให้มีครูสอนภาษาต่างประเทศเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๖) จัดสรรงบประมาณด้านสาธารณสุข ประสานความร่วมมือกับอาสาสมัคร สาธารณสุขชุมชน และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

๗) ปรับปรุงระบบจัดเก็บขยะมูลฝอยให้รวดเร็วหมดจดและปลอดภัย

๘) ห่วงใย ใส่ใจผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส มุ่งเน้นคุณภาพชีวิต เพื่อบรรเทาความเดือดร้อน

๙) พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว เพื่อนำรายได้เข้าชุมชน

๑๐) ร่วมกันช่วยสร้างชื่อเสียงหมู่บ้านตำบลปลายโพงพางให้เป็นตำบลนำร่องในการพัฒนาและประสานงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นทุกระดับ

**๒. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

๑) ดำเนินการก่อสร้างและปรับปรุงถนนสายหลักและถนนสายรอง ให้เป็นถนนที่ได้มาตรฐาน ประชาชนสามารถใช้ประโยชน์ได้ตลอดปี

๒) ดำเนินการก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุง ซ่อมแซมระบบน้ำประปา บำรุงรักษาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร การอุปโภคบริโภค

๓) ขยายการบริการไฟฟ้าสาธารณะ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนรวมถึงพัฒนาระบบจำหน่ายไฟฟ้าให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

**๓. นโยบายด้านเศรษฐกิจ**

๑) สนับสนุน ส่งเสริมการเกษตรแบบผสมผสาน เกษตรทางเลือกและเกษตรอินทรีย์ รวมทั้งส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้แก่เกษตรกร

๒) ส่งเสริมอาชีพและพัฒนาฝีมือแรงงาน และเพิ่มรายได้ให้กับประชาชน โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

๓) ส่งเสริมให้ประชาชนได้นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์เพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ท้องถิ่น

๔) ส่งเสริมให้มีการร่วมกลุ่ม/จัดตั้งกลุ่มอาชีพต่างๆ แต่ละกลุ่มในเขตตำบลร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาถึงปัญหาและแนวทางแก้ไขตลอดจนกำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินการอย่างเป็นระบบและสามารถสร้างเครือข่ายร่วมกับตำบลอื่นได้ต่อไป

**๔. นโยบายด้านสังคม การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม สาธารณสุขและกีฬา**

๑) พัฒนาและปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตตำบลให้มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีคุณภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมของเด็กก่อนเข้าสู่ระบบโรงเรียน

๒) สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน เพื่อการศึกษาให้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่

๓) จัดให้มีสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

๔) จัดให้มีการอนุรักษ์ ส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมในรูปแบบต่าง ๆ เช่น งานประเพณีวันสงกรานต์ วันลอยกระทง วันสำคัญทางศาสนาและวันท้องถิ่นไทย

๕) เฝ้าระวัง ติดตาม สถานการณ์โรคระบาดที่อาจเกิดขึ้นในเขตตำบล

๖) ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน ประชาชน ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

๗) สนับสนุนนโยบายรัฐบาลในการป้องกันยาเสพติด โดยจัดให้มีสนามกีฬาและจัดการแข่งขันกีฬาระดับหมู่บ้านและระดับตำบล เพื่อเยาวชนและประชาชนห่างไกลจากยาเสพติด

๘) สนับสนุนนโยบายรัฐบาลในการรณรงค์ป้องกันปัญหาอนามัยเจริญพันธ์ (ท้องไม่พร้อม) และโรคเอดส์ในกลุ่มเด็กและเยาวชนทั้งในและนอกระบบเพื่อให้เด็กและเยาวชนมีสุขภาพที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

**๕. นโยบายด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ**

๑) รณรงค์ให้ประชาชนเห็นคุณค่า หวงแหน ทรัพยากรธรรมชาติในชุมชน สร้างจิตสำนึกต่อส่วนรวมในการรักษาสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะทรัพยากรแหล่งน้ำ

๒) สนับสนุนการปรับปรุงภูมิทัศน์และทรัพยากรธรรมชาติให้คงสภาพที่สวยงาม

๓) บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยส่งเสริมให้มีการปลูกป่าชุมชน การรักษาคูคลองธรรมชาติ ขุดลอกและเก็บขยะในคูคลอง

๔) ควบคุมกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของประชาชน

**๖. นโยบายด้านการเมืองการบริหาร**

๑) จัดบรรยากาศที่ว่าการองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นบรรยากาศแห่งการต้อนรับประชาชนด้วยการยิ้มแย้ม แจ่มใส เต็มใจบริการ โดยยึดหลัก "การบริการคืองานของเรา"

๒) เพิ่มทักษะ ความสามารถของพนักงาน และพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพในการบริการประชาชน ให้รวดเร็ว เสมอภาค และเป็นธรรม

๓) ปรับปรุงและพัฒนารายได้ ในด้านการจัดเก็บภาษี และค่าธรรมเนียมใบอนุญาตให้ทั่วถึงและเป็นธรรม

๔) เน้นการบริหารราชการ โดยเปิดโอกาส ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการมากขึ้น โดยการเสนอแนะแสดงความคิดเห็นรวมถึงการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน

๕) เน้นการบริหารราชการโดยยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม สำนึกรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า

**<u>วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพางด้วยเทคนิค SWOT Analysis</u>**

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพางนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพาง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพางจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนัก ร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพาง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ

อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพางแบบองค์รวม ดังนี้

**<u>จุดแข็ง (Strength=s)</u>**

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับทำการเกษตร เช่น การปลูกมะพร้าวและผลไม้เช่น กล้วย ส้มโอ การเลี้ยงปศุสัตว์ เช่น แพะ

๒. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์

๓. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เช่น ร้านค้าชุมชน กลุ่มเกษตรกร

๔. มีการคมนาคมที่สะดวก ใกล้กรุงเทพ ฯ และเป็นทางผ่านสู่ประตูแดนใต้ สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปจังหวัดอื่น ๆ และชายแดนไทย – มาเลเซีย

๖. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

๗. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว

๘. มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนาพุทธ และอิสลาม

**<u>จุดอ่อน (Weak-W )</u>**

๑. พื้นที่การเกษตรขาดน้ำและการปรับปรุงดินด้วยอินทรียวัตถุ

๒. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ ที่มีความพร้อมสู่ภาคอุตสาหกรรม

๓. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร

๔. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา

๕. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน

๖. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. บางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร

๘. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

**<u>โอกาส (Opportunity – O)</u>**

๑. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า

๒. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๓. การส่งเสริมสินค้าโอทอปในตำบล

๔. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง

๕. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน / ครอบครัว

๖. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

**<u>อุปสรรค ( Threat – T )</u>**

๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๒. วัตถุดิบในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน

๓. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่

๔. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น

๕. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน

๖. ภาวการณ์แข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพาง เป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ ดังนี้

**๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ พอสมควร

๒. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร

๓. มีคู คลองลำประโดง และประปาหมู่บ้าน ประปาภูมิภาค ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค

๔. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต พอสมควร

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้านยังไม่ที่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุกมีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

**๒. การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต**

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพาง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่องผ่านกองทุน สปสช. ตำบล

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่และอุปกรณ์เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน

๕. องค์การบริหารส่วนตำบล จัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรม ในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงใจ หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัด และจากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง

๔. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสมุทรสงครามโอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก สภาวะท้องไม่พร้อมของเด็กและเยาวชนในจังหวัดอยู่ในเกณฑ์ที่จะต้องได้รับการเยี่ยวยาและแก้ไขโดยด่วน

๓. องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล

๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัย จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล โรงพยาบาลอัมพวา

๕. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีศูนย์เด็กเล็กอยู่ในความรับผิดชอบ ๓ ศูนย์

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่น และวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิด ไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

**๓. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ**

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบล มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพ และวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง

๒. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบล ทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน

๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มีการดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่างๆ

๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจนเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

**๔. การพัฒนาด้านผังเมือง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนา ในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ อย่างต่อเนื่อง

๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

๓. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย

๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ที่จังหวัดให้ความสำคัญและได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๒. กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่นๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

**๕. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา**

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพาง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษาศาสนาวัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้องไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น เป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดสมุทรสงครามให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

**๖. ด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน**

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๒. องค์การบริหารส่วนตำบล พัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ

๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Oportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดีเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารราชการที่ดีเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสมุทรสงคราม มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเตอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึกเกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพาง ได้นำเทคนิค SWOT มาใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาดังที่กล่าวมาแล้วนั้นจึงสามารถกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗

ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

**๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ

(๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร

(๔) การสาธารณูปการ

(๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก

(๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

(๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

(๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

**๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกัน และการควบคุมโรคติดต่อ

(๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

(๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

(๗) การจัดให้มีสุสาน และฌาปนสถาน

(๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

(๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

**๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

**๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) การพานิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

**๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

**๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

**๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องงถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสากิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพาง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพาง เป็นสำคัญ

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

**<u>ภารกิจหลัก</u>**

๑. ด้านการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ด้านการพัฒนาและปรับปรุงแหล่งน้ำกินน้ำใช้

๓. ด้านการสาธารณสุขพื้นฐาน

๔. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๕. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน

๗. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๘. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๙. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

**<u>ภารกิจรอง</u>**

๑. ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและการส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

๒. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพเสริม

๓. ด้านการส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๔. ด้านการวางแผน และการส่งเสริมการลงทุน

**๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลปลายโพงพาง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

๑) สำนักงานปลัด

๒) กองคลัง

๓) กองช่าง

๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวน ๒๐ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา ครู จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา รวมตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๙ อัตรา เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพาง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องกำหนดโครงสร้างและกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สุขต่อไป

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้าง

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพางองค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจอำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|---|
| ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล<br>รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล<br>รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | |
| ๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล<br>๑.๑ งานบริหารทั่วไป<br>๑.๒ งานนโยบายและแผน<br>๑.๓ งานกฎหมายและคดี<br>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย<br>๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน<br>๑.๖ งานบริหารงานบุคคล | ๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล<br>๑.๑ งานบริหารทั่วไป<br>๑.๒ งานนโยบายและแผน<br>๑.๓ งานกฎหมายและคดี<br>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย<br>๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน<br>๑.๖ งานบริหารงานบุคคล | |
| ๒. กองคลัง<br>๒.๑ งานการเงิน<br>๒.๒ งานบัญชี<br>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้<br>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ | ๒. กองคลัง<br>๒.๑ งานการเงิน<br>๒.๒ งานบัญชี<br>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้<br>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ | |
| ๓. กองช่าง<br>๓.๑ งานก่อสร้าง<br>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร<br>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค<br>๓.๔ งานผังเมือง | ๓. กองช่าง<br>๓.๑ งานก่อสร้าง<br>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร<br>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค<br>๓.๔ งานผังเมือง | |
| ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม<br>๔.๑ งานบริหารการศึกษา<br>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม<br>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน | ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม<br>๔.๑ งานบริหารการศึกษา<br>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม<br>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน | |
| ๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม<br>๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม<br>๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข<br>๕.๓ งานรักษาความสะอาด<br>๕.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม<br>๕.๕ งานควบคุมโรค<br>๕.๖ งานบริการสาธารณสุข | ๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม<br>๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม<br>๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข<br>๕.๓ งานรักษาความสะอาด<br>๕.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม<br>๕.๕ งานควบคุมโรค<br>๕.๖ งานบริการสาธารณสุข | |

**๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

องค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพาง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใดเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใดจำนวนเท่าใดในส่วนราชการใดในระยะเวลา๓ปีข้างหน้าจึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลโดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

**กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)**
**องค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพาง อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม**

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | เพิ่ม (+)/ ลด(-) | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | |
| ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **รวม** | **๒** | **๒** | **๒** | **๒** | **-** | **-** | **-** | |
| **<u>สำนักงานปลัด</u>** | | | | | | | | |
| หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นิติกร (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>** | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | - | - | - | ๑ | - | - | +๑ | กำหนดเพิ่ม/ว่าง |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>** | | | | | | | | |
| นักการภารโรง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **รวมสำนักงานปลัด** | **๑๐** | **๑๐** | **๑๐** | **๑๑** | **-** | **-** | **+๑** | |

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | เพิ่ม (+)/ ลด(-) | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | |
| **กองคลัง** | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **ลูกจ้างประจำ** | | | | | | | | |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง/ยุบเลิก |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **รวมกองคลัง** | **๙** | **๙** | **๙** | **๙** | **-** | **-** | **-** | |
| **กองช่าง** | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นายช่างโยธา (ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยนายช่างโยธา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| **รวมกองช่าง** | **๔** | **๔** | **๔** | **๔** | **-** | **-** | **-** | |
| **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| ครู อันดับ คศ. ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ครู อันดับ คศ. ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ครู อันดับ คศ. ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ครู อันดับ คศ. ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |

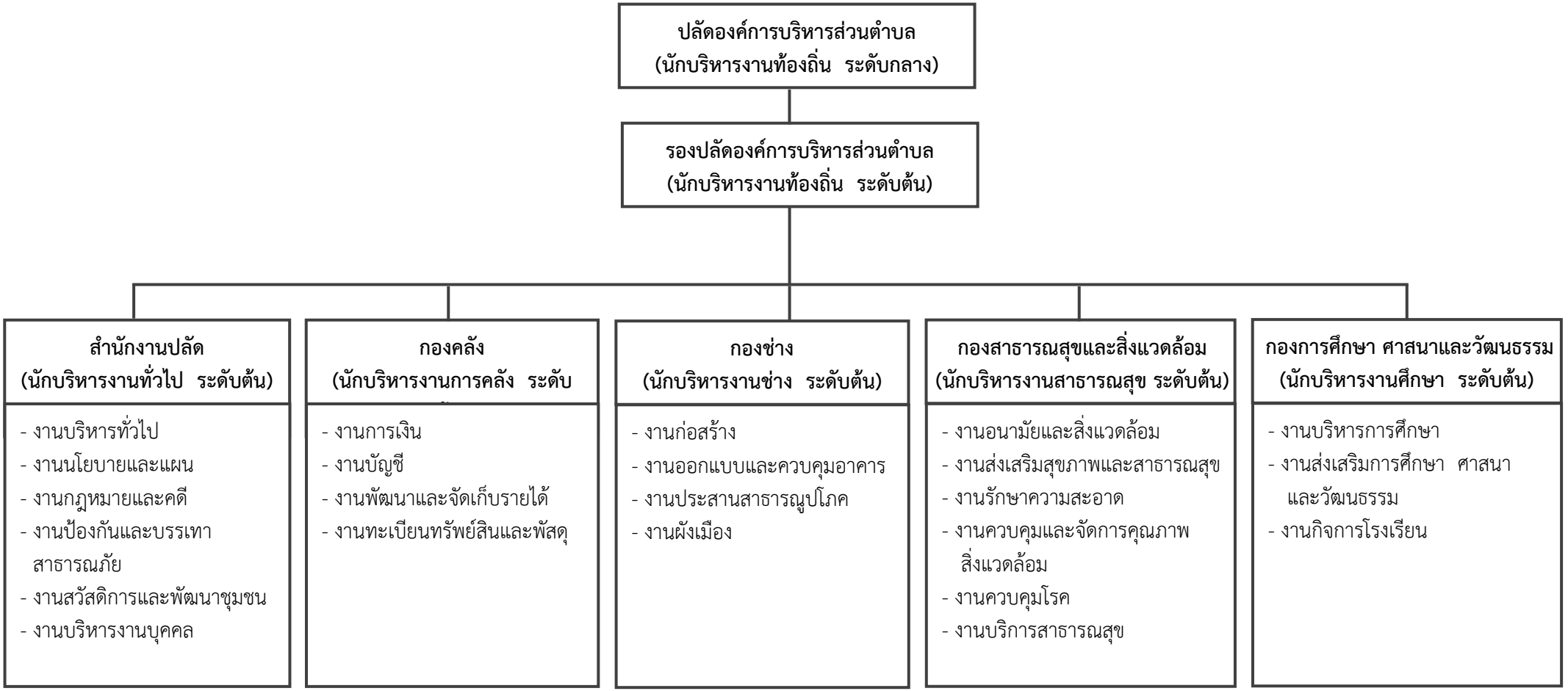
| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | เพิ่ม (+)/ ลด(-) | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | |
| **<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>** | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | - | ๑ | - | - | +๑ | กำหนดเพิ่ม/ว่าง |
| **รวมกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** | ๘ | ๘ | ๘ | ๙ | - | - | +๑ | |
| **<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>** | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>** | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | - | ๑ | - | - | +๑ | กำหนดเพิ่ม/ว่าง |
| พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** | **๓** | **๓** | **๓** | **๔** | **-** | **-** | **+๑** | |
| **รวมทั้งสิ้น** | ๓๖ | ๓๖ | ๓๖ | ๓๙ | - | - | +๓ | |

**ตารางแสดงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นประกอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐)**
**ตามพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕**
**ขององค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพาง อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม**

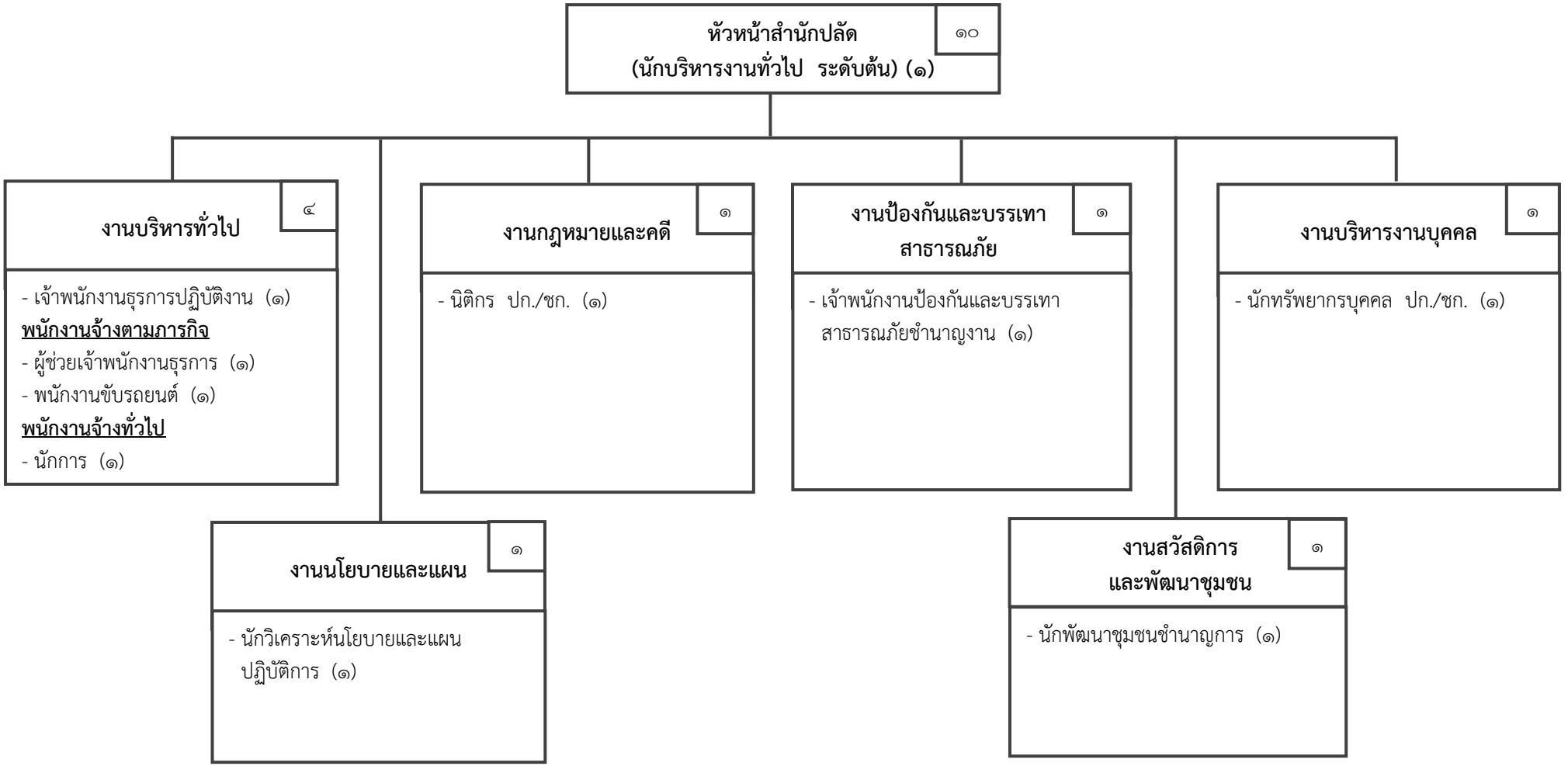
| รายการ | ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ | ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ | ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|
| ประมาณการรายรับ (รวมเงินอุดหนุน) | ๕๑,๘๓๑,๑๕๓ | ๕๔,๔๒๒,๗๑๑ | ๕๗,๑๔๓,๘๔๗ | |
| วงเงินค่าใช้จ่ายร้อยละ ๔๐ | ๒๐,๗๓๒,๔๖๑ | ๒๑,๗๖๙,๐๘๔ | ๒๒,๘๕๗,๕๓๘ | |
| ค่าใช้จ่ายงานบริหารงานบุคคล<br>- เงินเดือน ค่าจ้างประจำ เงินประจำตำแหน่ง<br>- ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐ % | <br>๘,๓๔๖,๐๐๐<br>๑,๖๖๙,๒๐๐ | <br>๘,๖๒๘,๒๔๐<br>๑,๗๒๕,๖๔๘ | <br>๘,๙๑๓,๘๔๐<br>๑,๗๘๒,๗๖๘ | |
| รวม | ๑๐,๐๑๕,๒๐๐ | ๑๐,๓๕๓,๘๘๘ | ๑๐,๖๙๖,,๖๐๘ | |
| **คิดเป็นร้อยละ** | **๑๙.๓๒** | **๑๙.๐๒** | **๑๘.๗๒** | |

**๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

**โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพาง**

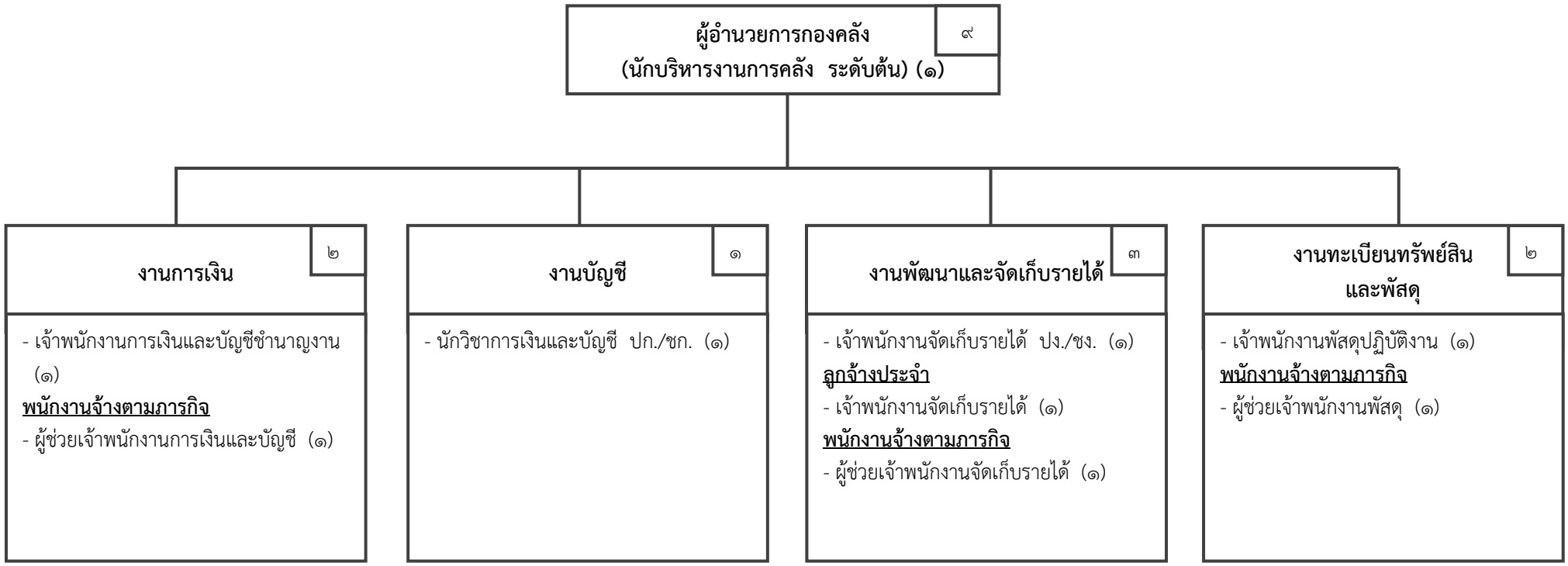


## โครงสร้างสำนักงานปลัด



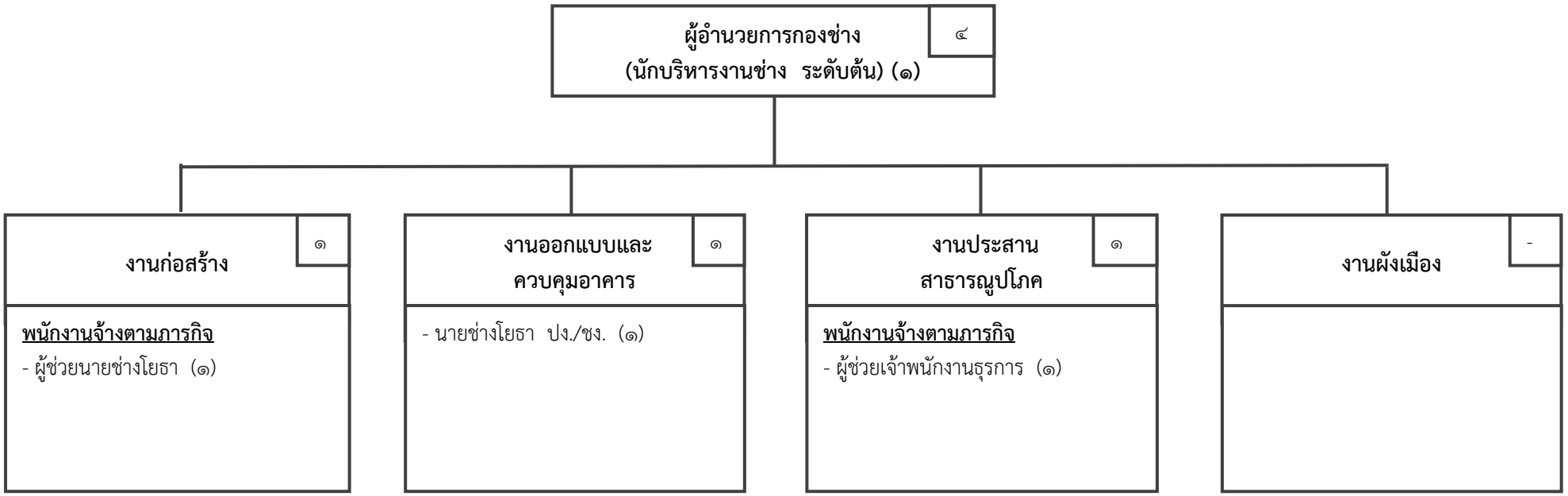

| ระดับ | ทั่วไป | | | วิชาการ | | | | อำนวยการท้องถิ่น | | | พนักงานส่วนตำบล | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ปง. | ชง. | อว. | ปก. | ชก. | ชพ. | ชช. | ต้น | กลาง | สูง | | | | |
| จำนวน | ๑ | ๑ | - | ๓ | ๑ | - | - | ๑ | - | - | ๗ | - | ๒ | ๑ |

## โครงสร้างกองคลัง



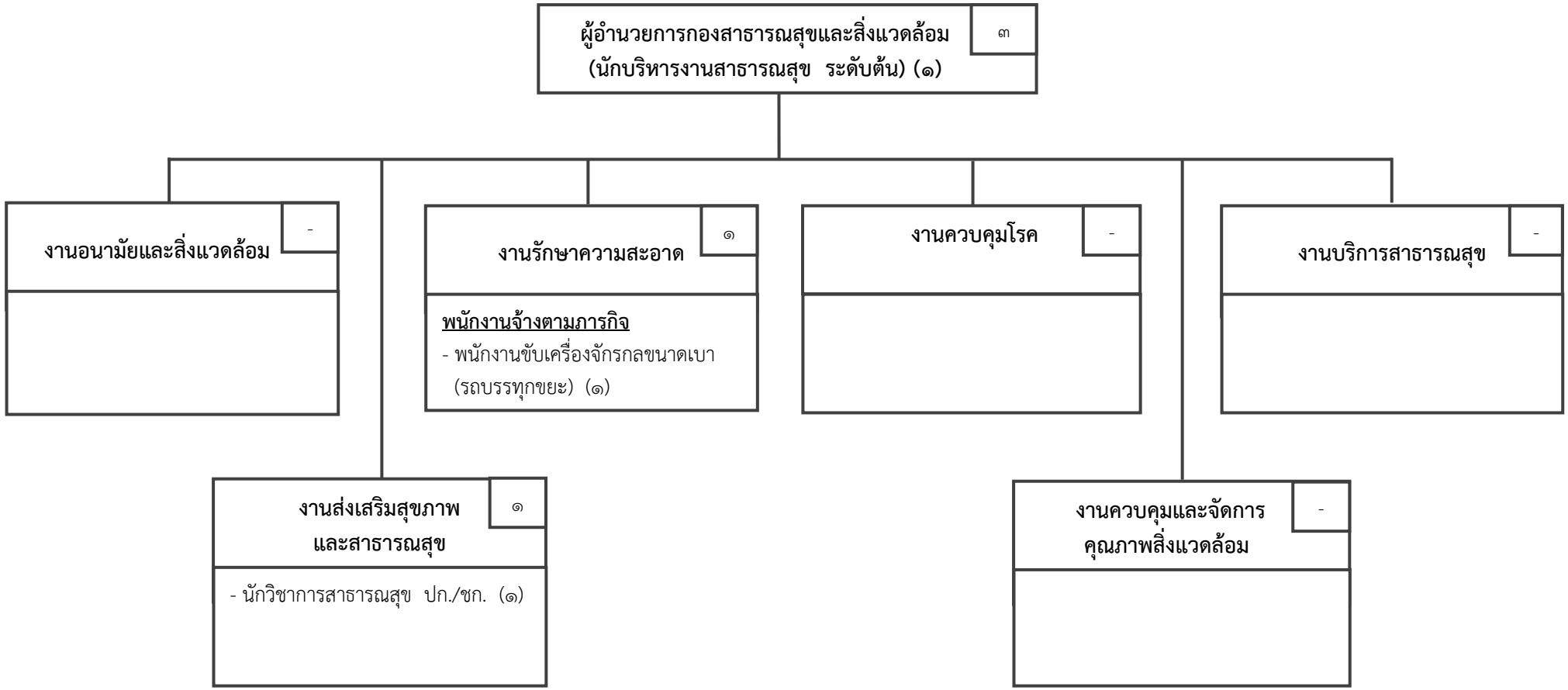

| ระดับ | ทั่วไป | | | วิชาการ | | | | อำนวยการท้องถิ่น | | | พนักงานส่วนตำบล | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ปง. | ชง. | อว. | ปก. | ชก. | ชพ. | ชช. | ต้น | กลาง | สูง | | | | |
| จำนวน | ๓ | - | - | - | ๑ | - | - | ๑ | - | - | ๕ | ๑ | ๓ | - |

## โครงสร้างกองช่าง



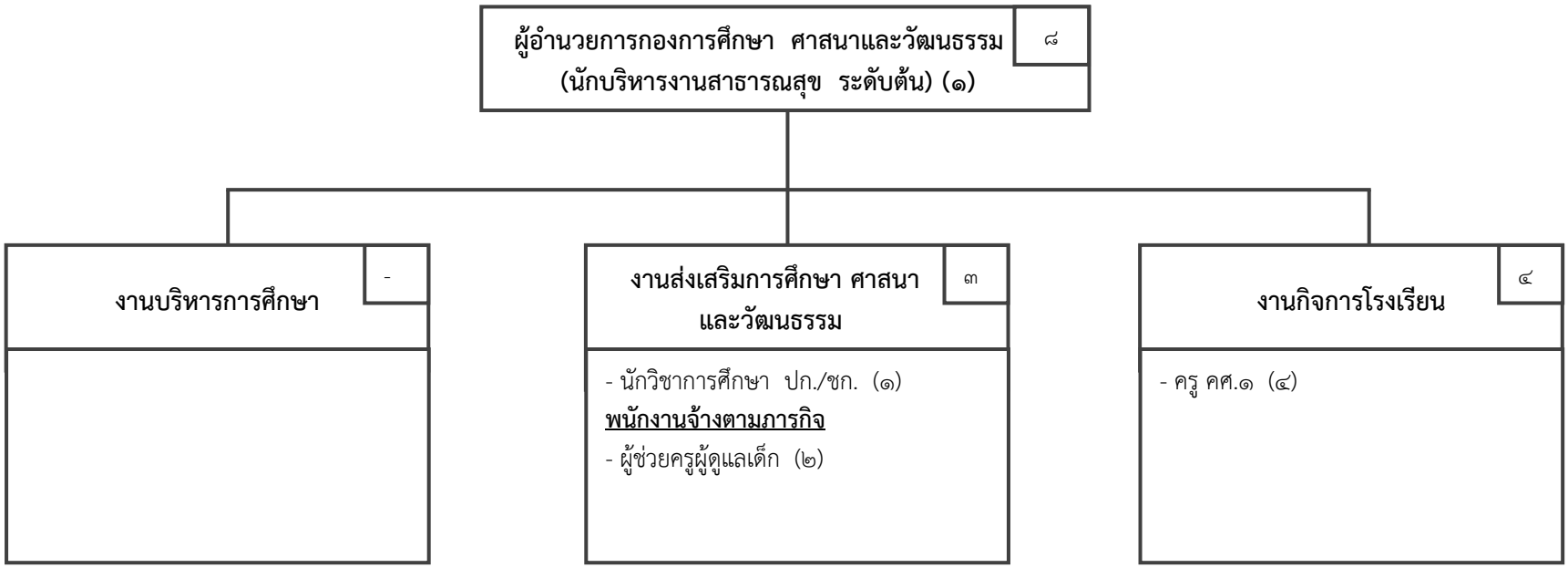

| ระดับ | ทั่วไป | | | วิชาการ | | | | อำนวยการท้องถิ่น | | | พนักงาน ส่วนตำบล | ลูกจ้าง ประจำ | พนักงานจ้าง ตามภารกิจ | พนักงานจ้าง ทั่วไป |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ปง. | ชง. | อว. | ปก. | ชก. | ชพ. | ชช. | ต้น | กลาง | สูง | | | | |
| จำนวน | ๑ | - | - | - | - | - | - | ๑ | - | - | ๒ | - | ๒ | - |

## โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม




| ระดับ | ทั่วไป | | | วิชาการ | | | | อำนวยการท้องถิ่น | | | พนักงานส่วนตำบล | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ปง. | ชง. | อว. | ปก. | ชก. | ชพ. | ชช. | ต้น | กลาง | สูง | | | | |
| จำนวน | | | - | ๑ | - | - | - | ๑ | - | - | ๒ | - | ๑ | - |

## โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม




| ระดับ | ทั่วไป | | | วิชาการ | | | | อำนวยการท้องถิ่น | | | พนักงานส่วนตำบล | พนักงานครู | | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ปง. | ชง. | อว. | ปก. | ชก. | ชพ. | ชช. | ต้น | กลาง | สูง | | ครู ผดด. | ครู คศ.๑ | | |
| จำนวน | - | - | - | ๑ | - | - | - | ๑ | - | - | ๒ | - | ๔ | ๒ | - |

## ๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

| ที่ | ชื่อ – สกุล | คุณวุฒิ การศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน | |
| ๑ | ว่าที่ พ.ต.จิรวัฒน์ อินทะแสน | ปริญญาโท (รัฐศาสตร์) | ๖๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๖๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | ๔๔๕,๕๖๐ (๓๗,๑๓๐ x ๑๒X | ๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒) | ๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒) | ๖๑๓,๕๖๐ |
| ๒ | นางสาวระวีวรรณ ประพฤติกิจ | ปริญญาโท (การปกครองท้องถิ่น) | ๖๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ | รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๖๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ | รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐ x ๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒) | - | ๔๐๔,๖๔๐ |
| **สำนักงานปลัด** | | | | | | | | | | | | |
| ๓ | นางสาวโฉมศรี นิลเล็ก | ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์) | ๖๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๑๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐ x ๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒) | - | ๓๖๕,๗๖๐ |
| ๔ | ว่าง | - | ๖๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | ปก./ชก. | ๖๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | ปก./ชก. | ๓๕๕,๓๒๐ | - | - | ๓๕๕,๓๒๐ ว่าง |
| ๕ | นางสาววันฉัตร โฉมทัพ | ปริญญาตรี (การจัดการธุรกิจทั่วไป) | ๖๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ปก. | ๖๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ปก. | ๒๑๔,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐ x ๑๒) | - | - | ๒๑๔,๕๖๐ |
| ๖ | ว่าง | - | ๖๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ | นิติกร | ปก./ชก. | ๖๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ | นิติกร | ปก./ชก. | ๓๕๕,๓๒๐ | - | - | ๓๕๕,๓๒๐ ว่าง |
| ๗ | นางกิติญา โพธิ์จันทร์ | ปริญญาตรี (การโฆษณาและประชาสัมพันธ์) | ๖๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | ชก. | ๖๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | ชก. | ๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐ x ๑๒) | - | - | ๒๘๘,๑๒๐ |
| ๘ | นางนริศรา จันทร์ชูศรี | ปริญญาตรี (เทคโนโลยีสารสนเทศ) | ๖๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง. | ๖๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง. | ๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐ x ๑๒) | - | - | ๑๖๘,๓๖๐ |
| ๙ | จ.อ.เสกสรร สร้อยเสนาะ | ประกาศนียบัตร หลักสูตรนักเรียนจ่าพรรคพิเศษฯ | ๖๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ชง. | ๖๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ชง. | ๒๓๔,๙๖๐ (๑๙,๕๘๐ x ๑๒) | - | - | ๒๓๔,๙๖๐ |
| | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | | | | | | | | | | |
| ๑๐ | นางภัสณิชา จงแพ | ปริญญาตรี (บริหารทรัพยากรมนุษย์) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | ๑๕๔,๖๘๐ (๑๒,๘๙๐ x ๑๒) | - | - | ๑๕๔,๖๘๐ |
| ๑๑ | นายบุญส่ง เจริญศักดิ์ | ทักษะ ๕ ปี | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | ๑๒๑,๔๔๐ (๑๐,๑๒๐ x ๑๒) | - | - | ๑๒๑,๔๔๐ |

| ที่ | ชื่อ – สกุล | คุณวุฒิ การศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน | |
| | **พนักงานจ้างทั่วไป** | | | | | | | | | | | |
| ๑๒ | นางสาวเบญจมาศ เสาว์ทองยุ่น | ม. ๓ | - | นักการ | - | - | นักการ | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| **กองคลัง** | | | | | | | | | | | | |
| ๑๓ | นางกัญญ์พิชญา แก้วมรกต | ปริญญาโท | ๖๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๖๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐ x ๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒) | - | ๓๓๐,๑๒๐ |
| ๑๔ | ว่าง | - | ๖๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ปก./ชก. | ๖๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ปก./ชก. | ๓๕๕,๓๒๐ | - | - | ๓๕๕,๓๒๐ ว่าง |
| ๑๕ | นางสาวศรัณย์ภัทร แก้วคำ | ปวส. | ๖๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ชง. | ๖๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ชง. | ๒๕๔,๒๘๐ (๒๑,๑๙๐ x ๑๒) | - | - | ๒๕๔,๒๘๐ |
| ๑๖ | นางสาวขวัญดาว รอดประเสริฐ | ปริญญาตรี | ๖๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ปง. | ๖๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ปง. | ๒๑๘,๒๘๐ (๑๘,๑๙๐ x ๑๒) | - | - | ๒๑๘,๒๘๐ |
| ๑๗ | ว่าง | - | ๖๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ปง./ชง. | ๖๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ปง./ชง. | ๒๙๗,๙๐๐ | - | - | ๒๙๗,๙๐๐ ว่าง |
| | **ลูกจ้างประจำ** | | | | | | | | | | | |
| ๑๘ | นายนิพนธ์ นิลเล็ก | ปริญญาตรี | - | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | - | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | ๑๘๑,๖๘๐ (๑๕,๑๔๐ x ๑๒) | - | - | ๑๘๑,๖๘๐ |
| | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | | | | | | | | | | |
| ๑๙ | นางสาวกัญญภัทร์ พูลสวัสดิ์ | ปริญญาตรี | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | - | ๑๕๙,๑๒๐ (๑๓,๒๖๐ x ๑๒) | - | - | ๑๕๙,๑๒๐ |
| ๒๐ | นางสาวอสพาภรณ์ อินทร์จันทร์ | ปวช. | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | ๑๔๕,๕๖๐ (๑๒,๑๓๐ x ๑๒) | - | - | ๑๔๕,๕๖๐ |
| ๒๑ | ว่าง | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | - | ๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒) | - | - | ๑๓๘,๐๐๐ ว่าง |

| ที่ | ชื่อ – สกุล | คุณวุฒิ การศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน | |
| **กองช่าง** | | | | | | | | | | | | |
| ๒๒ | นายวิษณุ ขุนสายทอง | ปริญญาตรี (อุตสาหกรรมก่อสร้าง) | ๖๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๖๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๒๖๖,๐๔๐ (๒๒,๑๗๐ x ๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒) | - | ๓๐๘,๐๔๐ |
| ๒๓ | ว่าง | - | ๖๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒ | นายช่างโยธา | ปง./ชง. | ๑๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒ | นายช่างโยธา | ปง./ชง. | ๒๙๗,๙๐๐ | - | - | ๒๙๗,๙๐๐ ว่าง |
| | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | | | | | | | | | | |
| ๒๔ | ว่าง | - | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | ๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒) | - | - | ๑๓๘,๐๐๐ ว่าง |
| ๒๕ | นางกิรณา ใจอ่อน | ปริญญาตรี | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | ๑๔๕,๖๘๐ (๑๒,๑๔๐ x ๑๒) | - | - | ๑๔๕,๖๘๐ |
| **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** | | | | | | | | | | | | |
| ๒๖ | ว่าง | - | ๖๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองสาธาณสุข | ต้น | ๖๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองสาธาณสุข | ต้น | ๓๙๓,๖๐๐ | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒) | - | ๔๓๕,๖๐๐ ว่าง |
| ๒๗ | ว่าง | - | ๖๐-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ | ปก./ชก. | ๖๐-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ | ปก./ชก. | ๓๕๕,๓๒๐ | - | - | ๒๕๕,๓๒๐ ว่าง |
| | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | | | | | | | | | | |
| ๒๘ | นายสิริวัฒน์ ใจอ่อน | ปวช. (ทักษะ ๕ ปี) | - | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | - | - | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | - | ๑๔๓,๔๐๐ (๑๑,๙๕๐ x ๑๒) | - | - | ๑๔๓,๔๐๐ |

| ที่ | ชื่อ – สกุล | คุณวุฒิ การศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน | |
| **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** | | | | | | | | | | | | |
| ๒๙ | ว่าง | - | ๖๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น | ๖๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น | ๓๙๓,๖๐๐ | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒) | - | ๔๓๕,๖๐๐ ว่าง |
| ๓๐ | ว่าง | - | ๖๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | ปก./ชก. | ๖๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | ปก./ชก. | ๓๕๕,๓๒๐ | - | - | ๓๕๕,๓๒๐ ว่าง |
| ๓๑ | นางรัมภาภัค ฉิมเฉิด | ปริญญาตรี | ๓๕-๒-๐๐๓๒ | ครู | คศ.๑ | ๓๕-๒-๐๐๓๒ | ครู | คศ.๑ | - | - | - | เงินอุดหนุน |
| ๓๒ | นางถนอมจิตต์ ลาภเจริญ | ปริญญาตรี | ๓๕-๒-๐๐๕๙ | ครู | คศ.๑ | ๓๕-๒-๐๐๕๙ | ครู | คศ.๑ | - | - | - | เงินอุดหนุน |
| ๓๓ | นางจักรสุมา กล่ำประเสริฐ | ปริญญาตรี | ๓๕-๒-๐๐๖๐ | ครู | คศ.๑ | ๓๕-๒-๐๐๖๐ | ครู | คศ.๑ | - | - | - | เงินอุดหนุน |
| ๓๔ | นางสาวบุญญาพร ฉิมเฉิด | ปริญญาตรี | ๓๕-๒-๐๐๖๑ | ครู | คศ.๑ | ๓๕-๒-๐๐๖๑ | ครู | คศ.๑ | - | - | - | เงินอุดหนุน |
| | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | | | | | | | | | | |
| ๓๕ | นางส้มทิพย์ ทองเหลือ | ปริญญาตรี | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | - | - | - | เงินอุดหนุน |
| ๓๖ | นางสาวสายพิน สิงห์หัตถะ | ปริญญาตรี | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | - | - | - | เงินอุดหนุน |

**๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น**

องค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพาง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐคือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ เช่นกัน ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยง ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอด จนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ ในเชิงโครงสร้าง ให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกัน ก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียวประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเชียลมิเดียหรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

รายละเอียดปรากฏตามแผนพัฒนาพนักงานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพาง

**๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้ารกชารหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง**

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพาง ได้มีกรอบและแนวทางในการมีจริยธรรม เพื่อยึดถือเป็นหลักและแนวทางปฏิบัติ เป็นเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตลาดจินดา ให้ปฏิบัติหน้าที่และดำเนินงานตามภารกิจต่าง ๆ ให้เป็นไปตามกฎหมาย และระเบียบที่กำหนด เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

**********

# ภาคผนวก