



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๒)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ  
อำเภอศรีนคร จังหวัดสุโขทัย  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ  
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓  
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๑๘ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๕๗ ข้อ ๑๒ ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย (ก.อบต.) ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๑ เห็นชอบให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (กำหนดตำแหน่งเพิ่ม)

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายลำยอง แก้วหาญเคราะห์)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ

# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๔๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๔๘
๑๔. การกำหนดสมรรถนะหลัก	๔๘
๑๕. การสร้างความก้าวหน้าในสายงานหรือสายอาชีพ	๔๙
๑๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ	๔๙

## ภาคผนวก

- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- แบบแสดงปริมาณแต่ละตำแหน่ง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓  
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ อำเภอศรีนคร จังหวัดสุโขทัย  
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๒)

**๑. หลักการและเหตุผล**

๑.๑ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ครั้งที่ ๑

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ มีการกำหนดอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับที่มีความจำเป็นเร่งด่วนและสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ และหัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุโขทัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้แก่ ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ย้อนหลัง ๓ ปี ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ปีงบประมาณ	ตั้งไว้	เบิกจ่าย	ร้อยละ	หมายเหตุ
๒๕๕๘	๒๓,๖๐๐,๐๐๐	๕,๙๗๕,๗๒๗	๒๕.๓๒	
๒๕๕๙	๒๓,๘๐๐,๐๐๐	๖,๐๖๙,๘๒๓	๒๕.๕๐	
๒๕๖๐	๓๔,๕๐๐,๐๐๐	๗,๓๗๘,๐๓๗	๒๑.๓๙	

บทวิเคราะห์ความต้องการกำลัง (ระบุชื่อตำแหน่งและจำนวน) ที่สะท้อนการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล คสช. การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน ทั้งแผนงาน แผนการคลัง แผนทรัพยากรบุคคล ดังนี้

**ส่วนราชการ สำนักงานปลัด อบต.**

บริหาร	อำนาจการ	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง			
				ทั่วไป	ภารกิจ		ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (มีได้ตามเงื่อนไข)
					มีคุณวุฒิ	มีทักษะ	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง ๑ อัตรา นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น ๑ อัตรา	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น ๑ อัตรา	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ ๑ อัตรา นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ ๑ อัตรา	เจ้าพนักงานป้องกันฯ ชำนาญงาน ๑ อัตรา เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน ๑ อัตรา เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน ๑ อัตรา เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปฏิบัติงาน ๑ อัตรา	คนงานทั่วไป ๒ อัตรา คนสวน ๑ อัตรา นักการภารโรง ๑ อัตรา ยาม ๑ อัตรา พนักงานขับรถยนต์ ๑ อัตรา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ ๑ อัตรา		

**ส่วนราชการ กองคลัง**

บริหาร	อำนาจการ	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง			
				ทั่วไป	ภารกิจ		ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (มีได้ตามเงื่อนไข)
					มีคุณวุฒิ	มีทักษะ	
	นักบริหารงานคลัง ระดับต้น ๑ อัตรา	นักวิชาการคลัง ชำนาญการ ๑ อัตรา	เจ้าพนักงานการเงินฯ ชำนาญงาน ๑ อัตรา เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน ๑ อัตรา เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) ๑ อัตรา		ผช.จพง.การเงินฯ ๑ อัตรา		

ส่วนราชการ กองช่าง

บริหาร	อำนาจการ	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง			
				ทั่วไป	ภารกิจ		ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (มีได้ตามเงื่อนไข)
					มีคุณวุฒิ	มีทักษะ	
	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น ๑ อัตรา	วิศวกรโยธาปฏิบัติการ ๑ อัตรา	นายช่างโยธา (ปง./ชง.) ๑ อัตรา นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.) (ขอปรับเพิ่ม)		ผช.นายช่างโยธา ๑ อัตรา ผช.นายช่างไฟฟ้า ๑ อัตรา		

ส่วนราชการ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

บริหาร	อำนาจการ	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง			
				ทั่วไป	ภารกิจ		ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (มีได้ตามเงื่อนไข)
					มีคุณวุฒิ	มีทักษะ	
	นักบริหารงาน สาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ระดับต้น ๑ อัตรา		เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน ๑ อัตรา เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ ชง.) (ขอปรับเพิ่ม)	คนงานทั่วไป ๑ อัตรา			



ส่วนราชการ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

บริหาร	อำนาจการ	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง			
				ทั่วไป	ภารกิจ		ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (มีได้ตามเงื่อนไข)
					มีคุณวุฒิ	มีทักษะ	
	นักบริหารงาน การศึกษา ระดับต้น ๑ อัตรา	ครูผู้ดูแลเด็ก คศ.๑ ๑ อัตรา		ผช.นักวิชาการศึกษา ๑ อัตรา หัวหน้า ศพด. ๑ อัตรา	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๒ อัตรา		

ส่วนราชการ กองส่งเสริมการเกษตร

บริหาร	อำนาจการ	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง			
				ทั่วไป	ภารกิจ		ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (มีได้ตามเงื่อนไข)
					มีคุณวุฒิ	มีทักษะ	
	นักบริหารงาน การเกษตร ระดับต้น ๑ อัตรา			ผช.นักวิชาการเกษตร ๑ อัตรา			

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริงในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบมากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

**การเปรียบเทียบการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง  
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว**

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ	กรอบอัตรากำลัง	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว	กรอบอัตรากำลัง
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) กลาง	๑	๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) กลาง	๑
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ต้น	๑	๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ต้น	๑
<b>สำนักปลัด</b>		<b>สำนักปลัด</b>	
๓. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	๑	๓. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	๑ (ว่างเต็ม)
๔. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๔. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑ (ว่าง)
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑
๖. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๖. นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑
๗. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๗. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑
๘. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>	
๙. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน	๑	๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>		<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>	
๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๙. พนักงานขับรถยนต์	๑
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>		๑๐. นักการภารโรง	๑
๑๑. คนงานทั่วไป	๒	๑๑. คนงานทั่วไป	๑
๑๒. คนสวน	๑		
๑๓. นักการภารโรง	๑		
๑๔. ยาม	๑		
๑๕. พนักงานขับรถยนต์	๑		
<b>รวม</b>	<b>๑๖</b>	<b>รวม</b>	<b>๑๑</b>

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ	กรอบอัตรากำลัง	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว	กรอบอัตรากำลัง
<p style="text-align: center;"><b>กองคลัง</b></p> ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น ๒. นักวิชาการคลังชำนาญการ ๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน ๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน ๕. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑ (ว่างเต็ม) ๑ ๑ ๑ ๑ (ว่างเต็ม) ๑	<p style="text-align: center;"><b>กองคลัง</b></p> ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น ๒. นักวิชาการคลังปฏิบัติการ ๓. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) ๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ๕. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑ (ว่างเต็ม) ๑ ๑ (ว่าง) ๑ (ว่างเต็ม) ๑
รวม	๖	รวม	๕
<p style="text-align: center;"><b>กองช่าง</b></p> ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น ๒. วิศวกรโยธาปฏิบัติการ ๓. นายช่างโยธา (ปง./ชง.) ๔. นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.) <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ๕. ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๖. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑ ๑ ๑ (ว่าง) ๑ (ขอปรับเพิ่ม) ๑ ๑	<p style="text-align: center;"><b>กองช่าง</b></p> ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น ๒. นายช่างโยธาชำนาญงาน ๓. นายช่างโยธาปฏิบัติงาน ๔. นายช่างโยธา (ปง./ชง.) <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑ (ว่างเต็ม) ๑ (ข้าราชการถ่ายโอน) ๑ ๑ (ว่างเต็ม) ๑
รวม	๖	รวม	๕
<p style="text-align: center;"><b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> ๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) ระดับต้น ๒. เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน ๓. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) <b>พนักงานจ้างทั่วไป</b> ๓. คนงานทั่วไป	๑ ๑ ๑ (ขอปรับเพิ่ม) ๑	<p style="text-align: center;"><b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> ๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) ระดับต้น ๒. นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ <b>พนักงานจ้างทั่วไป</b> ๓. คนงานทั่วไป	๑ (ว่างเต็ม) ๑ ๑
รวม	๔	รวม	๓

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ	กรอบอัตรากำลัง	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว	กรอบอัตรากำลัง
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> ๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น ๒. ครูผู้ดูแลเด็ก คศ.๑ <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ๓. ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา ๔. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑  ๑  ๑  ๑  ๒	<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> ๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น ๒. ผู้อำนวยการสถานศึกษา ๓. ครู คศ.๑ ๔. ครูผู้ดูแลเด็ก <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ๕. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ๖. บุคลากรสนับสนุนการสอน <b>พนักงานจ้างทั่วไป</b> ๗. คนงานทั่วไป ๘. ภารโรง	๑  ๑ (ว่างเต็ม)  ๔  ๑  ๑  ๑  ๑
รวม	๖	รวม	๑๑
<b>กองส่งเสริมการเกษตร</b> ๑. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร) ระดับต้น <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ๒. ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑ (ว่างเต็ม)  ๑	<b>กองส่งเสริมการเกษตร</b> ๑. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร) ระดับต้น	๑ (ว่างเต็ม)
รวม	๒	รวม	๑
รวมทั้งสิ้น	๔๐	รวมทั้งสิ้น	๓๖
เปรียบเทียบงบประมาณรายจ่ายประจำปี			
งบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ		งบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว	
ปี พ.ศ.๒๕๖๑	๓๖,๒๒๕,๐๐๐	ปี พ.ศ.๒๕๖๑	๒๕,๖๐๙,๕๙๕
ปี พ.ศ.๒๕๖๒	๓๘,๐๓๖,๒๕๐	ปี พ.ศ.๒๕๖๒	๒๖,๘๙๐,๐๗๕
ปี พ.ศ.๒๕๖๓	๓๙,๙๓๘,๐๖๐	ปี พ.ศ.๒๕๖๓	๒๘,๒๓๔,๕๗๙

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็อาจจะเกิดผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลังนี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการงานจริง จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

##### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาเส้นทางคมนาคมไม่สะดวก ถนนส่วนใหญ่ซึ่งเป็นถนนดินลูกรัง ขรุขระเป็นหลุมเป็นบ่อ
- ปัญหาน้ำท่วมในฤดูฝนเนื่องจากพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มและเป็นทางผ่านในการผันน้ำจากแม่น้ำยมลงสู่มแม่น้ำน่าน
- ขาดไฟฟ้าสาธารณะทำให้ราษฎรขาดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- แม่น้ำลำคลองตื้นเขิน ไม่สามารถกักเก็บน้ำและระบายน้ำได้เต็มประสิทธิภาพ

## ๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ราคาผลผลิตทางการเกษตรต่ำ เนื่องจากต้นทุนการผลิตสูง เกษตรกรยึดติดกับการทำการเกษตรแบบดั้งเดิมไม่มีการพัฒนาพันธุ์พืชและไม่มีการบำรุงพื้นที่ที่ใช้ในการเพาะปลูกอย่างถูกวิธี
- ไม่มีพื้นที่กักเก็บน้ำไว้ใช้เพื่อการเกษตรได้อย่างเพียงพอในช่วงฤดูแล้ง
- ขาดแคลนตลาดกลางเพื่อจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตร
- รายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ภาระหนี้สินของประชาชนเพิ่มขึ้น

## ๓. ด้านสังคม

- ปัญหายาเสพติดในพื้นที่
- ขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เช่น สวนสาธารณะ สนามเด็กเล่น ฯลฯ
- กองทุนสวัสดิการช่วยเหลือผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ด้อยโอกาสยังไม่เพียงพอ
- ประชาชนขาดความสนใจในการพัฒนาการประกอบอาชีพอย่างจริงจัง
- ปัญหาการเพิ่มจำนวนของผู้สูงอายุที่ไม่มีลูกหลานดูแลและทอดทิ้งอยู่ตามลำพัง ปัญหาผู้ด้อยโอกาส ชุมชนมักละเลยไม่มีบทบาทในการมีส่วนร่วมในชุมชน

## ๔. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน หรือบุคลากร
- ขาดแคลนทุนการศึกษา
- ขาดการส่งเสริมด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น
- วัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีอิทธิพลต่อวัยรุ่นมากขึ้น ส่งผลให้เด็กและเยาวชนเกิดการใช้จ่ายอย่างฟุ่มเฟือย

## ๕. ด้านการเมือง - การบริหาร

- ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
- ขาดการส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการ
- ประชาชนมีส่วนร่วมในด้านการบริหารงานของ อบต. น้อย
- งบประมาณในการบริหารจัดการด้านการพัฒนามีไม่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหา

## ๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาขยะมูลฝอย
- ปัญหาการใช้สารเคมีในการเพาะปลูก
- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ปัญหาระดับน้ำบาดาลลดน้อยลง
- ปัญหาดินเสื่อมสภาพ

## ๗. ด้านสาธารณสุข

- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจ และวิธีป้องกันเกี่ยวกับโรคติดต่อ
- ปัญหาสารพิษปนเปื้อนในอาหารและผลผลิตทางการเกษตร
- ปัญหาการบริการด้านสุขภาพผู้สูงอายุ คนพิการ ยังไม่ทั่วถึงและเพียงพอ
- ปัญหาโรคติดต่อตามช่วงฤดูกาล

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน ร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมทำ การพัฒนาท้องถิ่นจะสำเร็จได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
๒. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๓. การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
๔. การสาธารณสุขการ
๕. การจัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก
๖. การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๗. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๘. การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
๙. การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา
๒. การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
๓. การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
๕. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
๖. การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
๗. การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๘. การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรบราษฎร
๙. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร



**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
๔. การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
๒. การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๔. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
๓. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
๔. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๕. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา
๒. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๓. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๔. การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
๕. การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๓. การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๔. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

**๕.๘ ด้านการสาธารณสุข** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๒. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๓. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๔. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
๕. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคล่องมือกลับได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

**หมายเหตุ :** มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

### การวิเคราะห์ศักยภาพ

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลคล่องมือกลับ โดยเทคนิค SWOT Analysis เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และวิสัยทัศน์ขององค์กร

#### ๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

##### ๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

การจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างแผนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ของประเทศไทยกำลังอยู่ระหว่างการเสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติต่อที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ โดยร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) สรุปลงได้ ดังนี้

### ยุทธศาสตร์ชาติ : กรอบการพัฒนาระยะยาว

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



ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ชาติกับแผนในระดับต่างๆ



ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคมในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปีต่อจากนี้ไป (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ โดยมีสาระสำคัญของแต่ละยุทธศาสตร์ สรุปได้ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในสาขาอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศไทยมีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรมจริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติและพัฒนาไปสู่การเป็นสังคมสีเขียว กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาลกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ

## ๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

วิสัยทัศน์ จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ และ กรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยืดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

กรอบยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ประกอบด้วย ๑๐ ยุทธศาสตร์หลัก ดังนี้

- ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- ยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ
- ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- ยุทธศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และนวัตกรรม
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค

## ๑.๓ แผนพัฒนาภาค / แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด / แผนพัฒนาจังหวัด

### ๑.๓.๑ แผนพัฒนาภาค

#### แผนพัฒนาภาคเหนือ

๑. พัฒนาการท่องเที่ยวให้มีคุณภาพและความยั่งยืน มีธุรกิจบริการต่อเนื่องกับการท่องเที่ยว บริการ สุขภาพและการศึกษาที่ได้มาตรฐาน รวมทั้งผลิตภัณฑ์สร้างสรรค์ที่สร้างมูลค่าเพิ่มสูง

๒. พัฒนาประสิทธิภาพการผลิตทางการเกษตร และสร้างมูลค่าเพิ่มภายใต้แนวคิด เกษตรปลอดภัยและเกษตรอินทรีย์ ควบคู่กับการพัฒนาอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปให้มีความหลากหลายสอดคล้องกับความต้องการของตลาด

๓. พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้คืนความอุดมสมบูรณ์สร้างความสมดุลแก่ระบบนิเวศเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๔. พัฒนาระบบการดูแลผู้สูงอายุรองรับการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของภาคเหนือที่เร็วกว่าระดับประเทศ ๑๐ ปี

### ๑.๓.๒ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด

กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ๑ ประกอบด้วย จังหวัดพิษณุโลก เพชรบูรณ์ อุตรดิตถ์ สุโขทัย และตาก

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบการผลิต การบริหารจัดการ การตลาดสินค้าเกษตร และสินค้าชุมชน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาโครงข่ายการค้า การลงทุน การบริการ เครือข่ายคมนาคมขนส่ง แยกอินโดจีน และอาเซียน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ประวัติศาสตร์วัฒนธรรม กีฬาและสุขภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

### ๑.๓.๓ แผนพัฒนาจังหวัด

วิสัยทัศน์ “มรดกโลกเลิศล้ำ เมืองแห่งอารยธรรมและความสุขอย่างยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสุโขทัย

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและส่งเสริม การเกษตร อุตสาหกรรมและการบริการ ให้มีคุณภาพ ปลอดภัย ได้มาตรฐานสากล เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและแก้ไขปัญหาความยากจน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานและมีเอกลักษณ์ที่โดดเด่นอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคน สังคม สุขภาวะและรักษาสมดุลสภาพแวดล้อมให้เข้มแข็งปลอดภัย และปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

### ๑.๓.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุโขทัย

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.ในเขตจังหวัดสุโขทัย

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมอาชีพและเศรษฐกิจสร้างสรรค์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมการศึกษา และสุขภาพที่ดี
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมความมั่นคง พัฒนาสังคม และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมและสืบสานศาสนาวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นการท่องเที่ยวและกีฬาอย่างยั่งยืน

## ๒. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๒.๑ วิสัยทัศน์

“การคมนาคมสะดวก แหล่งน้ำพอใช้ยั่งยืน ท่องเที่ยวแหล่งน้ำใต้ดิน ถิ่นเกษตรผสมผสาน ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง ชุมชนปลอดภัยเสถียร พิชิตแก้ปัญหาความยากจน”

### ๒.๒ ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและคุณภาพชีวิต
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมประเพณี
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการท้องถิ่น

### ๒.๓ เป้าประสงค์

๑. ส่งเสริมการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น เส้นทางคมนาคม ไฟฟ้า ระบบน้ำประปา
๒. การบริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้แก่กลุ่มอาชีพ กลุ่มเกษตรกร และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๔. ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาให้ได้มาตรฐาน กิจกรรมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามได้รับการส่งเสริมและอนุรักษ์ไว้สืบไป
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพของประชาชนให้มีสุขภาพแข็งแรง ได้รับบริการทางสาธารณสุขอย่างทั่วถึง และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงเกษตร ประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อประเภทต่างๆให้ได้มาตรฐาน
๗. ส่งเสริมและสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการท้องถิ่น

### การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ โดยการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก หรือสภาพแวดล้อม เป็นการตรวจสอบ ประเมิน และกรองปัจจัยหรือข้อมูลจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อองค์กร เพื่อหาโอกาส (Opportunity) และภัยคุกคาม/อุปสรรค (Threat)

#### จุดแข็ง (Strength : S)

๑. เขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ มีถนนเป็นก้างปลา ทำให้สะดวกในการคมนาคม สามารถเชื่อมต่อกันได้ เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
๒. ผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรมีความหลากหลาย มีศักยภาพในการเป็นแหล่งผลิตอาหาร
๓. มีคลองไส้ไก่ตามลักษณะของถนนที่เป็นก้างปลาทำให้การระบายน้ำได้สะดวกและทั่วถึง
๔. มีเส้นทางคมนาคมหลักสามารถใช้เป็นเส้นทางสัญจรได้หลายเส้นทาง
๕. มีแหล่งน้ำตามธรรมชาติ และแหล่งน้ำใต้ดินจำนวนมาก (ลำคลองและบ่อน้ำชลประทานใต้ดิน)
๖. กลุ่มอาชีพในตำบลคลองมะพลับมีความหลากหลาย

### จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. น้ำท่วมพื้นที่การเกษตรในช่วงฤดูฝน
๒. ไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำไว้ใช้ในการเกษตรได้อย่างเพียงพอในช่วงฤดูแล้ง
๓. ประชาชนขาดความสนใจในการพัฒนาการประกอบอาชีพอย่างจริงจัง
๔. เกษตรกรยังยึดติดกับการทำการเกษตรแบบเดิม ไม่มีการพัฒนาพันธุ์พืชและไม่มีการบำรุงพื้นที่ที่ใช้ในการเพาะปลูกอย่างถูกวิธี
๕. ประชาชนมีภาระหนี้สินเพิ่มขึ้น
๖. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแล อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. มีการใช้สารเคมี และยาปราบศัตรูพืชในภาคการเกษตร
๘. การไม่ให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาท้องถิ่น
๙. การจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานสำหรับใช้ประกอบการพิจารณา กำหนดแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน สมบูรณ์ครบถ้วนและขาดการบันทึกและจัดเก็บข้อมูลที่เป็นระบบ
๑๐. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับบางส่วนยังขาดความรู้ในระบบการบริหารจัดการที่มีความทันสมัย และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศปัจจุบันได้ไม่เต็มที่

### โอกาส (Opportunities : O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ สนับสนุนแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดยกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นและระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ตลอดจนทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึง และเท่าเทียมกันทั่วประเทศ
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. นโยบายด้านเศรษฐกิจที่มุ่งเสริมสร้างความเข้มแข็งและกระตุ้นฟื้นฟูเศรษฐกิจภายหลังความวุ่นวายทางการเมือง เช่น การเพิ่มรายได้รายวันเป็น ๓๐๐ บาท, รายเดือนสำหรับผู้จบปริญญาตรีเป็น ๑๕,๐๐๐ บาท, มาตรการภาษีเพื่อลดภาระการลงทุน, ปรับลดภาษีเงินได้นิติบุคคล เป็นต้น
๔. การสร้างความเข้มแข็งตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

### อุปสรรค (Threat : T)

๑. งบประมาณมีไม่เพียงพอในการบริหารงานได้ครอบคลุมทุกด้าน
๒. ขาดบุคลากรเฉพาะด้านในการดำเนินงานบริหารงานด้านต่างๆ
๓. กฎระเบียบ ข้อบังคับบางประการไม่เอื้อต่อการพัฒนา มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและไม่มี ความต่อเนื่อง
๔. การเพิ่มขึ้นของประชากรส่งผลให้ระดับความต้องการด้านบริการสาธารณะสูงขึ้น ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง ประกอบกับมีความเสี่ยงทางเศรษฐกิจจากปัจจัยความไม่แน่นอนหลายประการ

## สรุปผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

การดำเนินการตามภารกิจหลัก นโยบายผู้บริหาร และภารกิจถ่ายโอน มีมากและมีแนวโน้มว่าจะได้รับการถ่ายโอนภารกิจมากขึ้น ซึ่งสวนทางกับงบประมาณที่ได้รับ และอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ ซึ่งต้องมีความชำนาญเฉพาะด้าน ทำให้ไม่สามารถส่งเสริมด้านโครงสร้างพื้นฐานได้อย่างเต็มที่ การใช้งบประมาณด้านโครงสร้างพื้นฐานจึงมีจำกัด แต่ผลของการประชามชหมู่บ้านซึ่งมีการวางแผนทุกปี ทั้งนี้จากข้อมูลทะเบียนราษฎร จะเห็นได้ว่าจำนวนประชากรในตำบลคลองมะพลับเพิ่มขึ้นเล็กน้อย จึงทำให้ไม่มีการขยายตัวของที่อยู่อาศัยหรือชุมชน การพัฒนาด้านคมนาคม ถนนภายในหมู่บ้านยังมีความคงทนแข็งแรงพอที่จะสามารถใช้งานได้หลายปี แต่ถนนบางเส้นอาจต้องมีการซ่อมแซมบ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่ แต่ต้องใช้งบประมาณมากด้วยเช่นกันจึงเกินศักยภาพที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับจะสามารถดำเนินการเองได้ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับจึงต้องดำเนินการประสานแผนไปยังหน่วยงานต่างๆ เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณ

### ๒. ด้านบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ

การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ การขุดลอกคูคลอง หรือแหล่งน้ำสาธารณะ (แหล่งน้ำที่ใช้เพื่อการเกษตรในตำบลคลองมะพลับมีเพียงพอกทุกหมู่บ้าน เนื่องจากมีบ่อน้ำใต้ดินครอบคลุมเกือบทุกหมู่บ้าน) แต่สาเหตุที่น้ำไม่เพียงพอ คือ ปริมาณน้ำฝนที่ตกตามฤดูกาลมีน้อยมาก และแหล่งน้ำสาธารณะมีความตื้นเขิน การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำสามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่ แต่ต้องใช้งบประมาณมากด้วยเช่นกันจึงเกินศักยภาพที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับจะสามารถดำเนินการเองได้ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับจึงต้องดำเนินการประสานแผนไปยังหน่วยงานต่างๆ เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณ

### ๓. ด้านเศรษฐกิจ การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและคุณภาพชีวิต

ประชาชนส่วนใหญ่ในตำบลคลองมะพลับประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทั้งมีฐานะยากจน ยึดติดอยู่กับการประกอบอาชีพแบบเดิมๆ เช่น การปลูกพืชเชิงเดี่ยว เป็นต้น นิยมทำการเกษตรโดยใช้ปุ๋ยเคมี และยาฆ่าแมลงเป็นหลัก ทำให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้นตามราคา หน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องต้องส่งเสริมและสนับสนุนการทำเกษตรแบบทางเลือก เช่น เกษตรอินทรีย์แบบเศรษฐกิจพอเพียง การปลูกพืชหมุนเวียน การปลูกพืชใช้น้ำน้อย เป็นต้น เพื่อสร้างความมั่นคงในอาชีพและรายได้ของเกษตรกรและการย้ายแรงงานของคนวัยทำงานในชุมชนเข้าสู่ตัวเมือง หรือเขตเศรษฐกิจ หรือเขตโรงงานอุตสาหกรรม ตำบลคลองมะพลับมีกลุ่มอาชีพหลายกลุ่ม มีการส่งเสริมการผลิตและการแปรรูปผลิตภัณฑ์ ลักษณะของสังคมชนบทในตำบลคลองมะพลับ เป็นสังคมอุปถัมภ์แม้จะมีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมากขึ้น แต่ประชาชนยังไม่ใช่สิทธิของตนเองที่มีอยู่ตามรัฐธรรมนูญ ยังยึดติดกับการพึ่งพาจากรัฐ การเปิดเสรี การขยายตัวทางเศรษฐกิจ และการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของประเทศไทยยังส่งผลให้เกิดผลกระทบด้านสังคม และคุณภาพชีวิต เช่น การย้ายแรงงานของคนกลุ่มวัยทำงาน และการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ทำให้ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ถูกทอดทิ้งไม่ได้รับการดูแล ทำให้ต้องดำรงชีวิตอยู่เพียงลำพังพึ่งพาตนเองไม่ได้ เป็นต้น

### ๔. ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมประเพณี

สถานศึกษาในเขตตำบลคลองมะพลับ ได้แก่ โรงเรียนระดับชั้นประถมศึกษา จำนวน ๔ แห่ง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ ศูนย์ สถานการณ์ปัจจุบันของสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีเด็กที่เข้ารับการศึกษาลดลง สาเหตุมาจาก อัตราการเกิดของเด็กแรกเกิดลดลง ผู้ปกครองมักส่งบุตรหลานเข้าไปเรียนในสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่ซึ่งอยู่ใกล้เคียงกับตำบลคลองมะพลับ



ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ จึงควรส่งเสริมนโยบายด้านการศึกษา ส่งเสริมหลักสูตรการศึกษา และกิจกรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียนในเขตพื้นที่ เพื่อให้มีกิจกรรมเป็นสิ่งเสริมพัฒนาการของเด็กวัยเรียน และดึงดูดให้เด็กและผู้ปกครองเห็นความสำคัญของโรงเรียนในพื้นที่ยิ่งขึ้น

จากการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของตำบลคลองมะพลับ ผู้สูงอายุมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด ดังจะเห็นได้จากการขึ้นทะเบียนผู้สูงอายุตำบลคลองมะพลับมีมากขึ้นทุกปี การจัดสวัสดิการก็เพิ่มขึ้นมากตามไปด้วย ปัญหาผู้สูงอายุถูกทอดทิ้งก็มีเพิ่มขึ้น แต่ในทางกลับกันผู้สูงอายุเหล่านี้คือผู้สืบทอดภูมิปัญญา มีความรู้ทางด้านศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น จึงอาจกล่าวได้ว่าผู้สูงอายุเป็นเสาหลักของชุมชนในการสืบสานภูมิปัญญา ศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ จึงควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมทางด้านศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี หรือการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม โดยให้กลุ่มผู้สูงอายุเป็นกำลังหลักสำคัญในการถ่ายทอดข้อมูล หรือความรู้เหล่านี้ไปยังชนรุ่นหลัง ศาสนา วัฒนธรรมประเพณี และคำสอนของผู้สูงอายุจะช่วยขัดเกลาพฤติกรรมของกลุ่มเยาวชนและคนกลุ่มวัยทำงานไม่ให้หลงไปกับค่านิยมทางวัตถุ ทั้งยังเป็นการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป

#### ๕. ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

การป้องกันและระงับโรคติดต่อ เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับได้มีการควบคุมโรคอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังส่งเสริมและสนับสนุนด้านสาธารณสุข โดยการจัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจ และจัดให้มีอาสาสมัครสาธารณสุขเป็นตัวแทนองค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ คอยดูแลสอดส่องปัญหาสาธารณสุขภายในชุมชนของตนเอง และประสานมายังองค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ เพื่อให้ความช่วยเหลือ , จัดให้มีโครงการด้านสาธารณสุขลงไปยังชุมชน/หมู่บ้านต่างๆ อย่างทั่วถึง จัดให้มีบริการสาธารณสุขดูแลผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ป่วยติดเตียง ให้มีสุขอนามัยที่ดี มีความรู้ในการดูแลตนเองได้ ส่วนในด้านการลดปัญหาต่างๆ ในเด็กและเยาวชน สิ่งสำคัญคือการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดี ให้เด็กและเยาวชนเล็งเห็นความสำคัญในถิ่นที่อยู่ บ้านเกิด อาชีพดั้งเดิม ส่วนเรื่องของยาเสพติด หากกลุ่มนี้ได้รับรู้ถึงโทษของยาเสพติด โดยจัดอบรมให้ความรู้สร้างความเข้าใจทั้งทางโลก และทางธรรม ก็จะสามารถลดปัญหาลงได้ รวมถึงการส่งเสริมกีฬาและนันทนาการอื่นๆ ในชุมชน สนับสนุนอุปกรณ์กีฬาในการฝึกซ้อมและแข่งขัน หรือมีการส่งตัวแทนให้เป็นนักกีฬาระดับตำบล อำเภอ และระดับจังหวัดต่อไป

ด้านสิ่งแวดล้อม ในเขตพื้นที่ตำบลคลองมะพลับไม่มีทรัพยากรป่าไม้ พื้นที่ส่วนใหญ่ถูกใช้ในการทำเกษตรกรรม ประชาชนจึงขาดความตระหนักในการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ จะจัดส่งเสริมการปลูกต้นไม้ในชุมชนและที่สาธารณะต่างๆ เป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นการเพิ่มพื้นที่สีเขียวในพื้นที่สาธารณะประโยชน์ ช่วยลดมลภาวะโลกร้อน สำหรับปัญหาขยะก็เป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างมากเช่นกัน ในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ ได้ดำเนินการโครงการอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับการคัดแยกขยะ มีการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ เพื่อเป็นการลดปริมาณขยะ และรักษาสิ่งแวดล้อมให้ดียิ่งขึ้น

## ๖. ด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว

ประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการท่องเที่ยวในฐานะเป็นเครื่องมือสำคัญ ในการช่วยรักษาเสถียรภาพและขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ โดยอาศัยข้อได้เปรียบของทำเลที่ตั้ง ความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรการท่องเที่ยว และความหลากหลายของวัฒนธรรมซึ่งรวมถึงความเป็นไทย เป็นจุดขายสำคัญในการส่งเสริมตลาดท่องเที่ยวมาอย่างยาวนาน และเพื่อให้ประเทศไทยมีกรอบทิศทาง การพัฒนาที่ชัดเจน สอดคล้องกับศักยภาพและโอกาสการพัฒนาใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้น

พื้นที่ตำบลคลองมะพลับส่วนใหญ่เป็นพื้นที่การเกษตร ซึ่งสามารถต่อยอดเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวให้เป็นการท่องเที่ยวเชิงเกษตร แต่ต้องได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่าย ในปัจจุบันยังไม่มีความพร้อมอย่างเต็มที่ที่ต้องค่อยๆ พัฒนาและส่งเสริมต่อไป

## ๗. ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการท้องถิ่น

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ บางส่วนขาดความตระหนัก ความกระตือรือร้นในการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง การบริหารงานของ อบต. เช่น การจัดประชุมประชาคม การเข้าร่วมประชุม อบรม หรือการให้ความรู้ในเรื่องต่างๆ การเป็นตัวแทนในการตรวจสอบการทำงานของ อบต. สาเหตุมาจากประชาชนในพื้นที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ช่วงเวลาในการประกอบอาชีพตั้งแต่หกโมงเช้าถึงประมาณหกโมงเย็น และประชาชนบางส่วนไม่ได้อยู่ในพื้นที่ ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนจึงมีความบกพร่อง ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับไม่ทราบปัญหาความต้องการที่แท้จริงของประชาชน และการบริหารงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ส่วนในด้านการปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล คลองมะพลับ บางส่วนไม่ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติหน้าที่ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้งานที่ปฏิบัติไม่มีประสิทธิภาพ อาจเนื่องมาจากข้อจำกัดทางด้านทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็น เงิน คน หรืออุปกรณ์ที่ไม่เพียงพอ เนื่องจากงบประมาณในการดำเนินการมีจำกัด รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับมีน้อย ซึ่งไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานพัฒนาในด้านต่างๆ รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับส่วนใหญ่เป็นรายได้ที่ได้รับจัดสรรจากส่วนกลาง รายได้จาก การจัดเก็บเองมีน้อยเนื่องจากพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ เป็นพื้นที่เกษตรกรรม ไม่มีแหล่งเศรษฐกิจภายในตำบลคลองมะพลับ

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ ควรจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลและส่งเสริมให้ประชาชนให้หันมาสนใจในการเมืองการบริหารโดยใช้สื่อต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล คลองมะพลับ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ จัดอบรมแกนนำในชุมชน/หมู่บ้าน ส่วนในเรื่องบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน จัดให้มีการส่งเสริมพัฒนาระบบการทำงาน โดยการส่งอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน สร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และส่งเสริมให้ทุกคนยึดถือปฏิบัติหน้าที่ตามหลักธรรมาภิบาลอย่างแท้จริง ในด้านการพัฒนาการจัดเก็บรายได้ จัดให้มีการประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับการชำระภาษี การขอใบอนุญาตต่างๆ และการปฏิบัติตามข้อบัญญัติ การปรับปรุงด้านแผนที่ภาษีให้สามารถจัดเก็บได้อย่างทั่วถึงยุติธรรมและครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมด เร่งรัดการจัดเก็บให้ครบถ้วนตามกำหนดเวลา อีกทั้งออกข้อบัญญัติเพื่อปรับปรุงอัตราการจัดเก็บให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันและเพียงพอต่อการดำเนินการ

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องการดำเนินการ ดังนี้

### ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค
๓. การรักษาความสะอาดทางถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๔. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริหาร
๗. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๘. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
๙. การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๐. การควบคุมอาคาร
๑๑. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
๑๒. การส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
๑๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๑๔. การพัฒนารายได้ และการหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต.
๑๕. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๑๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๑๗. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### ภารกิจรอง

๑. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ
๒. การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๓. การผังเมือง
๔. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ ๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๖. กองส่งเสริมการเกษตร เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม จึงมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติภารกิจ และอาจมีการปรับลดบางตำแหน่ง/อัตรา ที่ไม่มีความจำเป็น หรือทดแทนกันได้ สามารถใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร และประหยัดภาระค่าใช้จ่าย ฉะนั้นทำให้ต้องมีการกำหนดโครงสร้าง กำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๒๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๙ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๘ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จำนวนมากในส่วนราชการสำนักงานปลัด อบต. และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการสำนักงานปลัด อบต. ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับต่อไป

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

### ๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ กำหนดภารกิจดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)	หมายเหตุ
๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น กลาง) ๒. รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ต้น)	๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น กลาง) ๒. รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ต้น)	
๑. สำนักงานปลัด อบต. - งานบริหารทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสวัสดิการสังคม - งานกิจการสภา	๑. สำนักงานปลัด อบต. - งานบริหารทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสวัสดิการสังคม - งานกิจการสภา	
๒. กองคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)	หมายเหตุ
<b>๓. กองช่าง</b> - งานก่อสร้าง - งานออกแบบ ควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง	<b>๓. กองช่าง</b> - งานก่อสร้าง - งานออกแบบ ควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง	
<b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมโรค	<b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมโรค	
<b>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกิจการกีฬา	<b>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกิจการกีฬา	
<b>๖. กองส่งเสริมการเกษตร</b> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์	<b>๖. กองส่งเสริมการเกษตร</b> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์	

#### ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยสรุปดังนี้

๑. สำนักงานปลัด อบต. มีภารกิจหน้าที่ด้านงานบริหารงานทั่วไป งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสวัสดิการสังคม และงานกิจการสภา
๒. กองคลัง มีภารกิจหน้าที่ด้านการเงิน ด้านบัญชี ด้านการพัฒนาและจัดเก็บรายได้ และด้านทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
๓. กองช่าง มีภารกิจหน้าที่ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสาธารณูปโภคต่างๆ ฯลฯ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจหน้าที่ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีภารกิจหน้าที่ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๖. กองส่งเสริมการเกษตร มีภารกิจหน้าที่ด้านการส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์

โดยที่ ก.ถ. และ ก.อบต. ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงระบบจำแนกตำแหน่งจากระบบซีเป็นระบบแท่ง จึงปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่ ซึ่งนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

**กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ อำเภอสรีนคร จังหวัดสุโขทัย**

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	<b>สำนักงานปลัด อบต.</b> หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	<b>งานบริหารทั่วไป</b> นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	เจ้าพนักงานธุรการ (พง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	<b>พนักงานจ้างภารกิจ</b> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b> ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๐	นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	<b>งานนโยบายและแผน</b> นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	<b>งานกฎหมายและคดี</b> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	<b>งานสวัสดิการสังคม</b> เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (พง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>งานกิจการสภา</b> -								
<b>รวม</b>		<b>๑๖</b>	<b>๑๖</b>	<b>๑๖</b>	<b>๑๖</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
๑๖	<b>กองคลัง</b> ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๗	<b>งานการเงินและบัญชี</b> นักวิชาการคลัง (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	<b>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b> เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	<b>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b> เจ้าพนักงานพัสดุ (พง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>รวม</b>		<b>๖</b>	<b>๖</b>	<b>๖</b>	<b>๖</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

**กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ อำเภอศรีนคร จังหวัดสุโขทัย**

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๒๒	<b>กองช่าง</b> ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) งานก่อสร้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๓	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ผู้ช่วยนายช่างโยธา งานออกแบบ ควบคุมอาคาร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	วิศวกรโยธา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.) <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
๒๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>		<b>๕</b>	<b>๕</b>	<b>๖</b>	<b>๖</b>	<b>-</b>	<b>+๑</b>	<b>-</b>	
๒๘	<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอปรับเพิ่ม
๒๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) <b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
๓๐	คนงานทั่วไป งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง.) งานรักษาความสะอาด	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	- งานควบคุมโรค								
<b>รวม</b>		<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>๔</b>	<b>๔</b>	<b>-</b>	<b>+๑</b>	<b>-</b>	
๓๒	<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) งานบริหารการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	- <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกิจการกีฬา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	-								
<b>รวม</b>		<b>๖</b>	<b>๖</b>	<b>๖</b>	<b>๖</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

**กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ อำเภอศรีนคร จังหวัดสุโขทัย**

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๓๕	<b>กองส่งเสริมการเกษตร</b> ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น) งานส่งเสริมการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๖	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร งานส่งเสริมปศุสัตว์ -	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>		<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>รวมทั้งสิ้น</b>		<b>๓๘</b>	<b>๓๘</b>	<b>๔๐</b>	<b>๔๐</b>	<b>-</b>	<b>+๒</b>	<b>-</b>	



ตารางสรุปข้อมูลปริมาณงานและค่างานของทุกตำแหน่ง

สำนักปลัด อบต.

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	ปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี (สรุปจากแบบ ๑ - ๕)	ค่างาน	หมายเหตุ
๑	ปลัด อบต.	๑๒๘,๐๒๕	๑.๕๕	
๒	รองปลัด อบต.	๑๐๒,๘๕๐	๑.๒๔	
๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	๗๗,๐๔๐	๐.๙๓	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	๖๐,๑๘๐	๐.๗๓	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑๓๗,๒๘๐	๑.๖๖	
๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑๑๔,๒๔๐	๑.๓๘	
๗	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑๒๔,๔๗๕	๑.๕๐	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	๒๐๗,๐๑๐	๒.๕๐	} ๓ อัตรา
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	๒๐๗,๐๑๐	๒.๕๐	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>			
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒๐๗,๐๑๐	๒.๕๐	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>			} ๒ อัตรา
๑๑	คนงานทั่วไป	๑๓๐,๖๘๐	๑.๕๘	
๑๒	คนงานทั่วไป	๑๓๐,๖๘๐	๑.๕๘	
๑๓	คนสวน	๘๔,๐๖๐	๑.๐๒	
๑๔	นักการภารโรง	๘๒,๓๒๐	๐.๙๙	
๑๕	ยาม	๒๖๒,๘๐๐	๓.๑๗	
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	๗๑,๗๖๐	๐.๘๗	

กองคลัง

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	ปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี (สรุปจากแบบ ๑-๕)	ค่างาน	หมายเหตุ
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	๖๑,๙๘๕	๐.๗๕	
๒	นักวิชาการคลัง	๖๓,๙๔๐	๐.๗๗	
๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑๑๒,๙๕๐	๑.๓๖	
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	๗๖,๕๔๕	๐.๙๒	
๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒๑๘,๙๑๕	๒.๖๔	} ๒ อัตรา
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>			
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒๑๘,๙๑๕	๒.๖๔	

## กองช่าง

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	ปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี (สรุปจากแบบ ๑-๕)	ค่างาน	หมายเหตุ
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	๗๘,๐๐๐	๐.๙๔	
๒	วิศวกรโยธา	๑๕๓,๑๘๐	๑.๘๕	
๓	นายช่างสำรวจ	๑๐๙,๔๔๐	๑.๓๓	ขอปรับเพิ่ม
๔	นายช่างโยธา	๒๒๓,๐๒๐	๒.๖๙	} ๒ อัตรา
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>			
๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒๒๓,๐๒๐	๒.๖๙	
๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑๒๕,๖๔๐	๑.๕๒	

## กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	ปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี (สรุปจากแบบ ๑-๕)	ค่างาน	หมายเหตุ
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๘๕,๑๔๐	๑.๐๓	
๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑๑๖,๔๘๐	๑.๔๑	
๓	เจ้าพนักงานธุรการ	๙๔,๓๖๐	๐.๘๖	ขอปรับเพิ่ม
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>			
๓	คนงานทั่วไป	๘๑,๖๙๕	๐.๙๙	

## กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	ปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี (สรุปจากแบบ ๑-๕)	ค่างาน	หมายเหตุ
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	๙๔,๒๐๐	๑.๑๔	
๒	ครูผู้ดูแลเด็ก ศพด.บ้านทุ่งมหาชัย	๑๘	๒	จำนวนเด็ก
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>			
๓	ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา	๑๗๒,๕๒๐	๒.๐๘	
๔	หัวหน้า ศพด.อบต.คลองมะพลับ	๒๐	๒	จำนวนเด็ก
๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ศพด.อบต.คลองมะพลับ	๒๐	๒	จำนวนเด็ก
๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ศพด.บ้านทุ่งมหาชัย	๑๘	๒	จำนวนเด็ก

## กองส่งเสริมการเกษตร

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	ปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี (สรุปจากแบบ ๑-๕)	ค่างาน	หมายเหตุ
๑	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	๘๕,๘๑๐	๑.๐๔	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>			
๒	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๗๒,๑๗๐	๐.๘๗	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหาร/ สายงาน	ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น (ระดับกลาง)	๑	๑	๖๐๕,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๖๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๔๔๐	๖๒๑,๙๖๐	๖๓๘,๒๘๐	๖๕๔,๗๒๐	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น (ระดับต้น)	๑	๑	๔๓๑,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	
<b>สำนักงานปลัด (๐๑)</b>																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น (ระดับต้น)	๑	๑	๓๖๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๘,๓๖๐	๓๙๔,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑๙๔,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐	๒๐๓,๐๔๐	๒๑๒,๒๘๐	๒๒๑,๒๘๐	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๒๓๒,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๔๘,๒๘๐	๒๕๖,๓๒๐	
๘	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ทั่วไป (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑๙๖,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๒๘๐	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ทั่วไป (ชำนาญงาน)	๑	๑	๒๓๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	
<b>พนักงานจ้าง</b>																		
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๑	๑	๑๕๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๗๔,๗๒๐	
๑๑	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
๑๒	คนสวน	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๔	นักการภารโรง	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๔	ยาม	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>																		
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น (ระดับต้น)	๑	๐	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๑๗	นักวิชาการคลัง	วิชาการ (ชำนาญกา)	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	
๑๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป (ชำนาญงาน)	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๙,๒๔๐	

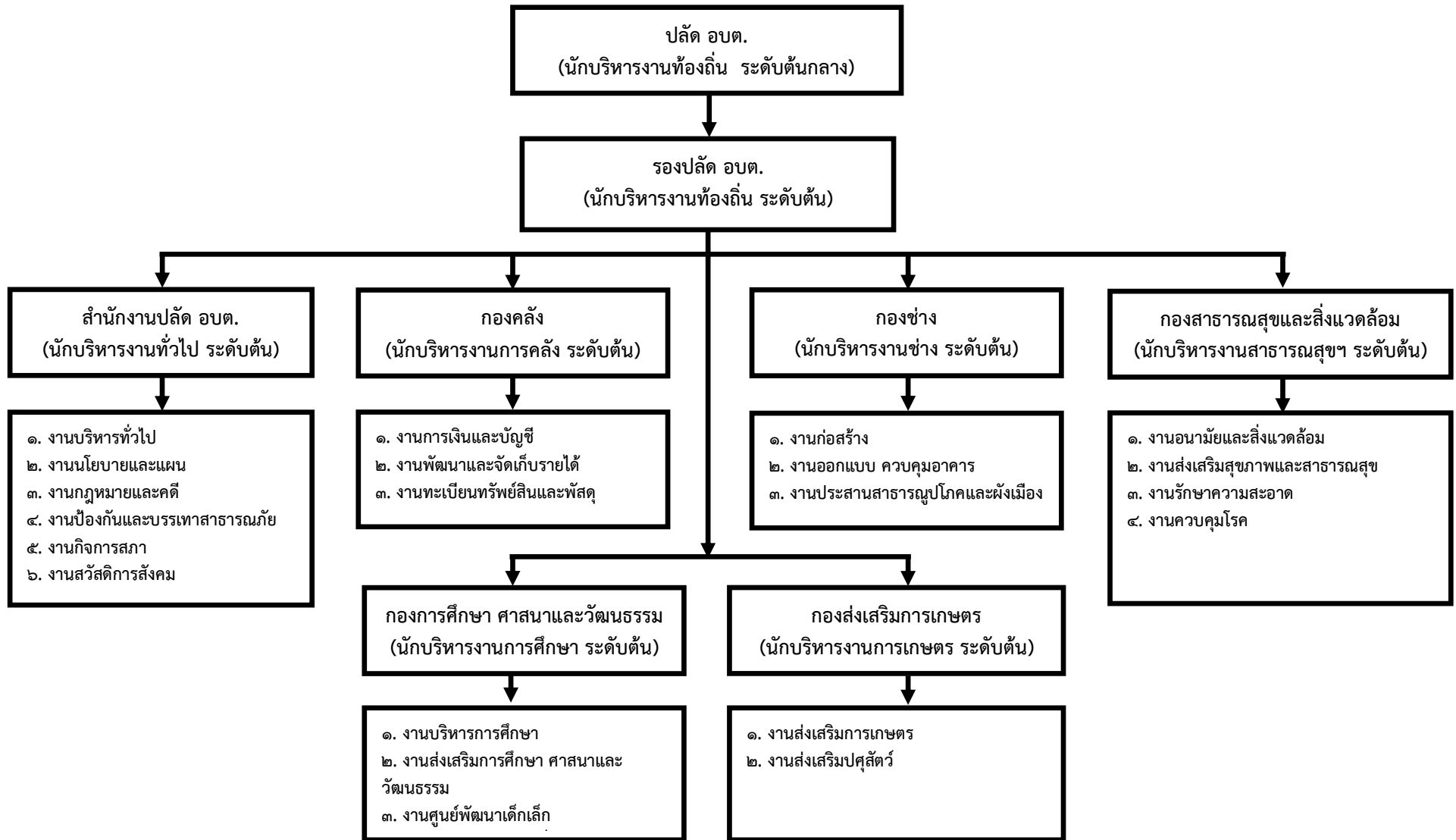
ที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหาร/ สายงาน	ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<b>กองคลัง (ต่อ)</b>																		
๑๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป (ปง./ขง.)	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๒๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑๕๒,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๑,๗๒๐	
<b>พนักงานจ้าง</b>																		
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	ภารกิจ	๑	๑	๑๘๙,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๗,๔๐๐	๒๐๕,๓๒๐	๒๑๓,๖๐๐	
<b>กองช่าง (๑๕)</b>																		
๒๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น (ระดับต้น)	๑	๑	๔๐๔,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	
๒๓	วิศวกรโยธา	วิชาการ(ปฏิบัติการ)	๑	๑	๒๖๒,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๘๐๐	๙,๐๐๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๐๐	๒๘๙,๐๐๐	
๒๔	นายช่างโยธา	ทั่วไป (ปง./ขง.)	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง
๒๕	นายช่างสำรวจ	ทั่วไป (ปง./ขง.)	๑	๐	๐	๐	๑	๑	-	+๑	-	๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	กำหนดเพิ่ม
<b>พนักงานจ้าง</b>																		
๒๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ภารกิจ	๑	๑	๑๔๔,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๐,๗๒๐	๑๕๖,๘๔๐	๑๖๓,๒๐๐	
๒๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ภารกิจ	๑	๑	๑๓๑,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๖๘๐	๑๔๒,๒๐๐	๑๔๗,๙๖๐	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)</b>																		
๒๘	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	อำนาจการท้องถิ่น (ระดับต้น)	๑	๑	๓๔๗,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๐,๕๖๐	๓๕๙,๕๒๐	๓๗๑,๗๖๐	๓๘๒,๓๒๐	
๒๙	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	
๓๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป (ปง./ขง.)	๑	๐	๐	๐	๑	๑	-	+๑	-	๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	กำหนดเพิ่ม
<b>พนักงานจ้าง</b>																		
๓๑	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
<b>กองการศึกษา (๑๘)</b>																		
๓๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	อำนาจการท้องถิ่น (ระดับต้น)	๑	๑	๓๖๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๘,๓๖๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	
๓๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๑	๑	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	

ที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหาร/ สายงาน	ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
<b>กองการศึกษา (ต่อ)</b>																			
<b>พนักงานจ้าง</b>																			
๓๔	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	ภารกิจ	๑	๑	๒๒๑,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๙,๑๖๐	๒๔๘,๗๖๐		
๓๕	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ภารกิจ	๑	๑	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐		
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	๑	๑	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐		
๓๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	๑	๑	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐		
<b>กองการเกษตร (๑๔)</b>																			
๓๘	ผู้อำนวยการกองการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร)	อำนาจการท้องถิ่น (ระดับต้น)	๑	๐	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม	
๓๙	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	ภารกิจ	๑	๑	๒๒๑,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๙,๑๖๐	๒๔๘,๗๖๐		
(๔)	รวม		๔๐	๓๔	๘,๑๔๓,๘๐๐	๓๘	๔๐	๔๐	-	+๒	-	๒๖๔,๖๐๐	๘๖๔,๘๘๐	๒๘๘,๘๖๐	๘,๔๐๘,๔๐๐	๙,๒๗๓,๒๘๐	๙,๕๖๒,๒๔๐		
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐ %															๑,๖๘๑,๖๘๐	๑,๘๕๔,๖๕๖	๑,๙๑๒,๔๔๘	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๐,๐๙๐,๐๘๐	๑๑,๑๒๗,๙๓๖	๑๑,๔๗๔,๖๘๘	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๗.๘๕	๒๙.๒๖	๒๘.๗๓	

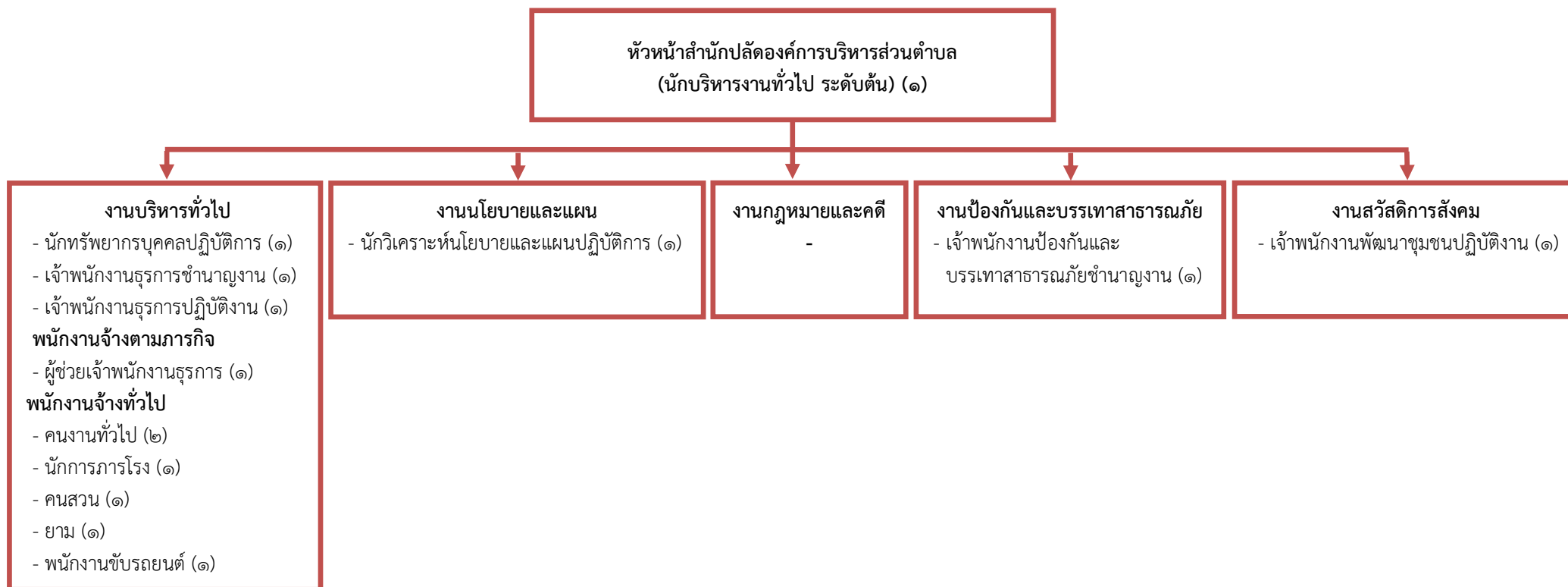
หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ = ๓๖,๒๒๕,๐๐๐ บาท  
: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ = ๓๘,๐๓๖,๒๕๐ บาท  
: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ = ๓๙,๙๓๘,๐๖๐ บาท

ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ตั้งไว้ ๓๔,๕๐๐,๐๐๐ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

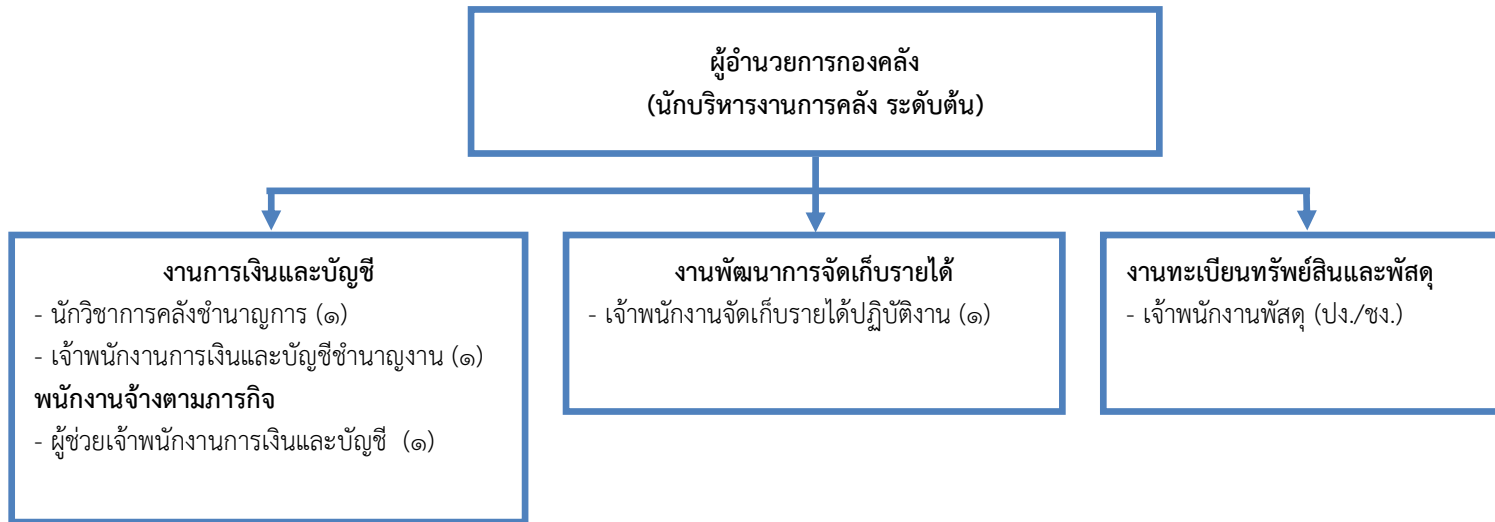


โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ



ประเภท	อำนาจการ			วิชาการ		ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		
ระดับ										
จำนวน	-	-	๑	-	๒	-	๒	๒	๑	๖

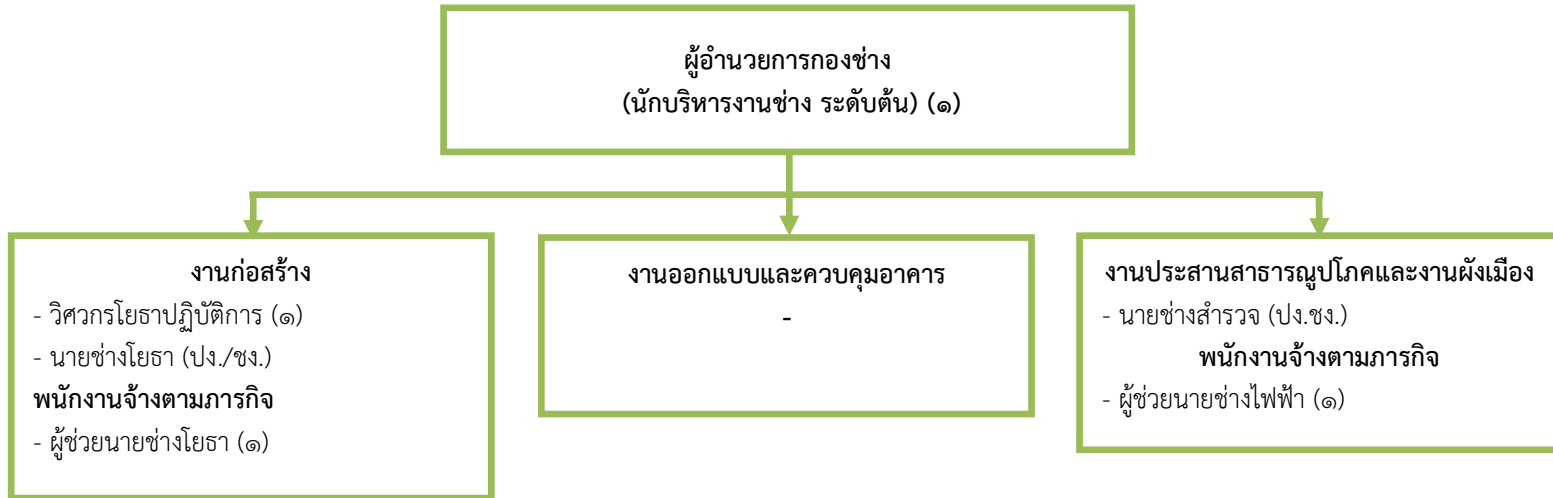
โครงสร้างของกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ



ประเภท	อำนาจการ			วิชาการ		ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		
ระดับ										
จำนวน	-	-	๑	๑	-	-	๑	๒	๑	-

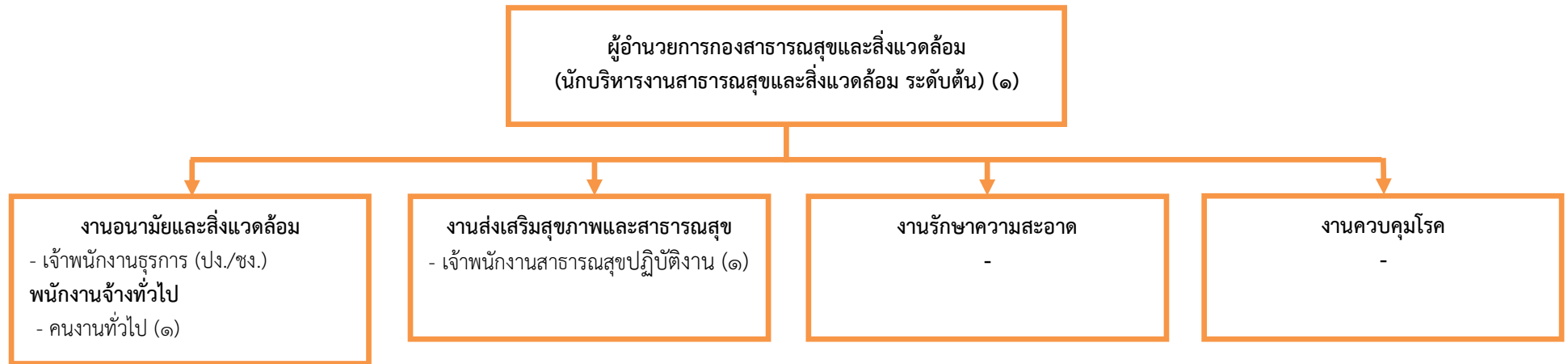


โครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ



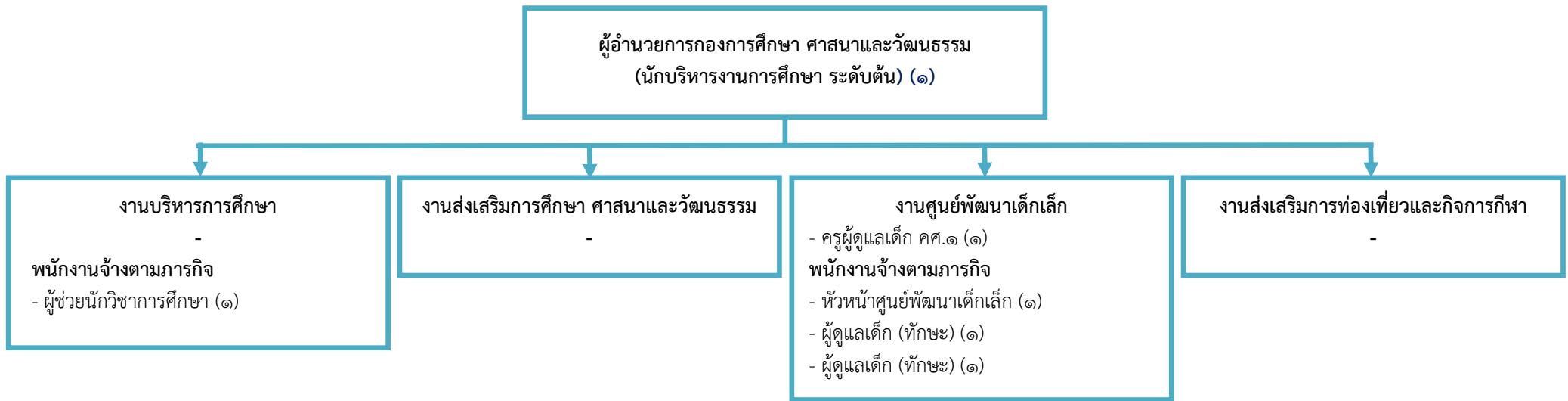
ประเภท	อำนาจการ			วิชาการ		ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		
ระดับ										
จำนวน	-	-	๑	-	๑	-		๒	๒	-

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ



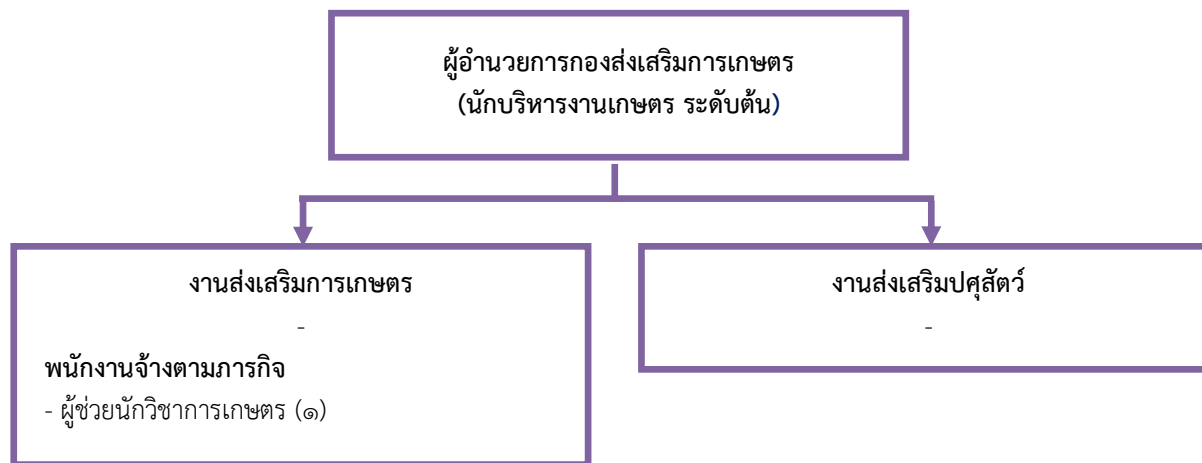
ประเภท	อำนาจการ			วิชาการ		ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		
ระดับ										
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	๒	-	๑

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ



ประเภท	อำนาจการ			วิชาการ		ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		
ระดับ										
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	๔	-

โครงสร้างของกองส่งเสริมการเกษตร องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ



ประเภท	อำนาจการ			วิชาการ		ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-

จากแผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แสดงให้เห็นว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ อำเภอศรีนคร จังหวัดสุโขทัย ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทั้งหมด ๔๐ คน (ตำแหน่งว่างและตำแหน่งที่มีคนครอง) โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบในส่วนราชการ ดังนี้

#### **สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานด้านธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดร่างข้อบัญญัติตำบล การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การให้คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ รวมทั้งกำกับ และเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง แผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และปฏิบัติงานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการที่เรียกชื่ออื่น โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๖ งาน

#### **กองคลัง**

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ-จ่ายเงินทุกประเภทงานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การฝากเงิน การตรวจเงินองค์การบริหารส่วนตำบล รวบรวมเงิน สลิดิ เงินได้ประเภทต่างๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่งเงิน รายงานเงินคงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายขาดเงินสะสมขององค์การบริหารส่วนตำบล การยืมเงินทดรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน รับตรวจสอบงานของจังหวัด และสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญและเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดการจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๓ งาน

#### **กองช่าง**

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบ และจัดทำโครงการใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล การอนุมัติเพื่อดำเนินการตามโครงการที่ตั้งจ่ายเงินรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบำรุงซ่อมแซม และจัดทำโครงการ และการออกแบบก่อสร้างแก่องค์การบริหารส่วนตำบล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง งานควบคุมอาคาร การดูแลควบคุม ปรึกษาซ่อมแซม วัสดุครุภัณฑ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๓ งาน

#### **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานวางแผนด้านสาธารณสุข งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม งานรักษาความสะอาด งานเผยแพร่ ฝึกอบรม งานจัดทำแผนตามโครงการบริหารสาธารณสุขให้สอดคล้องกับปัญหาสาธารณสุขในเขตพื้นที่รับผิดชอบ โดยประสานแผนกับสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จังหวัด และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๔ งาน

### กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผน ยุทธศาสตร์ทางการศึกษา การจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อนุบาลศึกษาในโรงเรียน ประถมศึกษา การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา การเตรียมการถ่ายโอน โรงเรียนสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ การจัดกิจกรรมชมรมกีฬาและนันทนาการต่างๆ การจัดกิจกรรมพัฒนาเยาวชน รวบรวมผลงานการมีส่วนร่วม สนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาแก่ส่วนราชการสังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๔ งาน

### กองส่งเสริมการเกษตร

กองส่งเสริมการเกษตร มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์และวิจัยถึง ปัญหาทางการเกษตร กำหนดนโยบาย วางแผนงาน และดำเนินงานวิชาการเกษตร ตามการวัดและประเมินผล การดำเนินงานการเกษตร กำหนดระบบและวิธีการดำเนินงาน ควบคุมติดตาม ประเมินผลด้านการเกษตร จัดสอนและอบรมด้านวิชาการเกษตร จัดประชุมดำเนินการเผยแพร่กิจการการเกษตร ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และแนววิชาการเกษตร และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๒ งาน

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	อัตราเก่าเดิม				อัตราเก่าใหม่						เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง ในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่ง ในสายงาน	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง ในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่ง ในสายงาน	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน		
๑	นายวิพล สมบูรณ์	ศ.ม. (รัฐศาสตร์)	๖๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๖๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๔๓๗,๔๐๐ (๓๖,๔๕๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)		
๒	นางชญาภีร์ศรี จงรักษ์	ร.ม.	๖๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต.	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๖๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต.	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)			
<b>สำนักงานปลัด อบต.</b>																
๓	นางสาวหนึ่งฤทัย หนูนนาค	ร.ม.	๖๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๖๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)			
๔	นายรัตนชัย เพ็ชรช้าง	ปริญญาตรี	๖๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑		นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๖๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑		นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)				
๕	นางสาวพิชยา ต่างใจ	ปริญญาตรี	๖๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๖๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)				
๖	ส.อ.นิคม ฮุดสูงเนิน	ปวส.	๖๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑		เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๖๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๒๓๒,๙๒๐ (๑๙,๔๑๐x๑๒)				
๗	นายสุกฤษฏี รักเส็ง	ปริญญาตรี	๖๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒		เจ้าหน้าที่ธุรการ	ชง.	๖๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒		เจ้าหน้าที่ธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๑๙๔,๒๘๐ (๑๖,๑๙๐x๑๒)				
๘	นางเกศรินทร์ โลประดิษฐ์	ปวส.	๖๕-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑		เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	๖๕-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑		เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	ปง.	๑๙๖,๐๘๐ (๑๖,๓๔๐x๑๒)				
๙	จ.อ.มนตรี มีสวัสดิ์	ปวส.	๖๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑		เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชง.	๖๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑		เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ทั่วไป	ชง.	๒๓๙,๖๔๐ (๑๙,๙๗๐x๑๒)				
<b>พนักงานจ้าง</b>																
๑๐	นางนริชรา แดงโชติ	ปวช.	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๕๕,๒๘๐ (๑๒,๙๔๐x๑๒)				
๑๑	นายอดิศักดิ์ ยศสูงเนิน	-	-		คนงานทั่วไป	-	-		คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)				
๑๒	นางฉวีล ยศสูงเนิน	-	-		คนงานทั่วไป	-	-		คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)				
๑๓	นายสิทธิพร เคนสูงเนิน	-	-		นักการภารโรง	-	-		นักการภารโรง	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)				
๑๔	นายธงชัย ฐิธรรม	-	-		คนสวน	-	-		คนสวน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)				

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	อัตราเก่าเดิม				อัตรากำลังใหม่						เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง ในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่ง ในสายงาน	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง ในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่ง ในสายงาน	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน		
๑๕	นายฉัตรชัย จอนทอง	-	-		ยาม	-	-		ยาม	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)				
๑๖	นายพิชิต เหลี่ยมผา	-	-		พนักงานขับรถยนต์	-	-		พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)				
<b>กองคลัง</b>																
๑๗	-ว่าง-	-	๖๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๖๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)			ว่างเดิม
๑๘	นางสาวนราภรณ์ สุนานันท์	บธ.บ.บัญชี	๖๕-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑		นักวิชาการคลัง	ชก.	๖๕-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑		นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ชก.	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐x๑๒)				
๑๙	นางสาวนิติตา แสงจันทร์	ปวส.	๖๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑		เจ้าพนักงานการเงินฯ	ชง.	๖๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑		เจ้าพนักงานการเงินฯ	ทั่วไป	ชง.	๒๕๙,๔๔๐ (๒๑,๖๒๐x๑๒)				
๒๐	-ว่าง-	ปวส.	๖๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑		เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๖๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑		เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)				ว่างเดิม
๒๑	นางสาวนิตยา เสนาเกตุ	ปวส.	๖๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑		เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๖๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑		เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง.	๑๕๒,๗๖๐ (๑๒,๗๓๐x๑๒)				
<b>พนักงานจ้าง</b>																
๒๒	นางวิภา สายสิญจน์	ปริญญาตรี	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	-	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	-	-	๑๘๙,๗๒๐ (๑๕,๘๑๐x๑๒)				
<b>กองช่าง</b>																
๒๓	นายอัศวิน สังข์วุฒิ	ปริญญาตรี	๖๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๖๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)			
๒๔	นายโอภาส บุตรเพ็ง	ปริญญาตรี	๖๕-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑		วิศวกรโยธา	ปก.	๖๕-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑		วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก.	๒๖๒,๕๖๐ (๒๑,๘๘๐x๑๒)				
๒๕	-ว่าง-	ปวส.	๖๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑		นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๖๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑		นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)				ว่าง
๒๖	-	-	-		-	-	๖๕-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑		นายช่างสำรวจ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)				ขอปรับเพิ่ม
<b>พนักงานจ้าง</b>																
๒๗	นายรณชัย ตีนตา	ปวช.	-		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๔๔,๘๘๐ (๑๒,๐๗๐x๑๒)				
๒๘	นายสิทธิพันธ์ เพชรดี	ปวช.	-		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑๓๐,๔๐๐ (๑๐,๘๕๐x๑๒)				



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	อัตรากำลังเดิม				อัตรากำลังเดิม						เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง ในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่ง ในสายงาน	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง ในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่ง ในสายงาน	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน		
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>																
๒๙	นางสาวพัฒนชิตา พูลสวัสดิ์	ส.บ.	๖๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุขฯ	นักบริหารงานสาธารณสุขฯ	ต้น	๖๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการ กองสาธารณสุขฯ	นักบริหารงานสาธารณสุขฯ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)			
๓๐	นางภูมินรินทร์ เจื้อยแจ้ว	ปวส.	๖๕-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑		เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๖๕-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑		เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)			ว่างเดิม	
๓๑	-	-	-	-	-	-	๖๕-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ขง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)			ขอปรับเพิ่ม	
<b>พนักงานจ้าง</b>																
๓๒	นางภิญญดา ร่มรวาย	-	-		คนงานทั่วไป	-	-		คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)				
<b>กองการศึกษา</b>																
๓๓	นางสาววิธิตาภา เวฬุมาศ	ค.บ.	๖๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง การศึกษาฯ	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๖๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการ กองการศึกษา	นักบริหารงานศึกษา	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)			
๓๔	นางนงนพร กล้าป้อง	ปริญญาตรี	๖๔-๒-๐๐๗๔		ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๖๔-๒-๐๐๗๔		ครูผู้ดูแลเด็ก		คศ.๑	๒๔๓,๘๔๐ (๒๐,๓๒๐x๑๒)				
<b>พนักงานจ้าง</b>																
๓๕	นายเทียนชัย เนยสูงเนิน	ปริญญาตรี	-		ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-		ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	๒๒๑,๐๔๐ (๑๘,๔๒๐x๑๒)				
๓๖	นางพรรณพิมล ประโยชน์โยธี	ปริญญาตรี	-		หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-		หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	๒๒๑,๐๔๐ (๑๘,๔๒๐x๑๒)				
๓๗	นางสาวกัญทิมา น้อยนา	ปริญญาตรี	-		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๔๐,๘๘๐ (๑๑,๗๔๐x๑๒)				
๓๘	นางฐานิต แสงนาค	ปริญญาตรี	-		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๑๗,๒๔๐ (๙,๗๗๐x๑๒)				
<b>กองส่งเสริมการเกษตร</b>																
๓๙	ว่าง	-	๖๕-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง ส่งเสริมการเกษตร	นักบริหารงานการเกษตร	ต้น	๖๕-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง ส่งเสริมการเกษตร	นักบริหารงานเกษตร	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		ว่างเดิม	
<b>พนักงานจ้าง</b>																
๔๐	นายชัยวุฒิ แสงจันทร์	ปริญญาตรี	-		ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-		ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	๒๒๑,๐๔๐ (๑๘,๔๒๐x๑๒)				

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งให้ได้มีโอการับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับต้องตระหนักถึงการพัฒนาดาเนินนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโดยถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เช่น เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถสิ้นสุดในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อไปหลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติงาน และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

### ๑๔. การกำหนดสมรรถนะหลัก

#### ผู้ปฏิบัติ

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงาน หรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทาย
๒. การบริการที่ดี ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
๓. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในสายงาน ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์
๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ
๕. การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงานหรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะเป็นหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

### ผู้บริหาร

๑. มีสภาวะการเป็นผู้นำ ความสามารถหรือความตั้งใจที่จะรับบทในการเป็นผู้นำของกลุ่ม กำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีการทำงาน ให้ทีมปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของส่วนราชการ
๒. มีวิสัยทัศน์ ความสามารถในการกำหนดทิศทาง ภารกิจ และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน และความสามารถในการสร้างความร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์
๓. มีการวางกลยุทธ์ในการทำงาน ความเข้าใจวิสัยทัศน์และนโยบายภาครัฐและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของส่วนราชการได้
๔. มีศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน ความสามารถในการกระตุ้น หรือผลักดันหน่วยงานไปสู่การปรับเปลี่ยนที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ และดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนนั้นเกิดขึ้นจริง
๕. การควบคุมตนเอง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมในสถานการณ์ที่อาจจะถูกยั่วเยว หรือเผชิญหน้ากับความไม่เป็นมิตร หรือต้องทำงานภายใต้สภาวะกดดัน รวมถึงความอดทนอดกลั้นเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ก่อความเครียดอย่างต่อเนื่อง
๖. การสอนงานและการมอบหมายงาน ความตั้งใจที่จะส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาวจนถึงระดับที่เชื่อมั่นว่าจะสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ผู้นั้นมีอิสระที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนเองได้

### ๑๕. การสร้างความก้าวหน้าในสายงานหรือสายอาชีพ

๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน
๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน
๓. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าให้ชัดเจน
๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน

### ๑๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ

การกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ โดยกำหนดขึ้นจากการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลในกรอบของวิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การ สุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)**

**กลยุทธ์ที่ ๑.๑** ยกย่องบุคลากร / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดเกณฑ์และประกาศเกียรติคุณแก่บุคลากรที่ทำงานตามหลักธรรมาภิบาล และสร้างเป็นผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กิจกรรมที่ ๒ จัดการความรู้ และกรณีศึกษา (Knowledge Management) จากผู้นำเหล่านี้ ทั้งงานที่ผ่านมาที่ผ่านมาและโครงการที่กำลังดำเนินเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรอื่น ๆ

**กลยุทธ์ที่ ๑.๒** สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดมาตรการและมาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรีเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

กิจกรรมที่ ๒ ค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล จากส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อเป็นตัวอย่าง และนำมาศึกษาและประยุกต์ใช้ต่อไป

**กลยุทธ์ที่ ๑.๓** กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักรการเมืองท้องถิ่น

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดมาตรฐานและแนวทางการทำงานของนักรการเมืองท้องถิ่น แล้วเผยแพร่ให้ประชาชนรับทราบ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ**

**กลยุทธ์ที่ ๒.๑** ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท

กิจกรรมที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยการเรียนรู้จากพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท ที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการ รวมถึงการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่ประยุกต์ความเข้าใจดังกล่าว

กิจกรรมที่ ๒ การพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียง ให้เป็นหลักสูตรสำหรับอบรมบุคลากรทุกระดับ

**กลยุทธ์ที่ ๒.๒** กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่บุคลากรทุกระดับ

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรทุกระดับ (Training Roadmap) เพื่อให้ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบและประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่เน้นการพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมอย่างเดียว แต่เน้นระบบการมอบหมายงาน การสอนงาน (Coaching) ฯลฯ

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้นเป็นการพัฒนาภาคบังคับ โดยเฉพาะเรื่อง

- กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน
- ความรู้ ความเข้าใจเรื่องพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม
- สามารถตัดสินใจกระทำ หรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่าง ได้อย่างเหมาะสม
- การบริหารความขัดแย้งและยึดมั่นในอุดมการณ์
- การสร้างความพึงพอใจกับประชาชน

กิจกรรมที่ ๓ พัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบในตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ดังกล่าวมุ่งเน้นสร้างคนเก่ง พัฒนาคนดีที่มีคุณธรรม และจริยธรรมเข้าสู่ระบบราชการยุคใหม่

**กลยุทธ์ที่ ๒.๓** สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สสำรวจ ให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อมูลข่าวสาร ด้านธรรมาภิบาล

กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาระบบให้คำปรึกษา แนะนำด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากรทั้งระบบ

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้และวิธีการปฏิบัติอันเป็นเลิศ (Best Practices) ในด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล ซึ่งจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขึ้นในองค์กร

**กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรอย่างเข้มข้น**

**กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรเฉพาะเรื่อง**

- ปลุกฝังปรัชญาการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี
- ระบบราชการและการบริหารภาครัฐแนวใหม่
- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- เสริมสร้างสมรรถนะหลักและทักษะที่จำเป็น

**กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล**

**กิจกรรมที่ ๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล**

**กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาและดูงานอย่างเข้มข้นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล**

**กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล**

**กิจกรรมที่ ๑ การนำเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรมมากำหนดไว้ในกระบวนการของการแต่งตั้งหรือเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งบริหารในทุกระดับของหน่วยงาน โดยให้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ**

**กิจกรรมที่ ๒ ปรับแนวทางทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนของการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย**

**กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ**

**กิจกรรมที่ ๑ จัดทำและผลักดันให้มีการปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณขององค์กร**

**กิจกรรมที่ ๒ กำหนดให้มีการบังคับใช้และบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนข้อบังคับและวินัยข้าราชการอย่างชัดเจน**

**กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคลากร**

**กิจกรรมที่ ๑ จัดทำและผลักดันให้มีการเอื้อประโยชน์ให้แก่บุตร / ครอบครัวพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล**

**กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง**

**กิจกรรมที่ ๑ กำหนดแนวทางและประเด็นที่สามารถเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย**

**กิจกรรมที่ ๒ ปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ รวมถึงระบบการรับฟังข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน (Whistleblower)**

**กิจกรรมที่ ๓ ปรับปรุงระบบและแนวทางการตรวจสอบ ให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน**

**กลยุทธ์ที่ ๔.๒** เปิดโอกาสให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตาม  
สถานการณ์การทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

กิจกรรมที่ ๑ สนับสนุนการรวมตัวของภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างเครือข่าย  
การทำงานร่วมกันที่เข้มแข็ง ทั้งแนวตั้งและแนวนอน รวมถึงการสร้างพลัง  
มวลชนในพื้นที่ที่เข้มแข็ง

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมภาคประชาชน ภาคประชาสังคม กลุ่มต่าง ๆ และหน่วยงานอื่น เข้าร่วม  
เป็นกรรมการ อนุกรรมการในชุมชนท้องถิ่น เพื่อเข้าร่วมในการกำหนดนโยบาย  
การวางแผนจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนและตรวจสอบการถ่วงดุล  
การบริหารจัดการภาครัฐ

กิจกรรมที่ ๓ การให้ผู้นำศาสนาหรือศาสนสถาน เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด เข้ามามีส่วนร่วมใน  
การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กร

ภาคผนวก



รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๑

วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๑ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ อำเภอศรีนคร จังหวัดสุโขทัย

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายลำยอง แก้วหายเคราะห์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	
๒	นายวิพล สมบูรณ์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๓	นางชญาภีร์ศรี จงรักษ์	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๔	นางสาวหนึ่งฤทัย หนูนาค	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๕	นายอัศวิน สังขุฒิ	ผู้อำนวยการกองช่าง	
๖	นางสาวพัฒนัชดา พูลสวัสดิ์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๗	นางสาวฐิตาภา เวฬุมาศ	ผู้อำนวยการกองศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๘	นางสาวนราภรณ์ สุนานันท์	รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองคลัง	
๙	นายรัตนชัย เพ็ชรช้าง	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน ฯ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับที่ ๒๐๓/ ๒๕๖๑ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๑ เนื่องจากมีกัรบเปลี่ยนแปลงและโยกย้ายตำแหน่งจากเดิม จึงขอยกเลิกคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ ที่ ๑๐๐/ ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) และแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ ประกอบด้วย

๑. นายลำยอง แก้วหายเคราะห์ เป็นประธานกรรมการ
๒. นายวิพล สมบูรณ์ เป็นกรรมการ
๓. นางชญาภีร์ศรี จงรักษ์ เป็นกรรมการ
๔. น.ส.หนึ่งฤทัย หนูนาค เป็นกรรมการ
๕. นายอัศวิน สังขุฒิ เป็นกรรมการ
๖. น.ส.พัฒนัชดา พูลสวัสดิ์ เป็นกรรมการ
๗. น.ส.ฐิตาภา เวฬุมาศ เป็นกรรมการ
๘. น.ส.นราภรณ์ สุนานันท์ เป็นกรรมการ
๙. นายรัตนชัย เพ็ชรช้าง เป็นเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณ โดยให้จัดทำแผนอัตรากำลังในระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐) หรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลัง ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) เพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ในการกำหนดตำแหน่ง การวิเคราะห์ปริมาณงาน และการดำเนินการในส่วนอื่น ๆ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี -

### ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธาน ฯ ขอให้คณะกรรมการทุกท่านเสนอเพื่อเป็นร่างจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ต่อไป

ที่ประชุม การกิจที่สำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ คือ การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน เพื่อให้ชุมชนได้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมกันแก้ไขปัญหาภายในชุมชนให้หมดไป เช่น ปัญหาของยาเสพติด ปัญหาด้านการสร้างรายได้ การกินดีอยู่ดีของประชาชน การได้รับบริการจากหน่วยงานของรัฐอย่างทั่วถึง

การวิเคราะห์ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และระเบียบกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น โดยกำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

#### แผนยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ

ยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	- ด้านก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมเส้นทางคมนาคม	- กองช่าง - หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ	- ด้านปรับปรุงพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร การอุปโภคบริโภคอย่างยั่งยืน	- สำนักปลัด - หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและคุณภาพชีวิต	- ด้านการพัฒนา ส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชน - ด้านการส่งเสริมสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น	- สำนักงานปลัดฯ - กองการศึกษาฯ - หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี	- ด้านส่งเสริมพัฒนาด้านการศึกษา กีฬาและนันทนาการ - ด้านส่งเสริมสนับสนุน อนุรักษ์สืบสานศิลป ประเพณี วัฒนธรรม	- กองการศึกษาฯ - สำนักงานปลัดฯ - หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	- ด้านอนุรักษ์ พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - ด้านพัฒนา ส่งเสริม ป้องกันสุขอนามัยของประชาชน	- กองสาธารณสุขฯ - กองส่งเสริมการเกษตร
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว	- ด้านพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว	- สำนักงานปลัดฯ - กองส่งเสริมการเกษตร
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการท้องถิ่น	- ด้านส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน - ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล และหน่วยงานขององค์กร - ด้านการพัฒนาการบริหารราชการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม ประหยัดคุ้มค่า	- สำนักงานปลัดฯ - ทุกส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง

### ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค
๓. การรักษาความสะอาดทางถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๔. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริหาร
๗. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๘. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
๙. การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๐. การควบคุมอาคาร
๑๑. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
๑๒. การส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
๑๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๑๔. การพัฒนารายได้ และการหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต.
๑๕. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๑๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๑๗. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### ภารกิจรอง

๑. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ
๒. การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๓. การผังเมือง
๔. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

### การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ

#### (SWOT Analysis)

#### จุดแข็ง (strengths)

๑. พื้นที่ส่วนใหญ่เหมาะแก่การทำเกษตร
๒. เป็นแหล่งผลิตข้าวพื้นเมืองที่มีคุณภาพ
๓. เส้นทางคมนาคมและการขนส่งผลผลิตทางการเกษตรมีความสะดวก
๔. ประชาชนประกอบอาชีพเสริมหลากหลายอาชีพ
๕. ประชาชนมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ไม่เป็นโรคติดต่อ
๖. มีหน่วยงานราชการคอยช่วยเหลือบริการใกล้ชิดประชาชน
๗. ความพร้อมในเรื่องเครื่องมือหรือเครื่องทุ่นแรงทำการเกษตร
๘. มีระบบชลประทาน แหล่งน้ำเพียงพอ

### จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. การประกอบอาชีพทางการเกษตรใช้ต้นทุนการผลิตสูงและผลผลิตน้อย
๒. ประชาชนมีรายได้น้อย และมีหนี้สินทั้งในระบบและนอกระบบ
๓. ค่านิยมการใช้สารเคมี ปุ๋ยเคมีในการทำการเกษตรทำให้ดินเสื่อมคุณภาพ
๔. ประชาชนติดกับการบริโภคนิยม วัตถุนิยม และวัฒนธรรมนิยม
๕. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๖. ขาดความร่วมมือและความสามัคคีในเรื่องการพัฒนาและทำกิจกรรม
๗. ชุมชนขาดพลังขับเคลื่อนการพัฒนา การทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม
๘. กระบวนการของกลุ่ม องค์กร กองทุนชุมชนไม่เข้มแข็ง

### โอกาส (Opportunities)

๑. นโยบายการพัฒนาแหล่งน้ำและเรื่องการปลูกข้าวคุณภาพ
๒. นโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมภาคเกษตร
๓. แนวโน้มทิศทางการผลิตทางการเกษตรขยายตัว/ราคาผลผลิตจะดีขึ้น
๔. กระแสสังคม การผลิตข้าวปลอดภัย การบริโภคข้าวปลอดภัย
๕. การให้ความสำคัญต่อการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดและอาชญากรรม
๖. นโยบายรัฐบาลการแก้ไขปัญหาสังคมและความยากจน
๗. กระแสการสร้างสุขภาพมากกว่าซ่อมสุขภาพ

### อุปสรรค (Threats)

๑. สภาพอากาศ ฝน น้ำ โรคระบาดพืช คาดเดายากไม่แน่นอน
๒. สถานการณ์การผลิตข้าวของโลกคาดการยาก การแข่งขันสูง
๓. การกำหนดราคา การแทรกแซง การควบคุมราคาสินค้าทางการเกษตรของรัฐบาล
๔. การส่งเสริมการส่งออกและใช้สินค้าทางการเกษตรไทยของรัฐบาล
๕. โครงการช่วยเหลือต่างจากทางภาครัฐ การแก้ปัญหาเร่งด่วนของรัฐบาล
๖. การบริหารและจัดสรรงบประมาณการพัฒนาจากรัฐบาลไม่เพียงพอ
๗. มาตรการช่วยเหลือของรัฐไม่ชัดเจนแน่นอน หน่วยรับผิดชอบดำเนินการล่าช้า
๘. ต้นทุนทางการเกษตรมีแนวโน้มจะสูงขึ้นตลอดเวลา

### สรุปปัญหาแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองส่งเสริมการเกษตร กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๓๘ อัตรากำลัง

แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ ได้มีการปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้าง การแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสม มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากไปแล้ว จึงไม่สามารถกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ เพิ่มเติมได้ตามความจำเป็นที่ต้องใช้คนที่มีความรู้ ความสามารถด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้ เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ที่ต้องใช้เพื่อแก้ปัญหาของประชาชน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ ได้กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรก การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจ กำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ เพิ่งได้รับการจัดตั้งเมื่อมีการดำเนินการตาม ภารกิจนั้นและองค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ พิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมี ปริมาณงานมากพอที่พิจารณาเพิ่มพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมต่อไป

### โครงสร้างแผนอัตรากำลัง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	ความต้องการกำลังคน
๑. ตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น	๑. ตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น	๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
		๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
<b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b>	<b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b>	
- งานบริหารทั่วไป	- งานบริหารทั่วไป	๑. หัวหน้าสำนักปลัด
- งานนโยบายและแผน	- งานนโยบายและแผน	(นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น
- งานกฎหมายและคดี	- งานกฎหมายและคดี	๒. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานสวัสดิการสังคม	- งานสวัสดิการสังคม	ปฏิบัติการ
- งานกิจการสภา	- งานกิจการสภา	๔. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
		๕. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
		๖. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา
		สาธารณภัยชำนาญงาน
		๗. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน
		๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
		๙. คนงานทั่วไป (๒)
		๑๐. คนสวน
		๑๑. นักการภารโรง
		๑๒. ยาม
		๑๓. พนักงานขับรถยนต์
<b>๒. กองคลัง</b>	<b>๒. กองคลัง</b>	
- งานการเงินและบัญชี	- งานการเงินและบัญชี	๑. ผู้อำนวยการกองคลัง
- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	(นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. นักวิชาการคลังชำนาญการ
		๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
		ชำนาญงาน
		๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน
		๕. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ขง.)
		๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

**โครงสร้างแผนอัตรากำลัง (ต่อ)**

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	ความต้องการกำลังคน
<b>๓. กองช่าง</b>	<b>๓. กองช่าง</b>	
- งานก่อสร้าง	- งานก่อสร้าง	๑. ผู้อำนวยการกองช่าง
- งานออกแบบ ควบคุมอาคาร	- งานออกแบบ ควบคุมอาคาร	(นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น
- งานประสานสาธารณูปโภคและ ผังเมือง	- งานประสานสาธารณูปโภคและ ผังเมือง	๒. วิศวกรโยธาปฏิบัติการ
		๓. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)
		๔. นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.)
		(กำหนดเพิ่ม)
		๕. ผู้ช่วยนายช่างโยธา
		๖. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
<b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>	<b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>	
- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงาน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)
- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	ระดับต้น
- งานรักษาความสะอาด	- งานรักษาความสะอาด	๒. เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน
- งานควบคุมโรค	- งานควบคุมโรค	๓. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)
		(กำหนดเพิ่ม)
		๔. คนงานทั่วไป
<b>๕. กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม</b>	<b>๕. กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม</b>	
- งานบริหารการศึกษา	- งานบริหารการศึกษา	๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการ ศึกษา) ระดับต้น
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	๒. ครูผู้ดูแลเด็ก คศ.๑
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกิจการ กีฬา	- งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกิจการ กีฬา	๔. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
		๕. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๒)
<b>๖. กองส่งเสริมการเกษตร</b>	<b>๖. กองส่งเสริมการเกษตร</b>	
- งานส่งเสริมการเกษตร	- งานส่งเสริมการเกษตร	๑. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร) ระดับต้น
- งานส่งเสริมปศุสัตว์	- งานส่งเสริมปศุสัตว์	๒. ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร





**รายการแสดงข้อมูลความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ (ต่อ)**

ที่	ประเภท	อัตรากำลัง (๒๕๕-๒๕๖๐)		อัตรากำลัง (๒๕๖๑-๒๕๖๓) (ปรับปรุงครั้งที่๑)		หมายเหตุ
		ระดับ	จำนวน	ระดับ	จำนวน	
๕	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม					ขอปรับเพิ่ม
	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	ต้น	๑	ต้น	๑	
	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน	๑	ปฏิบัติงาน	๑	
	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ปง./ขง.	๑	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>					
	คนงานทั่วไป		๑		๑	
	<b>รวม</b>		<b>๓</b>		<b>๔</b>	
๖	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม					
	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๑	ต้น	๑	
	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๑	คศ.๑	๑	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>					
	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๑		๑	
	หัวหน้า ศพด.		๑		๑	
	ผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย		๑		๑	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑		๑		
	<b>รวม</b>		<b>๖</b>		<b>๖</b>	
๗	กองส่งเสริมการเกษตร					ว่างเดิม
	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	ต้น	๑	ต้น	๑	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>					
	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร		๑		๑	
	<b>รวม</b>		<b>๒</b>		<b>๒</b>	
	<b>รวมทั้งสิ้น</b>		<b>๓๘</b>		<b>๔๐</b>	<b>๖</b>

ที่ประชุม

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าเสร็จเรียบร้อยแล้ว เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เห็นควรให้กำหนดกรอบอัตรากำลังในแต่ละกองขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓  
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ อำเภอศรีนคร จังหวัดสุโขทัย

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	<b>สำนักงานปลัด อบต.</b> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>งานบริหารทั่วไป</b>								
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	เจ้าพนักงานธุรการ (พง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างภารกิจ</b>								
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๐	นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	พนักงานขับรถยนต์ งานนโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) งานกฎหมายและคดี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	-								
	<b>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b>								
๑๔	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.) งานสวัสดิการสังคม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (พง.) งานกิจการสภา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	-								
<b>รวม</b>		<b>๑๖</b>	<b>๑๖</b>	<b>๑๖</b>	<b>๑๖</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
๑๖	<b>กองคลัง</b> ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<b>งานการเงินและบัญชี</b>								
๑๗	นักวิชาการคลัง (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ เจ้าพนักงานพัสดุ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>รวม</b>		<b>๖</b>	<b>๖</b>	<b>๖</b>	<b>๖</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓  
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ อำเภอศรีนคร จังหวัดสุโขทัย (ต่อ)

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๒๒	<b>กองช่าง</b> ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) งานก่อสร้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๓	นายช่างโยธา (ปง./ชง.) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา งานออกแบบ ควบคุมอาคาร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	วิศวกรโยธา (ปก.) งานประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	นายช่างสำรวจ พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ขอปรับเพิ่ม
๒๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>		<b>๕</b>	<b>๕</b>	<b>๖</b>	<b>๖</b>	<b>-</b>	<b>+๑</b>	<b>-</b>	
๒๘	<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอปรับเพิ่ม
๒๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.) พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
๓๐	คนงานทั่วไป งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง.) งานรักษาความสะอาด	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-	งานควบคุมโรค	-	-	-	-	-	-	-	
<b>รวม</b>		<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>๔</b>	<b>๔</b>	<b>-</b>	<b>+๑</b>	<b>-</b>	
๓๒	<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) งานบริหารการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกิจการกีฬา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
-		-	-	-	-	-	-	-	
<b>รวม</b>		<b>๖</b>	<b>๖</b>	<b>๖</b>	<b>๖</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี -

ปิดประชุม ๑๖.๐๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้จัดบันทึกการประชุม  
(นายรัตนชัย เพ็ชรช่าง)  
เลขานุการจัดทำแผน ฯ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจบันทึกการประชุม  
(นายลำยอง แก้วหายเคราะห์)  
ประธานคณะกรรมการจัดทำแผน ฯ

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง  
ตำแหน่ง นายช่างสำรวจ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) เลขที่ตำแหน่ง ๖๕-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑ สังกัด กองช่าง

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๑)	เวลาที่ใช้ทำงาน (นาที่) (๒)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๓)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที่) (๔)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ (๕)
๑.	สำรวจ รังวัด คำนวณ ตรวจสอบ จัดทำแผนที่ แผนผัง เพื่อให้ทราบรายละเอียด และเป็นไปตามแบบที่กำหนด	๒,๔๐๐	๑๒	๒๘,๘๐๐	๐.๓๕
๒.	วัดระดับของภูมิประเทศ วางโครงข่ายหมุดหลักฐาน แผนที่ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	๑,๔๔๐	๑๒	๑๗,๒๘๐	๐.๒๑
๓.	บันทึกข้อมูลรายละเอียดต่าง ๆ ที่ได้จากการสำรวจ และรายงานผล เพื่อติดตามความก้าวหน้าของงาน	๑,๔๔๐	๑๒	๑๗,๒๘๐	๐.๒๑
๔.	กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและรายละเอียดต่าง ๆ ที่ได้จากการสำรวจ	๙๖๐	๑๒	๑๑,๕๒๐	๐.๑๔
๕.	แก้ไขปัญหาเบื้องต้นจากการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานที่กำหนดไว้	๑,๒๐๐	๑๒	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
๖.	ปรับปรุงข้อมูลด้านแผนที่ในงานสำรวจให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ พร้อมทั้งดูแลจัดแผนที่ให้เป็นระเบียบ	๔๘๐	๖	๒,๘๘๐	๐.๐๔
๗.	ศึกษา และติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ ๆ กฎหมาย และระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานสำรวจ	๑,๖๘๐	๖	๑๐,๐๘๐	๐.๑๒
๘.	ปฏิบัติงาน และสนับสนุนงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย	๑,๒๐๐	๖	๗,๒๐๐	๐.๐๙
รวม					๑.๓๓

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล

(นายอัศวิน สังขวุฒิ)

ผู้อำนวยการกองช่าง

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง  
ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) เลขที่ตำแหน่ง ๖๕-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓ สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๑)	เวลาที่ใช้ต่องาน (นาที) (๒)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๓)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที) (๔)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (๕)
๑.	ตรวจสอบ ตรวจสอบความถูกต้องของหนังสือที่รับ	๑๕	๓๐๐	๔,๕๐๐	๐.๐๕
๒.	ลงทะเบียนหนังสือรับ	๕	๒๕๐	๑,๒๕๐	๐.๐๒
๓.	แยกประเภทหนังสือ	๑๕	๒๕๐	๓,๗๕๐	๐.๐๕
๔.	จัดส่งหนังสือให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๓๐	๑๕๐	๔,๕๐๐	๐.๐๕
๕.	จัดเก็บหนังสือที่ผ่านการอนุมัติเรียบร้อยแล้วเข้าแฟ้ม	๑๐	๓๐๐	๓,๐๐๐	๐.๐๔
๖.	ค้นหาหนังสือ	๓๐	๘๐	๒,๔๐๐	๐.๐๓
๗.	กรอกแบบฟอร์มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	๓๐	๓๐๐	๙,๐๐๐	๐.๑๑
๘.	ร่างหนังสือโต้ตอบ	๓๐	๒๕๐	๗,๕๐๐	๐.๐๙
๙.	จัดพิมพ์โครงการต่าง ๆ	๑๕๐	๕๐	๗,๕๐๐	๐.๐๙
๑๐.	จัดพิมพ์บันทึกข้อความ	๑๒๐	๕๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗
๑๑.	ย่อเรื่องหนังสือ	๑๐	๒๕๐	๒,๕๐๐	๐.๐๓
๑๒.	ลงทะเบียนหนังสือส่ง	๑๐	๒๕๐	๒,๕๐๐	๐.๐๓
๑๓.	รวบรวมข้อมูลและสถิติทั่วไป	๑๒๐	๕๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗
๑๔.	จัดทำฎีกาเบิกเงินทุกประเภท	๑๒๐	๒๐	๒,๔๐๐	๐.๐๓
๑๕.	จัดพิมพ์แบบฟอร์มคำร้องต่าง ๆ	๑๒๐	๒๐	๒,๔๐๐	๐.๐๓
๑๖.	จัดรายงานการประชุมโครงการต่าง ๆ	๑๘๐	๑๒	๒,๑๖๐	๐.๐๓
๑๗.	จัดเตรียมสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ในการจัดทำโครงการต่าง ๆ	๓๐๐	๑๐	๓,๐๐๐	๐.๐๔
รวม					๐.๘๖


(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาวพัฒนชิตา พูลสวัสดิ์)

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง  
ตำแหน่ง นายช่างสำรวจ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) เลขที่ตำแหน่ง ๖๕-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑ สังกัด กองช่าง

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ (เฉลี่ย๓ปี)
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
๑.	สำรวจ รั้ววัด คำนวณ ตรวจสอบ จัดทำแผนที่ แผนที่ เพื่อให้ทราบรายละเอียด และเป็นไปตามแบบที่กำหนด	๘	๙	๑๑	๙.๓๓
๒.	วัดระดับของภูมิประเทศ วางโครงข่ายหมุดหลักฐาน แผนที่ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	๘	๙	๑๑	๙.๓๓
๓.	บันทึกข้อมูลรายละเอียดต่าง ๆ ที่ได้จากการสำรวจ และรายงานผล เพื่อติดตามความก้าวหน้าของงาน	๘	๙	๑๑	๙.๓๓
๔.	กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและรายละเอียดต่าง ๆ ที่ได้จากการสำรวจ	๘	๙	๑๑	๙.๓๓
๕.	แก้ไขปัญหาเบื้องต้นจากการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานที่กำหนดไว้	๘	๙	๑๑	๙.๓๓
๖.	ปรับปรุงข้อมูลด้านแผนที่ในงานสำรวจให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ พร้อมทั้งดูแลจัดแผนที่ให้เป็นระเบียบ	๓	๕	๖	๔.๖๖
๗.	ศึกษา และติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ ๆ กฎหมาย และระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานสำรวจ	๓	๕	๖	๔.๖๖
๘.	ปฏิบัติงาน และสนับสนุนงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย	๓	๕	๖	๔.๖๖

(ลงชื่อ)..........ผู้กรอกข้อมูล  
(นายอัศวิน สังขวุฒิ)  
ผู้อำนวยการกองช่าง



บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง  
ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓ สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ (เฉลี่ย๓ปี)
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
๑.	ตรวจสอบ ตรวจสอบความถูกต้องของหนังสือที่รับ	๒๕๐	๒๕๐	๓๐๐	๒๖๗
๒.	ลงทะเบียนหนังสือรับ	๒๐๐	๒๐๐	๒๕๐	๒๑๗
๓.	แยกประเภทหนังสือ	๒๐๐	๒๐๐	๒๕๐	๒๑๗
๔.	จัดส่งหนังสือให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๑๒๐	๑๕๐	๑๕๐	๑๔๐
๕.	จัดเก็บหนังสือที่ผ่านการอนุมัติเรียบร้อยแล้วเข้าแฟ้ม	๒๓๐	๒๕๐	๓๐๐	๒๖๐
๖.	ค้นหาหนังสือ	๕๐	๕๐	๘๐	๖๐
๗.	กรอกแบบฟอร์มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	๒๔๐	๒๗๐	๓๐๐	๒๗๐
๘.	ร่างหนังสือโต้ตอบ	๑๗๐	๒๐๐	๒๕๐	๒๐๗
๙.	จัดพิมพ์โครงการต่าง ๆ	๔๕	๔๕	๕๐	๔๗
๑๐.	จัดพิมพ์บันทึกข้อความ	๔๐	๔๕	๕๐	๔๕
๑๑.	ย่อเรื่องหนังสือ	๑๘๐	๒๓๐	๒๕๐	๒๒๐
๑๒.	ลงทะเบียนหนังสือส่ง	๒๐๐	๒๓๐	๒๕๐	๒๒๗
๑๓.	รวบรวมข้อมูลและสถิติทั่วไป	๓๐	๓๕	๕๐	๓๘
๑๔.	จัดทำฎีกาเบิกเงินทุกประเภท	๑๕	๓๐	๒๐	๒๒
๑๕.	จัดพิมพ์แบบฟอร์มคำร้องต่าง ๆ	๑๕	๑๕	๒๐	๑๗
๑๖.	จัดรายงานการประชุมโครงการต่าง ๆ	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒
๑๗.	จัดเตรียมสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ในการจัดทำโครงการต่าง ๆ	๖	๕	๑๐	๗

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาวพัฒนชิตา พูลสวัสดิ์)

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม