



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสุโขทัย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๙ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๘ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นางมานพ พึ่งทองคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง
อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้องให้สำเร็จลุล่วง เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจ อำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจนำไปสู่การปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๘
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๑
๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๓๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๓
๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๐
๑๑. ปัญหาที่แสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๖๓
ภาคผนวก	๖๔
๑. มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๙	
๒. สำเนาคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง ที่ ๓๕๒/๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒	
๓. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒	
๔. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง เรื่อง ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น	

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจาก การกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรากำลังเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกันประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง จะสิ้นสุดลงใน วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๔๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้องจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จัดทำ แผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และ ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศ กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่น ที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง จึงได้จัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองหญ้าปล้อง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอน การปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถ ให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน กรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ และมีนักทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองหญ้าปล้อง และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและ ตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

ไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตาม ทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรร กำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้ สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย เป็นกรอบการพัฒนาระยะยาวซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนา ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

ภายในช่วงเวลาดังกล่าว เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนา จำนวน ๖ ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

๑. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสภาวะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคงปลอดภัย เอกราช อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะ เกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กร ที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล เพื่อเอื้ออำนวย ประโยชน์ต่อการดำเนินการของยุทธศาสตร์ชาติด้านอื่น ๆ ให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ตามทิศทางและเป้าหมายที่ กำหนด

๒. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ ได้แก่

(๑) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่เราเก่งทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่

(๒) “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ

(๓) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคู่มือใหม่ รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปัจจุบัน พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐ ให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลาง และลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

๓. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัยมีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อุดม อโภจณีนารี มีวินัย รักษาศีลธรรมและเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สูการเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

๔. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมายการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชนท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทยทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเองและทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

๕. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมชาติและความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกันทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างบูรณาการ ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน และการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยเป็นการดำเนินการบนพื้นฐานการเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้ง ๓ ด้าน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริง

๖. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรม

การทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม

๓.๑.๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) มีสถานะเป็นแผนระดับที่ ๒ ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ และใช้เป็นกรอบสำหรับการจัดทำแผนระดับที่ ๓ เพื่อให้การดำเนินงานของภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติตามกรอบระยะเวลาที่คาดหวังไว้ได้ โดยพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ บัญญัติให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ มีผลบังคับใช้ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ส่งผลให้กรอบระยะเวลา ๕ ปี ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ เริ่มต้น วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ครอบคลุมปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งเป็นระยะ ๕ ปีที่สองของยุทธศาสตร์ชาติ

ทิศทางของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่างๆ เพื่อให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่สภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจน ในลักษณะวาระการพัฒนานี้เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงานและหลายภาคส่วนในการผลักดันการพัฒนาเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงกำหนดจุดหมายการพัฒนา จำนวน ๑๓ หมุดหมาย ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ “เป็น” หรือมุ่งหวังจะ “มี” เพื่อสะท้อนประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยหมุดหมายทั้ง ๑๓ ประการ แบ่งออกได้เป็น ๔ มิติ ดังนี้

๑. มิติภาคการผลิตและบริการ

หมุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

หมุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

หมุดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

หมุดหมายที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

๒. มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

หมุดหมายที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้

หมวดหมู่ที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน

หมวดหมู่ที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ
เหมาะสม

๓. มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หมวดหมู่ที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

หมวดหมู่ที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลง
สภาพภูมิอากาศ

๔. มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่ง
อนาคต

หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

๓.๑.๓ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) เป็นชุด
เป้าหมายการพัฒนาระดับโลกหลังปี ๒๐๑๕ ที่ได้รับการรับรองจาก ๑๙๓ ประเทศสมาชิกขององค์การ
สหประชาชาติ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ค.ศ. ๒๐๑๕ ครอบคลุมช่วงระยะเวลาที่ต้องบรรลุภายใน ๑๕ ปี ได้เป็นทิศ
ทางการพัฒนาที่ทุกประเทศที่ต้องดำเนินการร่วมกันมาตั้งแต่ปี ค.ศ. ๒๐๑๖ ไปจนถึงปี ค.ศ. ๒๐๓๐ โดยเอกสารที่
ประเทศสมาชิกทั้งหมดลงนามรับรองเป็นพันธสัญญานี้เรียกว่า “Transforming Our World : the ๒๐๓๐
Agenda for Sustainable Development” หรือ “วาระการพัฒนาที่ยั่งยืน ๒๐๓๐” ฉะนั้นในบางโอกาส SDGs
อาจถูกกล่าวถึงผ่านชื่ออื่นได้ทั้ง Agenda ๒๐๓๐ หรือ Global Goals

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) แบ่งเป้าหมาย ๑๗
ข้อ ออกเป็น ๕ กลุ่ม (เรียกว่า ๕ Ps) ประกอบด้วย

๑. People (มิติด้านสังคม) ได้แก่

เป้าหมายที่ ๑ : ยุติความยากจนทุกรูปแบบในทุกที่

เป้าหมายที่ ๒ : ยุติความหิวไทย บรรลุความมั่นคงทางอาหารและยกระดับโภชนาการ และ
ส่งเสริมเกษตรกรรมที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๓ : สร้างหลักประกันการมีสุขภาพที่ดี และส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีสำหรับทุกคนใน
ทุกช่วงวัย

เป้าหมายที่ ๔ : สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม
และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

เป้าหมายที่ ๕ : บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศ และเพิ่มบทบาทของสตรีและเด็กหญิงทุกคน

๒. Prosperity (มิติด้านเศรษฐกิจ) ได้แก่

เป้าหมายที่ ๗ : สร้างหลักประกันว่าทุกคนเข้าถึงพลังงานสมัยใหม่ในราคาที่ซื้อหาได้
เชื่อถือได้ และยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๘ : ส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้าง
งานเต็มที่และ มีผลิตภาพ และการมีงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน

เป้าหมายที่ ๙ : สร้างโครงสร้างพื้นฐานที่มีความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการพัฒนา
อุตสาหกรรม ที่ครอบคลุมและยั่งยืน และส่งเสริมนวัตกรรม

เป้าหมายที่ ๑๐ : ลดความไม่เสมอภาคภายในและระหว่างประเทศ

เป้าหมายที่ ๑๑ : ทำให้เมืองและการตั้งถิ่นฐานของมนุษย์ มีความครอบคลุม ปลอดภัย ยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง และยั่งยืน

๓. Planet (มิติด้านสิ่งแวดล้อม) ได้แก่

เป้าหมายที่ ๑๒ : สร้างหลักประกันให้มีแบบแผนการผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๑๓ : ปฏิบัติการอย่างเร่งด่วนเพื่อต่อสู้กับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและผลกระทบที่เกิดขึ้น

เป้าหมายที่ ๑๔ : อนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากมหาสมุทร ทะเลและทรัพยากรทางทะเลอย่างยั่งยืนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๑๕ : ปกป้อง ปันฟู และสนับสนุนการใช้ระบบนิเวศบนบกอย่างยั่งยืน จัดการป่าไม้อย่างยั่งยืน ต่อสู้การกลายสภาพเป็นทะเลทราย หยุดการเสื่อมโทรมของที่ดินและฟื้นสภาพกลับมาใหม่ และหยุดการสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพ

๔. Peace (มิติด้านสันติภาพและสถาบัน) ได้แก่

เป้าหมายที่ ๑๖ : ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุม เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ให้ทุกคนเข้าถึงความยุติธรรม และสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ และครอบคลุมในทุกระดับ

๕. Partnership (มิติด้านหุ้นส่วนการพัฒนา) ได้แก่

เป้าหมายที่ ๑๗ : เสริมความเข้มแข็งให้แก่งlobal การดำเนินงานและฟื้นฟูสภาพหุ้นส่วนความร่วมมือระดับโลกสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืน

๓.๑.๔ นโยบายรัฐบาล

รัฐบาลได้กำหนดนโยบายสำคัญที่จะแก้ไขปัญหาเร่งด่วนของประเทศควบคู่กับการสร้างโอกาสและนำพาประเทศให้มีความสามารถในการแข่งขันที่สูงขึ้นและมีภูมิคุ้มกันเพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นและความสุขให้กับพี่น้องคนไทย ดังนี้

๑. ด้านเศรษฐกิจ

๑. สร้างโอกาสการเริ่มต้นและเติบโตอย่างทั่วถึงให้กับทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมเพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพให้กับคนไทย

๑.๑. เร่งจัดการภาระที่บั่นทอนศักยภาพการเติบโตของคนไทย เพื่อให้ทุกคนสามารถตั้งต้นและไปต่อได้

๑.๒. สนับสนุนการเข้าถึงองค์ความรู้ แหล่งทุน และเทคโนโลยีตามความต้องการของแต่ละกลุ่ม

๑.๓. ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการโดยเฉพาะผู้ประกอบการ SMEs เข้าสู่ธุรกิจและแหล่งเงินทุนในระบบ

๑.๔. ส่งเสริมบทบาทท้องถิ่นในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในพื้นที่

๒. ปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไทยให้เติบโต แข่งขันได้อย่างยั่งยืน เสริมศักยภาพการเติบโตของประเทศให้พ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง

๒.๑. ยกระดับศักยภาพเศรษฐกิจและสังคมไทย รวมถึงคนไทยให้ได้ประโยชน์สูงสุดจากเศรษฐกิจดิจิทัล

๒.๒. ปรับระบบส่งเสริมการลงทุนให้เอื้อต่อการพัฒนาและการปรับโครงสร้างไปสู่อุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ

๒.๓. ยกระดับวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่การวางรากฐานเศรษฐกิจใหม่อย่างยั่งยืน

๒.๔. เพิ่มบทบาทภาคเอกชนและเพิ่มทางเลือกในการระดมทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๒.๕. ยกระดับตลาดเงินตลาดทุนให้ทันสมัย โปร่งใส และแข่งขันได้ในระดับสากล
๓. ด้านการค้า “เชื่อมโยงสู่เศรษฐกิจโลก สร้างพันธมิตรการค้า” โดย
- ๓.๑. สร้างความสามารถในการแข่งขันและโอกาสให้กับผู้ประกอบการไทย
- ๓.๒ ผลักดันสินค้าและบริการไทยสู่สากลโดยทีมประเทศไทย
- ๓.๓ บริหารจัดการความเสี่ยงและเพิ่มสมดุลเชิงโครงสร้างการค้า
- ๓.๔ ส่งเสริมการค้าภาคบริการ
๔. ด้านการเกษตร “เปลี่ยนผ่านจากเกษตรกรรมแบบดั้งเดิม” ไปสู่ “เกษตรแม่นยำ เกษตรมั่นคง เกษตรยั่งยืน” ควบคู่กับการสร้างมูลค่าเพิ่มตลอดห่วงโซ่อุปทาน เพื่อยกระดับรายได้และคุณภาพชีวิตของเกษตรกรไทยอย่างยั่งยืน โดย
- ๔.๑ สร้างแรงจูงใจให้เกษตรกร
- ๔.๒ พัฒนาข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) และ AI ในการวางแผนการผลิตและจำหน่ายสินค้าเกษตรตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ
- ๔.๓ สร้างเสถียรภาพและยกระดับอุตสาหกรรมเกษตรและอาหารไทยให้เป็นศูนย์กลางความมั่นคงทางอาหารของโลกเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สินค้าเกษตรอย่างยั่งยืน
๕. ด้านการท่องเที่ยว “สร้างไทยเป็นจุดหมายการเดินทางสำคัญในภูมิภาคยกระดับภาคการท่องเที่ยวจากการเน้นปริมาณไปสู่การสร้างมูลค่าสูง” โดย
- ๕.๑ ปรับโครงสร้างการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวและวัฒนธรรมของประเทศ
- ๕.๒ พัฒนาให้ไทยเป็นจุดหมายในการเดินทาง ๓๖๕ วัน (Destination Thailand)
- ๕.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว โดยคนในชุมชนได้รับประโยชน์และมีความพร้อมในการร่วมกันดูแลและรักษาอย่าง
- ๕.๕ ยกระดับความปลอดภัยและสร้างความมั่นใจให้กับนักท่องเที่ยว
๒. ด้านการต่างประเทศและความมั่นคง
๖. เร่งเสริมสร้างสถานะและความเชื่อมั่นต่อไทยในเวทีโลก
๗. เสริมสร้างเสถียรภาพ
๘. ขับเคลื่อนการทูตเศรษฐกิจที่ขยายโอกาสให้ประชาชนและธุรกิจไทยผ่านการบูรณาการการทำงานในลักษณะ “ทีมประเทศไทย”
๙. ส่งเสริมความมั่นคงชายแดนให้ปราศจากภัยคุกคามทุกรูปแบบและแก้ไขปัญหาข้ามพรมแดนร่วมกับประเทศเพื่อนบ้านและประเทศในภูมิภาค เพื่อสร้างความสงบสุขให้กับสังคมไทย โดย
- ๙.๑ ป้องกัน ฝักระวังและจัดเตรียมมาตรการรองรับผลกระทบจากภัยคุกคามที่เกิดขึ้นทั้งในและนอกราชอาณาจักร
- ๙.๒ มุ่งสานต่อความพยายามในการแก้ไขสถานการณ์ไทย-กัมพูชาด้วยสันติวิธีและกลไกทวิภาคีที่มีอยู่
- ๙.๓ แก้ไขปัญหาสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
๑๐. สร้างความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๑๐.๑ บูรณาการการบังคับใช้กฎหมายกับผู้กระทำความผิดและผู้มีอิทธิพลอย่างจริงจัง และปราบปรามการพนันผิดกฎหมายทุกรูปแบบอย่างเข้มข้น
- ๑๐.๒ ปราบปรามและบังคับใช้กฎหมายเพื่อขจัดยาเสพติดอย่างจริงจัง
- ๑๐.๓ ทบทวนนโยบายการตรวจลงตรา (Free Visa) และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
๑๑. พัฒนาระบบการป้องกันประเทศและพัฒนาศักยภาพของกองทัพให้มีความพร้อม เหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทความมั่นคงทั้งในปัจจุบันและอนาคต

๑๒. พัฒนาระบบบริหารอาสาและการปฏิรูประบบเกณฑ์ทหาร

๓. ด้านสังคม

๑๓. เรียนฟรีมีจริง เรียนฟรีมีงานทำ และเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา

๑๓.๑ พัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ฟรีที่ประชาชนสามารถเข้าถึงเพื่อเรียนรู้ได้ตลอดเวลา และสามารถเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนรู้ในแพลตฟอร์มได้โดยไม่มีค่าใช้จ่าย

๑๓.๒ ปรับหลักสูตรการศึกษา รูปแบบการเรียนรู้และการจ้างงานให้มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตและตลาดแรงงานในอนาคตเพื่อให้คนไทยสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานทันที (Skill Bridge) เมื่อสำเร็จการศึกษาและการฝึกอบรม

๑๓.๓ พัฒนาทักษะและความสามารถด้านกีฬาเพื่อสร้างโอกาสให้คนไทย

๑๔. พัฒนาระบบประกันสุขภาพของคนไทยให้สามารถรักษาทุกที่ได้ทันที โดย

๑๔.๑ ปรับปรุงการบริหารจัดการระบบประกันสุขภาพให้มีประสิทธิภาพ

๑๔.๒ ปรับปรุงกฎหมายประกันสังคม

๑๔.๓ ยกระดับบริการสุขภาพของคนไทย

๑๕. สร้างเสริมสถาบันครอบครัวอันเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญของสังคมและสร้างชุมชนเข้มแข็งเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไทย โดย

๑๕.๑ พัฒนาคนในชาติให้มีเหตุผล มีความรับผิดชอบตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ เคารพสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่น สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้

๑๕.๒ สร้างสภาพสังคมและชุมชนให้รองรับสังคมสูงวัย

๑๕.๓ จัดสถานที่พักพิงสำหรับผู้สูงอายุและกลุ่มเปราะบางที่ได้มาตรฐานในพื้นที่

๔. ด้านภัยพิบัติและสิ่งแวดล้อม

๑๖. บริหารจัดการน้ำและป้องกันภัยพิบัติอย่างเป็นระบบ

๑๗. พัฒนาระบบประกันภัยพิบัติแห่งชาติ

๑๘. ผลักดันให้ประเทศบรรลุเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิให้เป็นศูนย์ภายในปี พ.ศ. ๒๕๙๓ (ค.ศ. ๒๐๕๐)

๑๘.๑ พัฒนาระดับวิถีเกษตรกรรมสู่เกษตรกรรมใหม่ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๑๘.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้พลังงานสะอาดควบคู่กับการวางรากฐานการปรับโครงสร้างตลาดพลังงานไปสู่การเปิดตลาดไฟฟ้าเสรี

๑๘.๓ ส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการขนส่งและโลจิสติกส์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๑๘.๔ จัดตั้งตลาดซื้อขายคาร์บอนเครดิตที่ได้มาตรฐานสากลและผลักดันกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อมที่สำคัญให้มีผลบังคับใช้โดยเร็ว

๑๘.๕ เพิ่มพื้นที่ดูดซับก๊าซเรือนกระจก

๑๙. การอนุรักษ์และใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีคุณค่าและสมดุล

๕. ด้านการบริหารภาครัฐ การปฏิรูปกฎหมาย

๒๐. ราชการทันสมัย มุ่งเปลี่ยนผ่านสู่ “ระบบดิจิทัลอัจฉริยะ” อย่างเป็นรูปธรรม

๒๑. การปฏิรูประบบราชการ เสริมสร้างวินัยทางการเงินและการคลังของรัฐอย่างเป็นระบบ

๒๒. การพัฒนานกฎหมายเพื่อให้ประชาชนมีชีวิตที่ดีขึ้น

๒๒.๑ ทบทวนกฎหมายที่ใช้บังคับให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

๒๒.๒ เร่งยกเลิกกฎหมายที่หมดความจำเป็นหรือซ้ำซ้อนกับกฎหมายอื่น

๒๒.๓ ปรับปรุงกฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการค้าการลงทุนสมัยใหม่

๒๒.๔ แก้ไขกฎหมายว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างของภาครัฐ

๒๒.๕ การเสนอกฎหมายใหม่ที่จะจัดทำขึ้น

๒๒.๖ กำหนดกรอบระยะเวลาในการพิจารณาทบทวน ปรับปรุง และเสนอร่างกฎหมาย

๒๓. แก้ปัญหาคอร์รัปชันเชิงโครงสร้างอย่างจริงจัง

๓.๑.๔. แผนพัฒนาภาคเหนือ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

ภาคเหนือ ประกอบด้วย ๑๗ จังหวัด ได้แก่ เชียงใหม่ ลำพูน ลำปาง แม่ฮ่องสอน เชียงราย พะเยา แพร่ น่าน พิชณุโลก ตาก อุตรดิตถ์ สุโขทัย เพชรบูรณ์ นครสวรรค์ กำแพงเพชร พิจิตร และอุทัยธานี

บทบาทของภาค ภาคเหนือมีทุนทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีอัตลักษณ์มีฐานทรัพยากรธรรมชาติและแหล่งทรัพยากรชีวภาพที่หลากหลาย เป็นแหล่งวัตถุดิบที่สำคัญ รวมทั้งมีทำเลที่ตั้งที่มีศักยภาพเหมาะสมกับการเชื่อมโยงทั้งในประเทศและอนุภูมิภาค รวมทั้งพฤติกรรมของผู้บริโภคที่ให้ความสำคัญกับสุขภาพ และการบริโภคสินค้าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมากขึ้น ดังนั้น การพัฒนาภาคเหนือจะต้องนำศักยภาพต่างๆของพื้นที่ มาใช้ในการต่อยอดการผลิตสินค้าและบริการที่มีศักยภาพและโอกาสเพื่อสร้างมูลค่าสูงตามแนวทางเศรษฐกิจสร้างสรรค์ รวมทั้งการใช้ประโยชน์จากการเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้านในการเสริมสร้างขีดความสามารถของธุรกิจท้องถิ่นเพื่อขยายฐานเศรษฐกิจของภาค

ทิศทางการพัฒนาภาค เป็นการพัฒนาตามแนวคิด “เศรษฐกิจสร้างสรรค์ สานสัมพันธ์ระหว่างพื้นที่ สุขภาวะดี วิถีชีวิตยั่งยืน” และโมเดลเศรษฐกิจใหม่ (Bio – Circular – Green Economy : BCG Model) โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนา ๔ ด้านสำคัญ (๔ C) ได้แก่ Creative พัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์มูลค่าสูงโดยการสร้างระบบนิเวศ เมือง และพื้นที่สร้างสรรค์ ตลอดจนสามารถพัฒนาสู่การเป็นสินค้าและบริการสร้างสรรค์ Connect สร้างโอกาสในการเชื่อมโยงเศรษฐกิจภายในประเทศและกับอนุภูมิภาค ทั้งในส่วนของการเชื่อมโยงเศรษฐกิจพิเศษ เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน เมืองสร้างสรรค์ และกลุ่มผู้คนสร้างสรรค์ Clean พัฒนามาตามแนววิถีใหม่ (New Normal) และการพัฒนาบนฐานการเติบโตอย่างยั่งยืนของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การดูแลความสะอาดของเมือง และการใช้พลังงานสะอาด โดยคำนึงถึง Care ที่ให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่องกับการดูแลผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาสในสังคมและพัฒนาศักยภาพแรงงาน

เป้าหมายการพัฒนา มุ่งสู่การพัฒนาเป็นฐานเศรษฐกิจสร้างสรรค์ของประเทศเชื่อมโยงอนุภูมิภาค และเติบโตอย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา การกำหนดแนวทางการพัฒนาภาคเหนือ ได้พิจารณาถึงความเชื่อมโยงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) พร้อมทั้งพิจารณา โอกาส ศักยภาพ ปัญหา และข้อจำกัดของภาค เพื่อพัฒนาไปสู่การเป็น “ฐานเศรษฐกิจสร้างสรรค์ของประเทศ” เชื่อมโยงอนุภูมิภาคและเติบโตอย่างยั่งยืน โดยใช้ทุนทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีอัตลักษณ์ นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ ในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจภายในภาค ให้มีการเจริญเติบโตได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคเหนือ (NEC-Creative LANNA) ในจังหวัด เชียงใหม่ เชียงราย ลำพูน ลำปาง ให้เป็นพื้นที่เศรษฐกิจหลักของภาคและฐานเศรษฐกิจสร้างสรรค์ของประเทศ

๒. ยกระดับการท่องเที่ยวและบริการที่มีศักยภาพของภาคให้มีคุณภาพ สนับสนุนเศรษฐกิจสร้างสรรค์ และกระจายประโยชน์สู่ชุมชน

๓. พัฒนาการผลิตตามระบบเกษตรกรรมยั่งยืน เชื่อมโยงสู่อุตสาหกรรมแปรรูปมูลค่าสูง

๔. เสริมศักยภาพของเมือง พื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และระบบโครงสร้างพื้นฐานโลจิสติกส์สำคัญของภาคเพื่อสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจ และเอื้อต่อการอยู่อาศัย

๕. พัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิต เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน พัฒนาผู้สูงอายุสู่การเป็นผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ (Active Aging) และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน เพื่รองรับการพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์

๖. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความยั่งยืน

๓.๑.๕. แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ประกอบด้วย ๕ จังหวัด คือ จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดเพชรบูรณ์ จังหวัดอุตรดิตถ์ จังหวัดสุโขทัย และจังหวัดตาก

เป้าหมายการพัฒนากลุ่มจังหวัด “เป็นศูนย์กลางเชื่อมโยงระเบียงเศรษฐกิจเหนือ - ใต้ (NSEC) กับระเบียงเศรษฐกิจตะวันออก - ตะวันตก (EWEC) ที่เข้มแข็ง” กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ๑ ประกอบด้วย ๕ จังหวัด ได้แก่ พิษณุโลก อุตรดิตถ์ เพชรบูรณ์ สุโขทัย และตาก ประเด็นการพัฒนาของกลุ่มจังหวัด ประกอบด้วย ๕ ประเด็น ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริมการค้า การลงทุน โครงข่ายคมนาคมและสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อรองรับการพัฒนา

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาการท่องเที่ยวที่ได้มาตรฐานและยั่งยืน เป็นศูนย์กลางการประชุมและจัดนิทรรศการ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่มให้สินค้าเกษตร สอดคล้องกับการตลาดด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสุขภาพครบวงจร

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๓.๑.๖. แผนพัฒนาจังหวัดสุโขทัย (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัด

“รุ่งอรุณแห่งความสุข เมืองมรดกโลกและอารยธรรม เมืองเศรษฐกิจสร้างสรรค์และนวัตกรรม”
พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบเศรษฐกิจของจังหวัดให้มีความสมดุลและขยายตัวอย่างต่อเนื่อง
๒. ประชาชนในจังหวัดมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสุขุขทัยเป็นเมืองสังคมน่าอยู่และ มีความสุขอย่าง
ยั่งยืน

๓. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและยั่งยืน
๔. ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัยมีความพร้อมรับภัยพิบัติและสถาปนาความสัมพันธ์กับเมือง
ประเทศที่มีศักยภาพ

๕. พัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ทันสมัย/จังหวัด ๔.๐ และเป็นไปตามหลัก
ธรรมาภิบาล

ประเด็นการพัฒนา

๑. พัฒนาเศรษฐกิจการท่องเที่ยวให้มีมาตรฐาน ยกระดับคุณภาพและการบริการและผลิตภัณฑ์
สร้างสรรค์มูลค่าสูง

๒. พัฒนาเพิ่มมูลค่ายกระดับเกษตรปลอดภัยเกษตรอัจฉริยะ อาหารแปรรูป และอุตสาหกรรม
สร้างสรรค์ พืชเศรษฐกิจใหม่ และสัตว์เศรษฐกิจใหม่

๓. น้อมนำศาสตร์พระราชา พัฒนาคนทุกช่วงวัย ยกระดับคุณภาพชีวิต การศึกษา
การสาธารณสุขที่มีมาตรฐาน สู้สังคมเป็นสุขอย่างยั่งยืน

๔. พัฒนาระบบการบริหารจัดการน้ำ การฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. พัฒนาและเสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน และระบบเตรียมความพร้อม
เผชิญสภาวะวิกฤต และขยายความร่วมมือความสัมพันธ์กับต่างประเทศ อย่างมีคุณภาพ

๖. พัฒนานวัตกรรมระบบบริหารจัดการภาครัฐ เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการอย่างมีธรรมาภิบาล

๓.๑.๗ ประเด็นการพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุโขทัย

วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย เป็นองค์กรนำอยู่ ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข จัดระบบบริการสาธารณะให้กับประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง

วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดสุโขทัย สุขภาพดีในเมืองมรดกโลก สังคมเข้มแข็ง เศรษฐกิจก้าวหน้า มุ่งพัฒนาด้วยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นการพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับจังหวัดสุโขทัย ประกอบด้วย ๖ ประเด็นการพัฒนา ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การส่งเสริมและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

จุดมุ่งหมายการพัฒนา พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การเชื่อมโยงระบบคมนาคมมีประสิทธิภาพ เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

ความคาดหวังสำเร็จเชิงเป้าหมาย

๑. การให้บริการสาธารณะ สามารถป้องกันและบรรเทาปัญหาความเดือดร้อนให้ประชาชนได้อย่างทันทั่วถึง

๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานมีประสิทธิภาพ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓. เส้นทางคมนาคมได้มาตรฐาน ประชาชนใช้สัญจรไปมาได้อย่างสะดวกรวดเร็วและปลอดภัย

แนวทางการพัฒนา

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน รางระบายน้ำ

๒. พัฒนาระบบไฟฟ้า ประปา และระบบคมนาคม

๓. พัฒนาแหล่งน้ำ คูคลอง เพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตร

๔. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานต่างๆ ในเขตจังหวัดสุโขทัย

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การส่งเสริมอาชีพและเศรษฐกิจสร้างสรรค์

จุดมุ่งหมายการพัฒนา พัฒนาอาชีพ สร้างงาน เพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น

ความคาดหวังสำเร็จเชิงเป้าหมาย

๑. ประชาชนมีอาชีพ รายได้ สามารถพึ่งตนเองได้

๒. กลุ่มอาชีพ กลุ่มสตรี กลุ่มเกษตรกร มีความเข้มแข็ง และมีศักยภาพในการพัฒนาอาชีพในท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนา ส่งเสริมอาชีพและฝึกอบรมอาชีพให้ประชาชน

๒. ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาเศรษฐกิจตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาผลผลิตทางการเกษตร ผลิตภัณฑ์ชุมชน สินค้าเกษตร และผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมการศึกษา และสุขภาพที่ดี

จุดมุ่งหมายการพัฒนา

๑. การพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐาน ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิต ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุ สตรี และเด็ก

ความคาดหวังสำเร็จเชิงเป้าหมาย

๑. สถานศึกษาได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม พัฒนาศักยภาพทางการศึกษา
๒. เด็ก เยาวชน ประชาชนมีสุขภาพพลานามัยแข็งแรง ห่างไกลยาเสพติด
๓. ประชาชนได้รับการสนับสนุน ช่วยเหลือด้านสาธารณสุข สวัสดิการสังคมอย่างทั่วถึง

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาระบบบริการสุขภาพให้มีคุณภาพและเข้าถึงง่ายสำหรับทุกคน และได้มาตรฐาน
๒. ส่งเสริมสนับสนุนการออกกำลังกายและกีฬาในเด็ก เยาวชน ประชาชน
๓. พัฒนาหลักสูตรการศึกษาให้ครอบคลุมทักษะชีวิต ด้านวิชาการ และคุณธรรมจริยธรรม
๔. การให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุ สตรี และเด็ก

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การส่งเสริมความมั่นคง พัฒนาสังคม และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
จุดมุ่งหมายการพัฒนา สร้างความมั่นคง เข้มแข็งให้สังคม และอนุรักษ์ฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมอย่าง

เป็นระบบ

ความคาดหวังสำเร็จเชิงเป้าหมาย

๑. ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจ ห่างไกลยาเสพติด
๒. ประชาชนให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๑. การให้ความรู้ : จัดกิจกรรมรณรงค์ นิทรรศการ และสื่อการสอนให้ความรู้เกี่ยวกับโทษของยาเสพติดและความเสี่ยง และการสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม
๒. การส่งเสริมธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วม : ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาทางสังคม
๓. การบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน และภาคประชาสังคม
๔. อนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รณรงค์และส่งเสริมให้ความรู้การแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศ (ฝุ่นควัน)

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การส่งเสริมและสืบสานศาสนา วัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

จุดมุ่งหมายการพัฒนาทำนุบำรุงรักษา สืบสานศาสนา อนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และส่งเสริมการท่องเที่ยว

ความคาดหวังสำเร็จเชิงเป้าหมาย

๑. ส่งเสริม สนับสนุนการท่องเที่ยว ให้เกิดการสร้างงาน สร้างอาชีพและรายได้กับประชาชน
๒. ประชาชนมีการสืบสาน อนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

แนวทางการพัฒนา

๑. สนับสนุนการจัดงานประเพณีท้องถิ่น ที่เป็นเอกลักษณ์และส่งเสริมวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. การพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนและส่งเสริมให้ชุมชนมีบทบาทหลักในการจัดการการท่องเที่ยว

ประเด็นการพัฒนาที่ ๖ การบริหารจัดการน้ำ

จุดมุ่งหมายการพัฒนาจัดหาทำให้เพียงพอต่อความต้องการของทุกภาคส่วน ทั้งการอุปโภค บริโภค การเกษตร และการบริหารจัดการน้ำเพื่อลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยแล้งและน้ำท่วมอย่างมีประสิทธิภาพ

ความคาดหวังสำเร็จเชิงเป้าหมาย

๑. ลดปัญหาภัยแล้ง และน้ำท่วม ช่วยให้มีความเพียงพอต่อการเกษตรอย่างเพียงพอ
๒. ประชาชนสุขุขทุกครัวเรือน มีน้ำสะอาดเพื่อการอุปโภค บริโภค

แนวทางการพัฒนา

๑. จัดหาน้ำสะอาดให้เพียงพอ มีคุณภาพ และเข้าถึงได้ในทุกพื้นที่
๒. การจัดการน้ำท่วมและภัยแล้ง ป้องกันและบรรเทาความเสียหายจากอุทกภัยและภัยแล้ง
๓. การจัดการคุณภาพน้ำและอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำ ควบคุมและลดมลพิษทางน้ำ พื้นฟูแหล่งน้ำ

ธรรมชาติ

๓.๑.๘. แนวทางการดำเนินงานของผู้ว่าราชการจังหวัดสุโขทัย (นายณพฤทธิ์ ศิริโกศล)

โดยนายณพฤทธิ์ ศิริโกศล ผู้ว่าราชการจังหวัดสุโขทัย ได้มอบแนวทางการดำเนินงานทั้ง ๒๖ ข้อ

ประกอบด้วย

๑. นโยบายเร่งด่วนมหาดไทย ๒๕๖๘

๒. การทำงานตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน (Function) การทำงานเชิงนโยบายของรัฐบาล และจังหวัด (Agenda) การแก้ไขปัญหาในระดับพื้นที่ (Area)

๓. กิจกรรมปกป้องและแสดงความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์

๔. การจัดการขยะแบบยั่งยืน คัดแยกขยะ ลดขยะ

๕. สุโขทัยรวมพลังลดโลกร้อน

๖. สร้างมูลค่าเพิ่ม ทุนวัฒนธรรม Soft Power

๗. การพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ SDGs และ BCG Economy

๘. กิจกรรมสร้างสรรค์กีฬา ดนตรี ศิลปะ อีเวนต์

๙. รักษาต่อยอดรางวัลยูเนสโก

๑๐. ศูนย์ดำรงธรรมช่วยเหลือประชาชน

๑๑. พัฒนาส่งเสริมจุดเด่นของแต่ละอำเภอ

๑๒. การดูแลคนคนยากไร้เปราะบาง

๑๓. การแก้ไขปัญหาสุนัขจรจัด

๑๔. สนับสนุนองค์กรภาคประชาชน

๑๕. ส่งเสริมเกษตรอินทรีย์

๑๖. การแก้ไขปัญหาไฟป่าหมอกควัน

๑๗. การป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนน

๑๘. การแก้ไขปัญหาเด็กและเยาวชน (พรบ.คุ้มครองเด็ก)

๑๙. การบริหารจัดการน้ำ

๒๐. การเพิ่มพื้นที่ป่า/ต้นไม้

๒๑. การบริหารจัดการที่ดี

๒๒. การสร้างเสริมสุขภาพ

๒๓. ส่งเสริมวัฒนธรรมชาติพันธุ์
๒๔. การศึกษาวิชาท้องถิ่น "สุโขทัยศึกษา"
๒๕. วัด โรงเรียน ช่วยแก้ไขปัญหาสังคม (บวร)
๒๖. คนดีศรีสุโขทัย

๓.๑.๙. นโยบายนายกองคํการบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง

นโยบายนายกองคํการบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง (นางมานพ พึ่งทองคำ) ที่แถลงต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง มีรายละเอียดดังนี้

๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ปัจจัยพื้นฐานในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตประจำวันที่จะก่อให้เกิดการพัฒนา เกิดการสร้างงานสร้างเงินอย่างถาวรและยั่งยืน จะต้องมึสิ่งอำนวยความสะดวกในการประกอบอาชีพต่าง ๆ โดยเฉพาะเรื่องน้ำเป็นปัจจัยสำคัญในการประกอบอาชีพการเกษตร พื้นที่ทำการเกษตรในตำบล ไม่มีระบบชลประทานที่ถาวร การทำนาอาศัยปริมาณน้ำฝน หากปีใดฝนตกชุกและต่อเนื่อง ก็สามารถทำนาได้ผลดี และหากปีใดฝนตกน้อยก็จะเกิดภาวะความแห้งแล้งผลผลิตทางการเกษตรเกิดการเสียหาย ในฤดูแล้งบางแห่งขาดน้ำดื่ม น้ำใช้อย่างน่าวิตก ซึ่งจำเป็นและเร่งด่วนที่จะต้องแก้ปัญหาเรื่องน้ำเป็นหลักโดยการสร้างแหล่งเก็บกักน้ำทุรูปแบบเพื่อสำรองไว้ใช้ในการเกษตรการอุปโภค และในขณะเดียวกันการคมนาคมขนส่ง การไฟฟ้าก็ต้องพัฒนาควบคู่กันไปเพื่ออำนวยความสะดวกของประชาชนต่อไป จึงได้กำหนดนโยบายเพื่อการดำเนินงานไว้ดังนี้

๑. จัดสร้างและปรับปรุงประปาหมู่บ้านให้มีน้ำประปาที่สะอาดและพอเพียงพร้อมทั้งลดค่าน้ำประปาต่อครัวเรือนผู้มีรายได้น้อย (ดูเกณฑ์หลักการพิจารณาจากการไฟฟ้า) พร้อมทั้งถ่ายโอนการบริหารกิจการประปาให้กับภาคประชาชน

๒. สร้างทำนบกั้นน้ำ สร้างปรับปรุงฝายน้ำล้นคอนกรีตเสริมเหล็ก, ขุดลอกคลองพร้อมสร้างทำนบกั้นน้ำเป็นระยะๆ ขุดหรือปรับปรุงคลองส่งน้ำ

๓. ปรับปรุงลอกคลองที่ตื้นเขินให้กักเก็บน้ำได้เพิ่มขึ้น

๔. ปรับปรุงและซ่อมแซมถนนที่ชำรุด

๕. สร้างถนนคอนกรีตภายในหมู่บ้าน

๖. เพิ่มการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะในหมู่บ้าน และปรับปรุงซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะขยายเขตการใช้ไฟฟ้า

๗. ติดตั้งพลังงานแสงอาทิตย์ระบบประปาหมู่บ้าน

๘. ติดตั้งพลังงานแสงอาทิตย์เพื่อส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวในตำบลและความปลอดภัยทางถนน

๒. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและมีคุณค่าที่จะต้องพัฒนาให้เกิดศักยภาพ เกิดความคิดสร้างสรรค์ในทางที่ดี สามารถดำรงชีวิตให้อยู่ร่วมกันในสังคม อย่างสันติสุข ดังนั้นจึงได้กำหนดนโยบายที่จะให้ความช่วยเหลือและให้การสงเคราะห์ไว้ดังนี้

๑. จัดอบรมเด็กและเยาวชนในชุมชนให้เกิดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง เกิดความรักความสามัคคีในหมู่เยาวชน สร้างจิตสำนึกในความประพฤติและปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามวัย โดยขอความร่วมมือจากผู้ปกครองบิดามารดา, ฝายปกครองท้องที่, สถาบันวัด, โรงเรียน, ชุมชน, เจ้าหน้าที่รัฐ, หน่วยงานภาครัฐ โดยให้พระสงฆ์เป็นผู้นำในการดำเนินการ

๒. ส่งเสริมให้กำลังใจ และยกย่องคนดีในชุมชนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม เช่น แม่ตัวอย่าง, เยาวชนดีเด่น ฯลฯ

๓. ผู้สูงอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป คนพิการ ตลอดจนผู้ยากไร้ ได้รับการช่วยเหลือและสงเคราะห์ตามความเหมาะสม

๔. สนับสนุนทุนการศึกษาแก่ผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา
๕. ช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ และอัคคีภัย ตามความจำเป็นและความเหมาะสม
๖. ประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนเพื่อป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในชุมชน

๓. ด้านการพัฒนาและการส่งเสริมอาชีพ

ปัจจุบันประชาชน ต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น เช่น ค่าอาหาร , ค่าเล่าเรียนบุตร , ค่าพาหนะ,ค่ากระแสไฟฟ้า ฯลฯ โดยเฉพาะต้นทุน การทำนา ทำไร่สูงขึ้น ผลผลิตจำหน่ายได้ราคาต่ำกว่าทุน หรือมีกำไรบ้างเล็กน้อย ทั้งนี้เพราะราคาน้ำมันที่ใช้ในการไถนามีราคาแพง รวมทั้งค่าจ้างแรงงานก็สูงขึ้นคนในชุมชนส่วนหนึ่งต้องไปขายแรงงานรับจ้างทั่วไปในต่างจังหวัดที่ไกลๆ

เพื่อหารายได้จุนเจือตัวเองและครอบครัว ปัญหาเศรษฐกิจทำให้เกิดปัญหาสังคมที่เกิดขึ้นอยู่ทุกวัน จึงต้องหาหนทางให้คนในชุมชนได้พึ่งพาตนเอง รู้จักสร้างรายได้ และหาทางลดรายจ่ายที่จำเป็น จึงได้กำหนดนโยบายไว้ดังนี้

๑. พัฒนาอาชีพ กลุ่มอาชีพเดิมให้มีประสิทธิภาพในการผลิต การจำหน่าย
๒. สนับสนุนให้กลุ่มอาชีพต่าง ๆ จัดตั้งเป็นวิสาหกิจชุมชน
๓. ส่งเสริมผู้เลี้ยงโค ให้มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น
๔. สนับสนุนการจัดตั้งร้านค้าชุมชน
๕. ประสานงานกับปศุสัตว์อำเภอ เกษตรอำเภอ ประมง กรมพัฒนาที่ดิน พัฒนาชุมชน ฯลฯ จัดโครงการต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือเกษตรกร
๖. สนับสนุนศูนย์บริการการถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตรประจำตำบล ให้บริการแก่เกษตรกรเพิ่มขึ้น
๗. จัดอบรมเกษตรกรที่ใช้เครื่องมือ เครื่องจักรกลขนาดเล็กเพื่อการเกษตร ให้มีความรู้เบื้องต้นในการดูแล การซ่อมบำรุงเครื่องยนต์เพื่อเพิ่มอายุการใช้งาน

๔. ด้านการศึกษา

ปัจจุบันเทคโนโลยีใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากมาย มนุษย์ได้ใช้บริการเหล่านั้นเกิดประโยชน์ จะเห็นว่าความเจริญทางด้านวัตถุก้าวไกลจนกลายเป็นวัตถุนิยมของคนส่วนใหญ่ไปแล้ว อย่างไรก็ตาม ทางด้านการศึกษาของเด็กและเยาวชนจะต้องพัฒนาความรู้ให้ทันต่อการวิวัฒนาการของสิ่งดังกล่าว รวมทั้งต้องส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีต่าง ๆ ควบคู่กันไปเพื่อสร้างจิตสำนึกให้รักษาขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น สืบต่อไปลูกหลานประพฤติปฏิบัติต่อไป จึงได้กำหนดนโยบายไว้ดังนี้

๑. สนับสนุนและส่งเสริมให้วัด,โรงเรียน,และชุมชน จัดการศึกษาในท้องถิ่น โดยจัดสรรงบประมาณในการจัดหาอุปกรณ์การศึกษา สื่อการเรียนการสอน และอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
๒. ส่งเสริมการจัดการศึกษานอกโรงเรียน เพื่อให้ผู้ขาดโอกาสทางการศึกษาได้เรียนรู้สูงขึ้น
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้วัดเป็นสถาบันที่สำคัญของชุมชน ในการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคคลทุกเพศทุกวัยสนับสนุนให้วัดเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ การฝึกอบรม ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม หรือด้านอื่นๆ ที่จะประโยชน์ต่อชุมชน รวมถึงการให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมทางศาสนาและประเพณีอันดีงามควบคู่กับวิถีชีวิตของคนในชุมชน
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดงานประเพณีประจำท้องถิ่น เช่น ประเพณีงานลอยกระทง ประเพณีสงกรานต์ ฯลฯ ซึ่งเป็นมรดกทางวัฒนธรรมของชุมชนเพื่อลูกหลานจะต้องดำรงรักษาต่อไป
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬา จัดให้มีการแข่งขันกีฬาระดับตำบลเป็นประจำทุกปี

๕. ด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

สุขภาพอนามัยของประชาชน เป็นสิ่งสำคัญเพราะถ้าคนมีสุขภาพดี การงานจะดี มีความเป็นอยู่ที่ดี จึงต้องให้ความรู้ความเข้าใจ และขอความร่วมมือในการสร้างสุขนิสัยในการรักษาสุขภาพให้ปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บ หลีกเสี่ยง การใช้สารเคมีที่เป็นพิษต่อร่างกาย ปลุกฝังให้รู้จักคุณค่าและช่วยกันรักษาสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดการพัฒนาทั้งด้านวัตถุ ด้านสุขภาพและด้านจิตใจ จึงได้กำหนดนโยบายไว้ดังนี้

๑. สนับสนุนให้สาธารณสุขตำบล กำหนดแผนงานโครงการและกิจกรรมให้ชุมชน เห็นความสำคัญให้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในการป้องกันและระงับโรคติดต่อที่ร้ายแรง เน้นการป้องกันการกำจัดพาหะของโรค กำจัดแหล่งเพาะพันธุ์เชื้อโรคต่าง ๆ

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการใช้สมุนไพรในการรักษาผู้ป่วย ตามหลักการแพทย์แผนโบราณ

๓. จัดให้มีการกำจัดขยะมูลฝอยในระดับหมู่บ้าน

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของชุมชนโดยให้ชุมชนช่วยกันรักษาความสะอาดของถนน บ้านเมืองที่อยู่อาศัย ส่งเสริมการปลูกผักไว้กินเอง ปลูกต้นไม้ไว้รับประทานผลปลูกต้นไม้ไว้ใช้สอย และการปลูกป่าชุมชน

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้ปุ๋ยคอก ปุ๋ยน้ำชีวภาพ เป็นการอนุรักษ์ดิน อด หรือเป็นการประหยัดในการซื้อปุ๋ยเคมีที่มีราคาแพง ขจัดสารเคมีตกค้างที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการบริหารจัดการ

องค์การบริหารส่วนตำบล มีอิสระในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชน การกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การกำกับดูแล ต้องทำเท่าที่กฎหมายบัญญัติแต่ต้องเป็นไปเพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นให้เกิดความเจริญทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดแผนพัฒนาตำบล นอกจากนี้จะต้องประสานงานกับองค์กรชุมชน เจ้าหน้าที่รัฐหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อให้การแก้ไขปัญหาต่างๆ ในตำบล สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จึงมีนโยบายที่สำคัญดังนี้

๑. ประสานงานกับองค์กรการบริหารส่วนตำบลใกล้เคียง เพื่อเกิดความเชื่อมโยงในการพัฒนา

๒. ประสานงานระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล กับวัด โรงเรียน ชุมชน กำนันผู้ใหญ่บ้าน เจ้าหน้าที่รัฐ หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน เพื่อให้ความร่วมมือในการบริหารงานที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน

๓. จัดทำประชาคมหมู่บ้าน เพื่อแสดงความเห็นร่วมกันในการจัดแผนพัฒนาตำบล

๔. ประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสาร ตามหอกระจายข่าว หรือเสียงตามสายในหมู่บ้าน

๕. จัดบริการอินเทอร์เน็ตประจำตำบล

๖. สร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความเป็นกันเอง รับฟังความคิดเห็น และเน้นความจริงใจในการปฏิบัติงาน

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อบริการรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้าง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบัน มีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงาน เทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบ

อัตรากำลังของงานการบริหารงานบุคคลในเทศบาล ก. และงานการบริหารงานบุคคลในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบกำหนดตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่าการออกแบบคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม ลดลง

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางแผนประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง ดังนี้

- พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือ

ลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์ การกำหนด พนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่ต้องการบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการ กำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพ และปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความ เหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และ แต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย บริหารงานทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตาม ความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งใน กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณี

วัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุขอนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการ สาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละ สายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่ แต่ละคนมี

- กองส่งเสริมการเกษตรคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองส่งเสริมการเกษตร ส่วนใหญ่เน้นที่เรื่องการส่งเสริม พัฒนา และการจัดการ เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพทางเกษตรกรรม การจัดหาและบำรุงรักษา แหล่งน้ำ การพัฒนาระบบชลประทาน การส่งเสริมการผลิต และการใช้ปุ๋ยอย่างถูกวิธี จัดหาวิทยากรตลอดจนเทคโนโลยีการผลิตสมัยใหม่เพื่อเพิ่มผลผลิตและรายได้ให้แก่เกษตรกร

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุโขทัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน (Supply pressure) เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความ รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ การคิดคำนวณภาระ ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรย้อนหลัง ๓ ปี ร้อยละของแต่ละตำแหน่งในปีงบประมาณที่ผ่านมา

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะ เกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้องจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับ ทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ใน ปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการ ทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้องให้สอดคล้องกันทำให้ การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของ ปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้องสามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้

อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้องบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้องโดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้องเกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้องโดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างกำหนดประเภทการจ้างตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี และให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นำประเด็นต่าง มาพิจารณา ดังนี้

แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลสะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต

การพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้องที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้องบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้องจะพิจารณาคูณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ

จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้องดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตราค่าจ้างในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้องได้กำหนดอัตราค่าจ้างในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้องได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติงานราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

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

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง(การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง

พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองส่งเสริมการเกษตร

- **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้องเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๖ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลวังลึก และองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะคร้อ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในพื้นที่ติดต่อกัน จารวน หมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน จึงคาดการณ์ได้ว่าการเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด

การพิจารณาเปรียบเทียบอัตรากำลัง กับ อปท. ที่มีขนาดเดียวกัน (Benchmarking) ประกอบด้วย

ประเด็น	อบต.หนองหญ้าปล้อง	อบต. วังลึก	อบต. วังตะคร้อ
๑. ประเภท	ประเภทสามัญ	ประเภทสามัญ	ประเภทสามัญ
๒. งบประมาณรายจ่าย ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๔๑,๐๐๐,๐๐๐.- บาท	๓๔,๐๐๐,๐๐๐.- บาท	๔๓,๓๒๕,๐๐๐.- บาท
๓. โครงสร้างอัตรากำลัง	แบ่งโครงสร้างส่วนราชการ ๗ ส่วน ราชการ ๑.หน่วยงาน มีพนักงานส่วนตำบล และพนักงานครู อบต. จำนวน ๒๔ อัตรา และพนักงานจ้าง ๑๙ อัตรา ดังนี้ ๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ๒. รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ๑. สำนักปลัด ๑.๑ หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ๑.๒ นักจัดการงานทั่วไป ๑.๓ นักทรัพยากรบุคคล ๑.๔ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๕ นักพัฒนาชุมชน ๑.๖ เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย <u>พนักงานจ้าง</u> ๑.๗ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๓ คน ๑.๘ ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์ ๑ คน ๑.๙ พนักงานขับรถยนต์ ๔คน ๑.๑๐ พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์) ๑.๑๑ พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา <u>๑.๑๒การโรง</u> (รวมพนักงานส่วนตำบล ๘ คน/ พนักงานจ้าง ๑๑ คน) ๒. กองคลัง ๒.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ๒.๒ นักวิชาการเงินและบัญชี ๒.๓ นักวิชาการพัสดุ	แบ่งโครงสร้างส่วนราชการ ๖ ส่วน ราชการ ๑.หน่วยงาน มีพนักงานส่วนตำบล และพนักงานครู อบต. จำนวน ๒๔ อัตรา และพนักงานจ้าง ๑๙ อัตรา ดังนี้ ๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ๒. รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ๑. สำนักปลัด ๑.๑ หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ๑.๒ นักทรัพยากรบุคคล ๑.๓ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ นักพัฒนาชุมชน ๑.๕เจ้าพนักงานธุรการ ๑.๖ เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย <u>พนักงานจ้าง</u> ๑.๗ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑.๘ พนักงานขับรถยนต์ ๑ คน ๑.๙ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาด เบา (รถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์)๑ คน ๑.๑๐ พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา๑ คน ๑.๑๑ การโรง (รวมพนักงานส่วนตำบล ๘ คน/ พนักงานจ้าง ๕ คน) ๒. กองคลัง ๒.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ๒.๒ นักวิชาการเงินและบัญชี ๒.๓เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒.๔ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ขง.) <u>ลูกจ้างประจำ</u> ๒.๕ นักวิชาการพัสดุ	แบ่งโครงสร้างส่วนราชการ ๗ ส่วน ราชการ ๑.หน่วยงาน มีพนักงานส่วนตำบล และพนักงานครู อบต. จำนวน ๒๘ อัตรา และพนักงานจ้าง ๒๔ อัตรา ดังนี้ ๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ๒. รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ๑. สำนักปลัด ๑.๑ หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ๑.๒ หัวหน้าฝ่ายแผนงานและ งบประมาณ ๑.๓ นักจัดการงานทั่วไป ๑.๔ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๕ นักทรัพยากรบุคคล ๑.๖ เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย <u>พนักงานจ้าง</u> ๑.๗ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๓ คน ๑.๘ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร ๑ คน ๑.๙ พนักงานขับรถยนต์ ๑ คน ๑.๑๐ พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ ๑ คน ๑.๑๑ นักการภารโรง ๑ คน ๑.๑๒ คนงาน ๑ คน (รวมพนักงานส่วนตำบล ๘ คน/ พนักงานจ้าง ๘ คน) ๒. กองคลัง ๒.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ๒.๒ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๒.๓ นักวิชาการเงินและบัญชี ๒.๔ เจ้าพนักงานพัสดุ

ประเด็น	อบต.หนองหญ้าปล้อง	อบต. วังลึก	อบต. วังตะคร้อ
	พนักงานจ้าง ๒.๔ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒.๕ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (รวมพนักงานส่วนตำบล ๓ คน/ พนักงานจ้าง ๒ คน) ๓. กองช่าง ๓.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ๓.๒ นายช่างโยธา พนักงานจ้าง ๓.๓ พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเล็ก ๓.๔ ผู้ช่วยนายช่างโยธา (รวมพนักงานส่วนตำบล ๒ คน/ พนักงานจ้าง ๒ คน) ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข) ๔.๒ เจ้าพนักงานสาธารณสุข (รวมพนักงานส่วนตำบล ๒ คน/ พนักงานจ้าง - คน)	พนักงานจ้าง ๒.๖ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๒.๗ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (รวมพนักงานส่วนตำบล ๔ คน/ พนักงานจ้าง ๒ คน) ๓. กองช่าง ๓.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ๓.๒ นักจัดการงานทั่วไป (ป.ก./ช.ก.) กำหนดเพิ่ม ๓.๓ นายช่างโยธา ๓.๔ เจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้าง ๓.๓ ผู้ช่วยนายช่างโยธา (รวมพนักงานส่วนตำบล ๓ คน/ พนักงานจ้าง ๑ คน) ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข) ๔.๒ นักวิชาการสาธารณสุข (รวมพนักงานส่วนตำบล ๒ คน/ พนักงานจ้าง - คน)	พนักงานจ้าง ๒.๕ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๑ คน ๒.๖ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ๑ คน ๒.๗ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ คน ๒.๘ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑ คน (รวมพนักงานส่วนตำบล ๔ คน/ พนักงานจ้าง ๔ คน) ๓. กองช่าง ๓.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง ๓.๒ นายช่างโยธา พนักงานจ้าง ๓.๓ ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๑ คน ๓.๔ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ คน ๓.๕ ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ ๑ คน (รวมพนักงานส่วนตำบล ๒ คน/ พนักงานจ้าง ๓ คน) ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข) ๔.๒ นักวิชาการสาธารณสุข ๔.๓ นักวิชาการสิ่งแวดล้อม พนักงานจ้าง ๔.๔ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ คน ๔.๕ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข ๑ คน ๔.๖ พนักงานขับรถบรรทุกขยะ ๑ คน (รวมพนักงานส่วนตำบล ๓ คน/ พนักงานจ้าง ๓ คน)

ประเด็น	อบต.หนองหญ้าปล้อง	อบต. วังลึก	อบต. วังตะคร้อ
	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักบริหารงานการศึกษา ๕.๒ นักวิชาการศึกษา <u>พนักงานจ้าง</u> ๕.๓ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองจิกดินเนิน ๕.๔ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <u>พนักงานจ้าง</u> ๕.๕ ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดวังตะคร้อ ๕.๖ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕.๗ ครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองไม้กอง ๕.๘ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕.๙ ครู <u>พนักงานจ้าง</u> ๕.๑๐ ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) ๒ คน (รวมพนักงานส่วนตำบล ๗ คน/ พนักงานจ้าง ๔ คน) ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน (รวมพนักงานส่วนตำบล ๑ คน/ พนักงานจ้าง - คน) ๗. กองส่งเสริมการเกษตร ๗.๑ ผู้อำนวยการกองการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร) (รวมพนักงานส่วนตำบล ๑ คน/ พนักงานจ้าง - คน)	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักบริหารงานการศึกษา ๕.๒ นักวิชาการศึกษา <u>พนักงานจ้าง</u> ๕.๓ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอบต.วังลึก ๕.๔ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕.๕ ครู ๕.๖ ครู <u>พนักงานจ้าง</u> ๕.๗ ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) ๕.๗ ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (รวมพนักงานส่วนตำบล ๕ คน/ พนักงานจ้าง ๓ คน) ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน (รวมพนักงานส่วนตำบล ๑ คน/ พนักงานจ้าง - คน)	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) ๕.๒ นักวิชาการศึกษา <u>พนักงานจ้าง</u> ๕.๓ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปากคลองร่วม ๕.๔ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕.๕ ครู <u>พนักงานจ้าง</u> ๕.๖ ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ๑ คน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านใหม่คลองอุดม ๕.๗ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕.๘ ครู <u>พนักงานจ้าง</u> ๕.๙ ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ๑ คน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังไทร ๕.๑๐ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕.๑๑ ครูผู้ช่วย <u>พนักงานจ้าง</u> ๕.๑๒ ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) ๑ คน ๕.๑๓ ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ๑ คน (รวมพนักงานส่วนตำบล ๘ คน/ พนักงานจ้าง ๕ คน) ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน (รวมพนักงานส่วนตำบล ๑ คน/ พนักงานจ้าง - คน) ๗. กองสวัสดิการสังคม ๗.๑ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงาน) ๖.๒ นักพัฒนาชุมชน <u>พนักงานจ้าง</u> ๖.๓ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) ๑ คน (รวมพนักงานส่วนตำบล ๒ คน/ พนักงานจ้าง ๑ คน)
การค่าใช้จ่ายปี ๒๕๖๙	๒๙.๔๐%	๓๒.๗๒%	๓๓.๗๕%

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการคมนาคมบางหมู่บ้านไม่สะดวก
- (๒) ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างในหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ
- (๓) ปัญหาโทรคมนาคมและการสื่อสารไม่สะดวก
- (๔) ปัญหาถนนเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
- (๕) มีน้ำไม่เพียงพอต่อการอุปโภค – บริโภค และการเกษตร
- (๖) ไม่มีแหล่งเก็บน้ำไว้สำหรับอุปโภค – บริโภค

ความต้องการ

- (๑) ปรับปรุง ก่อสร้างถนน ไฟฟ้า การโทรคมนาคมและการสื่อสาร ให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่
- (๒) ก่อสร้างถนนในพื้นที่การเกษตร เพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
- (๓) จัดสร้างระบบประปา เพื่ออุปโภค – บริโภคในพื้นที่
- (๔) จัดหาแหล่งเก็บน้ำไว้สำหรับการอุปโภค – บริโภค

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- (๑) ราษฎรส่วนใหญ่วัยแรงงานไม่มีงานทำ
- (๒) ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำ
- (๓) ปัญหาเรื่องที่ดินทำกิน
- (๔) ขาดเงินทุนหมุนเวียน

ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยงานราชการอบรมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน
- (๒) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ช่วยแก้ไขราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ
- (๓) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรองแผนที่ชุมชนให้แก่ประชาชน
- (๔) จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้

๔.๓ ด้านสาธารณสุขและการอนามัย

สภาพปัญหา

- (๑) การขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องสาธารณสุข
- (๒) ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- (๓) การแพร่ระบาดของยาเสพติด

- (๔) การให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุเด็ก สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง
- (๕) การแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

ความต้องการ

- (๑) ฝึกอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
- (๒) ประสานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพฯ จัดหน่วยเคลื่อนที่ออกบริการประชาชน
- (๓) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (๔) ให้มีการป้องกันและรณรงค์ป้องกันโรคยุงลายและโรคพิษสุนัขบ้า

๔.๔ ด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

สภาพปัญหา

- (๑) การขาดแคลนน้ำในการทำการเกษตร
- (๒) การขาดแคลนแหล่งน้ำสำหรับอุปโภค – บริโภคในฤดูแล้ง
- (๓) ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ
- (๔) แหล่งน้ำที่มีอยู่ต้นเขินทำให้ไม่สามารถเก็บกักน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้งได้

ความต้องการ

- (๑) ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- (๒) ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- (๓) จัดให้มีแหล่งเก็บน้ำขนาดใหญ่ เพื่อเก็บกักน้ำไว้ใช้ในการเกษตร

๔.๕ ด้านขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- (๒) การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

ความต้องการ

- (๑) ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- (๒) ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ

๔.๖ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- (๑) การเผาป่าเพื่อทำการเกษตรของราษฎร
- (๒) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) ไม่มีระบบการจัดการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม
- (๔) ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- (๕) การใช้สารเคมีในการทำการเกษตร

ความต้องการ

- (๑) จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชน เพื่อปลูกจิตสำนึกร่วมกันในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) จัดระบบการจัดการแก้ไขปัญหามลพิษและสิ่งแวดล้อม
- (๓) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- (๔) รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชน ไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตร

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการศึกษาของเด็กและเยาวชนยังไม่ทั่วถึง
- (๒) ปัญหาการขาดวัสดุอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอน
- (๓) ปัญหาสนามกีฬา เพื่อการฝึกซ้อมไม่ได้มาตรฐาน
- (๔) ปัญหาขาดแคลนบุคลากรด้านกีฬา
- (๕) เยาวชนเมื่อจบการศึกษามาคบค้าแล้วไม่ได้รับการศึกษาต่อ
- (๖) ขาดแหล่งการเรียนรู้ชุมชน เช่น ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
- (๗) การส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น

ความต้องการ

- (๑) จัดการศึกษาของเด็กและเยาวชนให้ทั่วถึง
- (๒) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการเรียนการสอนให้แก่โรงเรียนในพื้นที่
- (๓) จัดสร้างสนามกีฬาที่ได้มาตรฐาน
- (๔) สนับสนุนให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในพื้นที่
- (๕) จัดหาทุนการศึกษาให้เยาวชนที่เรียนดีแต่ยากจนให้ได้รับการศึกษาต่อ
- (๖) สนับสนุนกิจกรรมและส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๔.๘ ด้านการเมือง การบริหาร

สภาพปัญหา

- (๑) ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- (๒) บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ
- (๓) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการ

- (๑) จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มผู้นำ กลุ่มสตรีกลุ่มอาสาสมัคร
- (๒) จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- (๓) จัดอบรมและเปิดโอกาสให้ประชาชนในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบล และสร้างความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้องนั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้องจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากรนอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

อำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองคลัง

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองช่าง

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุงงานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง

งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขภาพในสถานประกอบการ งานสุขภาพชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพตำบล งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษาค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศและเสียง งานเฝ้าระวังบำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการรวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองส่งเสริมการเกษตร

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานวิชาการเกษตร งานส่งเสริมการเกษตรการเพาะปลูก การปรับปรุงวิธีการผลิต การเก็บรักษาผลผลิตทางการเกษตร พืชไร่ พืชสวน สาธิตการปลูก การปราบศัตรูพืช การใช้ปุ๋ย งานจัดหาแหล่งน้ำและพัฒนาระบบชลประทานเพื่อการเกษตร งานส่งเสริมแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางเกษตร งานบรรจุภัณฑ์ และร้านสินค้าเกษตร งานวิชาการปศุสัตว์ งานตรวจสอบควบคุมการเลี้ยงสัตว์ ทั้งด้านสุขภาพ งานป้องกัน เฝ้าระวัง และการบำบัดรักษาโรคระบาดสัตว์ การกักสัตว์ งานส่งเสริมให้เกษตรกรทำการเลี้ยงสัตว์ เศรษฐกิจ งานส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานสนับสนุนวิชาการเกษตรและเทคโนโลยีทางการเกษตร งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้แก่เกษตรกรงานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลหนองหญ้าปล้องคือ “พัฒนาชุมชนตำบลหนองหญ้าปล้อง สู่มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” เพื่อให้ตำบลหนองหญ้าปล้องเป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลหนองหญ้าปล้องได้กำหนดไว้ ๗ ประเด็น การพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้ การกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง โดยกำหนดขึ้นจากแผนพัฒนาไปสู่การปฏิบัติโดยมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัด ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ความมั่นคง

แนวทางการพัฒนา

๑. การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันอุบัติเหตุ อุบัติภัย และป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การส่งเสริมอาชีพและการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

๑. ประชาชนมีอาชีพ รายได้ สามารถพึ่งพาตัวเองได้
๒. กลุ่มอาชีพ กลุ่มสตรี กลุ่มเกษตรกร มีความเข้มแข็ง และมีศักยภาพในการพัฒนาอาชีพในท้องถิ่น

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน รางระบายน้ำ
๒. พัฒนาระบบไฟฟ้า ประปา และระบบคมนาคม
๓. พัฒนาแหล่งน้ำ คูคลอง เพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตร
๔. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การส่งเสริมคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและสนับสนุน เด็กสตรี คนพิการคนชรา ผู้ด้อยโอกาสและประชาชนในสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

แนวทางการพัฒนา

๑. สนับสนุน พัฒนาปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกและโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้อต่อการเรียนรู้
๒. ส่งเสริมการอนุรักษ์และสืบสานศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวันสำคัญของชาติ
๓. ส่งเสริมด้านการออกกำลังกาย การกีฬา และนันทนาการ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๖ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๑. การอนุรักษ์ ป่าไม้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รณรงค์และส่งเสริมการให้ความรู้ การแก้ไขปัญหาหมอกพิษทางอากาศ (ฝุ่นควัน)

ประเด็นการพัฒนาที่ ๗ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาและปรับปรุงอาคาร สถานที่ เพื่ออำนวยความสะดวกและการสร้างสถานที่การมีส่วนร่วมของประชาชน

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กร ยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

การวิเคราะห์ภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง ทั้งระดับองค์กรและระดับตัวบุคลากรดังนี้

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๗. พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศอย่างทั่วถึง มีการประสานงานกันทางระบบสารสนเทศให้การสั่งการได้รวดเร็ว	๑. กฎระเบียบข้อบังคับต่างๆมีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลาขาดความชัดเจนในการดำเนินงาน ๒. สถานที่ทำงานคับแคบ ไม่สะดวกในการปฏิบัติงาน ๓. อุปกรณ์ ตู้เก็บเอกสารมีจำนวนไม่เพียงพอ ๓. งบประมาณมีจำกัด
โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้องมีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและมีการให้บริการ Internet ตำบลเพื่อให้ประชาชนได้ใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ ๒. การเติบโตทางเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้มีการสื่อสารและเข้าถึงข้อมูล ข่าวสารได้มากขึ้น ๓. มีการใช้โปรแกรมทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วย ทำให้เกิดประสิทธิภาพและความรวดเร็ว	๑. มีภาวะความเสี่ยงต่ออุปกรณ์คอมพิวเตอร์แม่ข่ายจากกระแสไฟฟ้า ฯลฯก่อให้เกิดความเสียหายต่อข้อมูลสารสนเทศ ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานทำให้มีข้อจำกัดในการทำงาน ๓. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง มีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณในการพัฒนาโดยการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานนั้นจำเป็นต้องใช้งบประมาณจำนวนมากดังนั้นทำให้กระทบต่อการพัฒนาด้านอื่นๆ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. บุคลากรมีความเข้าใจในหน้าที่รับผิดชอบ ๒. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างมีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและมีความพร้อมในด้านการบริหารจัดการในสำนักงานใช้เครื่องมืออุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย ๔. ๘๐% บุคลากรมีความมุ่งมั่น ขยัน และอดทน	๑. บุคลากรมีภาระงานหลายด้านหลายหน้าที่ ๒. สัดส่วนภาระงานกับจำนวนบุคลากรไม่สมดุลกัน ๓. ขาดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. มีความก้าวหน้าตามสายงาน ๒. บุคลากรสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ ๓. มีเทคโนโลยีใหม่เกิดขึ้นตลอด ๔. ความรู้ผ่านเทคโนโลยีมีมากขึ้น	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน หรือระบบยึดเหนี่ยว เกิดการทำงานแบบสองมาตรฐานการดำเนินการทางวินัยค่อนข้างไม่ชัดเจน ไม่เข้มงวด ๒. ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำรายได้ไม่พอต่อรายจ่ายใช้ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน ๓. ปัญหาสุขภาพของตัวบุคลากร

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน

ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๓๘ (๒))
- (๔) ให้มีการและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))

(๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๕๖ (๔))

(๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็กเยาวชนผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))

(๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรีคนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))

(๗) การสาธารณสุขการอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))

(๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))

(๗) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

(๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนนทางเท้าทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))

- (๒) ส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬาจารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน(มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายได้กำหนดอำนาจให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้องได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

- (๑) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน เป็นต้น
- (๒) การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
- (๓) การรักษาความสะอาด ทางน้ำ ทางเดิน ที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล
- (๔) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๖) การพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริหาร
- (๗) การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๘) การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้ให้แก่ราษฎร
- (๙) การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- (๑๒) การส่งเสริมและเสริมสร้างให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง
- (๑๓) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- (๑๔) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

ภารกิจรอง

- (๑) การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย
- (๒) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- (๔) การคุ้มครองและดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

- (๕) การฟื้นฟูวัฒนธรรมในท้องถิ่น
- (๖) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- (๗) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า
- (๘) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- (๙) การจัดการ การบำรุง และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม หน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น จำนวนทั้งสิ้น ๔๔ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

ตารางสรุปปริมาณงานและค่างานของทุกตำแหน่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย

ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทิต)	ค่างาน	หมายเหตุ
	๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๙๓,๖๐๐	๑.๑๓	
	๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๙๑,๑๐๐	๑.๑๐	
สำนักปลัด	๓. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๑๒๒,๑๔๐	๑.๔๘	
	๔. หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป	๑๐๓,๘๙๐	๑.๒๕	
	๕. หัวหน้ากลุ่มงานอำนวยการ	๑๓๔,๘๒๕	๑.๖๓	
	๖. นักจัดการงานทั่วไป	๑๐๓,๘๙๐	๑.๒๕	
	๗. นักทรัพยากรบุคคล	๑๒๒,๖๗๕	๑.๔๘	
	๘. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑๓๔,๘๒๕	๑.๖๓	
	๙. นักพัฒนาชุมชน	๑๕๐,๕๓๕	๑.๘๒	
	๑๐. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑๒๕,๒๕๐	๑.๕๑	
	พนักงานจ้าง			
	๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๘๕,๗๕๓	๑.๐๔	
	๑๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๘๕,๗๕๓	๑.๐๔	
	๑๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๘๕,๗๕๓	๑.๐๔	
	๑๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๘๓,๑๐๐	๑.๐๐	
	๑๕. พนักงานขับรถยนต์	๙๓,๒๐๐	๑.๑๓	
	๑๖. พนักงานขับรถยนต์	๙๓,๒๐๐	๑.๑๓	
	๑๗. พนักงานขับรถยนต์	๑๐๘,๙๖๕	๑.๓๒	
	๑๘. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์)	๘๔,๐๕๐	๑.๐๒	
	๑๙. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๘๔,๐๕๐	๑.๐๒	
	๒๐. ภารโรง	๘๓,๐๐๐	๑.๐๐	

ตารางสรุปปริมาณงานและค่างานของทุกตำแหน่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย

ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี(นาท)	ค่างาน	หมายเหตุ
กองคลัง	๒๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๑๒๖,๐๐๐	๑.๕๒	
	๒๒. นักวิชาการเงินและบัญชี	๒๓๗,๗๔๕	๒.๘๗	
	๒๓. นักวิชาการพัสดุ	๑๘๖,๗๖๕	๒.๒๖	
	พนักงานจ้าง			
	๒๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑๘๔,๗๕๐	๒.๒๓	
	๒๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๘๔,๓๒๐	๑.๐๒	
กองช่าง	๒๖. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๑๑๑,๖๐๐	๑.๓๕	
	๒๗. นายช่างโยธา	๒๑๘,๕๙๐	๒.๖๔	
	พนักงานจ้าง			
	๒๘. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๑๐๐,๕๐๐	๑.๒๑	
	๒๙. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑๕๗,๕๙๐	๑.๙๐	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๓๐. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	๘๕,๒๐๐	๑.๐๓	
	๓๑. เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๙๐,๙๒๐	๑.๑๐	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๓๒. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ นักบริหารงานการศึกษา	๑๑๔,๐๐๐	๑.๓๘	
	๓๓. นักวิชาการศึกษา	๘๔,๕๐๐	๑.๐๒	
	พนักงานจ้าง			
	๓๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๘๓,๒๐๐	๑.๐๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองจิกดินเนิน			
	๓๕. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๘๓,๕๐๐	๑.๐๑	
	๓๖. ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๘๓,๕๐๐	๑.๐๑	

ตารางสรุปปริมาณงานและค่าจ้างของทุกตำแหน่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย

ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี(นาท)	ค่าจ้าง	หมายเหตุ
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดวังตะคร้อ</u>			
	๓๗. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๘๓,๕๐๐	๑.๐๑	
	๓๘. ครู	๑๐๓,๘๐๐	๑.๒๕	
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองไม้กอง</u>			
	๓๙. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๘๓,๕๐๐	๑.๐๑	
	๔๐. ครู	๑๐๓,๘๐๐	๑.๒๕	
	๔๑. ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑๒๗,๕๐๐	๑.๕๔	
	๔๒. ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑๒๗,๕๐๐	๑.๕๔	
หน่วยตรวจสอบภายใน	๔๓. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑๒๒,๘๘๐	๑.๔๘	
กองส่งเสริมการเกษตร	๔๔. ผู้อำนวยการกองการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	๘๕,๓๐๐	๑.๐๓	

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการทื่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. <u>กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป</u> งานบริหารงานทั่วไป งานกิจการสภา งานสวัสดิการสังคม งานส่งเสริมการท่องเที่ยว <u>กลุ่มงานอำนวยการ</u> งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ งานการเจ้าหน้าที่ งานนิติการ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบ งานปกครอง	๑. สำนักปลัด อบต. <u>กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป</u> งานบริหารงานทั่วไป งานกิจการสภา งานสวัสดิการสังคม งานส่งเสริมการท่องเที่ยว <u>กลุ่มงานอำนวยการ</u> งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ งานการเจ้าหน้าที่ งานนิติการ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบ งานปกครอง	
๒. กองคลัง งานการเงินและบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง งานการเงินและบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง งานสำรวจและออกแบบ งานวิศวกรรมโยธา งานควบคุมอาคาร งานบริหารงานทั่วไป งานผังเมือง	๓. กองช่าง งานสำรวจและออกแบบ งานวิศวกรรมโยธา งานควบคุมอาคาร งานบริหารงานทั่วไป งานผังเมือง	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันและควบคุมโรค งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันและควบคุมโรค งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	
๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม งานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม งานบริหารงานทั่วไป	๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม งานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม งานบริหารงานทั่วไป	
๖. กองส่งเสริมการเกษตร งานส่งเสริมการเกษตร งานส่งเสริมปศุสัตว์	๖. กองส่งเสริมการเกษตร งานส่งเสริมการเกษตร งานส่งเสริมปศุสัตว์	
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน งานตรวจสอบภายใน	๗. หน่วยตรวจสอบภายใน งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใดในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้อธิบายลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคน และเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ใช้การสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับระดับตำแหน่ง การโอน การย้าย การลาออก ฯลฯ
๓. ข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำงาน	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำงาน	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน
วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี มี	๒๓๐	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน มี	๖	ชั่วโมง
(๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. - เวลาพักกลางวัน ๑ ชั่วโมง - เวลาพักส่วนตัว ๑ ชั่วโมง)		

สรุป

เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) = ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) = ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

จำนวนคน = $\frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (๑ ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง จึงได้วิเคราะห์ปริมาณงานในปีปัจจุบัน เพื่อกำหนดตำแหน่งใน ๓ ปีข้างหน้า โดยได้วิเคราะห์ปริมาณงานดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปีรอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย

ส่วนราชการ/ชื่อตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๑๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป								
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป (นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (การกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์(การกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
การโรง (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานอำนวยการ								
หัวหน้ากลุ่มงานอำนวยการ (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (การกิจ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์)(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองคลัง (๑๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ผูกพันกับ ก.อบต.
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (การกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(การกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ/ชื่อตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ผูกพันกับ ก.อบต.
นายช่างโยธา (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (การกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก(การกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ผูกพันกับ ก.อบต.
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ผูกพันกับ ก.อบต.
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการ ศพด.บ้านหนองจิกดินเนิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอกปรมา จัดสรร
ผู้อำนวยการ ศพด.วัดวังตะคร้อ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอกปรมา จัดสรร
ครู ศศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการ ศพด.บ้านหนองไม้กอง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอกปรมา จัดสรร
ครู ศศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (การกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (การกิจ) ศพด.บ้านหนองจิก ดินเนิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (การกิจ) ศพด.บ้านหนองไม้ กอง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
พนักงานส่วนตำบล								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)								
นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ผูกพันกับ ก.อบต.
รวม	๔๕	๔๔	๔๔	๔๔	- 1	-	-	

หมายเหตุ ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่ หากมีความจำเป็นด้านภารกิจและปริมาณงานสามารถกำหนดงานใหม่และตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้นได้ แต่ไม่สามารถกำหนดฝ่าย/กองขึ้นใหม่ได้ เนื่องจากการประเมินความเหมาะสมในการกำหนดฝ่าย/กอง เพิ่มขึ้นใหม่ จะต้องจัดทำแบบประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะเสียก่อน เมื่อ ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่กรณีเห็นชอบให้มีการจัดตั้งหรือปรับปรุงส่วนราชการได้แล้วก็ให้ดำเนินการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไป

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๖๕๗,๙๖๐	๔๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๙,๔๘๐	๔๑,๘๘๐	๔๔,๔๐๐	๗๔๕,๔๔๐	๗๘๗,๓๒๐	๘๓๑,๗๒๐	(๕๔,๘๓๐)
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๖๕,๔๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๙๖๐	๓๖,๐๐๐	๓๘,๑๖๐	๖๔๑,๔๐๐	๖๗๗,๔๐๐	๗๑๕,๕๖๐	(๔๗,๑๒๐)
ส่วนปลัด																			
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	๑	๕๒๖,๘๐๐	๓๓,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๑,๖๘๐	๓๓,๖๐๐	๓๕,๖๔๐	๖๙๒,๘๘๐	๗๒๖,๔๘๐	๗๖๒,๑๒๐	(๔๓,๕๐๐)
๔	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป	ชพ.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	จะคิดภาระค่าใช้จ่ายเมื่อรับโอน
๕	หัวหน้ากลุ่มงานอำนวยการ	ชพ.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	จะคิดภาระค่าใช้จ่ายเมื่อรับโอน
๖	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๗๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๖๘๐	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๕๐๔,๘๔๐	๕๓๕,๒๐๐	๕๖๗,๓๒๐	(๓๙,๖๘๐)
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๔,๗๖๐	๒๓๑,๖๐๐	๒๔๕,๕๖๐	๒๖๐,๒๘๐	(๑๘,๒๐๐)
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๔,๗๖๐	๒๓๑,๖๐๐	๒๔๕,๕๖๐	๒๖๐,๒๘๐	(๑๘,๒๐๐)
๙	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๖๒,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๘๘๐	๒๙,๕๒๐	๓๑,๒๐๐	๔๙๐,๓๒๐	๕๑๙,๘๘๐	๕๕๑,๐๘๐	(๓๘,๕๔๐)
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๕๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๑,๙๒๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้าง																			
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๒๖,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๒๓๕,๙๒๐	๒๔๕,๔๐๐	๒๕๕,๒๔๐	(๑๘,๙๐๐)
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๙๒,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๒๐๐,๑๖๐	๒๐๘,๒๐๐	๒๑๖,๖๐๐	(๑๖,๐๓๐)
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๒๐๒,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๐,๓๖๐	๒๑๘,๘๘๐	๒๒๗,๖๔๐	(๑๖,๘๕๐)
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	(๑๓,๙๒๐)
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๖	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๑๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำหนักไม่เกิน ๓ ตัน)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๒๐	การโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
กองคลัง																			
๒๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ผูกพันกับ ก.อบท.
๒๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๗๖๐	๒๓๑,๖๐๐	๒๔๕,๕๖๐	๒๖๐,๒๘๐	(๑๘,๒๐๐)
๒๓	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๗๖๐	๒๓๑,๖๐๐	๒๔๕,๕๖๐	๒๖๐,๒๘๐	(๑๘,๒๐๐)
พนักงานจ้าง																			
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๐๘,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๑๓,๒๔๐	๒๒๑,๘๘๐	๒๓๐,๗๖๐	(๑๗,๐๘๐)
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๘๓,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๑๙๕,๘๘๐	๑๙๙,๘๘๐	๒๐๖,๕๒๐	(๑๕,๒๘๐)
กองช่าง																			
๒๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ผูกพันกับ ก.อบท.
๒๗	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๑๖๘,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๔๐๐	๑๗๘,๕๖๐	๑๘๙,๓๖๐	๒๐๐,๗๖๐	(๑๔,๐๓๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
	พนักงานจ้าง																		
๒๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	๑	๑	๒๘๓,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๔๐๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๒๙๔,๖๐๐	๓๐๖,๔๘๐	๓๑๘,๘๔๐	(๒๓,๖๐๐)
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	(๑๓,๕๒๐)
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
๓๐	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ผูกพันกับ ก.อบต.
๓๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ปจ./ขง.	๑	๑	๑๖๘,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๔๐๐	๑๗๘,๕๖๐	๑๘๙,๓๖๐	๒๐๐,๗๖๐	(๑๔,๐๓๐)
๓๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ผูกพันกับ ก.อบต.
๓๓	นักวิชาการศึกษา	ปก./ขก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๖๔๐	๒๓๑,๖๐๐	๒๔๕,๕๒๐	๒๖๐,๒๘๐	(๑๘,๒๐๐)
	พนักงานจ้าง																		
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองจิกดินเนิน	-	๑	๑	๑๖๑,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๑๖๗,๘๘๐	๑๗๔,๖๐๐	๑๘๑,๖๘๐	รอตติสร
๓๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอตติสร
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก(หัด)	-	๑	๑	๑๓,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๖๐๐	๑๙,๔๔๐	๒๕,๖๘๐	๓๒,๒๘๐	(๑๒,๕๐๐)
๓๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดวังตะคร้อ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอตติสร
๓๘	ครู	ขก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองไม้กอง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอตติสร
๔๐	ครู	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก(หัด)	-	๒	๑	๒๔,๘๔๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๓๑,๓๒๐	๓๘,๐๔๐	๔๕,๑๒๐	(๑๓,๔๔๐)
๔๒	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ขก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ผูกพันกับ ก.อบต.
๔๓	กองส่งเสริมการเกษตร ผู้อำนวยการกองการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๔๐	๒๕,๐๘๐	๒๖,๖๔๐	๔๕๙,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๕๑๐,๙๖๐	ขอใช้บัญชี กสธ.
(๔)	รวม		๔๔	๒๗	๙,๒๑๓,๔๒๐	๔๓๔,๔๐๐	๔๔	๔๔	๔๔	-	-	-	๔๘๘,๙๖๐	๕๑๗,๑๙๐	๕๔๖,๖๘๐	๑๐,๑๓๗,๗๘๐	๑๐,๖๕๔,๙๗๐	๑๑,๒๐๑,๖๖๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %															๑,๕๒๐,๖๖๗	๑,๕๙๘,๒๔๖	๑,๖๘๐,๒๔๙	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๑,๖๕๘,๔๔๗	๑๒,๒๕๓,๒๑๖	๑๒,๘๘๑,๙๐๙	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๗.๐๘	๒๗.๑๑	๒๗.๑๔	

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๐ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ (๔๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ จำนวน ๔๓,๐๕๐,๐๐๐ บาท

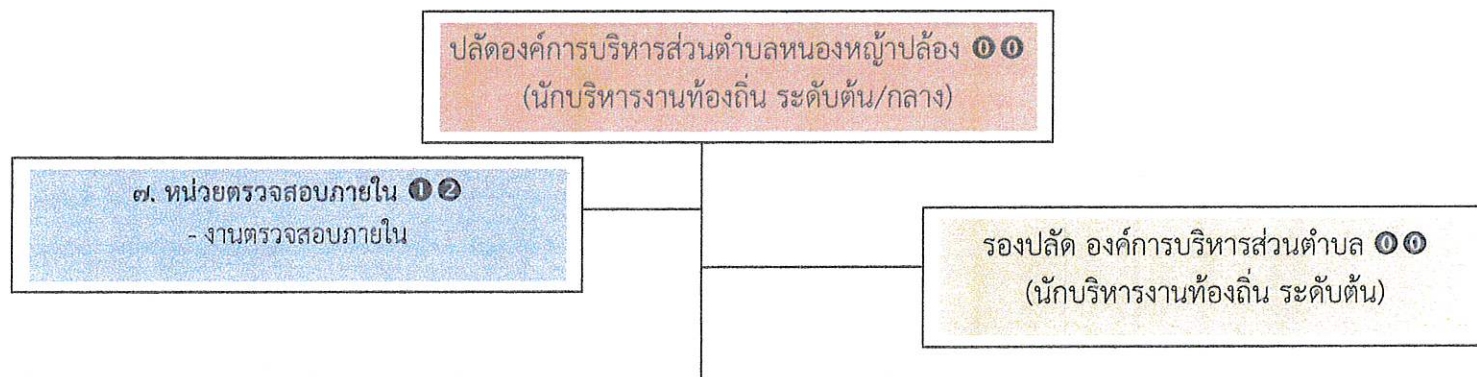
ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ (๔๓,๐๕๐,๐๐๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน ๔๕,๒๐๒,๕๐๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๒ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ (๔๕,๒๐๒,๕๐๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๔๗,๔๖๒,๖๒๕ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



๑. สำนักปลัด ๐๑	๒. กองคลัง ๐๔	๓. กองช่าง ๐๕	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๐๖	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๐๘	๖. กองส่งเสริมการเกษตร ๑๔
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	ผู้อำนวยการกองส่งเสริม การเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)
กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป ๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานกิจการสภา ๓. งานสวัสดิการสังคม ๔. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว กลุ่มงานอำนวยการ ๑. งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๒. งานการเจ้าหน้าที่ ๓. งานนิติการ ๔. งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ๕. งานรักษาความสงบ ๖. งานปกครอง	๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บ รายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและ พัสตุ	๓.๑ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๓ งานควบคุมอาคาร ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานบริหารงานทั่วไป	๔.๑ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๒ งานป้องกันและควบคุมโรค ๔.๓ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๓ งานบริหารงานทั่วไป	๖.๑ งานส่งเสริมการเกษตร ๖.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา

กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป

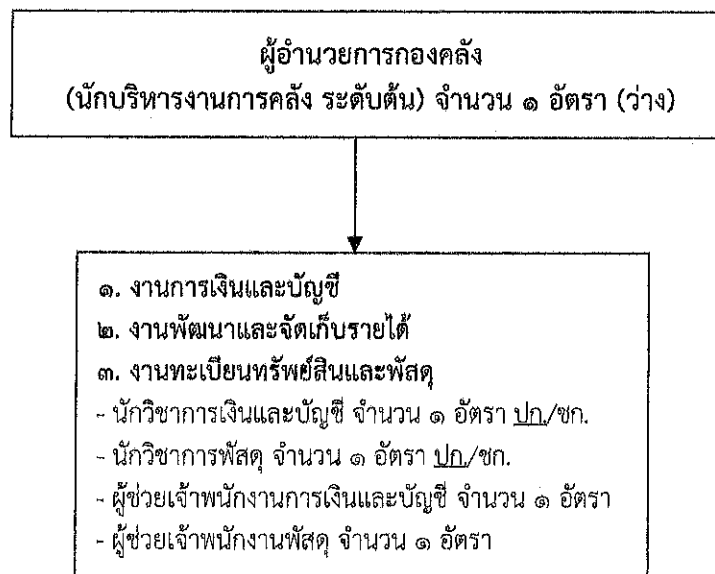
๑. งานบริหารงานทั่วไป
๒. งานกิจการสภา
๓. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
๔. งานสวัสดิการสังคม
 - หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา (ขพ.) (ว่าง)
 - นักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ปก./ชก.
 - นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา ปก./ชก.
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ๑ อัตรา
 - ภารโรง จำนวน ๑ อัตรา
 - พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา
 - พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) จำนวน ๒ อัตรา (ว่าง)

กลุ่มงานอำนวยการ

๑. งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
๒. งานการเจ้าหน้าที่
๓. งานนิติการ
๔. งานรักษาความสงบ
๕. งานปกครอง
๖. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - หัวหน้ากลุ่มงานอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา (ขพ.) (ว่าง)
 - นักวิเคราะห์นโยบายและแผนจำนวน ๑ อัตรา ปก./ชก.
 - นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา ปก./ชก.
 - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา ปก./ชก. (ว่าง)
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๒ อัตรา
 - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์) จำนวน ๑ อัตรา
 - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

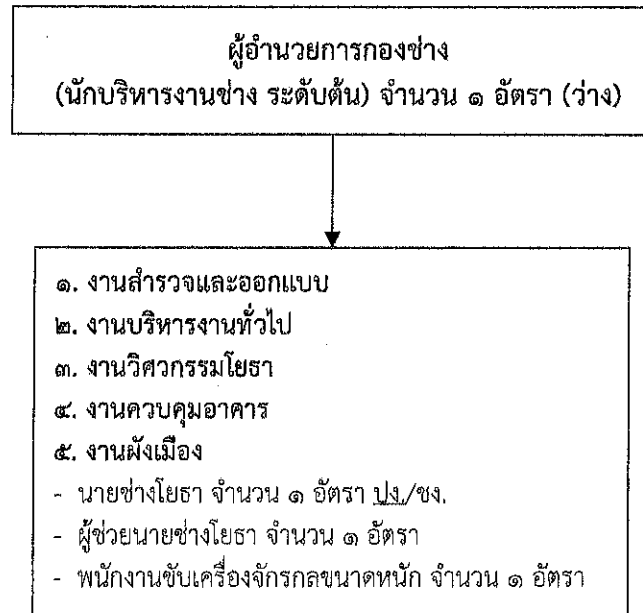
ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				พนักงานจ้าง		ว่าง
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	๑	-	-	-	๒	๒	๔	๓	๖

โครงสร้างกองคลัง



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		ว่าง
	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	๒	-	๑

โครงสร้างกองช่าง



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		ว่าง
	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๒	-	๑

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)



๑. งานส่งเสริมสุขภาพ
๒. งานป้องกันและควบคุมโรค
๓. งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม
 - เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา ปง/ขง.

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		ว่าง
ระดับ	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญ การพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

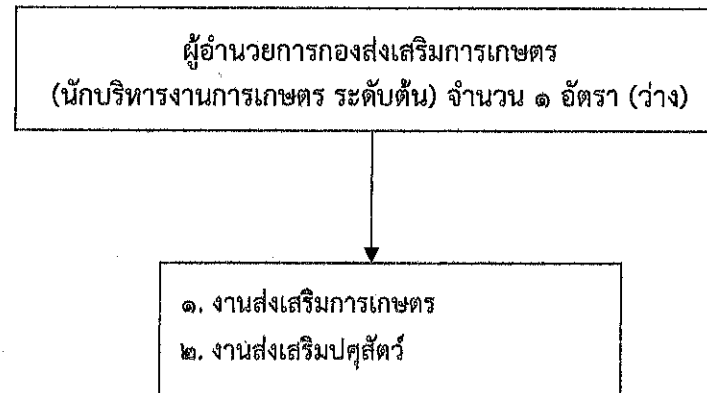


๑. งานบริหารงานการศึกษา
 ๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 ๓. งานบริหารงานทั่วไป
 - นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา ปก./ชก.
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองจิกดินเนิน
- ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา (รอกกรมฯ จัดสรรอัตรา)
 - ครู จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
 - ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา (ทักษะ)
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดวังตะคร้อ
- ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา (รอกกรมฯ จัดสรรอัตรา)
 - ครูวิทยฐานะชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองไม้กอง
- ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา (รอกกรมฯ จัดสรรอัตรา)
 - ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา (ทักษะ)
 - ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา (ทักษะ) (ว่าง)
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		ว่าง
	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๓	-	๒

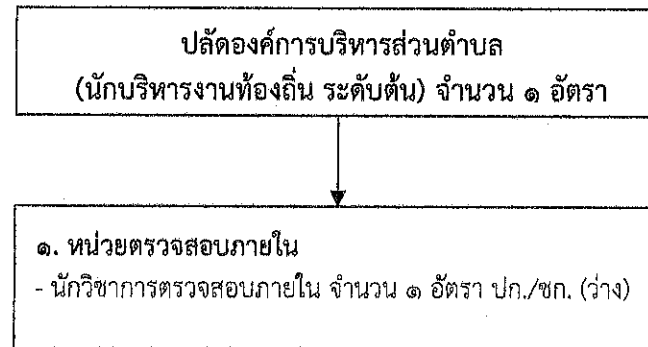
ประเภท	สายงานบริหารสถานศึกษา	สายงานการสอน				ว่าง
		ครู			ครูผู้ช่วย	
ระดับ	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ		ปฏิบัติการ
จำนวน	-	-	-	๑	-	๔

โครงสร้างกองส่งเสริมการเกษตร



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		ว่าง
	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญ การพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		ว่าง
	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญ การพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	นางสาวรัชดา บัวพันธ์	ปริญญาโท	๖๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๕๗,๙๖๐ (๕๔,๘๓๐x๑๒)	๔๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	๗๐๕,๙๖๐
๒	นางฐนิษฐา จางวางคง	ปริญญาโท	๖๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๖๕,๔๔๐ (๔๗,๑๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๖๐๗,๔๔๐

สำนักงานปลัด อบต. พนักงานส่วนตำบล												
๓	นางชัชฎาภรณ์ อินนาทกุล	ปริญญาโท	๖๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๖๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๕๒๖,๘๐๐ (๔๓,๙๐๐x๑๒)	๑๓๔,๔๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๑๓๔,๔๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๗๕๕,๖๐๐
๔	ว่าง	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป (นักจัดการงานทั่วไป)	ชพ.	-	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป (นักจัดการงานทั่วไป)	ชพ.	-	-	-	จะคิดภาระค่าใช้จ่ายเมื่อรับโอน
๕	ว่าง	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานอำนวยการ (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน)	ชพ.	-	หัวหน้ากลุ่มงานอำนวยการ (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน)	ชพ.	-	-	-	จะคิดภาระค่าใช้จ่ายเมื่อรับโอน
๖	นางสุจิตรา เทียนทอง	ปริญญาโท	๖๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ขณ.	๖๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ขณ.	๔๗๖,๑๖๐ (๓๙,๖๘๐x๑๒)	-	-	๔๗๖,๑๖๐
๗	นางสาววันวิสา ศรีสายคำ	ปริญญาตรี	๖๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๖๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐x๑๒)	-	-	๒๑๘,๔๐๐
๘	นางสาวณัฐกุลดี แผลมทองไทย	ปริญญาตรี	๖๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๖๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐x๑๒)	-	-	๒๑๘,๔๐๐
๙	นางสาวศุภินันท์ ชันมูล	ปริญญาโท	๖๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ขณ.	๖๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ขณ.	๔๖๒,๔๘๐ (๓๘,๕๔๐x๑๒)	-	-	๔๖๒,๔๘๐
๑๐	ว่าง	-	๖๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๖๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม

พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๑	นายสมพงษ์ ยอดอ้อย	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๒๖,๘๐๐ (๑๘,๙๐๐x๑๒)	-	-	๒๒๖,๘๐๐
๑๒	นางสาวสุกัญญา สายทอง	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๙๒,๓๖๐ (๑๖,๐๓๐x๑๒)	-	-	๑๙๒,๓๖๐
๑๓	นางสาวสุนันทา คงสมจรรย์	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๒๐๒,๒๐๐ (๑๖,๘๕๐x๑๒)	-	-	๒๐๒,๒๐๐
๑๔	นายประณต สินธราธิรักษ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐x๑๒)	-	-	๑๖๗,๐๔๐

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน		
พนักงานจ้างทั่วไป													
๑๕	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๙,๐๐๐	
๑๖	นายธีรภาพ โพธิ์ไธ	ม.ปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐	
๑๗	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม	
๑๘	นายพนม พรหมเรือง	ประถมศึกษา	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำหนักประสมค	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำหนักประสมค	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐	
๑๙	นางหาวา คีตวงพันธ์	มัธยมศึกษา	-	นักอำนวยการโรง	-	-	นักอำนวยการโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐	
๒๐	ว่าง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม	
กองคลัง													
พนักงานส่วนตำบล													
๒๑	ว่าง	-	๖๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๖๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ผูกพันกับ ก.อบต.	
๒๒	นางสาวเกศรินทร์ คงดี	-	๖๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.๒/ชก.	๖๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.๒/ชก.	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม	
๒๓	นางสาวเบญจวรรณ เกตุนาค	-	๖๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.๒/ชก.	๖๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.๒/ชก.	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม	
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๒๔	นางสาวอรพรรณ ไหวหาร	ปวส.	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	๒๐๔,๙๖๐ (๑๗,๐๘๐x๑๒)	-	-	๒๐๔,๙๖๐	
๒๕	นางสาวปริยานุช รอดเกตุ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๘๓,๓๖๐ (๑๕,๒๘๐x๑๒)	-	-	๑๘๓,๓๖๐	
กองช่าง													
พนักงานส่วนตำบล													
๒๖	ว่าง	-	๖๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๖๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ผูกพันกับ ก.อบต.	
๒๗	นายปิยพงษ์ เพ็งคำ	-	๖๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.๒/ชง.	๖๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.๒/ชง.	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐x๑๒)	-	-	๑๖๘,๓๖๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๒๘	นายณรงค์ น้อยผล	ประถมศึกษา	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	๒๘๓,๒๐๐ (๒๓,๖๐๐x๑๒)	-	-	๒๘๓,๒๐๐	
๒๙	นายพัฒน์พงศ์ สุวรรณรัตน์	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐x๑๒)	-	-	๑๖๗,๐๔๐	

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
พนักงานส่วนตำบล												
๓๐	ว่าง	-	๖๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	ต้น	๖๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ผูกพันกับ ก.อบต.
๓๑	นายสรวิศ แสงกือ	-	๖๕-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๖๕-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐x๑๒)	-	-	๑๖๘,๓๖๐
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
พนักงานส่วนตำบล												
๓๒	ว่าง	-	๖๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๖๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ผูกพันกับ ก.อบต.
๓๓	นางสาวแพรทอง ใจริน	-	๖๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๖๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐x๑๒)	-	-	๒๑๘,๔๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๔	นางสาวสุตาพร น้อยผล	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๑,๔๐๐ (๑๓,๔๕๐x๑๒)	-	-	๑๖๑,๔๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองจิกดินเนิน												
๓๕	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอจัดสรร
๓๖	นางสาวกานต์ชนก หังโต	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดวังตะคร้อ												
๓๗	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอจัดสรร
๓๘	นางโกศล ระยะประเสริฐ	ปริญญาตรี	๖๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๒	ครู	ช.ก.	๖๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๒	ครู	ช.ก.	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองไม้กอง												
๓๙	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอจัดสรร
๔๐	ว่าง	-	๖๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๑	ครู	-	๖๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๑	ครู	-	-	-	-	
๔๑	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	
๔๒	นางวันเพ็ญ ค้วงข้า	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน												
พนักงานส่วนตำบล												
๔๓	ว่าง	-	๖๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๖๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ขอใช้บัญชี ก.สด.

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
กองส่งเสริมการเกษตร พนักงานส่วนตำบล												
๔๔	ว่าง	-	๖๕-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	ต้น	๖๕-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ผูกพันกับ
									(ค่ากลางเงินเดือน)	(๓,๕๐๐x๑๒)		ก.อบต.

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากร องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับ ทุกตำแหน่ง ขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ทั้งข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง ไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของแต่ละตำแหน่ง การฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างน้อยคนละ ๑ ครั้งต่อปี

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ตลอดจนการขอรับคำแนะนำ คำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานที่ตรวจสอบ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๓. ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแล และการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาโดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม ซึ่งอาจใช้วิธีการฝึกอบรมหรือวิธีการพัฒนาอื่นๆโดยพิจารณาดำเนินการตามความจำเป็นในการพัฒนาจากการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลหรือข้อเสนอของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง โดยพัฒนาทั้งด้านความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน ,ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ,ด้านการบริหาร ,ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ,ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม

๔. ส่งเสริมและปลูกจิตสำนึกบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวก และลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง ได้จัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามแนวทางที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้แนะนำไว้ เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานได้ถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศอันได้แก่ชาติศาสนาพระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขโดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริตรับผิดชอบหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรมโปร่งใสและมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมและกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมปราศจากอคติและไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติศาสนาเพศอายุสภาพร่างกายสถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นรวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่าและระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพเรียบร้อยและมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชนและแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรมรวดเร็วเสมอภาคและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

ภาคผนวก

รายงานการประชุม ก.อบต.จังหวัดสุโขทัย

ครั้งที่ ๘/๒๕๖๙

เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมศิริมาศ ชั้น ๔ ศาลากลางจังหวัดสุโขทัย

ผู้เข้าประชุม

๑. เรือโทภัทรชัย ชันธิรัญ	รองผู้ว่าราชการจังหวัดสุโขทัย	ประธานกรรมการ
๒. นายรัฐพล ธุระพันธ์	ปลัดจังหวัดสุโขทัย	กรรมการ
๓. นางณัชภัทร ศรีชัย	ผู้แทนหัวหน้าสำนักงานจังหวัดสุโขทัย	กรรมการ
๔. นางทองหล่อ สวัสดิเทพ	พัฒนาการจังหวัดสุโขทัย	กรรมการ
๕. นายวิชาญ มีเครือรอด	ผู้แทนนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย	กรรมการ
๖. นายอัศรพล สมมงคล	โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดสุโขทัย	กรรมการ
๗. นางสาววีวรรณ บุณศิริ	ผู้แทนคลังจังหวัดสุโขทัย	กรรมการ
๘. นายโกเมธ ขาลี	นายอำเภอสวรรคโลก	กรรมการ
๙. นางยุวนิศ พรหมมา	ผู้แทนนายอำเภอสุโขทัย	กรรมการ
๑๐. นายธวัชชัย เลี้ยงประเสริฐ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๑. นายเดชะ เกษรจรง	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๒. นายนิรุทธ์ บุตรลพ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๓. นางสาวนพวรรณ รัตนอุทัยกุล	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๔. นายวิจิต ดีहनอ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๕. นายสมเดช แสงเมือง	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๖. นายอนุสนธิ์ ต้นประสงค์	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๗. จำโท สมพร มลทอง	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๘. นายแบน เขียวแก้ว	นายก อบต.บ้านสวน	กรรมการ
๑๙. นายสนอง อินทิม	นายก อบต.ทับผึ้ง	กรรมการ
๒๐. นายนนท์ มานิตย์	นายก อบต.หนองอ้อ	กรรมการ
๒๑. นายวสันต์ ยิ้มประดิษฐ์	ประธานสภา อบต.ตงเคือ	กรรมการ
๒๒. นายสังวาลย์ ร้อยกรอง	ประธานสภา อบต.ท่าทอง	กรรมการ
๒๓. นายเทียนชัย มาคำ	ประธานสภา อบต.บ้านด่าน	กรรมการ
๒๔. นายราชัน ดีดกกลิ่น	ปลัด อบต.บ้านป้อม	กรรมการ
๒๕. นายธีรพล อาริยกุล	ปลัด อบต.วังไม้ขอน	กรรมการ
๒๖. นายมนัส จันทรแจ้ง	ปลัด อบต.วังน้ำขาว	กรรมการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นายสุทธิ เทศกาล	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ติดตามกิจ
--------------------	---------------	-----------

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นางผ่องพรรณ อุปละกุล	ท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย (เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดสุโขทัย)
๒. นางสาวอรุณ มูลจ้อย	ผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดสุโขทัย
๓. นายธรรมรัตน์ จัยคลัง	ผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดสุโขทัย

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ด้วยนายณพฤทธิ์ ศิริโกศล ผู้ว่าราชการจังหวัดสุโขทัย ดิรราชการสำคัญ ไม่สามารถเข้าร่วมประชุมเพื่อทำหน้าที่ประธานฯ วันนี้ได้ จึงมอบหมายให้ข้าพเจ้า เรือโท ภัทรชัย ชันธิรัฐ รองผู้ว่าราชการจังหวัดสุโขทัย เป็นประธานในการประชุม ก.อบต.จังหวัดสุโขทัย ในวันที่นี้แทน

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

ขอให้ที่ประชุมตรวจสอบรายงานการประชุม ก.อบต.จังหวัดสุโขทัย ครั้งที่ ๗/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๙ รายละเอียดปรากฏตามหนังสือจังหวัดสุโขทัย ที่ สท ๐๐๒๓.๒/ว ๓๑๑๗ ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๙ หากกรรมการท่านใดเห็นว่า รายงานการประชุมดังกล่าวมีส่วนใดที่ไม่ถูกต้องตามมติที่ประชุม ขอให้แจ้งต่อที่ประชุมเพื่อขอความเห็นชอบแก้ไขรายงานการประชุม เพื่อให้ฝ่ายเลขาฯ จะได้ดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้องต่อไป

มติที่ประชุม เห็นชอบรายงานการประชุม ก.อบต.จังหวัดสุโขทัย ครั้งที่ ๗/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง สืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

มติที่ที่ประชุม รับทราบ

๑๘. หนองหญ้าปล้อง

ที่	อบต.	อำเภอ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ด้านบุคลากร (ปี ๒๕๗๐)	ความเห็น อนุกรรมการ กลั่นกรองแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	มติ ก.อบต. จังหวัดสุโขทัย
				๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒			
๑๘	หนองหญ้าปล้อง	บ้านด่านลานหอย	๔๕	๔๔	๔๔	๔๔	-๑	-	-	๒๗.๐๘	เห็นชอบ	เห็นชอบตามที่เสนอ

ที่	อบต.	อำเภอ	อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด/คงตำแหน่ง			ความเห็น อนุกรรมการฯ	มติ ก.อบต. จังหวัดสุโขทัย
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
๑๘	หนองหญ้าปล้อง	บ้านด่านลานหอย	สำนักปลัด อบต.			เห็นชอบ	เห็นชอบตามที่เสนอ
			-๑	-	-		
			ขอยุบเลิก ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป) (ว่างเดิม)				



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง

ที่ ๓๕๒/๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับ ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ และหนังสือจังหวัดสุโขทัย ที่ สท ๐๐๒๓.๒/ว ๒๔๒๒ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๙ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร | เป็นกรรมการ |
| ๙. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน | เป็นกรรมการ |
| ๑๐. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๑๑. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นางมานพ พึ่งทองคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง โทร ๐๕๕-๖๑๕๖๘๗

ที่ สท ๗๘๖๐๑/๕๓๙

วันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง

เรื่องเดิม

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๙) จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

ข้อเท็จจริง

เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง มีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับ ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ และหนังสือจังหวัดสุโขทัย ที่ สท ๐๐๒๓.๒/ว ๒๔๒๒ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๙ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร | เป็นกรรมการ |
| ๙. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน | เป็นกรรมการ |
| ๑๐. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๑๑. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

กฎหมาย/ประกาศ

- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

๔. หนังสือจังหวัดสุโขทัย ที่ สท ๐๐๒๓.๒/ว ๒๔๒๒ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

ข้อเสนอเพื่อโปรดพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ เห็นควรพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ หากเห็นชอบโปรดลงนามในคำสั่งที่แนบมาพร้อมนี้

(นางสาววันวิสา ศรีสายคำ)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....

(นางชัชฎาภรณ์ อินนาकुล)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....

(นางสาวรัชดา บัวพันธ์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

☒ อนุมัติ

☐ ไม่อนุมัติ เนื่องจาก.....

(นางมานพ พึ่งทองคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง โทร ๐๕๕-๖๑๕๖๘๗

ที่ สท ๗๘๖๐๑/๖๕๑

วันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุมัติประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง ที่ ๓๕๒/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๙ ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง ตามระเบียบหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง เสนอต่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย ตรวจสอบและให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าว เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้องประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ พ้นก่อนขึ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ในวันพุธที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวโดยพร้อมเพรียงกัน

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นางมานพ พึ่งทองคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง

[illegible]

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

วันที่ ๘ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นางมานพ พึ่งทองคำ	ประธานกรรมการ	มานพ พึ่งทองคำ
๒	นางสาวรัชดา บัวพันธ์	กรรมการ	รัชดา บัวพันธ์
๓	นางฐนิษฐา จางวางคง	กรรมการ	ฐนิษฐา จางวางคง
๔	นางสาวณัฐกุลวดี แผลมทองไทย	กรรมการ	ณัฐกุลวดี แผลมทองไทย
๕	นางชัชฎาภรณ์ อินนาคกุล	กรรมการและเลขานุการ	ชัชฎาภรณ์ อินนาคกุล
๖	นางสาววันวิสา ศรีสายคำ	ผู้ช่วยเลขานุการ	วันวิสา ศรีสายคำ

ผู้ไม่มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นางสาวเบญจวรรณ เกตุนาค	กรรมการ	ติดภารกิจ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง ที่ ๓๕๒/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑.๑.๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง | ประธานกรรมการ |
| ๑.๑.๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง | กรรมการ |
| ๑.๑.๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง | กรรมการ |
| ๑.๑.๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๑.๑.๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๑.๑.๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๑.๑.๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๑.๑.๘. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร | กรรมการ |
| ๑.๑.๙. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน | กรรมการ |
| ๑.๑.๑๐. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑.๑.๑๑. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๑.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตาม

/กฎหมาย...

องค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลรวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑.๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปีตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๑.๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๑.๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธาน ๔.๑ วิเคราะห์ ยุทธศาสตร์ พันธกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง

เลขาฯ การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้องได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลหนองหญ้าปล้องคือ “พัฒนาชุมชนตำบลหนองหญ้าปล้อง สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” เพื่อให้ตำบลหนองหญ้าปล้องเป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลหนองหญ้าปล้องได้กำหนดไว้ ๗ ประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้ การกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง โดยกำหนดขึ้นจากแผนพัฒนาไปสู่การปฏิบัติโดยมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัด ดังนี้

/ประเด็นการพัฒนา...

ประเด็นการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง
ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ความมั่นคง

แนวทางการพัฒนา

๑. การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันอุบัติเหตุ อุบัติภัย และป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การส่งเสริมอาชีพและการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

๑. ประชาชนมีอาชีพ รายได้ สามารถพึ่งพาตัวเองได้
๒. กลุ่มอาชีพ กลุ่มสตรี กลุ่มเกษตรกร มีความเข้มแข็ง และมีศักยภาพในการพัฒนาอาชีพในท้องถิ่น

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน รางระบายน้ำ
๒. พัฒนาระบบไฟฟ้า ประปา และระบบคมนาคม
๓. พัฒนาแหล่งน้ำ คูคลอง เพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตร
๔. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การส่งเสริมคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและสนับสนุน เด็กสตรี คนพิการคนชรา ผู้ด้อยโอกาสและประชาชนในสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

แนวทางการพัฒนา

๑. สนับสนุน พัฒนาปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกและโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้อต่อการเรียนรู้
๒. ส่งเสริมการอนุรักษ์และสืบสานศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวันสำคัญของชาติ
๓. ส่งเสริมด้านการออกกำลังกาย การกีฬา และนันทนาการ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๖ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๑. การอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รณรงค์และส่งเสริมการให้ความรู้ การแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศ (ฝุ่นควัน)

ประเด็นการพัฒนาที่ ๗ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาและปรับปรุงอาคาร สถานที่ เพื่ออำนวยความสะดวกและการสร้างสถานที่การมีส่วนร่วมของประชาชน

ประธาน

๔.๒ วิเคราะห์อัตรากำลังคน

เลขที่

๑. สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล
หนองหญ้าปล้อง

ตารางวิเคราะห์สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง
อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงาน ท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานการศึกษา ๕) นักบริหารงานส่งเสริมเกษตร ๖) นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ๗) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ๔) นักพัฒนาชุมชน ๕) นักวิชาการเงินและบัญชี ๖) นักวิชาการพัสดุ ๗) นักพัฒนาชุมชน ๘) นักวิชาการศึกษา ๙) นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน ๑๐) ครู	๑) นายช่างโยธา ๒) เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย ๓) เจ้าพนักงานสาธารณสุข

๒. โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง จำแนก
ตามประเภทตำแหน่ง

โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามประเภทตำแหน่งขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม
ผู้สูงวัยในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้องและช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในองค์กร

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุ เฉลี่ย
	<=๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>=๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๒	๔๙.๕๐
อำนาจการท้องถิ่น	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๔.๐๐
วิชาการ	-	๒	๑	๑	๑	๑	-	๑	๗	๓๘.๕๗
ทั่วไป	-	-	-	-	๑	๑	-	-	๒	๔๓.๐๐
ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๕๓.๐๐
ลูกจ้าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้าง	๑	๑	๓	๒	๑	๑	๓	๒	๑๔	๔๑.๖๐
รวม	๑	๓	๔	๓	๔	๔	๕	๓	๒๗	๔๑.๑๔
คิดเป็นร้อยละ	๓.๗๐	๑๑.๑๑	๑๔.๘๑	๑๑.๑๑	๑๔.๘๑	๑๔.๘๑	๑๘.๕๒	๑๑.๑๑	๑๐๐	

๓. การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

ตารางวิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	-	-	-	-
๒	นักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	-
๓	นักบริหารงานการคลัง	-	-	-	-
๔	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	-
๕	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-
๖	นักพัฒนาชุมชน	-	-	-	-
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-
๘	นักวิชาการการเงินและบัญชี	-	-	-	-
๙	นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-
๑๐	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-
๑๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-
รวม		-	-	-	-

ประธาน การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิก ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการในการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ กระบวนการที่มาในการกำหนดตำแหน่ง มีวิธีและการดำเนินการในการคัดเลือก ตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่มโดยเริ่มจากส่วนราชการไหน ที่ไปที่มาในการพิจารณายุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งนั้น ให้เลขาชี้แจงให้คณะกรรมการทราบด้วย

เลขาฯ การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ จะเพิ่มหรือจะลด นั้นให้พิจารณาจากงานแต่ละส่วนราชการ เป็นสำคัญ ซึ่งหัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดทำตารางการทำงานของส่วนราชการในรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่มซึ่ง เราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา ฝ่ายเลขาได้สรุปจากค่างานของแต่ละส่วนราชการแล้ว ดังนี้

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ส่วนราชการ/ชื่อตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต. (๑๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป								
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป (นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (การกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์(การกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานอำนวยการ								
หัวหน้ากลุ่มงานอำนวยการ (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (การกิจ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์)(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองคลัง (๑๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ผูกพันกับ ก.อบต.
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (การกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(การกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ/ชื่อตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองช่าง (๑๕)								
พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ผูกพันกับ ก.อบต.
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก(ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)								
พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ผูกพันกับ ก.อบต.
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)								
พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ผูกพันกับ ก.อบต.
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการ ศพด.บ้านหนองจิกดินเนิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอกมรฯ จัดสรร
ผู้อำนวยการ ศพด.วัดวังตะคร้อ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอกมรฯ จัดสรร
ครู ศศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการ ศพด.บ้านหนองไม้กอง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอกมรฯ จัดสรร
ครู ศศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (ภารกิจ) ศพด.บ้านหนองจิกดินเนิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (ภารกิจ) ศพด.บ้านหนองไม้กอง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
พนักงานส่วนตำบล								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสส.
กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)								
นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ผูกพันกับ ก.อบต.
รวม	๔๕	๔๔	๔๔	๔๔	-	-	-	

ภาระค่าใช้จ่าย ระยะเวลา ๓ ปี ประมาณการ (ก่อนเพิ่ม ลดตำแหน่ง)

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย	งบด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๗๐	๔๓,๐๕๐,๐๐๐	๑๑,๖๕๘,๔๔๗	๒๗.๐๘
๒๕๗๑	๔๕,๒๐๒,๕๐๐	๑๒,๒๕๓,๒๑๖	๒๗.๑๑
๒๕๗๒	๔๗,๔๖๒,๖๒๕	๑๒,๘๘๑,๙๐๙	๒๗.๑๔

/ภาระค่าใช้จ่าย...

ภาระค่าใช้จ่าย ระยะเวลา ๓ ปี ประมาณการ (หลังเพิ่ม ลดตำแหน่ง)

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย	งบด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๗๐	๔๓,๐๕๐,๐๐๐	๑๑,๖๕๘,๔๔๗	๒๗.๐๘
๒๕๗๑	๔๕,๒๐๒,๕๐๐	๑๒,๒๕๓,๒๑๖	๒๗.๑๑
๒๕๗๒	๔๗,๔๖๒,๖๒๕	๑๒,๘๘๑,๙๐๙	๒๗.๑๔

ประธาน สำหรับตำแหน่งของบุคลากรแต่ละส่วนราชการ เมื่อวิเคราะห์เทียบกับปริมาณของแต่ละส่วนราชการแล้ว มีท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีขอมติ ค่ะ

มติที่ประชุม เห็นชอบ ยุบเลิกตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	ประเภท	ตำแหน่งที่ขอยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง	จำนวน (อัตรา)
๑	สำนักปลัด	พนักงานจ้างทั่วไป	ยุบเลิก ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์	๑

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

ประธาน - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างคะถ้าไม่มีมติขออนุญาตปิดการประชุม

ปิดประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

ลงชื่อ

ผู้จัดรายการประชุม

(นางสาววันวิสา ศรีสายคำ)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
ผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ

ผู้รับรองรายการประชุม

(นางมานพ พึ่งทองคำ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง
ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ระเบียบวาระการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

วันที่ ๘ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง ที่ ๓๕๒/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

๑.๑.๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง	ประธานกรรมการ
๑.๑.๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง	กรรมการ
๑.๑.๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง	กรรมการ
๑.๑.๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๑.๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๑.๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	กรรมการ
๑.๑.๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๑.๑.๘. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	กรรมการ
๑.๑.๙. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๑.๑.๑๐. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการและเลขานุการ
๑.๑.๑๑. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๑.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลรวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑.๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปีตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่

การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๑.๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๑.๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา เวลา ๓ ปี ประจำปีประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง โดยเสนอปริมาณงาน จำนวนบุคลากรในสังกัด เป็นรายส่วนราชการ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง
เรื่อง ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว และพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕ ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ (๑) (๗) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษากฎจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง จึงกำหนดให้มีประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ประกาศนี้

“พนักงานส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า พนักงานส่วนตำบล พนักงานรองการบริหารส่วนตำบล ให้หมายความรวมถึง พนักงานจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการในคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด ให้หมายความรวมถึงคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการที่แต่งตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๔ พนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศไทยอันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขโดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริตรับผิดชอบหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรมโปร่งใสและมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมและกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ

/(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์...

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมปราศจากอคติและไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกรหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติศาสนาเพศอายุสภาพร่างกายสถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นรวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่าและระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพเรียบร้อยและมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชนและแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความความเป็นธรรมรวดเร็วเสมอภาคและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการทำผิดทางวินัย

ข้อ ๕ หากพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดจะต้องยึดถือหรือปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพตามกฎหมายหรือข้อบังคับอื่นใดที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ นอกจากจะต้องรักษাজริยธรรมตามประกาศนี้แล้ว จะต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพนั้นด้วย

ข้อ ๖ การจัดทำกระบวนการรักษাজริยธรรม แนวทางการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้สอดคล้องเหมาะสมกับบทบาทภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง และแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งหลักเกณฑ์การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙



(นางมานพ พิงทองคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง

