



หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้ ก.อบต. จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนางตะเคียน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น



วัตถุประสงค์

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนางตะเคียน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนางตะเคียน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลพ.ศ. ๒๕๓๗ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนางตะเคียน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนางตะเคียน เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดีเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนางตะเคียน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด



กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลนางตะเคียน ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนางตะเคียนเป็นประธาน ปลัด อบต.นางตะเคียน หัวหน้าส่วนราชการ เป็น กรรมการ และมีพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหา ครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนางตะเคียน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนางตะเคียน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนางตะเคียนบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการ พิจารณางานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ใน ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการ เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนางตะเคียนได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความ รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละ ประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภท ลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนด อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดใน ปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒



๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังคนต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด / เปลี่ยนอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการขององค์กรสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้าง

ที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบ



คล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าเพิ่ม / ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง



สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลนางตะเคียนมีความครบถ้วนสามารถดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ว่ามีปัญหาอะไร และมีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- เส้นทางคมนาคมภายในตำบลบางเส้นทางมีสภาพชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อ
- มีน้ำท่วมขังภายในซอยและแหล่งชุมชน
- การขยายเขตไฟฟ้าที่ยังไม่ทั่วถึง
- ไฟฟ้าสาธารณะ ไฟส่องสว่างยังไม่เพียงพอ
- น้ำประปายังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ขาดโอกาสในการเลือกประกอบอาชีพ
- ประชาชนมีรายได้น้อย
- ขาดเงินลงทุน และแหล่งเงินทุนมีน้อยเมื่อเทียบกับความต้องการของประชาชน

๓. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ประชาชนยังไม่ให้ความสำคัญกับงานด้านสาธารณสุขเท่าที่ควร
- ขาดอุปกรณ์ทางการแพทย์และเวชภัณฑ์
- โรคติดต่อจากสัตว์นำโรค เช่น ยุง

๔. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- เยาวชนรุ่นใหม่ขาดความสนใจในด้านศาสนาวัฒนธรรม
- เยาวชนรุ่นใหม่ขาดความสนใจในด้านวัฒนธรรม
- วัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวัน

๕. ปัญหาด้านสังคม

- การระบาดของยาเสพติดภายในตำบล
- ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมไม่ได้รับโอกาสและความเอาใจใส่เท่าที่ควร

๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ขาดจิตสำนึกในการรักษา ป่ากันและฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม
- ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ เนื่องจากมลพิษอันเกิดจากการกระทำของมนุษย์
- เกิดการพังทลายของตลิ่ง เนื่องจากน้ำกัดเซาะ
- การบุกรุกที่ดินสาธารณะ

๗. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ประชาชนทั่วไปยังไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเท่าที่ควร



- ขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน
- บุคลากรมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ขุดลอกคลอง ,สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ
- ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะและขยายเขตไฟฟ้าเพิ่มขึ้น
- ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- ก่อสร้างถนนให้เพียงพอเพื่อใช้สัญจร และชนพืชผลการเกษตร
- ก่อสร้างสถานที่เล่นกีฬา และอุปกรณ์ออกกำลังกาย

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคติดต่อ กำจัดยุงลายและป้องกันโรคพิษสุนัข
- การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- สนับสนุนอุปกรณ์ด้านสาธารณสุขในการป้องกันโรคต่าง ๆ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้

- ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ
- ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน
- จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านต่าง ๆ



ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนางตะเคียน เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ ของ องค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนางตะเคียนจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง นอกจากนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลนางตะเคียน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุน ให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนว ทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลนางตะเคียน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ



ผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา ๖๗ (๔)
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน มาตรา ๖๘(๘) ๙
- (๓) การผังเมือง มาตรา ๖๘ (๑๓)
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ มาตรา ๑๖ (๓)
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา ๑๖ (๑๗)
- (๖) การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖ (๒๘)

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว มาตรา ๖๘(๖)
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ มาตรา ๖๘(๕)
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร มาตรา ๖๘(๗)
- (๔) ให้มีตลาด มาตรา ๖๘(๑๐)
- (๕) การท่องเที่ยว มาตรา ๖๘(๑๒)
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ มาตรา ๖๘(๑๑)
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ มาตรา ๑๖ (๖)
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน มาตรา ๑๖ (๗)

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๖๗ (๗)
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล มาตรา ๖๗ (๒)
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ มาตรา ๑๗ (๑๒)

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๖๗ (๘)
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มาตรา ๖๗ (๕)
- (๓) การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖ (๙)
- (๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น



มาตรา ๑๗ (๑๘)

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

มาตรา ๔๕ (๓)

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร มาตรา ๖๗ (๙)

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน มาตรา ๑๖ (๑๖)

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา ๑๗ (๓)

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น มาตรา ๑๗ (๑๖)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนางตะเคียน ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒



ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ ถนน ไฟฟ้า ประปา แหล่งน้ำ และทางระบายน้ำ ให้สามารถตอบสนองความต้องการ และเอื้ออำนวยประโยชน์ แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ได้แก่ การบำรุงรักษาคู คลอง ตลอดจนรักษาความสะอาดขยะมูลฝอยตามคู คลอง การกำจัดวัชพืช
๓. การส่งเสริมกลุ่มอาชีพ ให้มีประสิทธิภาพสามารถบริหารจัดการกลุ่ม และสร้างผลผลิต / ผลิตภัณฑ์ ให้เป็นที่ยอมรับของตลาด เพื่อเป็นการเสริมสร้างรายได้ให้แก่สมาชิกกลุ่ม
๔. การสนับสนุนช่วยเหลือเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ได้แก่ การสนับสนุนเยาวชนให้เล่นกีฬา สนับสนุนชมรมผู้สูงอายุ จัดสรรสวัสดิการสงเคราะห์ด้านการศึกษาครอบครัวยากจนและผู้ด้อยโอกาส

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น ได้แก่ เทศกาลงานเข้าพรรษา เทศกาลสงกรานต์
๒. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร ได้แก่ การสร้างความเข้มแข็งให้ประชาคมหมู่บ้าน / ตำบล เพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กรปกครองท้องถิ่น
๓. การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย และการรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน



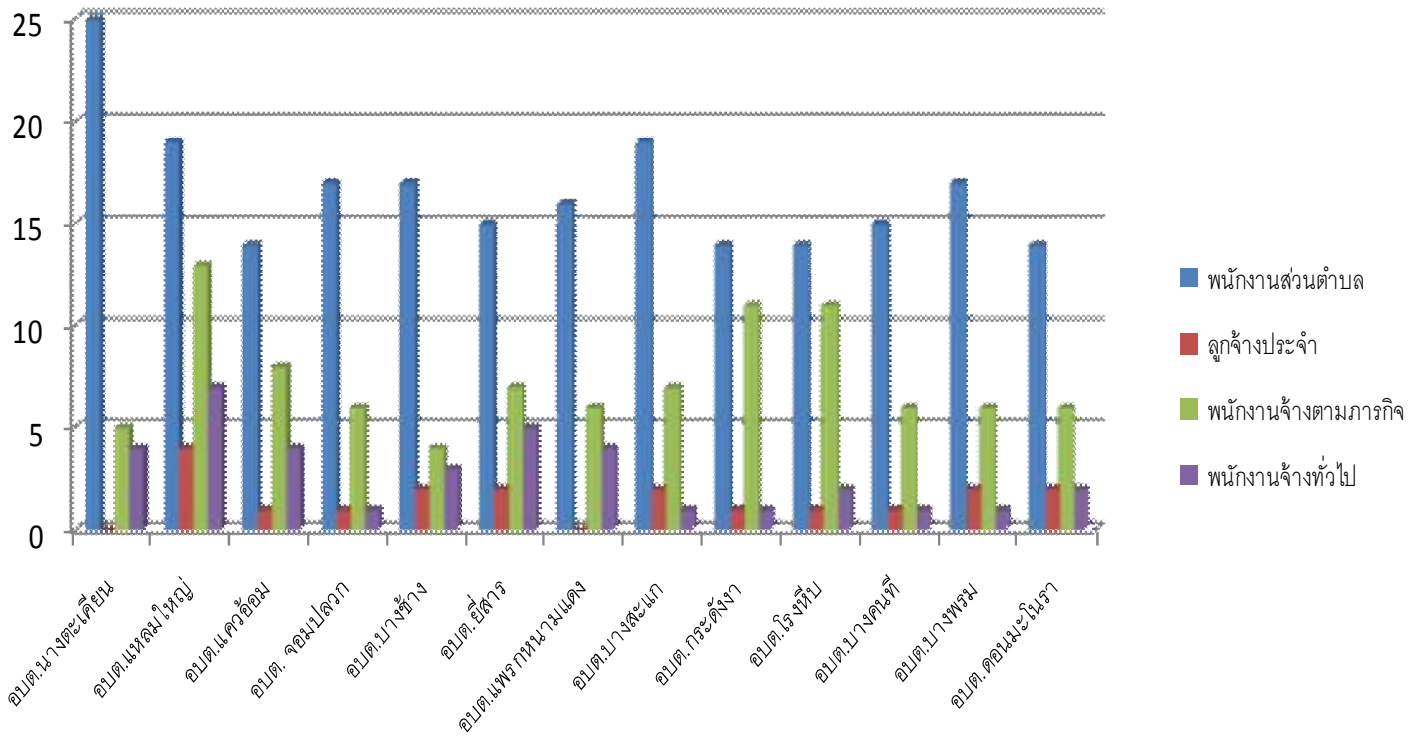
สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนางตะเคียน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๔ อัตรากำลัง แยกเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๕ อัตรากำลัง (มีนครอง ๑๔ อัตรากำลัง อัตรารว่าง ๑๑ อัตรากำลัง) อัตรากำลังพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ อัตรากำลัง (มีนครอง ๓ คน อัตรารว่าง ๒ อัตรากำลัง) และอัตรากำลังพนักงานทั่วไป จำนวน ๔ อัตรากำลัง (มีนครอง ๓ คน อัตรารว่าง ๑ อัตรากำลัง) เมื่อเทียบภารกิจและปริมาณงานในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภารกิจที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนางตะเคียน จึงมีความเหมาะสม

การเปรียบเทียบอัตรากำลังของตนเองกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน

ที่	อปท.	ประเภท				รวมทั้งสิ้น	หมายเหตุ
		พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป		
๑	อบต.นางตะเคียน	๒๕	-	๕	๔	๓๔	
๒	อบต.แหลมใหญ่	๑๙	๔	๑๓	๗	๔๓	
๓	อบต.แควอ้อม	๑๔	๑	๘	๔	๒๗	
๔	อบต.จอมปลวก	๑๗	๑	๖	๑	๒๕	
๕	อบต.บางช้าง	๑๗	๒	๔	๓	๒๖	
๖	อบต.ยี่สาร	๑๕	๒	๗	๕	๒๙	
๗	อบต.แพรกหนามแดง	๑๖	-	๖	๔	๒๖	
๘	อบต.บางสะแก	๑๙	๒	๗	๑	๒๙	
๙	อบต.กระดังงา	๑๔	๑	๑๑	๑	๒๗	
๑๐	อบต.โรงหีบ	๑๔	๑	๑๑	๒	๒๘	
๑๑	อบต.บางคนที	๑๕	๑	๖	๑	๒๓	
๑๒	อบต.บางพรม	๑๗	๒	๖	๑	๒๖	
๑๓	อบต.ดอนมะโนรา	๑๔	๒	๖	๒	๒๔	





โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนางตะเคียน ได้ปรับขนาดจากองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กเป็น องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง จึงกำหนดตำแหน่งภายในส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลนาง ตะเคียน เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานตรวจสอบภายใน - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานรัฐพิธี - งานประชุมสภา อบต. - งานการศึกษา ศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม - งานนันทนาการและกีฬา - งานอื่นที่ไม่ได้อยู่ในส่วนราชการใด <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดี, ศาลปกครอง - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง <p>- งานข้อบัญญัติ อบต.</p> <p>๑.๔ งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการสังคม - โครงสร้างเศรษฐกิจชุมชน - งาน จปฐ. / งานพัฒนาสังคม - งานกิจการสตรี และกลุ่มแม่บ้าน <p>๑.๕ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสนับสนุนน้ำอุปโภค - บริโภค - การช่วยเหลือด้านสาธารณภัย - การให้บริการประชาชนด้านอื่นๆ 	<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานตรวจสอบภายใน - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานรัฐพิธี - งานประชุมสภา อบต. - งานการศึกษา ศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม - งานนันทนาการและกีฬา - งานอื่นที่ไม่ได้อยู่ในส่วนราชการใด <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดี, ศาลปกครอง - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง <p>- งานข้อบัญญัติ อบต.</p> <p>๑.๔ งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการสังคม - โครงสร้างเศรษฐกิจชุมชน - งาน จปฐ. / งานพัฒนาสังคม - งานกิจการสตรี และกลุ่มแม่บ้าน <p>๑.๕ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสนับสนุนน้ำอุปโภค - บริโภค - การช่วยเหลือด้านสาธารณภัย - การให้บริการประชาชนด้านอื่นๆ



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการเงิน- งานรับเงิน- เบิกเงิน- งานจัดทำฎีกาเบิก - จ่ายเงิน- งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการบัญชี- งานทะเบียนคุมการจ่ายเงิน- งานงบการเงินและงบทดลอง- งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none">- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม- งานพัฒนารายได้- งานควบคุมกิจการค้า และค่าปรับ- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานทะเบียนทรัพย์สิน และแผนที่ภาษี- งานพัสดุ- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการเงิน- งานรับเงิน- เบิกเงิน- งานจัดทำฎีกาเบิก - จ่ายเงิน- งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการบัญชี- งานทะเบียนคุมการจ่ายเงิน- งานงบการเงินและงบทดลอง- งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none">- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม- งานพัฒนารายได้- งานควบคุมกิจการค้า และค่าปรับ- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานทะเบียนทรัพย์สิน และแผนที่ภาษี- งานพัสดุ- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานก่อสร้างบูรณะถนน- งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน เขื่อน- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none">- งานวิศวกรรม- งานประเมินราคา- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร- งานออกแบบ ผังเมืองและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none">- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการ ประปา- งานระบายน้ำ- งานจัดตกแต่งสถานที่	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานก่อสร้างบูรณะถนน- งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน เขื่อน- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none">- งานวิศวกรรม- งานประเมินราคา- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร- งานออกแบบ ผังเมืองและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none">- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการ ประปา- งานระบายน้ำ- งานจัดตกแต่งสถานที่



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p>๔. ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสุขาภิบาลทั่วไป- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ- งานควบคุมคุณภาพและจัดการสิ่งแวดล้อม <p>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none">- งานอนามัยชุมชน- งานป้องกันยาเสพติด- งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ <p>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none">- งานรักษาความสะอาด- งานกำจัดขยะและน้ำเสีย- งานส่งเสริมและเผยแพร่	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสุขาภิบาลทั่วไป- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ- งานควบคุมคุณภาพและจัดการสิ่งแวดล้อม <p>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none">- งานอนามัยชุมชน- งานป้องกันยาเสพติด- งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ <p>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none">- งานรักษาความสะอาด- งานกำจัดขยะและน้ำเสีย- งานส่งเสริมและเผยแพร่
<p>๕ ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none">- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม- งานบริหารการศึกษา	<p>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none">- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม- งานบริหารการศึกษา



การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนางตะเคียน

" แหล่งเกษตรกรรมธรรมชาติ พัฒนาเศรษฐกิจสังคม ส่งเสริมคุณภาพชีวิต สร้างรากฐาน ชุมชนน่าอยู่ "

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านสาธารณสุข การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศิลปะ การกีฬา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ยุทธศาสตร์พัฒนาและการส่งเสริมเกษตรกรรม การลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๕. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๖. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนได้รับบริการด้านสาธารณสุขปโภคสาธารณสุขการอย่างทั่วถึง
๒. ประชาชนมีคุณภาพชีวิต มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีแหล่งเรียนรู้ พัฒนาด้านการศึกษาของประชาชน สืบทอด ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น
๓. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. ประชาชนมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน
๕. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๖. ประชาชนได้รับบริการด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนระบบอุปโภค-บริโภคที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น
๒. ระบบไฟฟ้าส่องสว่างทางสาธารณะเพิ่มขึ้น
๓. จำนวนแหล่งน้ำที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้น
๔. จำนวนครัวเรือนที่เข้าถึงระบบบริการสุขภาพขั้นพื้นฐาน
๕. ร้อยละของเด็กนักเรียนที่ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๖. ร้อยละของกิจกรรมที่ส่งเสริม สนับสนุน การอนุรักษ์ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. จำนวนกิจกรรม/การดำเนินงาน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. จำนวนกลุ่มอาชีพที่ได้รับการพัฒนาฝีมือ
๙. ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานที่มีความรู้ ความสามารถ

ค่าเป้าหมาย

- ร้อยละ ๖๐ ในปีแรก



กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบการขนส่งและโลจิสติกส์ ระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการ การก่อสร้าง ซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน
๒. ส่งเสริมและพัฒนาการบริการด้านสาธารณสุข ให้ได้มาตรฐานทั่วถึงและเพียงพอ
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมทางการศึกษาและวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
๔. พัฒนาระบบสวัสดิการสังคมและคุณภาพชีวิตให้เกิดความมั่นคงและปลอดภัย
๕. ป้องกัน รักษา และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยกระดับระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ให้ทันสมัยสอดคล้อง กับหลักธรรมาภิบาลและตอบสนอง ต่อความต้องการของประชาชนและผู้มาเยือนอย่างมีประสิทธิภาพ
๗. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภคและเพื่อการเกษตร

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. มีโครงการคมนาคมขนส่ง สามารถติดต่อได้ตลอดพื้นที่ทั้งจังหวัด มีถนนสายหลักตัดผ่าน
๒. มีการเกษตรที่เป็นฐานหลักที่สามารถรองรับวิกฤตเศรษฐกิจได้ เป็นแหล่งผลิตอาหารที่สำคัญ
๓. มีสินค้าพื้นเมืองของตำบล ได้แก่ น้ำตาลมะพร้าว

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและสังคมให้มีความเข้มแข็งและดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศิลปะ การกีฬา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและสังคมให้มีความเข้มแข็งและดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านสาธารณสุขการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศิลปะ การกีฬา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและสังคมให้มีความเข้มแข็งและดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย



๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและการส่งเสริมเกษตรกรรม การลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างเสริมและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสินค้าเกษตร และประมง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนารองครุภัณฑ์ท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาและการส่งเสริมเกษตรกรรม การลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างเสริมประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนารองครุภัณฑ์ท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความพร้อมเป็นประชาคมอาเซียน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนารองครุภัณฑ์ท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี



ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา





วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนางตะเคียนด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลนางตะเคียน เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strengths)

๑. การคมนาคมมีความสะดวกรวดเร็ว
๒. มีระบบสาธารณสุขปึกที่สะดวกสบาย
๓. การให้ความสำคัญด้านการพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการร่วมกันดูแล รักษาทรัพย์สิน สาธารณประโยชน์
๒. งบประมาณในการพัฒนาด้านคมนาคม ไม่เพียงพอ
๓. กระแสไฟฟ้าตก
๔. ระบบประปา ยังกระจายไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การถ่ายโอนงาน งบประมาณจาก หน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. มีแหล่งน้ำสำรอง และได้รับการสนับสนุนนโยบายของท้องถิ่นในด้านแหล่งน้ำ การจัดน้ำอย่างมีคุณภาพ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การเกิดภัยน้ำท่วมทำให้ถนนได้รับการชำรุดเสียหาย
๒. รถบรรทุกที่มีบรรทุกน้ำหนักเกินกว่าที่กำหนดวิ่งผ่าน
๓. ได้รับงบประมาณอุดหนุนจำกัดและล่าช้า

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. มีผลผลิตทางการเกษตร เช่น ผลไม้ หลากหลายชนิด
๒. องค์กรมีกลุ่มสตรีและศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีที่เป็นที่รู้จักและขึ้นชื่อและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน สามารถให้ความรู้และมีแหล่งการเรียนรู้

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. มีการใช้ปุ๋ยเคมี และสารเคมีในการกำจัดศัตรูพืช
๒. ขาดการส่งเสริมด้านการตลาด การกระจายผลผลิตทางการเกษตร
๓. เกษตรกรขาดความรู้ในการพัฒนาสินค้าและด้านการตลาด



๔. ประชาชนขาดวินัยด้านการเงิน เกิด ปัญหาหนี้สินทั้งในและนอกระบบ
๕. ขาดการเก็บออม
๖. ปัญหาการขาดแคลนแรงงานด้านการเกษตร

โอกาส (Opportunity=O)

๑. โครงการส่งเสริมทุนในรูปแบบ ต่าง ๆ เช่น กองทุนหมู่บ้าน กลุ่ม ออมทรัพย์เพื่อการผลิต และธุรกิจ
๒. ชุมชนอื่น ๆ
๓. การแทรกแซงราคาสินค้า
๔. นโยบายรัฐบาลตามโครงการแปลง สินทรัพย์เป็นทุนเพื่อใช้เป็นหลัก ทรัพย์ค้ำประกันได้
๕. การคมนาคมขนส่งผลิตทางการเกษตรมีความสะดวก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. ราคาผลผลิตตกต่ำ
๒. ปัจจัยการผลิตหรือต้นทุนการผลิตสูง
๓. ภาวะเศรษฐกิจของโลกและของ ประเทศตกต่ำ
๔. การเกิดภาวะเงินเฟ้อ เนื่องจาก ราคาสินค้า และราคาน้ำมันที่ แพงขึ้นเรื่อย ๆ
๕. การเกิดภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง น้ำท่วม ทำให้ผลผลิตได้รับความเสียหาย

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ ด้านสังคม

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีผู้นำที่ดี มีความเข้มแข็ง
๒. ประชาชนมีความรัก สามัคคี มีการ รวมตัวกันในการร่วมกิจกรรม
๓. ครอบครัวมีความรัก มีความอบอุ่น
๔. ประชาชนมีอาชีพที่มั่นคง ไม่เกิดการว่างงาน
๕. หน่วยงานราชการทุกภาคส่วนมีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. งบประมาณมีจำนวนจำกัดในการเร่ง การพัฒนา ทำให้การพัฒนาเป็นไป อย่างช้า ๆ
๒. มีปัญหาอาชญากรรมและยาเสพติดแพร่ระบาด

โอกาส (Opportunity=O)

๑. รัฐบาลมีนโยบายในการปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่าง จริงจังและต่อเนื่อง
๒. แนวทางการพัฒนาของแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เน้น “คน” เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา
๓. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี
๔. นโยบายรัฐบาลในการแก้ไขปัญหา ความยากจนของประชาชน เพื่อยก ระดับคุณภาพชีวิต
๕. ได้รับเงินอุดหนุนจากหน่วยงานภาครัฐ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. ความเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่ เน้นทางด้านวัตถุนิยมมากกว่า ด้านจิตใจ
๒. การแข่งขันทางสังคมเพื่อความอยู่รอด
๓. วัฒนธรรมทางตะวันตกเข้ามามี บทบาทต่อแนวความคิดและวิถีการดำเนินชีวิตของประชาชน
๔. งบประมาณจำกัดไม่เพียงพอ

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาค่าที่ ๔ ด้านการเมือง การบริหาร จัดการ**จุดแข็ง (Strength=S)**

๑. สมาชิก อบต. มีการประสานงาน ร่วมมือกันทำงานไม่มีความขัดแย้ง
๒. การบริหารงานมีนโยบายที่ดีและ ดำเนินการตามนโยบายที่ได้วางไว้
๓. การประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ เป็นไปด้วยดีและรวดเร็ว
๔. อบต. มีความอิสระในการดำเนิน งาน การบริหารงานเป็นไปด้วย ความรวดเร็ว ทันทีทันที่

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการ ทำงาน ตรวจสอบการทำงานมีน้อย
๒. บุคลากรมีไม่เพียงพอ
๓. ขาดการประสานงานที่ดีในองค์กร
๔. ความไม่พร้อม ไม่เข้าใจ ในการรับ การถ่ายโอน ซึ่งมีความสับสนและยุ่งยากอยู่บ้าง
๕. อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ยังไม่ เพียงพอต่อความจำเป็นและต้องการ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. กฎหมายรัฐธรรมนูญกำหนดให้มี การกระจายอำนาจลงสู่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. มีการถ่ายโอนงาน งบประมาณ และ บุคลากรลงสู่ท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น
๓. การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. ขั้นตอนและวิธีการถ่ายโอนที่มี ความยุ่งยากและเกิดความสับสน ในทางปฏิบัติ
๒. การมีอคติ ความไม่เชื่อมั่นใน การบริหารงานของ อบต.
๓. ข้อจำกัดด้านระเบียบและ กฎหมายต่าง ๆ

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาค่าที่ ๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**จุดแข็ง (Strength=S)**

๑. มีกลุ่มผู้ใช้น้ำ
๒. มีรถเก็บขยะ และให้การบริหารจัดการเก็บขยะภายในตำบล

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. มลภาวะเสื่อมโทรม
๓. การให้บริการจัดเก็บขยะยังไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การรณรงค์ ส่งเสริมให้ท้องถิ่นมี การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมี ประสิทธิภาพและยั่งยืน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. ปัญหาน้ำเน่าเสียในแม่น้ำลำคลอง



สำนักงานปลัด

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและ เร่งรัด การปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและ แผนการปฏิบัติ ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑.	หัวหน้าสำนักปลัด ต้น	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓.	นักจัดการงานทั่วไป (ปก/ชก)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔.	นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕.	นิติกร (ปก/ชก)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖.	นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗.	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๗.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง/ชง)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

พนักงานจ้าง

๘.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๐.	นักการภารโรง	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสาร ทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งาน เกี่ยวกับ การจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุม เงิน รายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุ ของ องค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑.	ผู้อำนวยการกองคลัง ต้น	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒.	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง)	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๔.	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง



กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการ บำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑.	ผู้อำนวยการกองช่าง ต้น	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒.	นายช่างโยธา (ปง/ชง)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓.	ผู้ช่วยช่างโยธา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการวางแผนงาน การประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเกี่ยวกับการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การวางแผนการให้บริการในด้านต่างๆ เช่น การเฝ้าระวังโรค การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมโรค การรักษาพยาบาลและฟื้นฟูสุขภาพ การสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม การควบคุมโรคสัตว์สู่คน การควบคุมสถานประกอบการ การระงับเหตุรำคาญ การคุ้มครองผู้บริโภค การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การส่งเสริม บำรุงรักษา และคุ้มครองคุณภาพสิ่งแวดล้อมตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน การจัดการภาวะมลพิษที่มีผลต่อสุขภาพอนามัยของประชาชน เช่น การจัดการสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย การจัดการคุณภาพน้ำ คุณภาพอากาศ ฯลฯ การฝึกอบรม การสุขศึกษา การประสานงานและสนับสนุนการวางแผนทุกระดับ การวางแผน นิเทศงาน ติดตามและประเมินผลงาน การจัดรูปปรับปรุงองค์การวางแผนกำลังคน และจัดทำงบประมาณในการดำเนินงาน และการบริหารทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงาน การรวบรวมแผนหน่วยงานย่อย และการกระจายแผนงานสำหรับหน่วยปฏิบัติต่าง ๆ การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้แผนงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ตลอดจนการจัดให้มีและสนับสนุน การกำหนดนโยบาย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ซึ่งตำแหน่งต่าง ๆ เหล่านี้ มีลักษณะที่จำเป็นต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ในด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมอย่างสูง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑.	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ต้น	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒.	พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓.	คนงานทั่วไป	จำนวน	๓	ตำแหน่ง



กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลอัน ได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ การจัดการกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดการกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑.	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ต้น	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒.	นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓.	ครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๓	ตำแหน่ง
๔.	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕.	ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

วิเคราะห์ปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนางตะเคียน

อบต.นางตะเคียน ได้ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อจัดทำโครงการพัฒนาพื้นที่งบประมาณปี ๒๕๖๐ ดังนี้



วิเคราะห์ปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนางตะเคียน

อบต.นางตะเคียน ได้ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อจัดทำโครงการพัฒนาพื้นที่ งบประมาณปี ๒๕๖๐ ดังนี้
บัญชีสรุปโครงการ/กิจกรรมแผนการดำเนินงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐

ยุทธศาสตร์/แนวทาง	จำนวนโครงการตามแผนพัฒนา	จำนวนโครงการที่ดำเนินการ	ร้อยละของโครงการทั้งหมด	งบประมาณตามแผนพัฒนา	งบประมาณที่ดำเนินการ	ร้อยละของงบประมาณ	หน่วยดำเนินการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน							
แนวทางที่ ๑ พัฒนาระบบการขนส่งและโลจิสติกส์ ระบบสาธารณสุขปศุสัตว์ สาธารณูปการ การก่อสร้าง ซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษา	๘	๗	๘๕.๗๒	๔,๐๕๐,๐๐๐	๖,๖๘๐,๑๖๗	๑๖๔.๙๕	กองช่าง
โครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน							
แนวทางที่ ๒ จัดทำฝั้เมืองและฝั้เมืองรวม	๑	๑	๑๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๒๒,๐๐๐	๒๒.๐๐	สำนักปลัด
แนวทางที่ ๓ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภคและเพื่อการเกษตร	๔	๓	๖๖.๖๗	๑,๔๔๘,๕๐๐	๘๙๓,๕๐๐	๖๑.๖๙	กองสาธารณสุข กองช่าง
รวม	๑๓	๑๑	๘๔.๖๒	๕,๕๙๘,๕๐๐	๕,๕๙๕,๖๖๗	๙๙.๙๕	

หมายเหตุ ๑. วิธีคิดร้อยละของโครงการทั้งหมด = $\frac{\text{จำนวนโครงการที่ดำเนินการ} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนโครงการตามแผนพัฒนา}}$

๒. วิธีคิดร้อยละของงบประมาณ = $\frac{\text{งบประมาณที่ดำเนินการ} \times ๑๐๐}{\text{งบประมาณตามแผนพัฒนา}}$



แผนการดำเนินงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐

ยุทธศาสตร์/แนวทาง	จำนวนโครงการตามแผนพัฒนา	จำนวนโครงการที่ดำเนินการ	ร้อยละของโครงการทั้งหมด	งบประมาณตามแผนพัฒนา	งบประมาณที่ดำเนินการ	ร้อยละของงบประมาณ	หน่วยดำเนินการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านสาธารณสุข การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศิลปะ การกีฬา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น							
แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนการสาธารณสุขมูลฐาน ยกระดับการบริการทางการแพทย์ เสริมสร้าง สุขภาพอนามัย ป้องกัน แก้ไข ควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ	๒	๒	๑๐๐.๐๐	๑๙๖,๐๐๐	๑๙๘,๕๐๐		อบจ.สส. อบต. ทุกภาคส่วนราชการ
แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมสนับสนุน การมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาทางการศึกษา การกีฬานันทนาการ ให้กับเด็ก เยาวชน ประชาชน คนพิการ รวมถึง ผู้ด้อยโอกาสและปลูกฝังค่านิยมหลักของคนไทย ๑๒ ประการ	๓	๒	๖๖.๖๗	๘๐๐,๐๐๐	๓,๗๖๓,๕๐๐		
แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการให้ความช่วยเหลือ เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ติดเชื้อเอชไอวี	๑	๑	๑๐๐.๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๘,๘๒๕,๖๐๐		
แนวทางที่ ๔ พัฒนาสถาบันครอบครัว ชุมชน และสังคม ให้มีความเข้มแข็งตามหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงภายใต้กรอบแนวคิดค่านิยมหลัก ๑๒ ประการ	๑	๑	๑๐๐.๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐		
แนวทางที่ ๕ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน ภายใต้กรอบแนวคิดค่านิยมหลัก ๑๒ ประการ	๒	๑	๕๐.๐๐	๑๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐		
แนวทางที่ ๖ สนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งในการบำรุงรักษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเป็น ภูมิคุ้มกันสร้างความ เข้มแข็งและยั่งยืนในการเป็นประชาคมอาเซียน	๑	๑	๑๐๐.๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๙๐๐,๐๐๐		
แนวทางที่ ๗ ส่งเสริมการใช้และการอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้องควบคู่กับการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ภาษาประเทศเพื่อนบ้านและวัฒนธรรมประเพณีเพื่อนบ้านเพื่อเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	๑	-	-๑๐๐.๐๐	๕๐๐,๐๐๐	-		
รวม	๑๑	๘		๒,๗๒๖,๐๐๐	๑๓,๗๖๗,๖๐๐		



แผนการดำเนินงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐

ยุทธศาสตร์/แนวทาง	จำนวนโครงการตามแผนพัฒนา	จำนวนโครงการที่ดำเนินการ	คิดเป็นร้อยละของโครงการทั้งหมด	งบประมาณตามแผนพัฒนา	งบประมาณที่ดำเนินการ	ร้อยละของงบประมาณ	หน่วยดำเนินการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย							
แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนบริหารจัดการป้องกันและให้ความรู้ด้านบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน	๒	๑	๕๐.๐๐	๘๐๐,๐๐๐	๓๓๐,๐๐๐	๔๑.๒๕	ทุกภาคส่วนราชการ
แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกัน แก้ไข ปัญหายาเสพติด ตลอดจนการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด	๑	๑	๑๐๐.๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐.๐๐	
แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันแก้ไขปัญหาสังคม รวมถึงการป้องกันวัยอันควร	๑	๑	๑๐๐.๐๐	๕๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๔๐.๐๐	
รวม	๔	๓	๗๕.๐๐	๙๕๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐		



แผนการดำเนินงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐

ยุทธศาสตร์/แนวทาง	จำนวนโครงการตามแผนพัฒนา	จำนวนโครงการที่ดำเนินการ	คิดเป็นร้อยละของโครงการทั้งหมด	งบประมาณตามแผนพัฒนา	งบประมาณที่ดำเนินการ	ร้อยละของงบประมาณ	หน่วยดำเนินการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาและการส่งเสริมเกษตรกรรม การลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว							
แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมรักษาและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางแม่น้ำลำคลอง การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และปลูกจิตสำนึกให้รักถิ่นเกิด	๑	-	-๑๐๐.๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-๑๐๐.๐๐	ทุกภาคส่วนราชการ
แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมสนับสนุนภาครัฐ เอกชน องค์กร ชุมชน/เครือข่ายในการพัฒนาอาชีพ เกษตรกรรม การประมง การลงทุน พาณิชยกรรม อุตสาหกรรม การบริการเพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพสร้างรายได้ให้กับประชาชน และส่งเสริมทักษะความรู้ในการเป็นประชาคมอาเซียน	๒	๒	๑๐๐.๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๒๐๐.๐๐	
รวม	๓	๒	๖๖.๖๗	๒๕๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๑๒๐.๐๐	



แผนการดำเนินงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐

ยุทธศาสตร์/แนวทาง	จำนวนโครงการตามแผนพัฒนา	จำนวนโครงการที่ดำเนินการ	คิดเป็นร้อยละของโครงการทั้งหมด	งบประมาณตามแผนพัฒนา	งบประมาณที่ดำเนินการ	ร้อยละของงบประมาณ	หน่วยดำเนินการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน							
แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมการเพิ่มพื้นที่สีเขียวและอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ทุกภาคส่วนราชการ
แนวทางที่ ๒ บริหารจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย	๑	๑	๑๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๔๙๖,๐๐๐	๒๔๘.๐๐	
แนวทางที่ ๓ เสริมสร้างการป้องกัน การกักตุนและรีไซเคิลน้ำดื่ม น้ำกิน น้ำใช้ และ	๑	-	-๑๐๐.๐๐	๒๐๐,๐๐๐	-	-๑๐๐.๐๐	
ชายฝั่งทะเล							
รวม	๓	๒	๖๖.๖๗	๕๐๐,๐๐๐	๕๙๖,๐๐๐	๑๑๙.๒๐	



แผนการดำเนินงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐

ยุทธศาสตร์/แนวทาง	จำนวนโครงการตามแผนพัฒนา	จำนวนโครงการที่ดำเนินการ	คิดเป็นร้อยละของโครงการทั้งหมด	งบประมาณตามแผนพัฒนา	งบประมาณที่ดำเนินการ	ร้อยละของงบประมาณ	หน่วยดำเนินการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี							
แนวทางที่ ๑ เติบโต พืชผัก ไร่นาสวนผสม ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	๑	๑	๑๐๐.๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐.๐๐	ทุกภาคส่วนราชการ
แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น	๑	๑	๑๐๐.๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑๐๐.๐๐	
แนวทางที่ ๓ พัฒนาความรู้ความเข้าใจและการมีส่วนร่วมของประชาชนเกี่ยวกับการเมืองการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๑	๑	๑๐๐.๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑๐๐.๐๐	
แนวทางที่ ๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารแนวทางที่ ๕ พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ	๒	๒	๑๐๐.๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๑๕๐.๐๐	
รวมถึงพัฒนาหน่วยงานและบุคลากรทุกรูปแบบ	๑	๑	๑๐๐.๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐.๐๐	
แนวทางที่ ๖ ก่อสร้าง/ปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงาน บำรุงรักษา/จัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และพัฒนาระบบการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย	๑	๑	๑๐๐.๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๓๖,๔๓๐	๑๐๗.๒๘	
แนวทางที่ ๗ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการป้องกันปัญหา							
คอร์รัปชันอย่างยั่งยืน	๑	๑	๑๐๐.๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐๐.๐๐	
รวม	๘	๘	๑๐๐.๐๐	๙๘๐,๐๐๐	๑,๔๐๖,๔๓๐	๑๔๓.๕๒	
รวมทั้งหมด	๔๒	๓๔	๘๐.๙๖	๑๑,๐๐๔,๕๐๐	๒๔,๑๖๕,๖๙๗	๒๑๙.๖๐	



สถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาขององค์การบริหารส่วนตำบลนางตะเคียน

สำนักปลัด

ภารกิจงาน	ปริมาณงาน/ ปี/ครั้ง	นาที/ครั้ง	จำนวนคนที่ ต้องการ
๑.๑ งานบริหารทั่วไป			
- งานสารบรรณ	๓,๕๓๕	๓๐	๑.๒๘
- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร	๕๗	๖๐	๐.๐๕
- งานบริหารงานบุคคล	๒๓๐	๒๕๐	๐.๗๐
- งานตรวจสอบภายใน	๑	๘๒๐๐๐	๐.๙๙
- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	๑๒	๕๐๐	๐.๐๘
- งานรัฐพิธี	๒	๑,๘๐๐	๐.๐๕
- งานประชุมสภา อบต.	๗	๘,๐๐๐	๐.๖๘
- งานการศึกษา ศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม	๕	๑,๘๐๐	๐.๑๑
- งานนันทนาการและกีฬา	๑	๓,๖๐๐	๐.๐๕
๑.๒ งานนโยบายและแผน			
- งานนโยบายและแผน	๓	๕๐,๐๐๐	๑.๘๒
- งานวิชาการ	๒๐	๓,๖๐๐	๐.๘๗
- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์	๕๐๐	๑๘๐	๑.๐๙
งานกฎหมายและคดี			
- งานกฎหมายและนิติกรรม	๕	๑๒,๐๐๐	๐.๗๓
- งานดำเนินการทางคดี ศาลปกครอง	๐	๐	๐.๐๐
- งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์	๙	๑,๘๐๐	๐.๒๐
- งานระเบียบการคลัง	๑๒	๑,๘๐๐	๐.๒๖
- งานข้อบัญญัติ อบต.	๑	๑๒,๐๐๐	๐.๑๕
งานพัฒนาชุมชน			
- งานสวัสดิการสังคม	๑๕๐	๔๐๐	๐.๗๓
- โครงสร้างเศรษฐกิจชุมชน	๕๐	๗๒,๐๐๐	๐.๘๗
- งาน จปฐ/งานพัฒนาสังคม	๑,๓๓๔	๑๔๐	๒.๒๖
- งานกิจการสตรี และกลุ่มแม่บ้าน	๑๒	๑,๔๐๐	๐.๒๑
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย			
- การสนับสนุนน้ำอุปโภค - บริโภค	๒๔	๓๖๐	๐.๑๑
- การช่วยเหลือด้านสาธารณภัย	๒	๑๕,๐๐๐	๐.๓๗
- การให้บริการประชาชนด้านอื่นๆ	๓๕	๑๒๐	๐.๐๕
รวม			๑๓.๘๖

**กองคลัง**

ภารกิจงาน	ปริมาณงาน/ปี/ครั้ง	นาที/ครั้ง	จำนวนคนที่ต้องการ
กองคลัง			
๒.๑ งานการเงิน			
- งานการเงิน	๑,๑๒๘	๓๐	๐.๔๑
- งานรับเงิน	๑๘๖	๒๕	๐.๐๖
- เบิกเงิน	๗๔๕	๒๕	๐.๒๒
- งานจัดทำฎีกาเบิก - จ่ายเงิน	๗๔๕	๓๐	๐.๒๗
- งานเก็บรักษาเงิน	๒๐๗	๑๐	๐.๐๓
๒.๒ งานบัญชี			
- งานการบัญชี	๑,๘๘๓	๑๐	๐.๒๓
- งานทะเบียนคุมการจ่ายเงิน	๑๗๗	๓๐	๐.๐๖
- งานงบการเงินและงบทดลอง	๑๒	๓๖๐	๐.๐๕
- งานแสดงฐานะทางการเงิน	๑	๑๒๐๐	๐.๐๑
๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้			
- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม	๓,๘๘๓	๕	๐.๒๓
- งานพัฒนารายได้	๔,๐๖๐	๑๐	๐.๔๙
- งานควบคุมกิจการค้า และค่าปรับ	๓๙	๑๐	๐.๐๐
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	๑,๖๖๔	๕	
๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ			
- งานทะเบียนทรัพย์สิน และแผนที่ภาษี	๑,๖๖๔	๓๐๐	๖.๐๓
- งานพัสดุ	๓๐๑	๒๕	๐.๐๙
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	๑,๕๙๐	๑๐	๐.๑๙
รวม			๘.๓๘

กองช่าง

ภารกิจงาน	ปริมาณงาน/ปี/ชิ้น	เวลา/นาที	จำนวนคนที่ต้องการ
๓.๑ งานก่อสร้าง			
- งานก่อสร้างบูรณะถนน	๑๙	๑๖,๒๐๐	๓.๗๒
- งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน เขื่อน	๑	๑๖,๒๐๐	๐.๒๐
- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม	-	-	-
๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร			
- งานวิศวกรรม	-	-	-
- งานประเมินราคา	๒๙	๗๒๐	๐.๒๕
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	๒๙	๒๑,๖๐๐	๗.๕๗



- งานออกแบบ ผังเมืองและบริการข้อมูล	-	-	-
๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค			
- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา	๒	๓๖๐	๐.๐๑
- งานระบายน้ำ	-	-	-
- งานจัดตกแต่งสถานที่	๑๕	๓๖๐	๐.๐๗
			๑๑.๘๐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ภารกิจงาน	ปริมาณงาน/ ปี/ชิ้น	เวลา/ นาที	จำนวนคนที่ ต้องการ
๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม			
- งานสุขาภิบาลทั่วไป	๕๕๐	๖๐	๐.๔๐
- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ	๓๐๐	๙๐	๐.๓๓
- งานควบคุมคุณภาพและจัดการสิ่งแวดล้อม	๕๕๐	๑๒๐	๐.๘๐
๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข			
- งานอนามัยชุมชน	๗๐๐	๖๐	๐.๕๑
- งานป้องกันยาเสพติด	๒๓๐	๙๐	๐.๒๕
- งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ	๑๐๐๐	๙๐	๑.๐๙
๔.๓ งานรักษาความสะอาด			
- งานรักษาความสะอาด	๒๒๐	๔๘๐	๑.๒๘
- งานกำจัดขยะและน้ำเสีย	๒๖๐	๔๘๐	๑.๕๑
- งานส่งเสริมและเผยแพร่	๒๖๐	๔๒๐	๑.๓๒
รวม			๗.๔๗

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ภารกิจงาน	ปริมาณงาน/ ปี/ชิ้น	เวลา/ นาที	จำนวนคนที่ ต้องการ
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๗	๕๖,๐๐๐	๔.๗๓
- งานบริหารการศึกษา	๕	๕๐,๐๐๐	๓.๐๒
รวม			๗.๗๕



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปจ/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	-	-	-	



ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กลาง	๑	๓๕,๗๖๐	๕๙๗,๑๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๖๐
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ต้น	๑	๒๗,๔๘๐	๓๗๑,๗๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐

๑. สำนักปลัด อัตรากำลัง ปัจจุบันรวม ๑๐ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	หัวหน้าสำนักปลัด ต้น	๑	ว่าง	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๒๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก)	๑	ว่าง	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๓	นักจัดการงานทั่วไป (ปก/ชก)	๑	๒๒,๑๗๐	๒๖๖,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก)	๑	๒๓,๕๕๐	๒๘๒,๖๐๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐
๕	นิติกร (ปก/ชก)	๑	ว่าง	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๖	นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก)	๑	๒๔,๐๑๐	๒๘๘,๑๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	ว่าง	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	ว่าง	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย(ปง/ชง)	๑	๑๑,๒๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๑,๗๒๐	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	ว่าง	๑๑๒,๘๐๐	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐
๑๑	นักการภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๒. กองคลัง มีอัตรากำลัง ปัจจุบันรวม ๖ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง ต้น	๑	๓๓,๕๖๐	๔๔๔,๙๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก)	๑	๒๕,๙๗๐	๓๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐
๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง)	๑	๒๐,๗๘๐	๒๔๙,๓๖๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐
๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง)	๑	ว่าง	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๖	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง)	๑	ว่าง	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง)	๑	ว่าง	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐



๓. กองช่าง มีอัตรากำลัง ปัจจุบันรวม ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง ต้น	๑	๒๘,๐๓๐	๓๘๔,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๒	นายช่างโยธา (ปง/ชง)	๑	๑๙,๒๐๐	๒๓๔,๙๖๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐
๓	ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑๒,๓๘๐	๑๔๘,๕๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ปัจจุบันรวม ๓ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ต้น	๑	๒๘,๕๖๐	๓๘๔,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๒	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๑,๐๖๐	๑๓๒,๗๒๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๗๖๐
๓	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๔	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๕	คนงานทั่วไป	๑	ว่าง	๑๐๘๐๐๐	-	-	-

๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ปัจจุบันรวม ๕ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ต้น	๑	ว่าง	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก)	๑	ว่าง	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๒๑,๕๗๐	๒๕๘,๘๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐
๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๒๑,๕๗๐	๒๕๘,๕๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐
๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	ว่าง	๓๔๒,๓๖๐	๑๒,๔๘๐	๒๑,๘๔๐	๒๒,๓๒๐
๖	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	ว่าง	๑๘๐,๖๐๐	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐
๗	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑๒,๑๕๐	๑๔๕,๘๐๐	๑๕๑,๖๘๐	๑๕๗,๘๐๐	๑๖๔,๑๖๐



๙. ภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น วิเคราะห์กำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

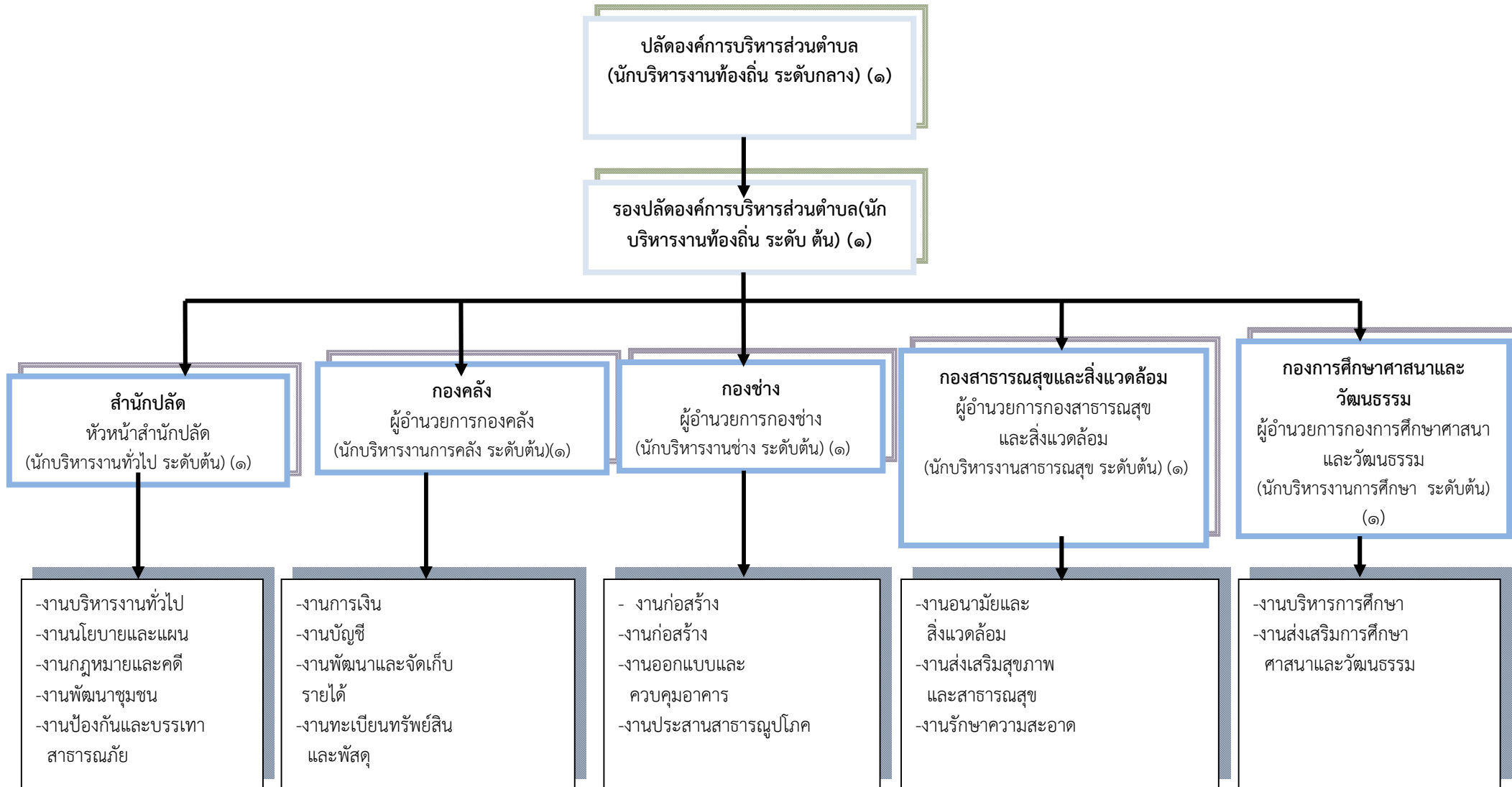




๑. รายได้สิ้นปีงบประมาณ ๒๕๕๙ เป็นเงิน.....๓๘,๗๗๙,๐๐๓.๓๕.....บาท
๒. งบประมาณรายจ่าย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ จำนวน.....๓๗,๐๐๐,๐๐๐.....บาท
๓. ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของพนักงานจ้างและลูกจ้างตลอดจนพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ เป็นเงิน
๑๐,๐๒๒,๔๗๒.....บาท
๔. สัดส่วนของค่าใช้จ่ายในข้อ ๓ ต่องบประมาณรายจ่ายในข้อ ๒ คิดเป็นร้อยละ.....๒๖.๑๕.....
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลนางตะเคียน มีจำนวนหมู่บ้าน.....๗.....หมู่บ้าน มีพื้นที่.....๑๖.๖๙.....ตารางกิโลเมตร มีประชากร.....๖,๑๔๒.....คน
มีครัวเรือน.....๑,๗๒๓.....ครัวเรือน

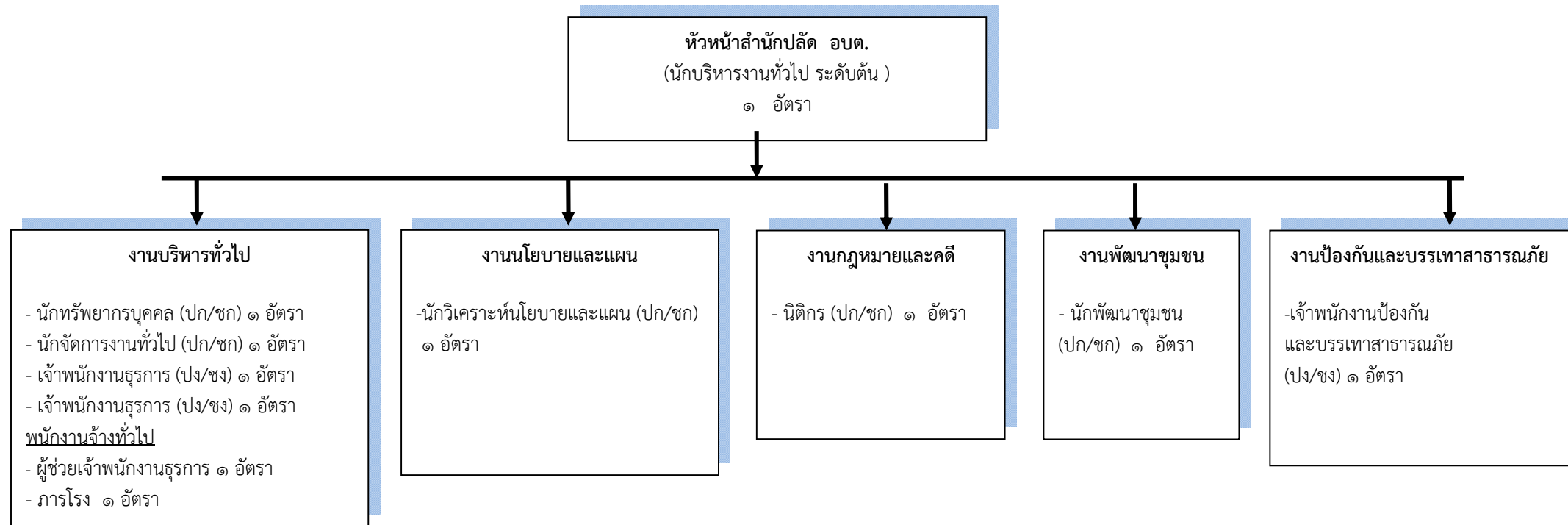


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓





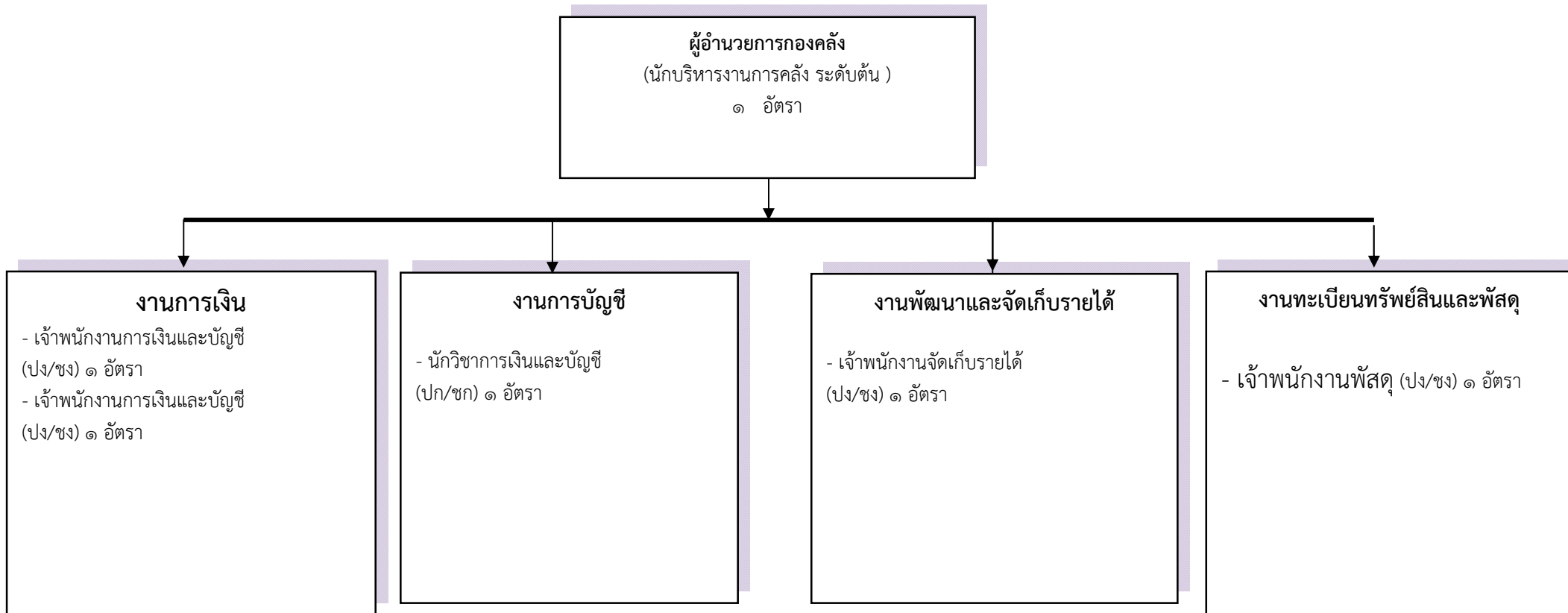
โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.



	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๒	๓	-	-	๓	-	-	-	๑	๑	๑๑



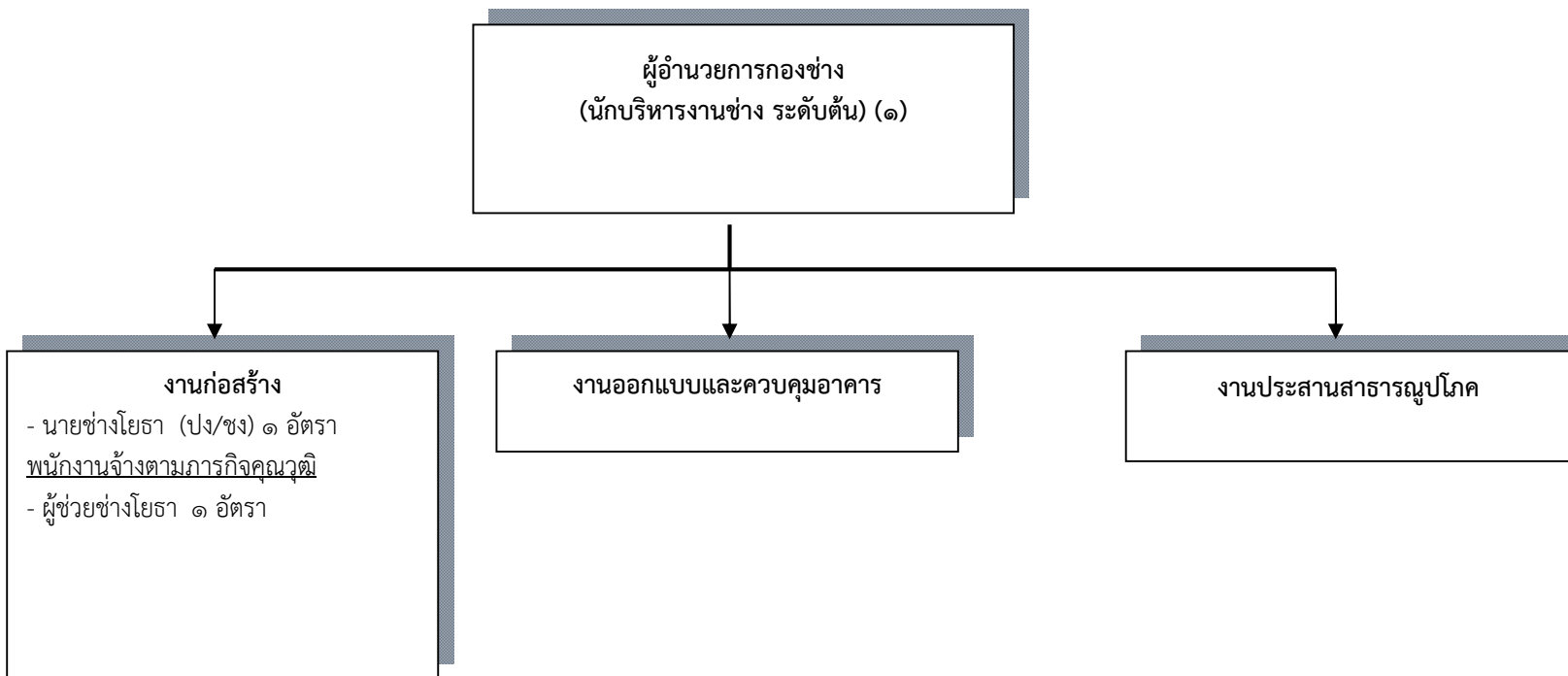
โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	๓	๑	-	-	-	-	๕



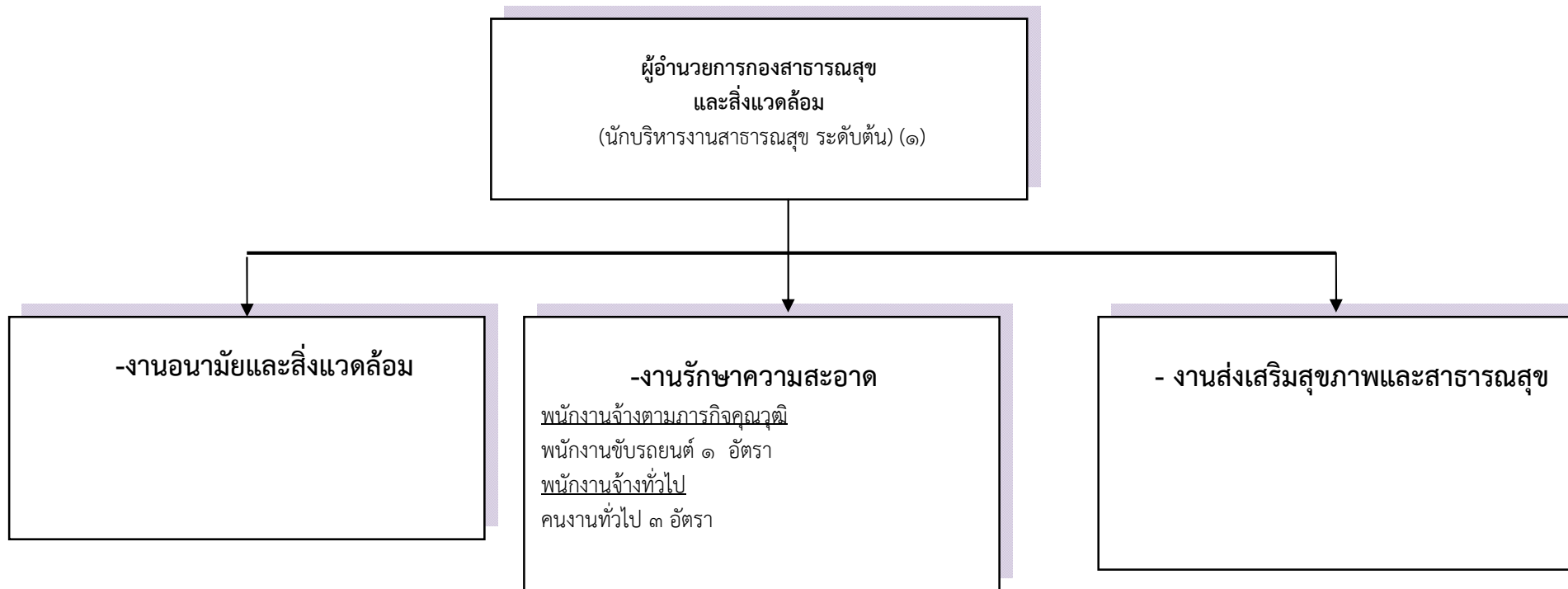
โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	๓



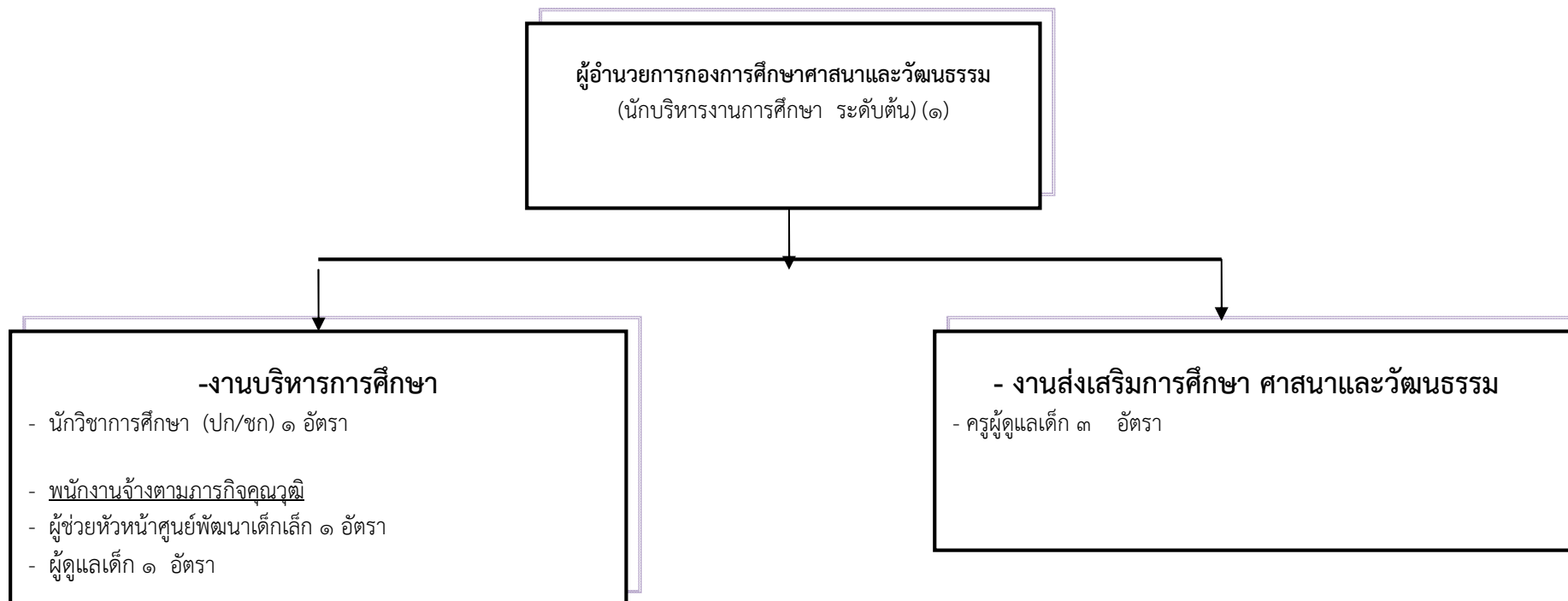
โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๓	๕



โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	๔	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	๗



11 บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	พจทจรัญญ วัฒนาลัย	ปริญญาโท	๖๐-๓๐๐-๑๑๐๑๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๐-๓๐๐-๑๑๐๑๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๒๙,๑๒๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๕๕๗,๑๒๐
๒	นางศรีดา ผงสินสุ	ปริญญาโท	๖๐-๓๐๐-๑๑๐๑๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๐-๓๐๐-๑๑๐๑๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๒๙,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๗๑,๗๖๐
สำนักปลัด												
๓	-	-	๖๐-๓๐๑-๒๑๐๑๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๐-๓๐๑-๒๑๐๑๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓๗,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
๔	-	-	๖๐-๓๐๑-๓๑๐๓๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก	๖๐-๓๐๑-๓๑๐๓๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
๕	นางพิทยา สุริยะ	ปริญญาโท	๖๐-๓๐๑-๓๑๐๑๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก	๖๐-๓๐๑-๓๑๐๑๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก	๒๖๖,๐๔๐	-	-	๒๖๖,๐๔๐
๖	นายยุทธพล คชชา	ปริญญาโท	๖๐-๓๐๑-๓๑๐๒๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	๖๐-๓๐๑-๓๑๐๒๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	๒๙๒,๖๐๐	-	-	๒๙๒,๖๐๐
๗	-	-	๖๐-๓๐๑-๓๑๐๕๐๐๑	นิติกร	ปก/ชก	๖๐-๓๐๑-๓๑๐๕๐๐๑	นิติกร	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
๘	นางสุจิตรา น้อยพ่วง	ปริญญาโท	๖๐-๓๐๑-๓๑๐๑๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก	๖๐-๓๐๑-๓๑๐๑๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก	๒๘๘,๑๒๐	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๙	-	-	๖๐-๓๐๑-๔๑๐๑๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๖๐-๓๐๑-๔๑๐๑๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๑๐	-	-	๖๐-๓๐๑-๔๑๐๑๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๖๐-๓๐๑-๔๑๐๑๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๑๑	นายประวิทย์ จินพุ่ม	ปวช	๖๐-๓๐๑-๔๑๐๕๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง	๖๐-๓๐๑-๔๑๐๕๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง	๑๓๔,๔๐๐	-	-	๑๓๔,๔๐๐
๑๒	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	ว่างเดิม
๑๓	นางอรพิน ฅมยา	ม.๖	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐



แผนอัตรากำลังสามปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
กองคลัง												
๑๔	นางทิพย์วิมล สกุลรัตน์ภูมิ	ปริญญาโท	๖๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๖๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๔๐๒๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๔๔๓๒๐
				(นักบริหารงานการคลัง)			(นักบริหารงานการคลัง)					
๑๕	นางอนุสรุ คำบาง	ปริญญาโท	๖๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๖๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๓๑๑,๖๔๐	-	-	๓๑๑,๖๔๐
๑๖	นางเสริมศรี วงศ์แป้น	-	๖๐-๓-๐๔-๒๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	๖๐-๓-๐๔-๒๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	๒๔๙,๓๖๐	-	-	๒๔๙,๓๖๐
๑๗	-	-	๖๐-๓-๐๔-๒๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	๖๐-๓-๐๔-๒๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	๒๕๗,๙๖๐	-	-	(ว่างเดิม)
๑๘	-	-	๖๐-๓-๐๔-๒๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๖๐-๓-๐๔-๒๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๒๕๗,๙๖๐	-	-	(ว่างเดิม)
๑๙	-	-	๖๐-๓-๐๔-๒๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๖๐-๓-๐๔-๒๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๒๕๗,๙๖๐	-	-	(ว่างเดิม)
กองช่าง												
๒๐	นายทัศนัย สมนุรักษ์พุกษา	ปริญญาตรี	๖๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๔๒๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๘๔๓๒๐
							(นักบริหารงานช่าง)					
๒๑	นายเสด็จ งามคำ	ปริญญาตรี	๖๐-๓-๐๕-๒๓๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๖๐-๓-๐๕-๒๓๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๓๔,๙๖๐	-	-	๒๓๔,๙๖๐
๒๒	นายอัฐพล ตันเจริญ	ปวช	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑๔๘,๕๖๐	-	-	๑๔๘,๕๖๐



แผนอัตรากำลังสามปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
๒๓	นางชติกา ยวียส	ปริญญาตรี	๖๐-๓๐๖๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๖๐-๓๐๖๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๓๔๒๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๖๕๔๒๐
				(นักบริหารงานสาธารณสุข)			(นักบริหารงานสาธารณสุข)					
	พนักงานจ้าง											
๒๔	นายไพรัช ขวัญเนตร	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๒๗๒๐	-	-	๑๓๒๗๒๐
๒๕	นางสาวดารวัลย์ หมั่นมณี	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	นางจุไรรัตน์ เฮงสกุล	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	-	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)
กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม												
๒๘	-	-	๖๐-๓๐๘๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	๖๐-๓๐๘๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	๓๖๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๐๕,๖๐๐
	-			(นักบริหารงานการศึกษา)			(นักบริหารงานการศึกษา)					(ว่างเต็ม)
๒๙	-	-	๖๐-๓๐๘๓๖๐๓๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	๖๐-๓๐๘๓๖๐๓๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	๓๕๕๗๒๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๓๐	นางสาววรรณภา พ่วงศิริ	ปริญญาโท	๓๕๒-๐๐๑๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๓๕๒-๐๐๑๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๒๕๘๘๔๐	-	-	๒๕๘๘๔๐
๓๑	นางสาวอรลิตา นันทน์ อยู่สมบูรณ์	ปริญญาโท	๓๕๒-๐๐๓๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๓๕๒-๐๐๓๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๒๕๘๘๔๐	-	-	๒๕๘๘๔๐
๓๒	-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)



แผนอัตรากำลังสามปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

52

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
๓๓	-	-	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑๘๐,๖๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๓๔	นางอรรริศา เสงสกุล	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูดูแลเด็กและปฐมวัย	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๔๕,๘๐๐	-	-	๑๔๕,๘๐๐

**๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนางตะเคียน**

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลนางตะเคียน ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การ อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนางตะเคียน เป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชน ลดความซ้ำซ้อนของงาน และการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่อง และปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด



แผนพัฒนาบุคลากรตำบลนางตะเคียน

หลักการและเหตุผล

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์” “ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริการราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการศึกษาแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่อง ถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอด เวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
 ๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
 ๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
 ๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน
- ดังนั้น องค์กรบริหารส่วนตำบลนางตะเคียนจึงเห็นสมควรที่จะจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ในรอบปี พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓ เพื่อให้บุคลากรทุกภาคส่วนขององค์กรได้ รับการพัฒนาตามเจตนารมณ์ของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่สำคัญคือเพื่อให้องค์กรบริหารส่วนตำบลนางตะเคียนมีบุคลากรอันมีคุณภาพ สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างเต็มประสิทธิภาพอันนำไปสู่ประโยชน์ของท้องถิ่นอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กร
๒. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่นอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลนางตะเคียน
๓. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนางตะเคียน
๔. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสมุทรสงคราม ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๕. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 - ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 - ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง



- ด้านการบริหาร
- ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
- ด้านศีลธรรมคุณธรรม

การวิเคราะห์จุดอ่อน - จุดแข็ง - โอกาส - อุปสรรค (SWOT)

ในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนางตะเคียน เพื่อให้เข้าถึงการพัฒนาอย่างชัดเจนจึงดำเนินการวิเคราะห์จุดอ่อน - จุดแข็ง - โอกาส - อุปสรรค (SWOT) ดังนี้

จุดอ่อน

- บุคลากรบางส่วนขาดความกระตือรือร้นที่จะเข้าอบรม / ประชุมภายนอกหน่วยงาน

จุดแข็ง

- บุคลากรส่วนใหญ่มีความตั้งใจที่จะเข้าอบรม / ประชุมภายนอกหน่วยงาน
- ผู้บริหาร อปท. มีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

โอกาส

- องค์การบริหารส่วนตำบลนางตะเคียน เป็นตำบลต้นแบบในด้านต่าง ๆ หลายเรื่อง ทำให้มักได้รับโอกาสให้เข้าร่วมกิจกรรมที่จัดภายในภายในตำบล

อุปสรรค

- หลักสูตรการฝึกอบรมบางหลักสูตรมีค่าใช้จ่ายสูงและใช้เวลาการอบรมจำนวนหลายวัน ทำให้ไม่สามารถส่งบุคลากรเข้าร่วมได้
- หน่วยงานราชการภายนอกในพื้นที่เพื่อจัดทำโครงการในตำบลนางตะเคียนอยู่เสมอในฐานะตำบลต้นแบบทำให้บุคลากรไม่มีเวลาเดินทางไปเข้าร่วมอบรม / สัมมนา พัฒนาความรู้

วิสัยทัศน์ด้านบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลนางตะเคียน กำหนดวิสัยทัศน์ด้านบุคลากรขององค์กร ดังนี้
“ คนพัฒนา งานพัฒนา ท้องถิ่นพัฒนา ”

ยุทธศาสตร์ด้านบุคลากร

เพื่อความชัดเจน สามารถมองเห็นภาพการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ องค์การบริหารส่วนตำบลนางตะเคียน จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรออกเป็น ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง

๑. แนวทางส่งเสริมข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ให้ได้รับการอบรม / สัมมนาเสริมสร้างความรู้ความสามารถ
๒. แนวทางส่งเสริมข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ให้ได้รับการพัฒนาส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรม
๓. แนวทางการสอนงานให้กับข้าราชการ พนักงานจ้างที่บรรจุใหม่
๔. แนวทางให้คำปรึกษา / แนะนำจากผู้บังคับบัญชาสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่น



๑. แนวทางส่งเสริมข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่นให้ได้รับการอบรม / สัมมนาเสริมสร้างความรู้ความสามารถ
๒. แนวทางส่งเสริมข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่นให้ได้รับการพัฒนาส่งเสริมด้านคุณธรรม / จริยธรรม
๓. แนวทางการสอนงานให้กับข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่นที่ได้รับการเลือกตั้งใหม่โดยถ่ายทอดจากข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่นที่มีประสบการณ์

ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาข้าราชการการเมืองฝ่ายบริหาร

๑. แนวทางส่งเสริมข้าราชการการเมืองฝ่ายบริหารให้ได้รับการอบรม / สัมมนาเสริมสร้างความรู้ความสามารถ
๒. แนวทางส่งเสริมข้าราชการการเมืองฝ่ายบริหารให้ได้รับการพัฒนาส่งเสริมด้านคุณธรรม / จริยธรรม

พันธกิจการพัฒนาบุคลากร

๑. พัฒนาให้บุคลากรทุกภาคส่วนได้รับการพัฒนาความรู้ / ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติหน้าที่
๒. พัฒนาให้บุคลากรทุกภาคส่วนได้รับการเสริมสร้างคุณธรรม / จริยธรรม

ขอบเขตและแนวทางในการพัฒนาบุคลากร

วิธีการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

วิธีการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่
๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลนางตะเคียน หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสงครามหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม
๓. การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน
๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม
๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง



รายละเอียดของแผนพัฒนาบุคลากร ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลนางตะเคียน อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม

	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินงาน	การติดตามการประเมินผล
๑	อบรมสัมมนาผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง	เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมาก	๕๐	อบรม / ฟังบรรยาย / ศึกษาดูงาน	๒๐๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๑ - ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๒	อบรมหลักสูตรนักบริหารงานอบต.	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหารงานท้องถิ่น	๑	การฝึกอบรม	๕๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๑	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๓	อบรมหลักสูตรนักบริหารงานคลัง	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหารงานคลัง	๑	การฝึกอบรม	๕๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๑	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๓	อบรมหลักสูตรนักบริหารงานช่าง	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหารงานช่าง	๑	การฝึกอบรม	๕๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๑	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๔	อบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการนโยบายและแผน	๑	การฝึกอบรม	๔๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๑	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๕	อบรมหลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการพัฒนาชุมชน	๑	การฝึกอบรม	๔๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๑	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๖	อบรมหลักสูตรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	การฝึกอบรม	๔๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๑	ทดสอบตามแบบที่กำหนด



ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินงาน	การติดตามการประเมินผล
๗	อบรมหลักสูตรธุรการ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการธุรการของ อปท.	๑	การฝึกอบรม	๔๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๑	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๘	อบรมหลักสูตรงานการเงินและบัญชี	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการการเงินและบัญชีของ อปท.	๑	การฝึกอบรม	๔๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๑	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๙	อบรมหลักสูตรงานพัสดุ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการพัสดุของ อปท.	๑	การฝึกอบรม	๔๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๑	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๐	อบรมหลักสูตรงานจัดเก็บรายได้	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการจัดเก็บรายได้ของ อปท.	๑	การฝึกอบรม	๓๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๑	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๑	อบรมหลักสูตรงานโยธา	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการโยธาของ อปท.	๑	การฝึกอบรม	๔๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๑	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๒	อบรมหลักสูตรนักวิชาการศึกษา	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการการศึกษาของ อปท.	๑	การฝึกอบรม	๔๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๑	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๓	อบรมหลักสูตรสมาชิกสภาท้องถิ่น	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และ ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาท้องถิ่น	๒	การฝึกอบรม	๒๔๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๑	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๔	อบรมหลักสูตรผู้บริหารท้องถิ่น	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และ ศักยภาพของผู้บริหารท้องถิ่น	๑	การฝึกอบรม	๑๖๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๑	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๕	-อบรมมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ขั้นพื้นฐาน) ของอปท.	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ในด้าน มาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของอปท.	๓	การฝึกอบรม	๒๔,๐๐๐	ต.ค. ๖๑	ทดสอบตามแบบที่กำหนด



ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินงาน	การติดตามการประเมินผล
๑๖	ประชุมประจำเดือนร่วมกันระหว่างพนักงานและผู้บริหารท้องถิ่น	เพื่อซักซ้อมการปฏิบัติงานในรอบเดือนที่ผ่านมาและแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง	๒๐	การประชุม	-	ต.ค. ๕๗ - ก.ย. ๖๐	สังเกตผลหลังจากเข้าร่วมประชุม
๑๗	ส่งเสริมการอบรมคุณธรรม / จริยธรรม ให้แก่พนักงาน สมาชิกสภาท้องถิ่น และฝ่ายบริหาร	เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรทุกภาคส่วนเป็นผู้มีความรู้คู่คุณธรรม	๔๐	การอบรม	-	ต.ค. ๕๗ - ก.ย. ๖๐	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๘	ส่งบุคลากรทุกภาคส่วนเข้ารับการอบรม / สัมมนา ที่จัดโดยหน่วยงานต่าง ๆ	เพื่อสร้างความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมแก่บุคลากร	๒๐	การอบรม	-	ต.ค. ๕๗ - ก.ย. ๖๐	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๙	อบรมหลักสูตรบุคลากร	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหารทั่วไป	๑	การฝึกอบรม	๕๐,๐๐๐	ต.ค. ๕๗ - ก.ย. ๖๐	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๒๐	อบรมหลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหารทั่วไป	๑	การฝึกอบรม	๕๐,๐๐๐	ต.ค. ๕๗ - ก.ย. ๖๐	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๒๑	อบรมการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมต่าง ๆ	เพื่อสร้างความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมแก่บุคลากร	๒๐	การฝึกอบรม	๕๐,๐๐๐	ต.ค. ๕๗ - ก.ย. ๖๐	ทดสอบตามแบบที่กำหนด



๑๓. คุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลนางตะเคียน



เรื่อง แนวทางปฏิบัติตามคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ
ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนางตะเคียน

ตามที่ได้มีประกาศประมวลจริยธรรมและคุณธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงาน
จ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนางตะเคียน ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช
๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ ไปแล้วนั้น

ดังนั้น เพื่อให้ประกาศประมวลจริยธรรมและคุณธรรม สามารถนำไปไปสู่การปฏิบัติที่มี
ประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลนางตะเคียน จึงกำหนดแนวทางบังคับใช้ประมวลจริยธรรมและคุณธรรม
ดังนี้

๑. นายกองการบริหารส่วนตำบลนางตะเคียนเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้นเพื่อ
ควบคุม กำกับให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ ประกอบด้วย

- (๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ
- (๒) กรรมการซึ่งดำรงตำแหน่งบริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน
- (๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลนางตะเคียน ที่ได้รับการ
เลือกตั้งจากข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนางตะเคียน นั้น จำนวนสองคน
- (๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม (๑) - (๓) ร่วมกันเสนอชื่อและ
คัดเลือกให้เหลือสองคน

ให้รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนางตะเคียน เป็นเลขานุการคณะกรรมการ
จริยธรรมและอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม

๒. คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน
กรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ กาลงโทษผู้ฝ่าฝืน
ตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว
- (๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรมหรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมายมีอำนาจหน้าที่
ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัท ชี้แจง
ข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่
สอบสวน



(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำหรือส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญ หรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คู่คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้โดยตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดินมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายสมจิต จริยประเสริฐสิน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนางตะเคียน



ภาคผนวก