



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

คำนำ

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๕ พ.ศ.๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ทำให้ภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีเพิ่มมากยิ่งขึ้นทั้งในด้านการบริการสาธารณะและด้านงานประจำ ประกอบกับส่วนราชการต่างๆ ได้ถ่ายโอนกิจกรรมบริการสาธารณะลงสู่ท้องถิ่นเป็นจำนวนมาก การจัดหาบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ที่เพิ่มมากขึ้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อเป็นการวางแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก ให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ที่เพิ่มขึ้น และเตรียมความพร้อมของบุคลากรไว้รองรับกับภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแกที่เพิ่มขึ้นในอีก ๓ ปีข้างหน้า ตลอดจนทั้งสำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่ายทางด้านงบประมาณ ตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เพื่อให้การบริหารงานด้านงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแกเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น รวมทั้งเพื่อให้การปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแกจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี ก่อนที่จะประกาศใช้ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก

สิงหาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตตำบลช่องสะแก	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก	๑๑
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแกจะดำเนินการ	๑๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๓
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างประจำ	๓๕

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี มีหลักการและเหตุผลที่จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามมาตรฐานหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรีพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนด กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อบรรรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๔ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยบัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ประกอบกับกฎหมายว่าด้วยระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กำหนดให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคล กำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกรูปแบบ ให้มีทิศทางที่เหมาะสมและเป็นธรรม

๑.๖ มติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานตำแหน่ง(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ประกอบกับมติคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบบัญชีกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวข้องกันของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวข้องกันของตำแหน่งประเภททั่วไปกับตำแหน่งประเภทวิชาการเพื่อเป็นการวางแผนทางและหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน และการเลื่อนระดับของข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น และ มติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๕ เห็นชอบในกำหนดตำแหน่ง นักฉุกเฉินการแพทย์ และเจ้าพนักงานฉุกเฉินการแพทย์ และกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกัน (เพิ่มเติม)

๑.๗ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่ง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๕๙ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) และ(ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๕ โดยเป็นการกำหนดและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ระดับ และประเภทตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายและแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามบริบทองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๘ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนด มาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ โดยที่เป็นการสมควรกำหนดตำแหน่งลูกจ้างและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดแยกตามลักษณะงานและกลุ่มงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑.๙ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของพนักงานจ้างให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัวประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖)

๑.๑๐ ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก เรื่อง การกำหนดกอง หรือส่วนราชการที่ เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๕ และประกาศฯ เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก

๑.๑๑ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

การวางแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นการแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง จะต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน โดยเน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี ซึ่งต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลและแผนงบประมาณการกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน)และมีการทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ(Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเกลี่ยงานและเกลี่ยคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงานเพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อมๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน รวมทั้งเพื่อปรับใช้กำลังคนของแต่ละส่วนราชการให้มีความเหมาะสม

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก. จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแกที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของผู้บริหาร

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารบุคคล เป็นกรรมการ และเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนายุทธศาสตร์จังหวัด แผนพัฒนายุทธศาสตร์อำเภอ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังคนตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบจึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเพชรบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ในการประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนด กรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะ งาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิง การวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็น ตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้ เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบ แนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการ สามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลัง ที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วน ราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการ เกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัด ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่ การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ใน อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ในการกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติ แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขในพื้นที่ของตน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก มีความครบถ้วน และสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสะแก วิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานที่ประชาชนในพื้นที่ต้องการไว้ ดังนี้

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก ได้จัดตั้งเป็นสภาตำบล เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๓๙ มีพื้นที่ประมาณ ๑๓.๗๓ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๘,๕๘๑.๒๕ ไร่ มีหมู่บ้านจำนวน ๑๐ หมู่บ้าน ตั้งอยู่หมู่ที่ ๖ ตำบลช่องสะแก อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี อยู่ห่างทิศตะวันออกของอำเภอเมืองเพชรบุรี ห่างจาก ตัวจังหวัดเพชรบุรีประมาณ ๔ กิโลเมตร และห่างจากศาลากลางจังหวัดเพชรบุรีประมาณ ๓ กิโลเมตร

อาณาเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลบางจาน และตำบลหนองโสน
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลโพพระ และตำบลนาเว้ง
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลบางแก้ว อำเภอบ้านแหลม
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	เทศบาลเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

พื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก เป็นพื้นที่กึ่งเมืองกึ่งชนบท เหมาะแก่การค้าขาย การประกอบอาชีพธุรกิจขนาดเล็ก เพาะปลูก เลี้ยงสัตว์ ที่อยู่อาศัย ร้านค้า และสถานประกอบการตามลำดับ และมีพื้นที่เพียงเล็กน้อยที่เป็นพื้นที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ก็ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ อากาศที่ไม่มีมลพิษ

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖-๒๕๗๐ โดยได้ดำเนินการแก้ไข ปัญหา ความเดือดร้อนให้กับประชาชนในเขตพื้นที่ และได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนากองกรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑) ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

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

กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) เป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน อันจะก่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคมนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โดยการประเมินผลการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย

- ๑) ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและสังคมไทย
- ๒) ชีตความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจและการกระจายรายได้
- ๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ
- ๔) ความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม
- ๕) ความหลากหลายทางชีวภาพ คุณภาพสิ่งแวดล้อมและความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติ

กรอบแนวทางที่สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี

๑. **ด้านความมั่นคง** ประกอบด้วยการรักษาความสงบภายในประเทศ , การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง , การพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติ , การบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติ , การพัฒนากลไกการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม

๒. **ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน** ประกอบด้วย การเกษตรสร้างมูลค่า , อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต , สร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว , โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก , พัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่

๓. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม , การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต , ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ , การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย , การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดีครอบคลุมทั้งด้านกาย ใจ สติปัญญาและสังคม, การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ , การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ

๔. ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม ประกอบด้วย การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ , การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี, การเสริมสร้างพลังทางสังคม , การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง

๕. ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว , สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจภาคทะเล, สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ , พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ มุ่งเน้นความเป็นเมืองที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง , พัฒนาความมั่นคงน้ำ พลังงานและเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม , ยกระดับกระบวนการทัศน์เพื่อกำหนดอนาคตประเทศ

๖. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ประกอบด้วยภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการและให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส , ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการ โดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่ , ภาครัฐมีขนาดเล็กเหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ , ภาครัฐมีความทันสมัย , บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ , ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ , กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น , กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาค

๒) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) มีจุดมุ่งหมายสูงสุดเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ โดยมุ่งหวังให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ทำหน้าที่เป็นกลไกในการชี้ประเด็นที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี และเพื่อผลักดันให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนสู่ความเจริญเติบโตที่ทุกภาคส่วนได้รับประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) จึงได้กำหนดจุดหมายการพัฒนา จำนวน ๑๓ ประการ ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ “เป็น” มุ่งหวังจะ “มี” หรือต้องการจะ “ขจัด” เพื่อสะท้อนประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ทั้งนี้ จุดหมายการพัฒนาที่กำหนดขึ้นเป็นประเด็นที่มีลักษณะเชิงบูรณาการซึ่งสามารถนำไปสู่การพัฒนาทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไปพร้อมๆ กัน ทำให้จุดหมายแต่ละประการสามารถสนับสนุนเป้าหมายหลักได้มากกว่าหนึ่งข้อ โดยจุดหมายทั้ง ๑๓ ประการแบ่งออกเป็น ๔ มิติ ดังนี้

มิติที่ ๑ มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

จุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

จุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

จุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

จุดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

จุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้า การลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

จุดหมายที่ ๖ ไทยเป็นฐานการผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะที่สำคัญของโลก

มิติที่ ๒ มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

หมวดหมู่ที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูงและสามารถแข่งขันได้

หมวดหมู่ที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน

หมวดหมู่ที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และคนไทยทุกคนมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม

มิติที่ ๓ มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หมวดหมู่ที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

หมวดหมู่ที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

มิติที่ ๔ มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชน

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)

มีทั้งหมด ๑๗ เป้าหมาย (Goals) ภายใต้หนึ่งเป้าหมายจะประกอบไปด้วยเป้าหมายย่อย ๆ ที่เรียกว่า เป้าประสงค์ (Targets) ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด ๑๖๙ เป้าประสงค์ และพัฒนาตัวชี้วัด (Indicators) จำนวน ๒๓๒ ตัวชี้วัด (ทั้งหมด ๒๔๔ ตัวชี้วัดแต่มีตัวที่ซ้ำ ๑๒ ตัว) เพื่อติดตามความก้าวหน้าของเป้าหมายดังกล่าว

เป้าหมายการพัฒนาทั้ง ๑๗ ข้อ สะท้อน ๓ เสาหลักของมิติความยั่งยืน (Three Pillars of Sustainability) คือ มิติด้านสังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม บวกกับอีก ๒ มิติ คือ มิติด้านสันติภาพและสถาบัน และมิติด้านหุ้นส่วน การพัฒนาที่เชื่อมโยงทุกมิติของความยั่งยืนไว้ด้วยกันรวมเป็น ๕ มิติ องค์การสหประชาชาติแบ่งเป้าหมาย ๑๗ ข้อ ออกเป็น ๕ กลุ่ม (เรียกว่า ๕ Ps) ประกอบด้วย

๑. People (มิติด้านสังคม) : ครอบคลุมเป้าหมายที่ ๑ ถึงเป้าหมายที่ ๕
๒. Prosperity (มิติด้านเศรษฐกิจ) : ครอบคลุมเป้าหมายที่ ๗ ถึงเป้าหมายที่ ๑๑
๓. Planet (มิติด้านสิ่งแวดล้อม) : ครอบคลุมเป้าหมายที่ ๖ เป้าหมายที่ ๑๒ และ ๑๕
๔. Peace (มิติด้านสันติภาพและสถาบัน) : ครอบคลุมเป้าหมายที่ ๑๖
๕. Partnership (มิติด้านหุ้นส่วนการพัฒนา) : ครอบคลุมเป้าหมายที่ ๑๗

เป้าหมายทั้ง ๑๗ เป้าหมาย ประกอบด้วย

เป้าหมายที่ ๑ : ขจัดความยากจนทุกรูปแบบในทุกพื้นที่

เป้าหมายที่ ๒ : ยุติความหิวโหย บรรลุความมั่นคงทางอาหารและยกระดับโภชนาการและส่งเสริมเกษตรกรรมที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๓ : สร้างหลักประกันว่าคนมีชีวิตที่มีสุขภาพดีและส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีสำหรับทุกคนในทุกวัย

เป้าหมายที่ ๔ : สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

เป้าหมายที่ ๕ : บรรลุความเท่าเทียมระหว่างเพศและเสริมอำนาจให้แก่สตรีและเด็กหญิง

เป้าหมายที่ ๖ : สร้างหลักประกันว่าจะมีการจัดให้มีน้ำและสุขอนามัยสำหรับทุกคนและมีการบริหารจัดการที่ยั่งยืนสำหรับทุกคน

เป้าหมายที่ ๗ : สร้างหลักประกันให้ทุกคนสามารถเข้าถึงพลังงานสมัยใหม่ที่ยั่งยืนในราคาที่ย่อมเยา

เป้าหมายที่ ๘ : ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุมและยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่มีผลิตภาพและการมีงานที่เหมาะสมสำหรับทุกคน

เป้าหมายที่ ๙ : สร้างโครงสร้างพื้นฐานที่มีความทนทาน ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ครอบคลุมและยั่งยืน และส่งเสริมนวัตกรรม

เป้าหมายที่ ๑๐ : ลดความไม่เสมอภาคภายในประเทศและระหว่างประเทศ

เป้าหมายที่ ๑๑ : ทำให้เมืองและการตั้งถิ่นฐานของมนุษย์มีความครอบคลุม ปลอดภัย มีภูมิต้านทานและยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๑๒ : สร้างหลักประกันให้มีรูปแบบการผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๑๓ : ปฏิบัติการอย่างเร่งด่วนเพื่อต่อสู้การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและผลกระทบที่เกิดขึ้น

เป้าหมายที่ ๑๔ : อนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากมหาสมุทร ทะเล และทรัพยากรทางทะเลอย่างยั่งยืนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๑๕ : ปกป้อง พื้นฟู และสนับสนุนการใช้ระบบนิเวศบนบกอย่างยั่งยืน จัดการป่าไม้อย่างยั่งยืนต่อสู้ การกลายสภาพเป็นทะเลทราย หยุดการเสื่อมโทรมของที่ดินและพื้นสภาพดิน และหยุดยั้งการ สูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพ

เป้าหมายที่ ๑๖ : ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนให้ทุกคนเข้าถึงความยุติธรรม และ สร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ และครอบคลุมในทุกระดับ

เป้าหมายที่ ๑๗ : เสริมความเข้มแข็งให้แก่อกลไกการดำเนินงานและฟื้นฟูหุ้นส่วนความร่วมมือระดับโลกเพื่อการ พัฒนาที่ยั่งยืน

๓) แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

แผนพัฒนาภาคกลาง (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

ประเด็นการพัฒนา

๑. พัฒนาและยกระดับภาคกลางไปสู่การเป็นฐานอุตสาหกรรมขั้นสูงที่ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่สามารถ ออกแบบและพัฒนาขึ้นเอง

๒. พัฒนาและยกระดับภาคกลางไปสู่การเป็นแหล่งเกษตรสมัยใหม่และศูนย์รวบรวมและกระจายสินค้า เกษตรของประเทศ

๓. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญและแหล่งท่องเที่ยวชุมชนให้เข้าสู่ตลาดท่องเที่ยวคุณภาพ

๔. พัฒนาภาคกลางเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

๕. พัฒนาการผลิตกำลังคนให้มีทักษะรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

๖. พัฒนาเมือง เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนและเมืองชายแดนรวมทั้งพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาค กลาง-ตะวันตก ให้เอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต

๗. ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม

แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

กลุ่มภาคกลางตอนล่าง ๒ ประกอบด้วย ประจวบคีรีขันธ์ สมุทรสงคราม เพชรบุรี สมุทรสาคร

วิสัยทัศน์เพชรสมุทรคีรีมั่งคั่ง เศรษฐกิจเติบโต บนฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สมดุลและ ยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนา

๑.ยกระดับคุณภาพสินค้าเกษตรให้มีมูลค่าสูงและอุตสาหกรรมเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๒. พัฒนาเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวที่หลากหลายและได้มาตรฐานสากล

๓. เพิ่มขีดความสามารถภาคอุตสาหกรรมและบริการด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

๔. รักษา ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

แผนพัฒนาจังหวัดเพชรบุรี

วิสัยทัศน์เพชรบุรีเมืองต้นแบบตามศาสตร์พระราชา น่าน้อย น่านิมิต น่าน้ำทิพย์ สู่มืองสร้างสรรค์ระดับสากล อย่างยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนาจังหวัด

๑. การพัฒนาเศรษฐกิจแบบครบวงจรจากฐานการค้า การลงทุน การบริการ การท่องเที่ยวและการเกษตร สู่มั่งคั่งยั่งยืนด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

๒. การเสริมสร้างความมั่นคง ความสงบเรียบร้อยด้วยต้นทุนทางสังคม ประชาชนพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน ด้วยศาสตร์พระราชา

๓. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

๔. การพัฒนาแบบมีส่วนร่วมสู่เมืองสร้างสรรค์ระดับสากล ด้วยทุนทางศิลปะ วัฒนธรรม การท่องเที่ยวบนฐานทรัพยากร อัตลักษณ์ของท้องถิ่นและศักยภาพของพื้นที่

๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเพชรบุรี

วิสัยทัศน์ เพชรบุรีเมืองน่าอยู่ เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยว ประชาชนมีอาชีพมั่นคงและเข้าถึงบริการทางการศึกษา สุขภาพดีถ้วนหน้า

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
๑. ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. การพัฒนาคมนาคมและขนส่ง ๒. การพัฒนา/ส่งเสริมสนับสนุนสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน ๓. การผังเมือง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๑. การพัฒนา/ส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษา ๒. การพัฒนา/ส่งเสริมสนับสนุนด้านสาธารณสุข ๓. การส่งเสริมสนับสนุนด้านสังคมสงเคราะห์ ๔. การส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งชุมชนสร้างเครือข่ายศูนย์การเรียนรู้สร้างอาชีพให้กับชุมชน ๕. การพัฒนา/ส่งเสริมสนับสนุนด้านกีฬาและนันทนาการ
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย	๑. การส่งเสริมสนับสนุนด้านการรักษาความสงบภายใน ๒. การส่งเสริมสนับสนุนด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓. การส่งเสริมสนับสนุนด้านการพัฒนาระบบจราจร การจัดการและแก้ไขปัญหาจราจร
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว	๑. การส่งเสริมอาชีพเกษตรและเกษตรอุตสาหกรรม ๒. การส่งเสริมสนับสนุนอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ๓. การส่งเสริมสนับสนุนการลงทุน การพาณิชยกรรมและการค้าสู่สากล
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. การส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ พื้นฟูและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. การส่งเสริมสนับสนุน การรักษาและเพิ่มพื้นที่สีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ๓. การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนใช้พลังงานสะอาด ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ๔. การส่งเสริมสนับสนุนเครือข่ายองค์กรพัฒนาเมือง ชุมชน รวมทั้งกลุ่มอาสาสมัครการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ๕. การส่งเสริมสนับสนุนการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๖. ยุทธศาสตร์ด้านศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา และภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑. การส่งเสริมสนับสนุนด้านศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา และภูมิปัญญาท้องถิ่น ๒. การส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์โบราณสถานโบราณวัตถุ พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ พิพิธภัณฑสถานพื้นบ้าน ๓. การส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
๗. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรและการมีส่วนร่วมของประชาชน	๑. การบริหารงานแบบบูรณาการ โดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายหลัก ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๒. ภาครัฐมีความโปร่งใส ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ๓. ภาครัฐมีความทันสมัย โดยพัฒนาและปรับปรุงระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย ๔. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้เป็นคนดี คนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและมีมืออาชีพ ๕. ปรับปรุง พัฒนาอาคารสถานที่ พัสตและทรัพย์สินสำหรับการปฏิบัติงานให้ดีและทันสมัย ฯลฯ

๕) ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบุรี

วิสัยทัศน์ เพชรบุรีเมืองน่าอยู่ นานาถิ่น น่าเที่ยว ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ศาสนาและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรและการมีส่วนร่วมของประชาชน

(๒) ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ “โครงสร้างพื้นฐานดี ประชาชนมีคุณภาพ เศรษฐกิจก้าวหน้า มุ่งสู่การพัฒนาแบบยั่งยืน”

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
๑. ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. การพัฒนาคมนาคมและขนส่ง ๒. การพัฒนา/ส่งเสริมสนับสนุนสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน ๓. การผังเมือง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. การพัฒนา/ส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษา ๒. การพัฒนา/ส่งเสริมสนับสนุนด้านสาธารณสุข ๓. การส่งเสริมสนับสนุนด้านสังคมสงเคราะห์ ๔. การส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งชุมชนสร้างเครือข่ายศูนย์การเรียนรู้สร้างอาชีพให้กับชุมชน ๕. การพัฒนา/ส่งเสริมสนับสนุนด้านกีฬาและนันทนาการ
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดระเบียบสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย	๑. การส่งเสริมสนับสนุนด้านการรักษาความสงบภายใน ๒. การส่งเสริมสนับสนุนด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓. การส่งเสริมสนับสนุนด้านการพัฒนาระบบจราจร

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม เศรษฐกิจพอเพียงและการท่องเที่ยว	๑. การส่งเสริมอาชีพเกษตรและเกษตรอุตสาหกรรม ๒. การส่งเสริมสนับสนุนอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ๓. การส่งเสริมสนับสนุนการลงทุน การพาณิชยกรรมและการค้าสู่สากล
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. การส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ ฟื้นฟูและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. การส่งเสริมสนับสนุน การรักษาและเพิ่มพื้นที่สีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ๓. การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนใช้พลังงานสะอาดลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ๔. การส่งเสริมสนับสนุนเครือข่ายองค์กรพัฒนาเมือง ชุมชน รวมทั้งกลุ่มอาสาสมัครการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ๕. การส่งเสริมสนับสนุนการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๖. ยุทธศาสตร์ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑. การส่งเสริมสนับสนุนด้านศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา และภูมิปัญญาท้องถิ่น ๒. การส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์โบราณสถานโบราณวัตถุ พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ พิพิธภัณฑสถานพื้นบ้าน ๓. การส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรและการมีส่วนร่วมของชุมชน	๑. การบริหารงานแบบบูรณาการ โดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายหลัก ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๒. ภาครัฐมีความโปร่งใส ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ๓. ภาครัฐมีความทันสมัย โดยพัฒนาและปรับปรุงระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย
	๔. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้เป็นคนดี คนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ๕. ปรับปรุง พัฒนาอาคารสถานที่ พัสตและทรัพย์สินสำหรับการปฏิบัติงานให้ดีและทันสมัย ฯลฯ

๓) เป้าประสงค์

๑. มีถนนที่ได้มาตรฐานและครอบคลุมทั้งตำบล
๒. มีระบบสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขการที่ได้มาตรฐาน
๓. มีการพัฒนาด้านแหล่งน้ำที่ใช้ในการเกษตรอย่างพอเพียง
๔. มีการพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตทางการเกษตรและเพิ่มมูลค่าทางการเกษตร
๕. สังคมมีความเข้มแข็งตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๖. ประชาชน เด็ก และเยาวชน มีการออกกำลังกายมากขึ้น
๗. มีการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและปราชญ์ชาวบ้านได้รับ
๘. ประชาชนมีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๙. อปท.มีการบริหารจัดการอย่างโปร่งใส
๑๐. ประชาชนได้รับการบริการที่มีคุณภาพ
๑๑. ประชาชนมีความรู้เกี่ยวกับการปกครองระบอบประชาธิปไตย
๑๒. ประชาชนได้รับการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๓. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนทางไกลยาเสพติด

๔) ตัวชี้วัด

๑. จำนวนระยะทางที่เพิ่มขึ้นของถนนที่ได้มาตรฐาน
๒. ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชนเพิ่มขึ้น
๓. ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมส่งเสริมอาชีพสามารถนำไปประกอบอาชีพได้
๔. ร้อยละของประชาชนได้รับการส่งเสริมสนับสนุนการออกกำลังกาย
๕. ร้อยละของประชาชนที่ร่วมกิจกรรมด้านอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณี จารีต ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ร้อยละของประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ ฟื้นฟูและบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕) ค่าเป้าหมาย

๑. จำนวนระยะทางของถนนที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า ๑ กิโลเมตรต่อปี
๒. ความพึงพอใจของประชาชนเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ต่อปี
๓. ผู้เข้ารับการอบรมส่งเสริมอาชีพสามารถนำไปประกอบอาชีพได้ ร้อยละ ๓ ต่อปี
๔. ประชาชนได้รับการส่งเสริมสนับสนุนการออกกำลังกาย ร้อยละ ๖๐ ต่อปี
๕. ประชาชนที่ร่วมกิจกรรมด้านอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณี จารีต ภูมิปัญญาท้องถิ่น ร้อยละ ๗๐ ต่อปี
๖. ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ ฟื้นฟูและบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ร้อยละ ๙๕ ต่อปี

๖) กลยุทธ์

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมสิ่งก่อสร้างพื้นฐาน
๒. พัฒนาระบบการสาธารณสุขโรค และสาธารณสุขการ
๓. ส่งเสริมสนับสนุนการส่งเสริมการลงทุน
๔. เพิ่มศักยภาพการผลิตทางการเกษตร
๕. ส่งเสริมการสร้างงานและพัฒนารายได้
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ
๗. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางศาสนา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นและวันสำคัญต่างๆ
๘. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านสังคมสงเคราะห์
๙. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๑๐. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านความเข้มแข็งให้กับชุมชน
๑๑. กลยุทธ์ส่งเสริมและสนับสนุนด้านสาธารณสุข
๑๒. กลยุทธ์ส่งเสริมและสนับสนุนด้านความรักษาความสงบภายใน
๑๓. กลยุทธ์ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๔. พัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการปัญหาขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๑๕. พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน บุคลากรและการปฏิบัติงาน
๑๖. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๗. ส่งเสริมและสนับสนุนประชาธิปไตย
๑๘. เพิ่มประสิทธิภาพในการรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๑๙. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๗) จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
๒. การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง
๔. การรักษาสิ่งแวดล้อม การกำจัดขยะมูลฝอย อย่างยั่งยืน
๕. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

(๓) การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์รอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. มีการกำหนดโครงสร้างแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนและมีการมอบหมายงานตามสายบังคับบัญชา ๒. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และมีความรับผิดชอบในหน้าที่ ๓. ทำงานโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา ๔. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเสียสละสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและสามารถแก้ไขปัญหในพื้นที่ได้ครอบคลุม ๕. หน่วยงานมีความเป็นอิสระในการบริหารงาน ทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ ๖. มีการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตที่เหมาะสม และแผนงานด้านสิ่งแวดล้อมที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ๗. มีการประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น และหน่วยงานราชการอื่นในการปฏิบัติงาน	๑. บุคลากรขาดการฝึกอบรมทักษะเฉพาะด้านอย่างต่อเนื่อง ๒. การประสานงานและการบูรณาการระหว่างหน่วยงานภายในยังขาดประสิทธิภาพ ๓. ความไม่พร้อม ไม่เข้าใจในการรับการถ่ายโอนภารกิจ ซึ่งมีความสับสนยุ่งยาก ๔. ข้อจำกัดด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ๕. งบประมาณมีจำนวนจำกัดในการเร่งพัฒนา ๖. อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ ยังไม่เพียงพอต่อความจำเป็นและความต้องการ ๗. ประชาชนขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการประกอบอาชีพ ๘. ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ๙. ขาดการจัดทำฐานข้อมูลที่ดีในการพัฒนาและเชื่อมโยงเครือข่ายระหว่างองค์กรท้องถิ่นและหน่วยงาน
๑. รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร งบประมาณ โครงการ/งานของส่วนราชการอื่นมาให้ อบต. ดำเนินการแทน ตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ ๒. นโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริม สนับสนุน และแก้ไขปัญหา ตลอดจนพัฒนาในด้านต่าง ๆ	๑. รัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการพัฒนาประเทศบ่อย ส่งผลให้ท้องถิ่นต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบายตามไปด้วย ๒. การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ภูมิอากาศ เกิดภัยธรรมชาติ ส่งผลให้ผลผลิตของประชาชนได้รับความเสียหาย ๓. การเมืองเข้ามามีบทบาทและแทรกแซงการบริหารภายใน
๓. นโยบายการปฏิรูปทางการเมืองของรัฐบาล ทำให้การมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจการของท้องถิ่นได้รับการยอมรับมากขึ้น ๔. การเดินทางสะดวกเนื่องจากอยู่ไม่ไกลจากตัวจังหวัด สามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้สะดวก	

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๕. มีทรัพยากรธรรมชาติและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สามารถพัฒนาให้เกิดเป็นรายได้ในอนาคต ๖. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีส่งผลให้สังคมมีการพัฒนา ทำให้การบริหารและการบริการ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว	๔. ปัญหาการเมืองระดับประเทศยังไม่เสถียรภาพ ยังมีการเปลี่ยนแปลง ทำให้นโยบายและการพัฒนาไม่ชัดเจน ๕. ขั้นตอนและวิธีการถ่ายโอนภารกิจที่มีความยุ่งยากซับซ้อน ทำให้เกิดความสับสนในการนำไปปฏิบัติ ๖. ปัญหายาเสพติด แหล่งอบายมุขที่แพร่ระบาดในพื้นที่และมีปริมาณเพิ่มมากขึ้น ๗. ความเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เน้นทางด้านวัตถุนิยมมากกว่าด้านจิตใจ

สรุปสภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก พบว่าความต้องการส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นไปทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน รองลงมาเป็นด้านการศึกษาและพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมเศรษฐกิจพอเพียง และการท่องเที่ยว การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรและการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยสามารถจำแนกรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ งบประมาณไม่เพียงพอต่อการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน
- ๑.๒ การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- ๑.๓ การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๒. ด้านการพัฒนาด้านการส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาคุณภาพชีวิต

- ๒.๑ เยาวชนในพื้นที่ไม่มีทางเลือกในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เนื่องจากต้องทำงาน
- ๒.๒ ปัญหาเด็กเรียนดี แต่ครอบครัวมีฐานะยากจน ทำให้ขาดโอกาสที่จะได้รับ
- ๒.๓ ประชาชนไม่มีอาชีพเสริมและรายได้ไม่พอกับรายจ่าย ความต้องการของประชาชน คือ ส่งเสริมพัฒนาอาชีพเพื่อเพิ่มพูนรายได้แก่ประชาชน

๓. ด้านการจัดระเบียบสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- ๓.๑ ยังขาดการมีส่วนร่วมของชุมชนในบางกิจกรรม
- ๓.๒ ปัญหายาเสพติดในกลุ่มวัยรุ่น
- ๓.๓ การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ไม่มีป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

๔. การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมเศรษฐกิจพอเพียงและการท่องเที่ยว

- ๔.๑ พื้นที่ตำบลช่องสะแก ไม่ค่อยมีแหล่งท่องเที่ยว จึงขาดการพัฒนาด้านแหล่งท่องเที่ยว
- ๔.๒ ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- ๔.๓ ปัญหาค่าครองชีพต่ำของประชาชนในหมู่บ้าน
- ๔.๔ การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ๔.๕ ประชาชนขาดทักษะ ความรู้ เพื่อนำไปพัฒนาอาชีพ
- ๔.๖ ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและการพัฒนาอาชีพ

๕. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ พื้นที่ตำบลช่องสะแกมีการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างต่อเนื่อง

๕.๒ มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๓ การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย

๕.๔ การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ

๕.๕ การตรวจวิเคราะห์หาด้านสิ่งแวดล้อม

๕.๖ การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีกิจกรรมและโครงการที่ส่งเสริมด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

๗. การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรและการมีส่วนร่วมของชุมชน

มีการบริหารจัดการที่ดี และประชาชนในตำบลช่องสะแกมีส่วนร่วมในการประชุมทุกครั้ง

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ให้จัดตั้งงบประมาณให้เพียงพอต่อการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๒ ให้มีการก่อสร้างถนน สะพาน รางระบายน้ำตามเส้นทางคมนาคม รวมถึงตามเส้นทางที่ขนส่งพืชผลทางการเกษตรให้ได้มาตรฐาน

๑.๓ จัดหา ซ่อมแซม ปรับปรุง รักษาความสะอาดแหล่งกักเก็บน้ำดิบเพื่อการบริโภค อุปโภค ภายในตำบลให้เพียงพอ

๒. ความต้องการพัฒนาด้านการส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาคุณภาพชีวิต

๒.๑ ให้การสนับสนุนเด็กที่เรียนดีแต่ยากจนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒.๒ ให้การส่งเสริมระบบการศึกษานอกโรงเรียนในการศึกษาต่อ และการฝึกอาชีพ

๒.๓ จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ในชุมชน

๒.๔ การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา

๒.๕ ส่งเสริมพัฒนาอาชีพเพื่อเพิ่มพูนรายได้แก่ประชาชน

๓. ความต้องการด้านการจัดระเบียบสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๓.๑ ส่งเสริมให้ความรู้ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓.๒ ให้การสนับสนุนการป้องกัน และปราบปรามยาเสพติดให้แก่เยาวชนในพื้นที่

๓.๓ ให้มีการควบคุม และป้องกันโรคติดต่อ

๓.๔ ส่งเสริมให้มีอุปกรณ์ออกกกำลังกายภายในชุมชนให้มีจำนวนเพียงพอต่อความต้องการ

๓.๕ จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างให้กลุ่มเยาวชนได้เรียนรู้ และใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

๓.๖ จัดให้มีป้าย สัญญาณจราจรบริเวณที่มีจุดเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุให้ครอบคลุมทั้ง ๑๐ หมู่บ้าน

๓.๗ การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชุมชน

๓.๘ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

๓.๙ การติดตั้งกล้องวงจรปิด (CCTV) ภายในชุมชนและหมู่บ้าน

๓.๑๐ สนับสนุนและส่งเสริมให้สตรี เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส มีส่วนร่วมในการบริหารงานกับ อบต. และองค์กรชุมชนให้เข้มแข็ง

- ๓.๑๑ การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
- ๓.๑๒ การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
- ๓.๑๓ การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน

๔. ความต้องการพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมเศรษฐกิจพอเพียง และการท่องเที่ยว

- ๔.๑ จัดตั้ง และส่งเสริมกลุ่มอาชีพ กลุ่มออมทรัพย์กลุ่มแปรรูปผลผลิตด้านการเกษตร
- ๔.๒ ส่งเสริมให้ความรู้การนำเทคโนโลยีในการพัฒนาด้านอาชีพ
- ๔.๑ พัฒนา ส่งเสริม แหล่งโบราณสถาน โบราณวัตถุ ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวในตำบล เช่น วัดถนนเส้นกำแพงเมือง การท่องเที่ยววิถีชุมชน โฮมสเตย์ เป็นต้น
- ๔.๔ ส่งเสริมด้านเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ๔.๕ ส่งเสริมทักษะ ความรู้ เพื่อนำไปพัฒนาอาชีพ เช่น การจัดอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ

๔.ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

- ๔.๑ ให้ความรู้เรื่องบทบาท อำนาจหน้าที่ ในการมีส่วนร่วมกับ อบต.
- ๔.๒ ให้มีการบริการประชาชนอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
- ๔.๓ ให้มีการลด และประหยัดค่าใช้จ่ายที่ฟุ่มเฟือยลง

๕. ความต้องการพัฒนาด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ กำหนดมาตรการในการกำจัดขยะมูลฝอย
- ๕.๒ ให้ความรู้ในการรักษาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก มีภารกิจอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ รวมทั้งกฎหมายอื่นโดยมีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน ซึ่งกำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

- ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
 - (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
 - (๔) การสาธารณสุขการ
 - (๕) การจัดการให้และการบำรุงทางน้ำและทางบก
 - (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
 - (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
 - (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
 - (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
 - (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
 - (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
 - (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
 - (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
 - (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
 - (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
 - (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์
- ตลอดจนสถานที่อบรมประมุขราษฎร
- (๙) การบำรุงส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดระบบความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาน้ำ ที่ดิน ป่าไม้ สัตว์ป่า
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสีย
- (๓) การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ จะทำให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแกได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ประกอบการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล และสอดคล้องถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงมหาดไทยและนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าการดำเนินงานมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก มีความครบถ้วน อันจะทำให้สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นที่จะต้องวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่บนความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=S)

- ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และนโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานกว้างไกล เพื่อรองรับการเจริญเติบโตและการท่องเที่ยวขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก
- องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแกมีการจัดระบบโครงข่ายการคมนาคมที่ครอบคลุมเชื่อมต่อถนนสายหลัก และสายรองได้สะดวกและคล่องตัว

จุดอ่อน (Weakness=W)

- องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแกมีงบประมาณในการดำเนินการที่จำกัด
- อำนาจหน้าที่มีข้อจำกัดทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้

โอกาส (Opportunity=O)

- มีหน่วยงานอื่นๆให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ และการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น กรมทางหลวง องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมโยธาธิการและผังเมือง
- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยมีหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ให้การสนับสนุนและส่งเสริมในการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน
- การคมนาคมขนส่งจากระบบรถบรรทุกเกินน้ำหนักทั้งจากภายในซึ่งมาขนย้ายสินค้าทางการเกษตร และการเลี้ยงสัตว์ หรือจากภายนอกที่ใช้เส้นทางผ่านเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้ถนนเกิดการชำรุดเสียหายเร็วขึ้น

๒ ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength=s)

- พื้นที่ตำบลช่องสะแกมีความอุดมสมบูรณ์ เหมาะแก่การทำการเกษตร เลี้ยงสัตว์
- พื้นที่ตำบลช่องสะแกมีพื้นที่ติดกับเขตเมือง ความเจริญด้านต่างๆ เข้าถึง
- มีระบบชลประทานครอบคลุมทั่วทั้งพื้นที่
- มีเกษตรกรที่มีความรู้ มีภูมิปัญญาในการทำการเกษตร เลี้ยงสัตว์
- มีศาสนสถานที่เหมาะสม ที่สามารถส่งเสริมให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมได้ เช่น การขุดพบแนวกำแพงเมืองเก่าบริเวณหมู่ ๓
- มีวัตถุดิบที่สามารถแปรรูปเป็นสินค้าเพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ชาวบ้าน เช่น ตาลโตนด น้ำตาลสด ข้าว ฯลฯ
- มีกลุ่มอาชีพที่เข้มแข็งสร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้แก่ชาวบ้าน เช่น กลุ่มตาลตันตึง กลุ่มข้าวเกรียบงา กลุ่มศิลปปูนปั้น เป็นต้น

จุดอ่อน (Weakness=w)

- ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
- ประชาชนบางกลุ่มในพื้นที่ขาดการรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนในพื้นที่ขาดความรักสามัคคี
- เกษตรกรขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ

- เกษตรกรใช้สารเคมีในการเกษตร ทำให้ต้นทุนการผลิตสูง
- เส้นทางคมนาคมที่ใช้ในการขนส่งสินค้าทางการเกษตรยังไม่สะดวก

โอกาส (Opportunity=O)

- มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาช่วยให้ความรู้ด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่างๆ เช่น พัฒนาชุมชนจังหวัด วิทยาลัยอาชีวศึกษา มูลนิธิวัชรโรทัย เป็นต้น
- พื้นที่ตำบลช่องสะแก มีพื้นที่ติดเมือง ใกล้แหล่งเศรษฐกิจ
- รัฐบาลให้ความสำคัญต่อการเกษตร ให้การสนับสนุนในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม
- รัฐบาลมีศูนย์การเรียนรู้ในชุมชนตำบลช่องสะแก และมีศูนย์เรียนรู้ระดับอำเภอ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- การแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจและความยากจนเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ภาคส่วน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ได้
- ปัญหาราคาสินค้าเกษตรตกต่ำ แต่ปุ๋ย สารเคมี และอาหารสัตว์มีราคาสูง
- ในฤดูแล้งขาดแคลนน้ำในการทำเกษตร

๓. ด้านสังคม – การศึกษา

จุดแข็ง (Strength=s)

- ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
- องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก และกองทุนหลักประกันสุขภาพ มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
- องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแกมีสถานศึกษาอยู่ในเขตพื้นที่เป็นจำนวน ๓ แห่ง คือ มีโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สพฐ.) คือ โรงเรียนวัดพระรูป จำนวน ๑ แห่ง โรงเรียนเอกชนจำนวน ๑ แห่ง คือ โรงเรียนเซนต์โยเซฟ และมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนจำนวน ๑ แห่ง คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก
- องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก มีโรงพยาบาลในเขตพื้นที่จำนวน ๑ แห่ง คือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลช่องสะแก
- องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก ให้การสนับสนุนกิจกรรมกีฬาและนันทนาการของนักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่และเครื่องออกกำลังกายเพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน
- องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก ให้การสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำดำหัวงานวันผู้สูงอายุ การหล่อเทียนและการถวายเทียนพรรษา โครงการย้อนวิถีไทย เป็นต้น ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=w)

- ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
- ประชาชนยังขาดความสนใจ และความจริงจัง หรือความตั้งใจในโครงการที่รัฐให้ความช่วยเหลือ
- หน่วยงานระดับหมู่บ้านหรือชุมชนที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัด และจากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง
- ผู้นำชุมชนหรือหมู่บ้านรวมถึงประชาชนยังไม่เห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างแท้จริง
- ขาดการรวมตัวของคนในชุมชน ต่างคนต่างทำ ขาดความสามัคคี ชุมชนขาดความเข้มแข็ง

- สถาบันครอบครัวไม่มีความเข้มแข็งเท่าที่ควร ทำให้เกิดปัญหากับเด็กและเยาวชน
- การแพร่ระบาดของยาเสพติดและการเล่นการพนันในกลุ่มเยาวชนและกลุ่มผู้ใช้แรงงาน
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ยังขาดอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน อาหารกลางวันมีไม่เพียงพอ

ต่อความต้องการ

- ขาดการส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นจากหน่วยงานอื่น
- สถานศึกษาในเขตความรับผิดชอบขาดแคลนเครื่องมืออุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน

โอกาส (Opportunity=O)

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่

รัฐบาลส่งเสริม

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเพชรบุรี โอกาสในการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่นๆ จึงมีมาก

- องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านหรือชุมชน

- ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลชุมชน สาธารณสุขอำเภอสาธารณสุขจังหวัด

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

- ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนไม่เข้าใจจึงเกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติ

- กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัวและสังคม

- การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไขเลือดออก

๔. ด้านการเมือง – การบริหาร

จุดแข็ง (Strength=s)

- ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น
- องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมการคัดสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามา

ปฏิบัติงาน

- ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบายในการพัฒนาองค์กรได้เองภายใต้กรอบของระเบียบกฎหมาย

- พนักงานส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ ทำให้มีความใกล้ชิดและเข้าใจในสภาพปัญหาของชุมชน
- สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้อย่างเหมาะสมตามอำนาจหน้าที่ การกิจและงบประมาณ
- มีฝ่ายนิติบัญญัติซึ่งได้มาจากการสรรหาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถมาจากทุก

ภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=w)

- ประชาชนไม่เข้าใจในกฎหมายและการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ
- บุคลากรยังขาดความรู้ ความชำนาญ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- ขาดเครื่องมืออุปกรณ์ในการให้บริการประชาชน
- บุคลากรขาดจิตสำนึกในการให้บริการและการอำนวยความสะดวกกับผู้มาติดต่อราชการ

- บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก บางส่วนยังมีความถนัดเฉพาะด้าน ซึ่งไม่สามารถทำงานได้หลากหลายและทำแทนกันได้ กรณีมีงานหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้
- บุคลากรบางส่วนทำงานแบบแยกส่วน ขาดการบูรณาการร่วมกันในการยึดเป้าหมายเพื่อองค์กรเป็นสำคัญ ยึดเพียงเป้าหมายของตนเองเพียงเพื่องานในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบแล้วเสร็จ
- การประสานงานระหว่างองค์กรส่วนท้องถิ่นอื่นภายในจังหวัดยังมีน้อย

โอกาส (Opportunity=O)

- ได้รับการอบรมและพัฒนาบุคลากรจากหน่วยงานอื่นๆ ที่มีประสิทธิภาพ
- ได้รับงบประมาณอุดหนุนจากรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นๆ
- ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ระเบียบกฎหมาย นโยบายจากส่วนกลางในลักษณะการสั่งการจากเบื้องบนลงมาเป็นอุปสรรคต่อการทำงานของท้องถิ่นในบางครั้ง
- การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลมีน้อยและใช้เวลาพอสมควรกว่าจะได้รับ ทำให้ล่าช้าไม่เป็นไปตามระเบียบแบบแผนหรือระยะเวลาที่กำหนดไว้

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=s)

- ประชาชนเริ่มมีการตื่นตัวด้านสิ่งแวดล้อมมากยิ่งขึ้น เห็นได้จากการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งแวดล้อมต่างๆ มากยิ่งขึ้น
- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับเรื่องของการดูแลสิ่งแวดล้อมภายในตำบล

จุดอ่อน (Weakness=w)

- งบประมาณมีจำกัดด้านการจัดซื้อครุภัณฑ์หรือการดำเนินการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม
- ประชาชนบางส่วนในเขต อบต.ขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด เช่น การทิ้งขยะไม่เป็นที่ การปล่อยน้ำเสียจากครัวเรือน จากการเลี้ยงสัตว์ ลงสู่แม่น้ำ ลำคลอง เป็นต้น

โอกาส (Opportunity=O)

- มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์และสวยงามอยู่ในเขตตำบลช่องสะแก เช่น มีพื้นที่เป็นทุ่งนา ป่าไม้ เป็นต้น
- มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาช่วยส่งเสริมและให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม เช่น กรมทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ระเบียบ กฎหมายบางอย่างเป็นอุปสรรคในการดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อม
- การจัดสรรงบประมาณอุดหนุนจากรัฐบาลยังไม่เพียงพอในการดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อม
- ประชาชนบางส่วนไม่สนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการใช้และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

๑. งบประมาณที่ได้รับจัดสรรมีจำนวนจำกัด ไม่สามารถบริหารจัดการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างทั่วถึง
๒. ปัญหายาเสพติดภายในตำบล ยังไม่สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้
๓. ปัญหาการควบคุมการเลี้ยงสัตว์และการขึ้นทะเบียนสัตว์ที่ไม่ถูกต้อง
๔. ภายในตำบลไม่มีบริการรถพยาบาลหรือรถฉุกเฉิน สำหรับช่วยเหลือประชาชนเมื่อเจ็บป่วย

ฉุกเฉิน

๕. การบริหารงานขององค์กรยังไม่เป็นที่พึงพอใจของประชาชน เช่น การให้บริการแก่ผู้มาติดต่อราชการ การใช้จ่ายงบประมาณขององค์กร

๖. ประชาชนจำนวนมากยังมีรายได้ต่ำ

๗. ถนนสายหลักหลายสายที่มีจุดตัด ไม่มีสัญญาณไฟจราจร ทำให้เกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้ง

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก มีภารกิจหลัก และภารกิจรอง ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๔. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา และกีฬา
๕. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
๖. การส่งเสริมและป้องกันยาเสพติด
๗. การสงเคราะห์ การพัฒนาเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสสวัสดิการของคนในชุมชน
๘. การป้องกันการทุจริตและคอร์รัปชัน
๙. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพ การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๑๐. บำรุงรักษา พันธุ์ ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๑๑. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
๑๒. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๑๓. การส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์
๑๔. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็น

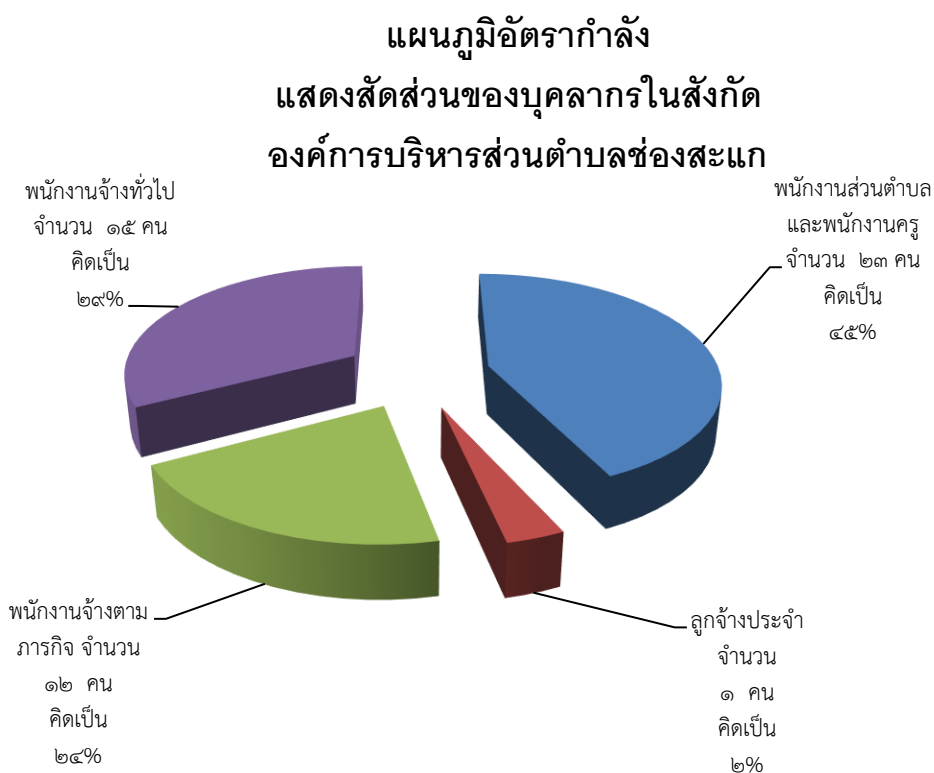
และสมควร

ภารกิจรอง

๑. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชนทั้งกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
๒. การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางเมืองและการบริหารในภาคของประชาชน
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
๕. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๖. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
๗. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
๘. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๙. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๑๐. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
๑๑. การท่องเที่ยว
๑๒. การผังเมือง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๕๑ อัตรา เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแกยังคงมีภารกิจและปริมาณงานที่ต้องดำเนินการและเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจดังกล่าว ดังนั้น จึงต้องกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น ให้สามารถบริหารงานและแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว นั้น จึงควรกำหนดโครงสร้างและตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง เพื่อดำเนินการตามภารกิจหน้าที่ที่กำหนดไว้ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง โครงสร้างตามกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก ประกอบด้วย สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแกจึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายใน ตามรายละเอียดโครงสร้าง ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ปรับปรุงโครงสร้าง)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ - งานกิจการสภา - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานการประชุม ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานข้อบัญญัติ และระเบียบ อบต. - งานวิเคราะห์นโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ - ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่างๆ ๑.๓ งานนิติการ - งานกฎหมายและคดี - งานการเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานการร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานการอำนวยความสะดวก - งานการป้องกัน - งานการช่วยเหลือฟื้นฟู - งานการกู้ภัย - งานการรักษาความสงบเรียบร้อย - งานการสนับสนุนและบริการ	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ - งานกิจการสภา - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานการประชุม ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานข้อบัญญัติ และระเบียบ อบต. - งานวิเคราะห์นโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ - ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่างๆ ๑.๓ งานนิติการ - งานกฎหมายและคดี - งานการเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานการร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานการอำนวยความสะดวก - งานการป้องกัน - งานการช่วยเหลือฟื้นฟู - งานการกู้ภัย - งานการรักษาความสงบเรียบร้อย - งานการสนับสนุนและบริการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ปรับปรุงโครงสร้าง)	หมายเหตุ
๑.๕ งานสวัสดิการสังคม - งานฝึกอบรมประชาชนในท้องถิ่นตามวิธีการ - งานส่งเสริมการเพิ่มรายได้ - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานอำนวยความสะดวกและ ประสานงาน - งานหลักการพัฒนาชุมชน - งานการสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ป่วยโรคเอดส์ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี - งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานบุคคล - งานวางแผนและวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากร - งานการบรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย เลื่อนขั้น เลื่อนระดับ - งานสิทธิต่างๆเกี่ยวกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ - งานทะเบียนประวัติข้อมูล - งานการฝึกอบรม พนักงาน สมาชิกสภา - งานสวัสดิการพนักงาน ลูกจ้าง บำเหน็จ บำนาญ - งานการสรรหาคัดเลือกพนักงาน - งานส่งเสริมจริยธรรมคุณธรรมพนักงาน ๑.๗ งานประชาสัมพันธ์ - งานศึกษาและวิเคราะห์เรื่องการประชาสัมพันธ์ - งานสำรวจกิจกรรมประชาสัมพันธ์ - งานรวบรวมข้อมูล สถิติ - งานประชาสัมพันธ์ - งานดำเนินการและแก้ปัญหาข้อขัดข้องต่างๆ ที่เกี่ยวกับงานประชาสัมพันธ์ ๑.๘ งานสาธารณสุข - งานควบคุมป้องกันโรค - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานรักษาพยาบาลเบื้องต้น - งานสุขาภิบาล	๑.๕ งานสวัสดิการสังคม - งานฝึกอบรมประชาชนในท้องถิ่นตามวิธีการ - งานส่งเสริมการเพิ่มรายได้ - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานอำนวยความสะดวกและ ประสานงาน - งานหลักการพัฒนาชุมชน - งานการสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ป่วยโรคเอดส์ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี - งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานบุคคล - งานวางแผนและวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากร - งานการบรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย เลื่อนขั้น เลื่อนระดับ - งานสิทธิต่างๆเกี่ยวกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ - งานทะเบียนประวัติข้อมูล - งานการฝึกอบรม พนักงาน สมาชิกสภา - งานสวัสดิการพนักงาน ลูกจ้าง บำเหน็จ บำนาญ - งานการสรรหาคัดเลือกพนักงาน - งานส่งเสริมจริยธรรมคุณธรรมพนักงาน ๑.๗ งานประชาสัมพันธ์ - งานศึกษาและวิเคราะห์เรื่องการประชาสัมพันธ์ - งานสำรวจกิจกรรมประชาสัมพันธ์ - งานรวบรวมข้อมูล สถิติ - งานประชาสัมพันธ์ - งานดำเนินการและแก้ปัญหาข้อขัดข้องต่างๆ ที่เกี่ยวกับงานประชาสัมพันธ์ ๑.๘ งานสาธารณสุข - งานควบคุมป้องกันโรค - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานรักษาพยาบาลเบื้องต้น - งานสุขาภิบาล	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ปรับปรุงโครงสร้าง)	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานการเงิน - งานการรับ – เบิกจ่ายเงิน - งานการจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานการเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานการทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ ๒.๓ งานพัฒนาและเร่งรัดจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานการพัฒนารายได้ - งานการควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานการทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานการก่อสร้างและบูรณะถนน - งานการก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานการบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ ๓.๒ งานสำรวจออกแบบและควบคุมอาคาร - งานวิศวกรรม - งานการประเมินราคา - งานสถาปัตยกรรมและมณฑลศิลป์ - งานการควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานการบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานการออกแบบ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานการเงิน - งานการรับ – เบิกจ่ายเงิน - งานการจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานการเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานการทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ ๒.๓ งานพัฒนาและเร่งรัดจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานการพัฒนารายได้ - งานการควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานการทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานการก่อสร้างและบูรณะถนน - งานการก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานการบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ ๓.๒ งานสำรวจออกแบบและควบคุมอาคาร - งานวิศวกรรม - งานการประเมินราคา - งานสถาปัตยกรรมและมณฑลศิลป์ - งานการควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานการบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานการออกแบบ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	หมายเหตุ
๓.๓ งานสาธารณูปโภค - งานการประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานการขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานการระบายน้ำ - งานการจัดตกแต่งสถานที่ - งานไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๔ งานผังเมือง - งานการสำรวจและแผนที่ - งานการวางผังพัฒนาเมือง - งานการควบคุมทางผังเมือง - งานการจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารทั่วไป - งานประเพณี ศาสนา ศิลปและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๓.๓ งานสาธารณูปโภค - งานการประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานการขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานการระบายน้ำ - งานการจัดตกแต่งสถานที่ - งานไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๔ งานผังเมือง - งานการสำรวจและแผนที่ - งานการวางผังพัฒนาเมือง - งานการควบคุมทางผังเมือง - งานการจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารทั่วไป - งานประเพณี ศาสนา ศิลปและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

ตามโครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแกได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการไว้ ๓ ส่วน/กอง และในปัจจุบันโครงสร้างอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก มีจำนวนจำนวนบุคลากรยังไม่ครอบคลุมและเพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งในแต่ละงานจำเป็นจะต้องบรรจุบุคลากรเพิ่มเติมตามภารกิจเพื่อให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับลดภาระค่าใช้จ่ายไม่ให้เป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ตามโครงสร้างส่วนราชการแต่ละส่วนได้ดังนี้

ตามโครงสร้าง มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่นักบริหารงานท้องถิ่น เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก และรับผิดชอบควบคุมดูแลราชการประจำของ อบต. ให้เป็นไปตามนโยบายของผู้บริหาร และมีอำนาจหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด หรือตามที่นายกององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแกมอบหมาย โดยให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑. นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.) ระดับกลาง จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ตามโครงสร้างมีหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่นักบริหารงานทั่วไป / นักวิเคราะห์นโยบายและแผน / นักทรัพยากรบุคคล / นักจัดการงานทั่วไป / นักพัฒนาชุมชน / นักวิชาการประชาสัมพันธ์ / นิติกร / เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย / และพนักงานจ้าง ทำหน้าที่แต่ละตำแหน่ง แต่ในปัจจุบันปริมาณงานของสำนักปลัดมีจำนวนปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นทั้งงานด้านการบริหารงานทั่วไป งานพัฒนาชุมชน งานประชาสัมพันธ์ งานระเบียบ กฎหมายและคดี ข้อบัญญัติ ข้อบังคับต่าง ๆ สารสนเทศและระบบเทคโนโลยี งานโครงการต่างๆ งานการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมทั้งภารกิจที่มีการถ่ายโอนมาสู่องค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ทำให้การปฏิบัติงานในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำเป็นต้องมีการกำหนดตำแหน่งไว้คงเดิม

เนื่องจากปัจจุบัน สำนักปลัด มีตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑ ตำแหน่ง (เป็นตำแหน่งว่าง) และมีตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑ ตำแหน่ง (มีคนครอง) โดย อบต. ช้องสะแก ได้เปิดสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงาน จากสายงานทั่วไปเป็นสายงานวิชาการ ในตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.) โดยผู้ที่สอบคัดเลือกได้ คือผู้ที่ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันฯ สังกัดสำนักปลัด อบต.ช้องสะแก และขณะนี้อยู่ระหว่างดำเนินการขอพิจารณาเห็นชอบการย้ายตำแหน่ง เพื่อมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประกอบกับปัจจุบัน อบต.ช้องสะแก ผู้ปฏิบัติงานด้านงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพียงพอ และเพื่อเป็นการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของ อบต.ช้องสะแก จึงขอยุบเลิกตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เมื่อได้ดำเนินการออกคำสั่งย้ายพนักงานส่วนตำบลรายดังกล่าวไปดำรงตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับ ปฏิบัติการ เรียบร้อยแล้ว ขอคงตำแหน่งเดิมไว้ตามโครงสร้างดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

๑. นักบริหารงานทั่วไป(หัวหน้าสำนักปลัด)ระดับต้น	จำนวน	๑ อัตรา
๒. นิติกร (ชก.)	จำนวน	๑ อัตรา
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	จำนวน	๑ อัตรา
๔. นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	จำนวน	๑ อัตรา
๕. นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	จำนวน	๑ อัตรา
๖. นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	จำนวน	๑ อัตรา
๗. นักประชาสัมพันธ์ (ชก.)	จำนวน	๑ อัตรา
๘. นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	จำนวน	๑ อัตรา
๙. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	จำนวน	๑ อัตรา (ว่าง)
๑๐. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชก.)	จำนวน	๑ อัตรา (ว่างให้ยุบ)

ลูกจ้างประจำ

๑. นักจัดการงานทั่วไป	จำนวน	๑ อัตรา
-----------------------	-------	---------

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๒ อัตรา
๒. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	จำนวน	๑ อัตรา
๓. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวน	๑ อัตรา
๔. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	จำนวน	๑ อัตรา (ว่าง)

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. คนงาน	จำนวน	๑๐ อัตรา
๒. คนงานประจำรถขยะ	จำนวน	๑ อัตรา (ว่าง)

๒) กองคลัง

ตามโครงสร้าง กองคลังมีผู้อำนวยการกองคลัง ทำหน้าที่นักบริหารงานการคลัง/นักวิชาการเงิน และบัญชี / นักวิชาการพัสดุ / นักวิชาการจัดเก็บรายได้ / เจ้าพนักงานพัสดุ และพนักงานจ้าง ทำหน้าที่แต่ละตำแหน่ง เนื่องจากในปัจจุบันปริมาณงานของกองคลังมีจำนวนปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นทั้งงานด้านเกี่ยวกับสารสนเทศและระบบเทคโนโลยี งานโครงการต่างๆ จัดด้านจัดเก็บภาษี งานด้านบัญชีระบบ e-laas เพื่อให้รายได้และงบต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว และความก้าวหน้าทางราชการกองคลังจึงคงตำแหน่งที่ว่างเดิมไว้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ปริมาณงานแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก ได้วางแผนตามโครงสร้างดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

๑. นักบริหารงานการคลัง (ผอ.กองคลัง) ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา (ว่าง)
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
๓. นักวิชาการพัสดุ (ปก.)	จำนวน	๑	อัตรา
๔. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา (ว่าง)
๕. เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	จำนวน	๑	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน	๑	อัตรา
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน	๑	อัตรา

๓) กองช่าง

ตามโครงสร้าง กองช่าง มีผู้อำนวยการกองช่าง ทำหน้าที่นักบริหารงานการช่าง มีวิศวกรโยธา/ นายช่างโยธา และพนักงานจ้าง ทำหน้าที่แต่ละตำแหน่ง เนื่องจากในปัจจุบันปริมาณงานของกองช่างมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ทั้งงานด้านงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง การควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง การบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆงานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเห็นว่าปริมาณงานของกองช่างจะเพิ่มมากขึ้นในวันข้างหน้า ดังนั้น เพื่อให้งานของกองช่างเป็นไปด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว และความก้าวหน้าทางราชการกองช่างจึงคงตำแหน่งที่เดิมไว้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ปริมาณงานแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก ได้วางแผนตามโครงสร้างดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

๑. นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง) ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา
๒. วิศวกรโยธา (ปก.)	จำนวน	๑	อัตรา
๓. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	จำนวน	๑	อัตรา (ว่าง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน	๑ อัตรา
๒. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จำนวน	๑ อัตรา
๓. พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	จำนวน	๑ อัตรา (ว่าง)
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. คนงาน	จำนวน	๓ อัตรา
----------	-------	---------

๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ตามโครงสร้าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีผู้อำนวยการกองการศึกษา ทำหน้าที่นักบริหารงานการศึกษา / นักวิชาการศึกษา / ครู และพนักงานจ้าง ทำหน้าที่แต่ละตำแหน่ง เนื่องจากในปัจจุบันปริมาณงานของกองการศึกษามีจำนวนปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นทั้งงานด้านเกี่ยวกับสารสนเทศและระบบเทคโนโลยี งานโครงการต่างๆ การศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการ ด้านการศึกษางานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นงานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน การงานการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่มีการจัดตั้งกองการศึกษาทำหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย จึงคงตำแหน่งที่ว่างเดิมไว้ และเพื่อให้การกำหนดตำแหน่งของกองการศึกษาฯ เป็นไปด้วยความถูกต้องตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ข้อ ๕., ๔), ๔.๕) ทั้งนี้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราว่างและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี จึงขอกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งจากการวิเคราะห์ปริมาณงานแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก ได้วางแผนตามโครงสร้างดังนี้

พนักงานส่วนตำบล/พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑. นักบริหารงานการศึกษา(ผอ.กองการศึกษา)ระดับต้น	จำนวน	๑ อัตรา
๒. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	จำนวน	๑ อัตรา (ว่าง)
๓. ครู	จำนวน	๑ อัตรา (ว่าง)
๔. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๑ อัตรา (กำหนดเพิ่ม)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	จำนวน	๑ อัตรา
------------------------	-------	---------

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. คนงาน	จำนวน	๑ อัตรา
----------	-------	---------

สรุป

ลำดับที่	ประเภท	จำนวน	หมายเหตุ
๑	พนักงานส่วนตำบล	๒๒	
๒	พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	๒	
๓	ลูกจ้างประจำ	๑	
๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๒	
๕	พนักงานจ้างทั่วไป	๑๕	
รวม		๕๒	

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการภายในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้ม ค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบกับได้มีการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพื้นที่ใกล้เคียงกัน จากการเปรียบเทียบพื้นที่ข้างเคียง ซึ่งมีโครงสร้างแบบเดียวกัน คือเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ สภาพภูมิประเทศใกล้เคียงกัน จำนวน ๓ แห่ง ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีการกำหนดกรอบอัตรากำลังใกล้เคียงกัน ตามแผนภูมิรูปภาพ ดังนี้

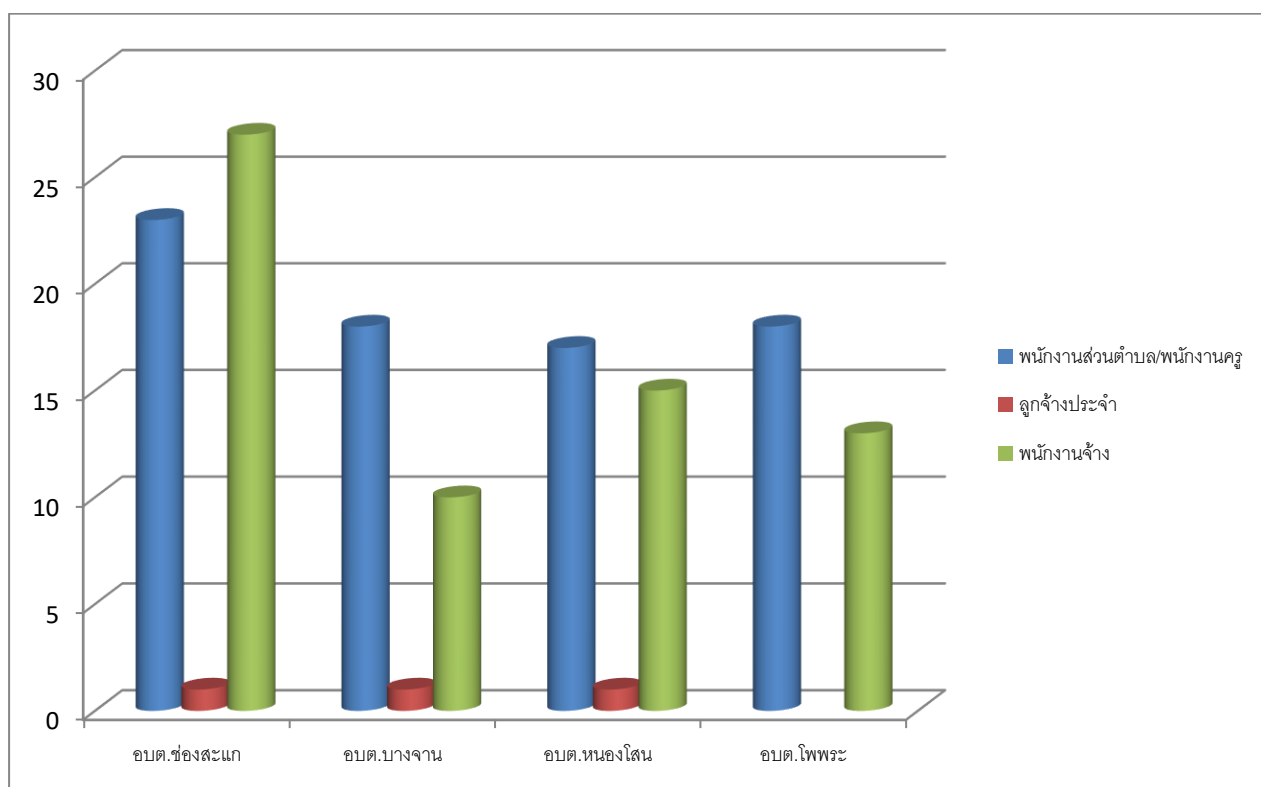
- องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก ประเภทสามัญ มีขนาดพื้นที่ประมาณ ๑๓.๗๓ ตารางกิโลเมตร ประชากรโดยรวมประมาณ ๗,๔๕๔ คน งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เท่ากับ ๔๒,๔๒๐,๐๐๐ บาท
- องค์การบริหารส่วนตำบลบางจาน ประเภทสามัญ มีพื้นที่ประมาณ ๑๗.๒๐ ตารางกิโลเมตร ประชากรโดยรวมประมาณ ๔,๑๖๑ คน งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เท่ากับ ๓๔,๑๗๗,๕๐๐ บาท
- องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน ประเภทสามัญ มีพื้นที่ประมาณ ๗.๘๒ ตารางกิโลเมตร ประชากรโดยรวมประมาณ ๔,๙๑๘ คน งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เท่ากับ ๓๒,๕๕๐,๐๐๐ บาท
- องค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ ประเภทสามัญ มีพื้นที่ประมาณ ๑๒.๘๙ ตารางกิโลเมตร ประชากรโดยรวมประมาณ ๒,๑๙๕ คน งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เท่ากับ ๒๔,๖๘๕,๐๐๐ บาท

เปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน

ประเภท	อบต.ช่องสะแก	อบต.บางจาน	อบต.หนองโสน	อบต.โพพระ
พนักงานส่วนตำบล และพนักงานครูฯ	๒๓	๑๘	๑๗	๑๘
ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	
พนักงานจ้าง	๒๗	๑๐	๑๕	๑๓
รวม	๕๑	๒๙	๒๓	๓๑

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก กับองค์การบริหารส่วนตำบลบางจาน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน และองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประเภท ขนาด บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อและใกล้เคียงกัน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก มีขนาดพื้นที่มากกว่า อบต.หนองโสน และโพพระ มีจำนวนประชากรมากกว่า องค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๓ แห่ง และมีการตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีมากกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๓ แห่ง

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก จึงมีการกำหนดอัตรารอบกำลังมากกว่าองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง ๓ แห่ง เพื่อให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และเมื่อเปรียบเทียบกับองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๓ แห่งแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก จึงมีความเหมาะสมและเพียงพอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และจะดำเนินการสรรหาตำแหน่งว่างตามระเบียบฯ ซึ่งคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ จะสามารถสรรหา ผู้มาดำรงตำแหน่งว่างได้ครบถ้วน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๗ – พ.ศ.๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) <u>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (วช./ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (วช./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (วช./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (วช./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (วช./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ (วช./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (วช./ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	(ว่าง ๑ ตำแหน่ง)
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
รวม	๒๗	๒๗	๒๗	๒๗	-	-	-	
<u>กองคลัง</u>								
นักบริหารงานการคลัง (ผอ.กองคลัง) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
นักวิชาการเงินและบัญชี (วช./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (วช./ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
เจ้าพนักงานพัสดุ (ทป./ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	

๘.๓ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

$$\begin{array}{llll} \text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ} & ๑ \text{ ปี} & \times ๖ & = \text{เวลาปฏิบัติราชการ} \\ \text{แทนค่า} & ๒๓๐ & \times ๖ & = ๑,๓๘๐ \text{ หรือ } ๘๒,๘๐๐ \text{ นาที} \end{array}$$

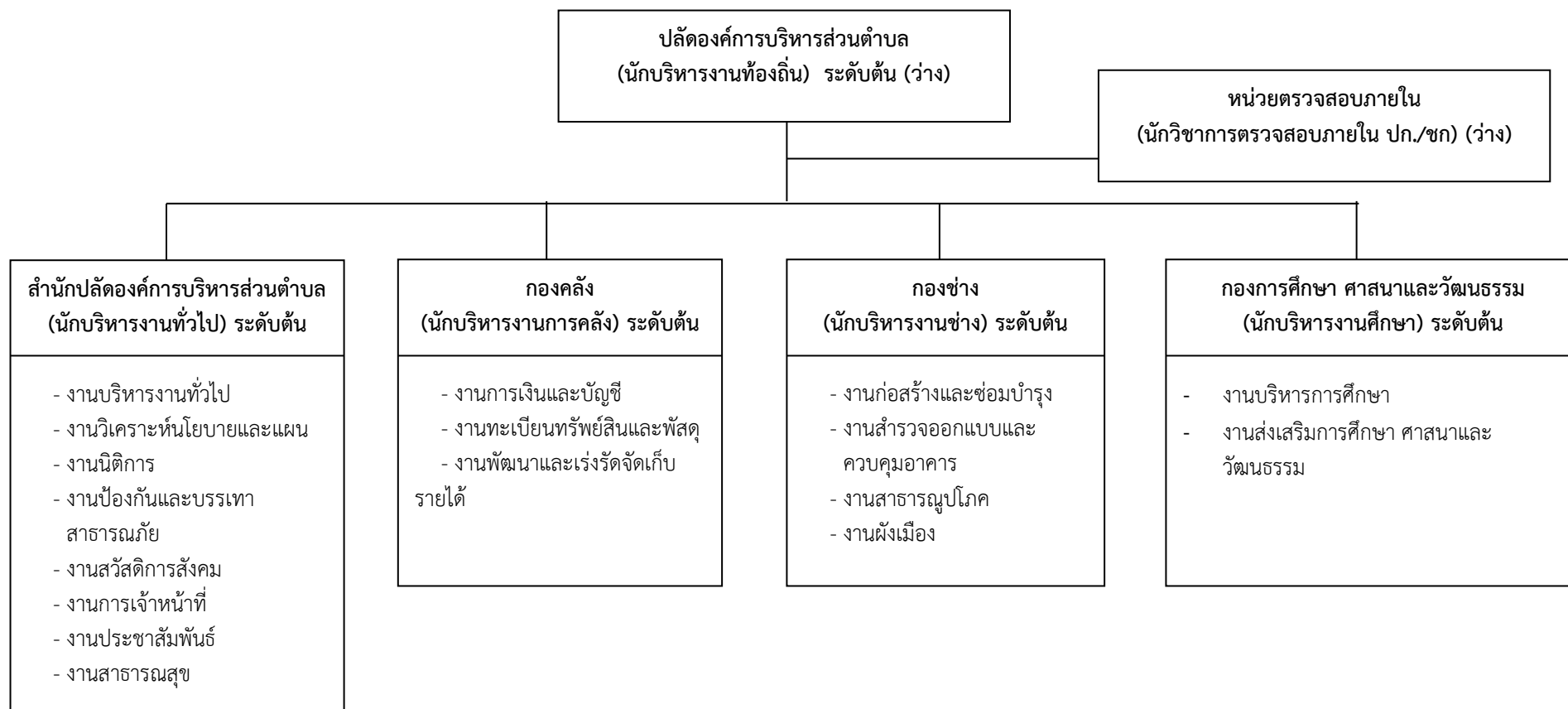
หมายเหตุ

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

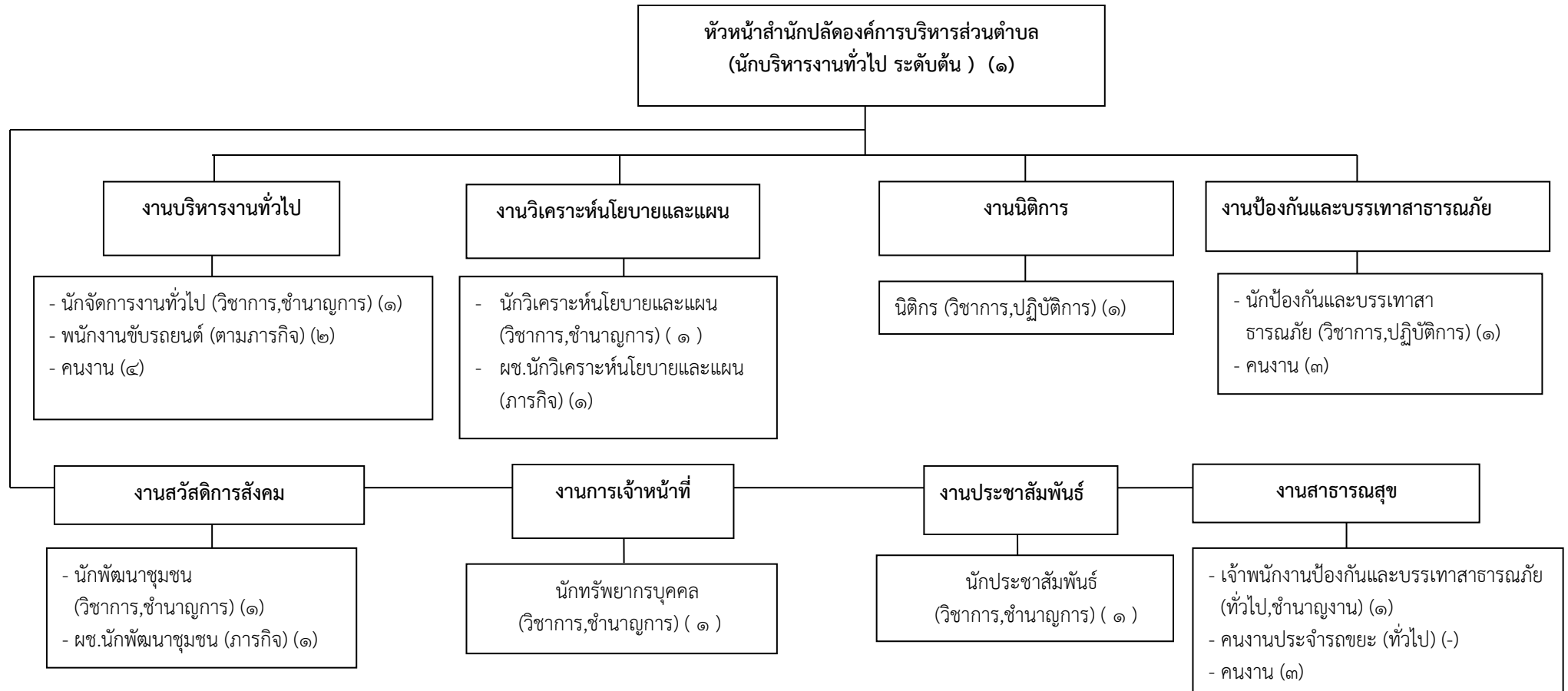
หมายเหตุ เอกสารการวิเคราะห์แต่ละตำแหน่ง อยู่ภาคผนวก

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



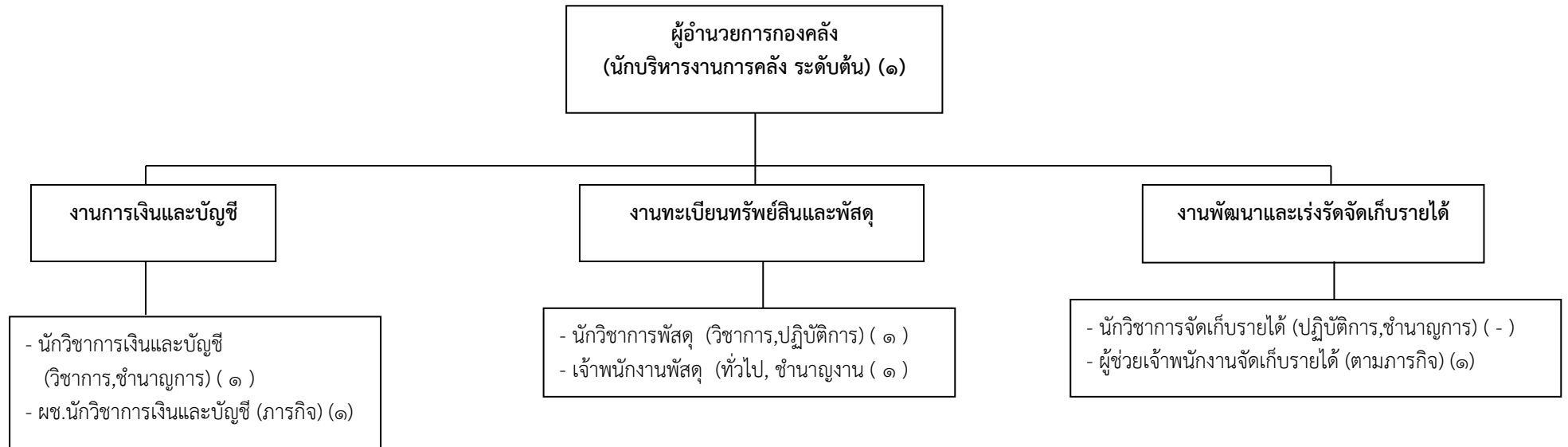
โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ประเภท/ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ
จำนวน	๑	๕	๒	-	-	๑

ประเภท	พนักงานผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๒	๒	๑๐

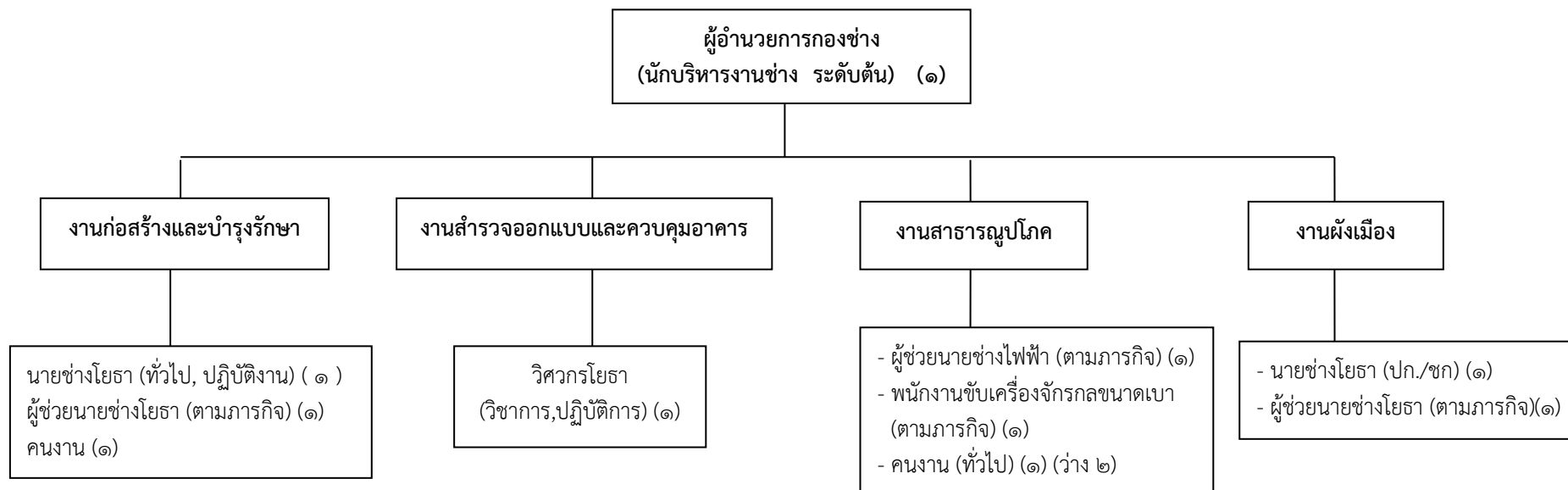
โครงสร้างกองคลัง



ประเภท/ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	วิชาการ	ทั่วไป	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ
ชำนาญการ	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	
จำนวน	-	๑	๑	๑	-	-

ประเภท	พนักงานผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๒	-	-

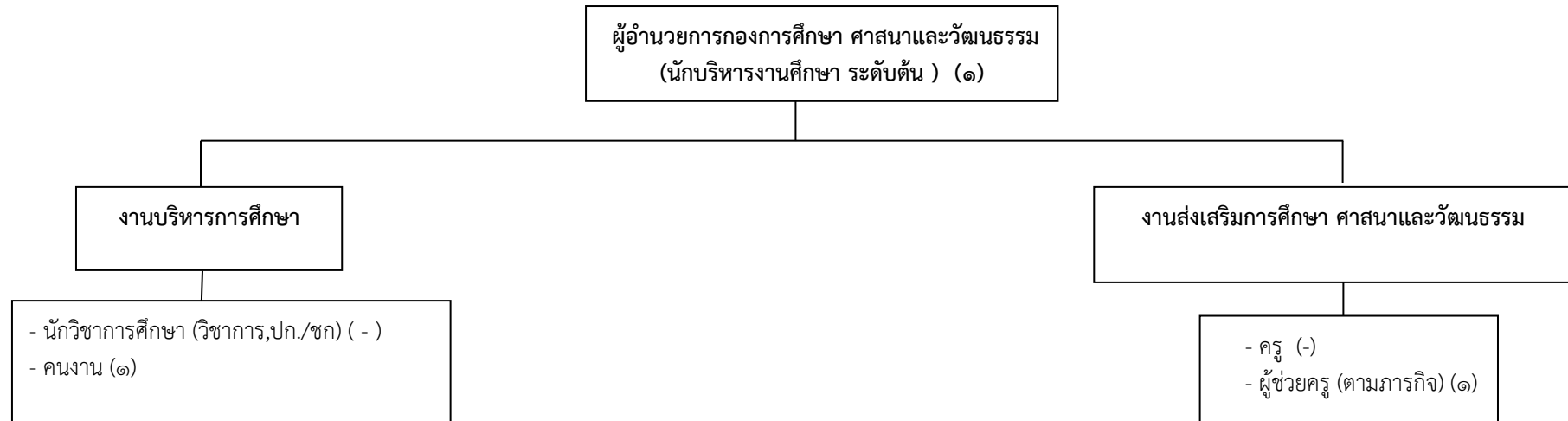
โครงสร้างกองช่าง



ประเภท/ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	วิชาการ	ทั่วไป	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ
	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	
จำนวน	๑	-	๑	-	-	-

ประเภท	พนักงานผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๓	๑	๓

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ประเภท/ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ต้น	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ
จำนวน	๑	-	-	-	-	-

ประเภท	พนักงานผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	๑

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก

สำนักปลัด

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท/ ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงิน ค่าตอบแทน	
๑.	พนักงานส่วนตำบล -	ป.ตรี	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	ต้น	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	ต้น	-	-	-	ตำแหน่ง ว่าง
๒.	นายพฤตพงษ์ แยมเกษร	ป.ตรี	๓๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๓๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	
๓.	นางสาวธัญลักษณ์ กาฬนภพันธุ์	ป.ตรี	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	(๑๔๔,๖๔๐) (๑๖,๒๒๐*๑๒)	-	-	
๔.	น.ส.รัชนิกร แก้วระยับ	ป.ตรี	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ฯ	ปก./ชก.	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ฯ	ชำนาญการ	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐*๑๒)	-	-	
๕.	นางพรพรรณ ใจชื่อ	ป.โท (รัฐปศาสนศาสตร์)	๓๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	๓๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐*๑๒)	-	-	
๖.	นางขวัญชนก หริ่งระรี่	ป.โท (รัฐปศาสนศาสตร์)	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐*๑๒)	-	-	
๗.	นางกนกกาญจน์ เทียนไชย	ป.ตรี (ไฟฟ้า)	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐*๑๒)	-	-	
๘.	นางวนิดา อธิธิพลกังวาน	ป.โท (ธุรกิจมหาบัณฑิต)	๓๘-๓-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ปฏิบัติการ	๓๘-๓-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ปฏิบัติการ	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐*๑๒)	-	-	
๙.	น.ส.นฤมล วิเวกจิตร	ป.โท (รัฐศาสตร์)	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๒๒๖,๐๘๐ (๑๘,๘๔๐*๑๒)	-	-	
๑๐.	นายรังสรรค์ แก้วมณี	ป.ตรี	๓๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปก/ชก	๓๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปฏิบัติการ	๓๔๙,๕๖๐ (๒๙,๑๓๐*๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
๑๑.	<u>ลูกจ้างประจำ</u> น.ส.บุญรัตน์ ตัวมสี	ป.ตรี (ประถมศึกษา)	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	๓๐๓,๐๐๐ (๒๕,๒๕๐*๑๒)	-	-	
๑๒.	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> นายวรเทพ อรัญพันธ์	ป.๖	-	พจน.ขับรถยนต์	-	-	พจน.ขับรถยนต์	-	๑๓๒,๔๘๐ (๑๑,๐๔๐*๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐*๑๒)	
๑๓.	-	-	-	พจน.ขับรถยนต์	-	-	พจน.ขับรถยนต์	-	-	-	-	(ว่าง)
๑๔.	นางสาวสุภัตรา มั่งสมบัติ	ปริญญาตรี	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	๒๐๔,๑๒๐ (๑๗,๐๑๐*๑๒)	-	-	
๑๕.	นายกิตติศักดิ์ คล้ายคลึง	ปริญญาตรี	-	ผช.นักวิเคราะห์	-	-	ผช.นักวิเคราะห์	-	๑๙๔,๔๐๐ (๑๖,๒๐๐*๑๒)	-	-	
๑๗.	-	-	-	พ.ขับเครื่องจักรกล ขนาดเล็ก	-	-	พ.ขับเครื่องจักรกล ขนาดเล็ก	-	-	-	-	(ว่าง)
๑๘.	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> น.ส.สุวรรณ วงศ์เยี่ยม	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐/ปี	-	-	
๑๙.	น.ส.โสภณ ม่วงงาม	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐/ปี	-	-	
๒๐.	น.ส.ธัญญา ชมอินทร์	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐/ปี	-	-	
๒๑.	นายบุญธรรม ขำเขียว	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐/ปี	-	-	
๒๒.	นายนพพร ผ่องสว่าง	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐/ปี	-	-	
๒๓.	นายธรรมบุญ เนตรศรีวัตร	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐/ปี	-	-	
๒๔.	นายณัฐพล คล้ายคลึง	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐/ปี	-	-	
๒๕.	นายศักดิ์สิทธิ์ พันใย	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐/ปี	-	-	
๒๖.	นายศุภชัย หลีหลาย	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐/ปี	-	-	
๒๗.	นายธานี พวงพะยอม	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐/ปี	-	-	
๒๘.	-	-	-	คนงานประจำ รถขยะ	-	-	คนงานประจำ รถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐/ปี	-	-	(ว่าง)

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท/ ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
๑.	<u>พนักงานส่วนตำบล</u> -	-	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๒.	นางสาวสุษญา วงศ์น้ำเพชร	ป.ตรี (การจัดการการคลัง)	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นวช.การเงินฯ	ปฏิบัติการ	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นวช.การเงินฯ	ปฏิบัติการ	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐*๑๒)	-	-	ตำแหน่งว่าง
๓.	-	ป.ตรี (พาณิชยกรรมคอมพิวเตอร์)	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นวช.จัดเก็บฯ	ปฏิบัติการ	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นวช.จัดเก็บฯ	ปฏิบัติการ	-	-	-	
๔.	พ.อ.อ.อัศรพล พันธุ์ซ้อน	ปวช.	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๒๘๐,๔๔๐ (๒๓,๓๗๐*๑๒)	-	-	
๕.	นางสาวณัฐธิดา มากมูล	ป.ตรี	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๒๒๖,๐๘๐ (๑๘,๘๔๐*๑๒)	-	-	
๖.	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> นางณัฏพร เพียรธรรม	ป.ตรี (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บฯ	-	-	ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บฯ	-	๑๗๘,๘๔๐ (๑๔,๕๗๐*๑๒)	-	-	
๗.	นางปาริชาติ ภูเจริญชัยกิจ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการ เงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการ เงินและบัญชี	-	๒๐๔,๑๒๐ (๑๗,๐๑๐*๑๒)	-	-	

กองช่าง												
ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท/ ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
๑.	พนักงานส่วนตำบล นายเอนก เล็กเครือสุวรรณ	ป.ตรี	๓๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๓๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐*๑๒)	-	-	ตำแหน่งว่าง
๒.	-	-	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	-	-	-	
๓.	นายธนกฤต วงศ์กัลยา	ป.ตรี (วิศวกรรมโยธา)	๓๘-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ขก.	๓๘-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ขก.	๑๙๔,๖๔๐ (๑๖,๒๒๐*๑๒)	-	-	
๔.	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายพลวัฒน์ เพ็งประเสริฐ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่าง โยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐*๑๒)	-	-	ตำแหน่งว่าง
๕.	นายเกียรติศักดิ์ สวาสสิทธิชัย	ปวส.ไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่าง ไฟฟ้า	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๕๐*๑๒)	-	-	
๖.	-	-	-	พนัก.ขับเคลื่อนจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนัก.ขับเคลื่อนจักรกล ขนาดเบา	-	-	-	-	
๗.	นายชินวัฒน์ คงวัฒนา	อนุปริญญา (อิเล็กทรอนิกส์)	-	จพง.ธุรการ	-	-	จพง.ธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐*๑๒)	-	-	
๘.	พนักงานจ้างทั่วไป นายอนุสรณ์ น่วมอ่อน	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐/ปี	-	-	ตำแหน่งว่าง
๙.	นายทศวัฒน์ หนูแก้ว	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐/ปี	-	-	
๑๐.	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	-	-	

กองการศึกษา

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท/ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑.	พนักงานส่วนตำบล นางส้องศรี พรประสาท	ป.โท (การบริหารการศึกษา)	๓๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา	ต้น	๓๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	ตำแหน่งว่าง
๒.	-	ป.ตรี	๓๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	-	-	-	
๓.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ช่องสะแก -	-	-	ครู	-	-	ครู	-	-	-	-	ตำแหน่งว่าง รับเงินอุดหนุน
๔.	นางพิชชาภา ชุ่มเข้ม	ป.ตรี (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๒๘,๐๔๐ (๑๐,๖๗๐*๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐*๑๒)	รับเงินอุดหนุน
๕.	พนักงานจ้างทั่วไป น.ส.ภิษณาภรณ์ คงรอด	ป.ตรี (การศึกษาปฐมวัย)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐/ ปี	-	-	-
๑.	หน่วยตรวจสอบภายใน -	ป.ตรี	๓๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	ตำแหน่งว่าง

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานทุกประเภท โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามระยะเวลาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นอกจากการพัฒนาความรู้ความสามารถทั่วไปแล้ว ยังเสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ทักษะของสายงานผู้บริหาร ทักษะของสายงานผู้ปฏิบัติ และทักษะอื่นๆ ที่จำเป็น โดยมีการตั้งงบประมาณรองรับการพัฒนาไว้ทุกปี และยังมุ่งเน้นที่จะพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องตามนโยบายของรัฐบาล การพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปรงใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วม ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานรัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานงานกัน

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อหรือร้องขอความช่วยเหลือ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งการอำนวยความสะดวกโดยการเชื่อมโยงกับทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียวหรือให้บริการได้อย่างรวดเร็ว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลมุ่งเน้นให้บริการประชาชนโดยการใช้ระบบดิจิทัล ระบบออนไลน์ ระบบสารสนเทศสมัยใหม่ จัดให้บริการทางเว็บไซต์ รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนติดต่อสอบถามผ่านระบบออนไลน์และเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

โดยวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบล หน่วยงานราชการ หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓. การศึกษา หรือดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาหรือดูงานที่อยู่ในความสนใจ และเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยจังหวัด กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างอย่างสม่ำเสมอในแต่ละเดือนหรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร

ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี (ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ส่วนที่ ๑

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักสำหรับข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก

๑. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแกทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

(๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพัตินเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒

จรรยาวิชาชีพขององค์กร

๑. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
๒. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

๓. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดีเคร่งครัด และปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๔. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

๕. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุมุทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๖. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๗. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๘. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

๑๐. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๑๑. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

ส่วนที่ ๓

จรรยาวิชาชีพ

จรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก ดังต่อไปนี้

(๑) ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้แก่ ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

(๒) ครูต้องประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

(๓) ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์

(๔) ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติและไม่ใช้ศิษย์กระทำการใดๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ

(๕) ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ

(๖) ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู และองค์การบริหารตำบลต้นมะพร้าว

(๗) ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์

(๘) ครูพึงประพฤติ ปฏิบัติตน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญา และวัฒนธรรมไทย

ส่วนที่ ๔
ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก
เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม
ของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ๒๕๕๐ มาตรา ๗๗ กำหนดให้รัฐจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานหรือลูกจ้างของรัฐเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน(ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๓/๑ กำหนดให้การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๓ (๑) กำหนดให้คณะกรรมการการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีอำนาจกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๔๖ เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๔๖ กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็วมีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๕ ประการดังกล่าวข้างต้นเป็นมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก

□□□□□□



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

.....

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี ในคราวการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๒ และข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี ในคราวประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ทั้งนี้ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายชูบ คล้ายคลึง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก