



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๑
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง.....	๓๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล.....	๓๐
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง.....	๓๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน.....	๓๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๔๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๕๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๕๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๕๗

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัดเพชรบุรี) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึง

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อบต. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัดเพชรบุรี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสนสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการ

ลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ฯลฯ

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสนเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสนบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็จะต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเพชรบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงาน

เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของ
งบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ใน
การปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดย
สมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน
มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน
งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลา
ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information)
มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้
ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
ว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ใน
ปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการ
พิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำ
ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้อง
ใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา
เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา
แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน
ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็น
จากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน
๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร
และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่
มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการสารบรรณและบริหาร
ทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วน
ราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมี
ข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับ
การเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้น
ทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน
ส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่ง
มุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็น
กระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน
กรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบ

คล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

การเปรียบเทียบอัตรากำลังกับ อปท. ที่มีขนาดเดียวกัน (Benchmarking) ประกอบด้วย

ประเด็นการเปรียบเทียบ	อบต.หนองโสน อ.เมือง จ.เพชรบุรี	อบต.บางจาน อ.เมือง จ.เพชรบุรี	อบต.หนองพลับ อ.เมือง จ.เพชรบุรี
๑. ขนาด อบต.	ขนาดกลาง	ขนาดกลาง	ขนาดกลาง
๒. จำนวนหมู่บ้าน	๗	๙	๗
๓. จำนวนประชากร	๕,๐๕๑ คน	๔,๑๑๓	๒,๔๐๐
๔. ข้อบัญญัติงบประมาณ ๒๕๖๐	๒๗,๐๐๐,๐๐๐	๒๘,๕๐๕,๓๐๐	๒๑,๐๐๐,๐๐๐
๕. โครงสร้างอัตรากำลัง	ปลัด อบต. ระดับ กลาง	ปลัด อบต. ระดับ ตัน	ปลัด อบต. ระดับกลาง
	๑.สำนักปลัด	๑. สำนักปลัด	๑.สำนักปลัด
	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานส่วนตำบล
	๑.๑ นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา	๑.๑ นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา	๑.๑ นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
	๑.๒ นักทรัพยากรบุคคล ระดับ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา	๑.๒ นักทรัพยากรบุคคล ระดับ ปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา	๑.๒ นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
	๑.๓ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับ ปก./ชก.จำนวน ๑ อัตรา	๑.๓ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับ ปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา	๑.๓ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
	๑.๔ นักพัฒนาชุมชน ระดับ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา	๑.๔ เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา	๑.๔ เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
		๑.๕ เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา	
		๑.๖ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับ ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างตามภารกิจ
	๑.๕ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา	-	๑.๕ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา
	๑.๖ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา	-	-
	๑.๗ ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑ อัตรา	-	-
	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป
	๑.๘ นักการภารโรง จำนวน ๑ อัตรา	๑.๗ นักการ จำนวน ๑ อัตรา	๑.๘ พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา
	๑.๙ พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา	๑.๘ พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา	๑.๙ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา
	๑.๑๐ คนงานทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา	๑.๙ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๒ อัตรา	๑.๑๐ คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา
		๑.๑๐ คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๒ อัตรา	
		๑.๑๑ คนงานทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา	
	๒. กองคลัง	๒. กองคลัง	๒. กองคลัง
	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานส่วนตำบล
	๒.๑ นักบริหารงานคลัง ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา	๒.๑ นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา	๒.๑ นักบริหารงานคลัง ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
	๒.๒ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา	๒.๒ นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา	๒.๒ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
	๒.๓ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา	๒.๓ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา	๒.๓ นักวิชาการการเงินและบัญชี ระดับ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
	๒.๔ เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา	๒.๔ นักวิชาการพัสดุ ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา	๒.๔ นักวิชาการพัสดุ ระดับ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
			๒.๕ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

ประเด็นการเปรียบเทียบ	อบต.หนองโสน อ.เมือง จ.เพชรบุรี	อบต.บางจาน อ.เมือง จ.เพชรบุรี	อบต.หนองพลับ อ.เมือง จ.เพชรบุรี
	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างประจำ
	นักวิชาการพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างตามภารกิจ
	๒.๕ ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา	๒.๕ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา	๒.๖ ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา
	๓. กองช่าง	๓. กองช่าง	๓. กองช่าง
	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานส่วนตำบล
	๓.๑ นักบริหารงานช่าง ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา	๓.๑ นักบริหารงานช่าง ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา	๓.๑ นักบริหารงานช่าง ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
	๓.๒ นายช่างโยธา ระดับ ปง./ขง. จำนวน ๑ อัตรา	๓.๒ นายช่างโยธา ระดับ ชำนาญงาน จำนวน ๒ อัตรา	๓.๒ นายช่างโยธา ระดับ ขง./อว. จำนวน ๑ อัตรา
	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	
	๓.๓ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน ๑ อัตรา	๓.๓ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา	
	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๔. กองสวัสดิการสังคม	๔. กองสวัสดิการสังคม
	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานส่วนตำบล
	๔.๑ นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา	๔.๑ นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา	๔.๑ นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
	๔.๒ เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับ ปง./ขง. จำนวน ๑ อัตรา	๔.๒ นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา	๔.๒ นักพัฒนาชุมชน ปก./ขก. จำนวน ๑ อัตรา
	พนักงานจ้างทั่วไป	-	
	๔.๓ คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๑ อัตรา	-	
	๔.๔ คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา	-	
	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	-	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
	พนักงานส่วนตำบล	-	พนักงานส่วนตำบล
	๕.๑ นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา	-	๕.๑ นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
	๕.๒ นักวิชาการศึกษา ระดับ ปก./ขก. จำนวน ๑ อัตรา	-	๕.๒ ครู คศ.๑ จำนวน ๑ อัตรา
	๕.๓ ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา	-	

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ยหรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้องรวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงานเพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็น ด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๓ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค – บริโภคในฤดูแล้ง
- ๑.๔ ถนนชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ๒.๒ ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๓ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
- ๒.๔ ปัญหาการว่างงาน

๓. ปัญหาด้านสังคม

- ๓.๑ ปัญหาด้านอาชญากรรมและยาเสพติด
- ๓.๒ ปัญหาด้านสถาบันครอบครัว
- ๓.๓ ปัญหาความยากจน

๔. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๔.๑ ปัญหาน้ำเสียจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์
- ๔.๒ น้ำในคลองชลประทาน/คลองธรรมชาติ มีน้ำเสียจากชุมชนที่ไม่มีบ่อพัก ปล่อยลงลำคลองโดยตรงทำให้ ไม่สามารถนำน้ำมาใช้ได้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและ อุปโภค - บริโภค ในบางฤดูกาล
- ๔.๓ คลองต้นเงิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๔.๔ ปัญหาหมอกควันจากการเผาไหม้สิ่งต่าง ๆ

๕. ปัญหาด้านการสาธารณสุข

๕.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย

๕.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๕.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง

๕.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้าและโรคอื่นๆ

๖. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๖.๑ การขาดโอกาสในการศึกษา

๖.๒ ปัญหาการขาดแคลนครู

๖.๓ เยาวชนยังขาดความรัก ความหวงแหนและภาคภูมิใจในอัตลักษณ์ของวัฒนธรรมท้องถิ่น

๖.๔ ปัญหาการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ขุดลอกคลอง, สร้างสะพาน คสล., วางท่อระบายน้ำ

๑.๒ องค์กรโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน

๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๑.๕ จัดระบบประปาให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก

๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุ่งลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข

๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช

๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน

๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ

๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ

๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ รมรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสนนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองโสน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบล หนองโสน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ .ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิคSwot เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน ดังนี้

ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนามั่นคงและยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เศรษฐกิจขยายตัวด้วยการค้าส่งค้าปลีกและเศรษฐกิจดิจิทัลที่เข้มข้นขึ้น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ คนไทยมีศักยภาพและสามารถปรับตัวรองรับบริบทการพัฒนาในอนาคต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สังคมไทยมีความเป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เศรษฐกิจและสังคมพัฒนาอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ระบบการบริหารภาครัฐมีประสิทธิภาพ ทันสมัย รับผิดชอบ โปร่งใส

ตรวจสอบได้ และประชาชนมีส่วนร่วม

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีของ อบต. มีความสัมพันธ์กับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปีโดยมุ่งเน้นเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ของ

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี



๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง
และยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบและ
ธรรมาภิบาลในสังคมไทย

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาภาค เมือง และพื้นฐานเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

๑.๓ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

๑.๓.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเพชรบุรี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)

แผนพัฒนาจังหวัดเพชรบุรี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔)

วิสัยทัศน์

“เมืองเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ และเมืองน่าอยู่ น่ากิน น่าเที่ยวระดับประเทศ”

พันธกิจ

๑. เสริมสร้างขีดความสามารถของจังหวัดรองรับการแข่งขัน รองรับการพัฒนาตามทิศทางการพัฒนาประเทศไทยที่มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว
๒. เสริมสร้างความพร้อมของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่เข้มแข็ง เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสร้างรายได้สู่ชุมชน สร้างงาน อาชีพแก่ประชาชน สร้างเศรษฐกิจจังหวัด
๓. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาการเกษตร และเกษตรอุตสาหกรรมก้าวหน้าแบบครบวงจร ให้มีศักยภาพในการผลิตที่มีคุณภาพ
๔. เสริมสร้างสังคมคุณภาพ ให้มีสุขภาวะ เรียนรู้และปรับตัวได้อย่างมีศักยภาพในการจัดการตนเองเป็นชุมชนพอเพียง ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิตเป็นชุมชนปลอดภัย อบอุ่น น่าอยู่
๕. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการบริหารจัดการ โดยมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
๖. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการคมนาคมและระบบโลจิสติกส์รองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง และคุณภาพชีวิต
๗. พัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความทันสมัย ธรรมาภิบาล พัฒนาขีดสมรรถนะ บุคลากรภาครัฐทุกระดับให้มีความพร้อมรองรับยุทธศาสตร์จังหวัด และทิศทางการพัฒนาประเทศ

เป้าประสงค์รวม

๑. ผลิตภัณฑ์มวลรวมเฉลี่ยระดับจังหวัดในด้านการเกษตร การท่องเที่ยว การค้า การลงทุน เติบโตอย่างต่อเนื่อง
๒. จังหวัดเพชรบุรีสามารถรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุล ระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม ขับเคลื่อนสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

มีขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการบริหารจัดการน้ำให้สมดุล

๓. ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม(Social-Economic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การศึกษาและการเรียนรู้ ได้รับการพัฒนาคุณภาพ สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน

๔. การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง

๕. การบริหารงานภาครัฐทุกระดับของจังหวัดเพชรบุรีโปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และประชาชนมีส่วนร่วมบริหารจัดการทุจริตคอร์รัปชัน

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑) การเสริมสร้างความมั่นคง สันติสุข และสังคมคุณภาพที่ยั่งยืนด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์

๑.๑ บูรณาการความร่วมมือของภาคีทุกภาคส่วนเพื่อการจัดการปัญหาที่คุกคามต่อปัญหาสุขภาวะของชุมชนผ่านเครือข่ายในระดับหมู่บ้าน

๑.๒ พัฒนาชุมชนเข้มแข็งพึ่งตนเอง จัดตั้งองค์กรชุมชน และส่งเสริมการสร้างและขยายระบบสวัสดิการชุมชน ทนชุมชน สวัสดิการสังคมเพื่อร่วมสร้างสังคมเมืองเพชรบุรีน่าอยู่ พึ่งตนเองได้

๑.๓ เสริมสร้างความพร้อมของจังหวัดให้มีความสามารถในการเป็นเมืองแห่งการเรียนรู้ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงก้าวสู่สากล

๑.๔ พัฒนาบริการรัฐลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม เพิ่มประสิทธิภาพปฏิบัติการเชิงรุกของภารกิจแห่งรัฐทั่วทุกพื้นที่

๑.๕ เสริมสร้างชุมชนพอเพียงเข้มแข็ง เติบโตอย่างมั่นคงและความสงบเรียบร้อยด้วยกลไกชุมชนหมู่บ้าน และการบูรณาการภาครัฐแบบเข้มแข็ง

๒) การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

๒.๑ พัฒนาระบบการจัดการและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดคุณค่าและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างยั่งยืน จากการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นหลักเป็นสำคัญ ตลอดทั้งต้นน้ำ กลางน้ำ ปลายน้ำ มุ่งเน้นความเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๒.๒ ปฏิรูประบบการบริหารจัดการดิน น้ำ และทรัพยากรแบบบูรณาการตลอดห่วงโซ่ของธรรมชาติ เพื่อรองรับการเกษตรและการพัฒนาที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ด้วยการเรียนรู้จากหลักการทำงานพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวผ่านโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

๓) การเสริมสร้างความมั่นคงทางอาหาร และให้เติบโตจากฐานการเกษตรแบบครบวงจร

๓.๑ พัฒนาบุคลากร สถาบันการเกษตร เสริมสร้างความมั่นคงทางการเกษตรและศักยภาพพึ่งพาตนเองและความมั่นคงทางอาหารที่ยั่งยืน

๓.๒ เพิ่มคุณค่าของผลผลิตทางการเกษตรและขีดความสามารถทางการเกษตรของเกษตรกร กลุ่มเกษตรกรด้วยกระบวนการรวมกลุ่มและการเรียนรู้การจัดการเกษตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และนโยบายการสร้างสรรค์นวัตกรรมของรัฐบาล

๓.๓ เพิ่มขีดความสามารถทางการตลาดการเกษตรที่แข่งขันได้ในตลาดคุณภาพและส่งออก

๔) การพัฒนาเมือง การค้า การผลิต การบริการ และอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่มีคุณภาพ

๔.๑ ยกระดับการค้าการลงทุน การผลิต การบริการของจังหวัดรองรับการเติบโตของเมือง การเปิดประชาคมอาเซียนและการขยายตัวของเมืองหลวงและปริมณฑล

๔.๒ พัฒนานักธุรกิจ ผู้ประกอบการ พร้อมเพิ่มคุณค่าและมูลค่าของผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญา เชื่อมโยงโอกาสทางการตลาด จากการท่องเที่ยว การค้าขาย กับกลุ่มจังหวัด การเชื่อมโยงกับการเปิดประชาคมอาเซียน

๔.๓ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของจังหวัดเชื่อมโยงการเติบโตของการคมนาคมและโลจิสติกส์ตามนโยบายของรัฐบาลทั้งทางบก ทางน้ำ ทางอากาศ

๔.๔ ปรับระบบการบริหารจัดการให้ทันสมัยมีธรรมาภิบาล และเพิ่มประสิทธิภาพการบริการประชาชน

๔.๕ พัฒนาขีดความสามารถแก่บุคลากรการท่องเที่ยว สร้างวัฒนธรรมการท่องเที่ยวและพัฒนาสิ่งแวดล้อมความสะอาดทางการท่องเที่ยวและบริการการท่องเที่ยวรองรับกลุ่มนักท่องเที่ยวระดับพรีเมียม และนักท่องเที่ยวเฉพาะกลุ่มทั้งครอบครัว ผู้สูงอายุ เพื่อสุขภาพ

๔.๖ ยกระดับการท่องเที่ยวสู่ศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ การท่องเที่ยวเพื่อการเรียนรู้ การท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ป่าเขา และการท่องเที่ยวเชิงศาสนาวัฒนธรรมเชื่อมโยงทั่วทั้งจังหวัด กลุ่มจังหวัดและนานาชาติ

๔.๗ ปรับระบบประชาสัมพันธ์และการสื่อสาร การตลาดการท่องเที่ยวของจังหวัดด้วยกลไกของเทคโนโลยีและระบบการตลาดอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวแบบครบวงจร

แผนพัฒนาอำเภอเมืองเพชรบุรี(พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔)

วิสัยทัศน์

“ชุมชนเมืองที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี การเกษตรได้มาตรฐาน อาหารมีคุณภาพ แหล่งท่องเที่ยวมีความหลากหลาย”

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สังคมมีความเข้มแข็ง มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมลดความเหลื่อมล้ำ มีการกระจายรายได้ที่เป็นธรรม

๒. รักษาความมั่นคงของทรัพยากร สร้างความสมดุลระหว่างการใช้และการอนุรักษ์ให้เกิดความคุ้มค่าสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การบริหารจัดการที่ดีควบคู่กันของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. ผลิตภัณฑ์มวลรวมเฉลี่ยในด้านการเกษตร การท่องเที่ยว การค้า การลงทุน

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. พัฒนาชุมชนเมือง เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาพอเพียง

กลยุทธ์

๑. บูรณาการความร่วมมือของภาคีทุกภาคส่วนเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาที่คุกคามสุขภาวะภายในชุมชน/หมู่บ้าน

๒. พัฒนาชุมชนเข้มแข็งพึ่งตนเอง ขยายระบบสวัสดิการชุมชน/สวัสดิการสังคมให้ครอบคลุม

๓. สร้างความพร้อมในด้านต่างๆเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง

๔. เพิ่มการบริการภาครัฐในเชิงรุกให้เข้าถึงทุกพื้นที่ ลดความเหลื่อมล้ำ

๕. เสริมสร้างความมั่นคง ความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๖. ส่งเสริมและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆให้สามารถรองรับการคมนาคมทุกด้าน

๗. อนุรักษ์ประเพณีศิลปวัฒนธรรมอันเป็นอัตลักษณ์ที่งดงาม

๒. เสริมสร้างและพัฒนาการเกษตรแบบครบวงจร สร้างความมั่นคงทางอาหาร

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตร อาหารและอุตสาหกรรมเกษตรที่ปลอดภัยได้มาตรฐานและลดต้นทุนการผลิต สร้างความร่วมมือด้านการแข่งขันกับตลาดภายนอก

๒. พัฒนาแหล่งน้ำ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติให้เหมาะสมได้ประโยชน์อย่างคุ้มค่าและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๓. เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านเกษตรให้แก่เกษตรกร ส่งเสริมการใช้ปุ๋ยชีวภาพ/จุลินทรีย์ทดแทน การใช้ปุ๋ยเคมี และเรียนรู้หลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวผ่านโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

๓. ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวที่มีคุณภาพ หลากหลาย และปลอดภัย

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมให้อำเภอเมืองเพชรบุรีเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สามารถรองรับนักท่องเที่ยวได้หลากหลายกลุ่ม เช่น กลุ่มเพื่อน/กลุ่มครอบครัว/กลุ่มผู้สูงอายุ/กลุ่มประชุมสัมมนา ฯลฯ

๒. พัฒนาขีดความสามารถในการดูแลต้อนรับนักท่องเที่ยว การเป็นเจ้าบ้านที่ดี และการให้บริการที่ประทับใจ

๓. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบดูแลความปลอดภัยและสิ่งอำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยว

๔. ดูแลพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ภูมิทัศน์และกิจกรรมให้เชื่อมโยงสอดคล้องกับทุนทางวัฒนธรรม/ประวัติศาสตร์และธรรมชาติ

๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเพชรบุรี

๑.๔.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๔.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๑.๔.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

๑.๔.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม เศรษฐกิจ

พอเพียงและการท่องเที่ยว

๑.๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑.๔.๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑.๔.๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรและการมีส่วนร่วมของประชาชน

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- จัดให้มีถนนที่ได้มาตรฐาน และสร้างเครือข่ายการคมนาคมให้สะดวก ปลอดภัยติดต่อสัญจรได้
ทุกหมู่บ้านและปรับปรุงถนนให้ใช้ได้ทุกๆ ฤดูกาล

- ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- จัดให้มีน้ำประปา ไฟฟ้า โทรศัพท์ให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน/ครัวเรือน

- จัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรได้ครอบคลุมทุกพื้นที่

- จัดให้มีการวางผังเมือง

(๒) ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับชุมชนแก้ปัญหาท้องถิ่น
- ให้ชุมชนมีส่วนร่วมและสอดส่องดูแลรักษาความปลอดภัย การก่ออาชญากรรม การแพร่ระบาดของ

ของยาเสพติดและแหล่งอบายมุข

- ส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักป้องกันภัยธรรมชาติอย่างเป็นระบบ
- จัดให้มีการร่วมกันวางแผนในการป้องกันภัยธรรมชาติอย่างเป็นระบบ

(๓) ด้านพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

- ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกษตรกรพึ่งพาตนเอง
- ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาเศรษฐกิจของชุมชน ส่งเสริม

ให้มีการผลิตอาหารที่มีคุณค่าและปลอดภัย

- ส่งเสริมให้มีการออมในรูปแบบต่างๆ
- ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการผลิตและแปรรูปอาหาร

(๔) ด้านพัฒนาสังคมและชุมชน

- ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส
- ให้เป็นชุมชนที่น่าอยู่มีความเอื้ออาทร มีน้ำใจ มีคุณธรรม จริยธรรม
- สร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันครอบครัว
- รณรงค์ให้มีความรู้เรื่องการเมืองการปกครองทุกระดับ
- ส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและพัฒนาคุณภาพชีวิต

(๕) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ส่งเสริมให้ประชาชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- สร้างเครือข่ายการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- จัดระบบอุตสาหกรรมในพื้นที่ลุ่มลภาวะ
- ชุมชนจัดระบบควบคุม ตรวจสอบผลกระทบจากมลภาวะโรงงานและในชุมชน
- ส่งเสริมให้ชุมชนร่วมปลูกป่าเฝ้าระวังสิ่งแวดล้อม

(๖) ด้านการพัฒนาการบริหารและงานบริการ

- จัดให้มีเวทีประชาชน ประชาคมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- ประสานการบริการจัดการภาครัฐ โดยให้องค์กรต่างๆ ชุมชน และเอกชนมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการ

แผนการจัดการ

- ปรับทัศนคติ วิธีคิด และวิธีการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนในด้านการบริการ

- หน่วยงานของรัฐต้องการบริการประชาชนจัดการหน่วยงานของรัฐ
- ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารจัดการโดยหลักธรรมาภิบาล

วิสัยทัศน์

“เมืองเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ และเมืองน่าอยู่ น่ากิน น่าเที่ยวระดับประเทศ”

พันธกิจ

- เสริมสร้างขีดความสามารถของจังหวัดรองรับการแข่งขัน รองรับการพัฒนามาตามทิศทางการพัฒนาประเทศไทยที่มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว
- เสริมสร้างความพร้อมของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่เข้มแข็ง เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและสร้างรายได้สู่ชุมชน สร้างงาน อาชีพแก่ประชาชน สร้างเศรษฐกิจจังหวัด
- ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาการเกษตร และเกษตรอุตสาหกรรมก้าวหน้าแบบครบวงจรให้มีศักยภาพในการผลิตที่มีคุณภาพ
- เสริมสร้างสังคมคุณภาพให้มีสุขภาวะ เรียนรู้ และปรับตัวได้อย่างมีศักยภาพในการจัดการตนเองเป็นชุมชนพอเพียง ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิตเป็นชุมชน ปลอดภัย อบอุ่น น่าอยู่
- อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
- พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการคมนาคม และระบบโลจิสติกส์รองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง และคุณภาพชีวิต
- พัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความทันสมัย ธรรมาภิบาล พัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรภาครัฐทุกระดับให้มีความพร้อมรองรับยุทธศาสตร์จังหวัด และทิศทางการพัฒนาประเทศ

เป้าประสงค์รวม

- ผลผลิตอันพึงปรารถนาเฉลี่ยระดับจังหวัดในด้านการเกษตร การท่องเที่ยว การค้า การลงทุน เติบโตอย่างต่อเนื่อง
- จังหวัดเพชรบุรีสามารถรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุล ระหว่างการอนุรักษ์ และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม ขับเคลื่อนสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการบริหารจัดการน้ำให้สมดุล
- ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (Social – Economic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การศึกษาและการเรียนรู้ ได้รับการพัฒนาคุณภาพ สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน
- การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น บริการทางสังคมมีคุณภาพ และมีการกระจายอย่างทั่วถึง
- การบริหารงานภาครัฐทุกระดับของจังหวัดเพชรบุรีโปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพและประชาชนมีส่วนร่วมจัดการทุจริตคอร์รัปชัน

ประเด็นยุทธศาสตร์

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเสริมสร้างความมั่นคง สันติสุข และสังคมคุณภาพที่ยั่งยืนด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การเสริมสร้างความมั่นคงทางอาหาร และให้เติบโตจากฐานการเกษตรแบบครบวงจร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔: การพัฒนาเมือง การค้า การผลิต การบริการและอุตสาหกรรม การท่องเที่ยวที่มีคุณภาพ

๑.๓.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - พ.ศ. ๒๕๖๐)

จากการวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ๒ ประกอบกับการพิจารณาจากความต้องการของภาคประชาชน สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของกลุ่มจังหวัด (SWOT) จากการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในกลุ่มจังหวัด ได้แก่ ภาคประชาชน ภาคธุรกิจ เอกชน และภาครัฐโดยคำนึงถึงความเชื่อมโยงสอดคล้องกับแนวนโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ระดับชาติ ยุทธศาสตร์ระดับภาค สามารถจัดทำแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด และกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ๒ ได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ๒

วิสัยทัศน์

“ฐานเพื่อการลงทุนด้านอุตสาหกรรม เกษตรกรรม อาหาร และการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ”

ความท้าทายที่สำคัญของกลุ่มจังหวัด

- ท่ออยู่อาศัยของสัตว์ทะเลถูกทำลายลง จึงต้องสร้างแหล่งที่อยู่อาศัยสัตว์ทะเล (ปะการังเทียม) อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างระบบนิเวศให้เกิดความยั่งยืน
- ความเชื่อมโยงของการท่องเที่ยวและพื้นที่เศรษฐกิจยังไม่ครอบคลุม
- พื้นที่ชายฝั่งทะเลถูกกัดเซาะเฉลี่ยปีละ ๕ เมตร จึงต้องดำเนินการป้องกันและแก้ไขอย่างเร่งด่วน

- แมลงศัตรูพืช (มะพร้าว) ระบาดในพื้นที่ ๔ จังหวัด

พันธกิจ

- สร้างและฟื้นฟูทุนธรรมชาติและทรัพยากรน้ำ เพื่อเป็นฐานในการลงทุนทางอุตสาหกรรม เกษตรกรรม และการท่องเที่ยว

- สร้างระบบเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยว พื้นที่เศรษฐกิจ และการค้าชายแดนสู่ AEC
- ลดความรุนแรงปัญหาการกัดเซาะชายฝั่ง
- หยุดการระบาดของแมลงศัตรูพืช (มะพร้าว)

เป้าประสงค์

- สัตว์น้ำมีที่อยู่อาศัยและเพาะพันธุ์
- ไม่มีการระบาดของแมลงศัตรูพืช (มะพร้าว)
- แหล่งท่องเที่ยวและพื้นที่เศรษฐกิจมีความเชื่อมโยงเป็นระบบสู่ AEC
- การกัดเซาะชายฝั่งทะเลได้รับการแก้ไขอย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัดผลสำเร็จหลัก(Key Performance Indicator: KPI) ที่ตอบสนองต่อประเด็นความท้าทาย

- จำนวนแห่งปะการังเทียม
- ระยะทางก่อสร้างถนนเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยวและพื้นที่เศรษฐกิจ
- จำนวน MOU ความร่วมมือการท่องเที่ยวและการค้าชายแดน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย-เมียนมาร์
- ความยาวแนวป้องกันการกัดเซาะชายฝั่งทะเล
- ร้อยละที่ลดลงของพื้นที่ระบาดของศัตรูพืช (มะพร้าว)
- ร้อยละของความพึงพอใจในการดำเนินงานโครงการของกลุ่มจังหวัด

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างต้นทุนทางทรัพยากรเพื่อการลงทุน

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ สร้างปะการังเทียม เพื่อเป็นแหล่งที่อยู่อาศัยของสัตว์น้ำ

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ พัฒนาขีดความสามารถในการกำจัดแมลงศัตรูพืชและถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิตพืชปลอดภัยให้แก่เกษตรกร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ความเชื่อมโยงของการท่องเที่ยวและพื้นที่เศรษฐกิจ AEC

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ก่อสร้างถนนเชื่อมโยงการท่องเที่ยวและพื้นที่เศรษฐกิจ

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ สร้างความสัมพันธ์ทางการท่องเที่ยวและการค้า ณ จุดผ่านแดนถาวรไทย – เมียนมาร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การกักเซาะชายฝั่งทะเล

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปักไม้ไผ่ชะลอคลื่น

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ สร้างเขื่อนกันทรายและคลื่น

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ เรียงหินใหญ่กันคลื่น

๑.๓.๓ กรอบยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

เพื่อนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มียุทธศาสตร์การพัฒนา เพื่อให้บรรลุ

จุดมุ่งหมายการพัฒนาแต่ละด้าน โดยยุทธศาสตร์การพัฒนาดังกล่าว สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา

จังหวัด และเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายใต้ยุทธศาสตร์แต่ละด้าน

ประกอบด้วยแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

(๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

- งานด้านคมนาคมและการขนส่ง ก่อสร้างปรับปรุงบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า

ท่อระบายน้ำ พัฒนาระบบจราจร

- งานด้านสาธารณูปโภค พัฒนาระบบไฟฟ้า – ประปา พัฒนาแหล่งน้ำ คูคลอง และระบบชลประทาน

- งานด้านการผังเมือง ผังเมืองเฉพาะ และป้องกันการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์

(๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

- งานด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจและอาชีพให้กับประชาชน

- งานด้านสวัสดิการสังคม (ผู้สูงอายุ/คนพิการ/ผู้ด้อยโอกาส/ผู้ป่วยเอดส์)

- งานด้านการศึกษา

- งานด้านการสาธารณสุข

- งานด้านส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

(๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

แนวทางการพัฒนา

- งานด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย

- งานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานด้านแก้ไขปัญหาเสพติด

(๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม เศรษฐกิจพอเพียง และการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

- งานด้านการส่งเสริมการลงทุน
- งานด้านการพาณิชยกรรม
- งานด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง
- งานด้านการท่องเที่ยว

(๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

- งานด้านการป้องกันและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- งานด้านการจัดการขยะในชุมชน
- งานด้านการส่งเสริมให้เกิดการผลิต การบริการ การบริโภค เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

- งานด้านการส่งเสริม เผยแพร่ และอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น โบราณสถาน โบราณวัตถุ

(๗) ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรและการมีส่วนร่วมของประชาชน

แนวทางการพัฒนา

- งานด้านการพัฒนาการบริหารจัดการที่ดีในองค์กร
- งานด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน และการป้องกันการทุจริต
- งานด้านการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรในองค์กร
- งานด้านการปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน
- งานด้านการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการท้องถิ่น
- งานด้านการปรับปรุงและพัฒนารายได้
- งานด้านการส่งเสริมค่านิยม ๑๒ ประการ

๒. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.

๒.๑ วิสัยทัศน์

คำขวัญตำบลหนองโสน อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี

แดนดินถิ่นหนองโสน หลวงพ่อโตคู่บ้าน ชมพู่หวานเมืองเพชร รสเด็ดข้าวแช่ ของแท้ขนมจีน ประชา
มีศีลธรรมประจำใจ

วิสัยทัศน์การพัฒนาระบบการบริหารส่วนตำบลหนองโสน

“แหล่งผลิตอาหารปลอดภัย บริหารโปร่งใส ประชาชนร่วมใจ อนุรักษ์ไว้ซึ่งทรัพยากร”

พันธกิจ

๑. การสร้างระบบคมนาคม สาธารณูปโภคที่มีคุณภาพและเพียงพอ
๒. ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพและเพิ่มผลผลิต
๓. การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี และส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา
๔. พัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งและสามารถพึ่งตนเองได้ และมีความปลอดภัย
๕. พัฒนาระบบการศึกษา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. การส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตและรักษาสีน้ำผึ้ง

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. เพื่อให้การคมนาคมทั้งทางน้ำและทางบก สะดวก รวดเร็ว สภาพแวดล้อมสะอาดตา ระบบ
สาธารณูปโภคครบครันและรักษาสีน้ำผึ้ง
๒. เพื่อให้ประชาชนมีอาชีพหลักและอาชีพเสริมเพิ่มขึ้น และมีรายได้เพิ่มขึ้น
๓. เพื่อสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี มีข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย และประชาชนมีส่วนร่วมในการ
พัฒนา
๔. เพื่อให้ประชาชนได้ยึดหลักคำสอนทางศาสนาในการดำรงชีวิต เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ
ประกอบคุณงามความดีและใช้งานประเพณี วัฒนธรรม เป็นสิ่งสร้างเสริมความเข้มแข็งให้กับ
ชุมชนสร้างความรักความสามัคคี
๕. เพื่อพัฒนาระบบการศึกษา ศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น และพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี
มีสุขภาพแข็งแรง

๒.๒ วิสัยทัศน์/ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย/กลยุทธ์

วิสัยทัศน์	แหล่งผลิตอาหารปลอดภัย บริหารโปร่งใส ประชาชนร่วมใจ อนุรักษ์ไว้ซึ่งทรัพยากร
ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการจราจร การขนส่ง การสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การผังเมือง เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม
พันธกิจ	การสร้างระบบคมนาคม สาธารณูปโภคที่มีคุณภาพและเพียงพอ พัฒนาคุณภาพ ชีวิตและรักษาสีน้ำผึ้ง

เป้าประสงค์ เพื่อให้การคมนาคมทั้งทางน้ำและทางบก สะดวก รวดเร็ว สภาพแวดล้อมสะอาดตา ระบบสาธารณูปโภคครบครัน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ การคมนาคมทางบกและทางน้ำมีความสะดวกรวดเร็ว บ้านเมืองน่าอยู่ พร้อมสาธารณูปโภคครบครัน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การพัฒนาก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนนท่อระบายน้ำ สะพานลาดคอนกรีต	-ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนมีเส้นทางคมนาคมที่สะดวก
๒. การพัฒนาการจัดหาแหล่งน้ำ การขยายเขต/ซ่อมแซม/ปรับปรุง/บำรุงรักษาไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ ไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ โทรศัพท์สาธารณะ	-ร้อยละของถนนที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น -ปัญหาการกัดเซาะลดลง -ร้อยละของการระบายน้ำดีขึ้น
๓. การพัฒนาการจัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อบริการประชาชน	-ร้อยละความพึงพอใจ -ร้อยละความพร้อมในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น
๔. การพัฒนาส่งเสริมการนำขยะรีไซเคิล การกำจัดขยะและสิ่งแวดล้อม	-ร้อยละของการวางผังเมืองรวมมีปรับปรุง -ร้อยละของประชาชนมีน้ำใช้ในการอุปโภค – บริโภค
๕. การพัฒนาการควบคุมและบังคับใช้กฎหมาย พรบ. ควบคุมอาคารและผังเมือง	และการเกษตร

วิสัยทัศน์ แหล่งผลิตอาหารปลอดภัย บริหารโปร่งใส ประชาชนร่วมใจ อนุรักษ์ไว้ซึ่งทรัพยากร

ยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการคลังและเศรษฐกิจชุมชน

พันธกิจ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพและเพิ่มผลผลิต

เป้าประสงค์ เพื่อให้ประชาชนมีอาชีพหลักและอาชีพเสริมเพิ่มขึ้น และมีรายได้เพิ่มขึ้น ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพให้กับประชาชน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ประชาชนมีอาชีพและรายได้พอเพียง
กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การพัฒนาการบริหารการจัดการระบบเศรษฐกิจ และการเรียนรู้ชุมชน	-ร้อยละความพึงพอใจของประชาชน
๒. การพัฒนาการลดต้นทุนการผลิตของการเกษตร โดยการส่งเสริมการใช้ปุ๋ยชีวภาพ	
๓. การพัฒนาส่งเสริมสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์	
๔. การพัฒนาให้เกษตรกรเข้าใจระบบการตลาด สามารถวางแผนการผลิตและการตลาดได้	
๕. การพัฒนาส่งเสริมการเก็บออม และการระดมทุนท้องถิ่นในการผลิต	
๖. การพัฒนาส่งเสริมการประกอบอาชีพและยกระดับรายได้	
๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิตเกษตรกรและราษฎรให้ดีขึ้น สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างยั่งยืนทั้งในสภาวะปกติและสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ	
๘. การพัฒนาส่งเสริมการพัฒนาเครือข่ายกลุ่มอาชีพและกลุ่มกิจกรรมในชุมชน	
๙. การพัฒนาการเผยแพร่ข่าวสารทางการตลาด เพื่อให้เกษตรกรทันต่อสถานการณ์และเป็นการชี้แนะให้เกษตรกรเลือกผลิตสินค้าให้ทันความต้องการของตลาด โดยสามารถเลือกช่วงเวลาที่เหมาะสมในการนำผลผลิตออกสู่ตลาดซึ่งช่วงให้จำหน่ายผลผลิตได้ราคาดี	
๑๐.การพัฒนารายได้ โดยการปรับปรุงแหล่งรายได้ขององค์กรวิสาหกิจ รวมทั้งระบบจัดเก็บภาษีและอื่นๆ ให้ครอบคลุมจัดทำโปรแกรมแผนที่ภาษีที่ทันสมัย	

วิสัยทัศน์ แหล่งผลิตอาหารปลอดภัย บริหารโปร่งใส ประชาชนร่วมใจ อนุรักษ์ไว้ซึ่งทรัพยากร

ยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการปกครอง

พันธกิจ การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี และส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา

เป้าประสงค์ เพื่อสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี มีข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย และประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ประชาชนได้รับความรู้ ความเข้าใจ และนำมาปรับใช้ได้

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ประชาชนทุกๆ ด้าน	-ร้อยละความพึงพอใจ -จำนวนสัดส่วนประชาคม -จำนวนบุคลากรที่ได้รับการศึกษา -จำนวนประชาชนที่มีส่วนร่วม
๒. การพัฒนาระบบการให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนในทุกเรื่อง	
๓. การพัฒนาเผยแพร่และอบรมให้ประชาชนได้มีความรู้ในเรื่องของกฎหมายและความรู้ในด้านอื่นอย่างเหมาะสม	
๔. การพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง	
๕. การพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนความร่วมมือระหว่างประชาชน หน่วยงานของภาครัฐ เอกชน และอื่นๆ	
๖. การพัฒนาการตรวจสอบของประชาชนเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล	
๗. การพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนหลักการปกครองในระบบประชาธิปไตย	
๘. การพัฒนาและปรับปรุงระบบการเงินการคลังของ อบต. ให้มั่นคงและมีประสิทธิภาพการจัดเก็บและการพัฒนารายได้ของ อบต.	
๙. การพัฒนาสนับสนุนกระบวนการประชาสังคมทุกระดับให้มีบทบาทในการพัฒนาท้องถิ่น	
๑๐.การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	
๑๑.การจัดหาและปรับปรุงพัฒนาสถานที่พร้อมทั้งนำเทคโนโลยีทันสมัยในการบริการประชาชน	

วิสัยทัศน์ แหล่งผลิตอาหารปลอดภัย บริหารโปร่งใส ประชาชนร่วมใจ อนุรักษ์ไว้ซึ่งทรัพยากร

ยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ สังคมและความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินและปัญหาเสพติด

พันธกิจ พัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งและสามารถพึ่งตนเองได้ และมีความปลอดภัย

เป้าประสงค์ เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนสร้างความรักความสามัคคี

**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ประเพณี วัฒนธรรมคู่กับประชาชน พร้อมเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับ
ชุมชนสร้างความรักความสามัคคี**

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การพัฒนาการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในสังคม	-ร้อยละความพึงพอใจ -ร้อยละของการควบคุมโรค -ร้อยละของผู้ป่วยลดลง -ร้อยละของเด็ก เยาวชนและประชาชนมีสุขภาพดีขึ้น
๒. การพัฒนาส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมแก่ประชาชน	
๓. การพัฒนาส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของสังคมในรูปแบบต่างๆ	
๔. การพัฒนาจัดหาอุปกรณ์และวัสดุอุปกรณ์และวัสดุต่างๆ ที่นำมาใช้ในเรื่องการป้องกันชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน	
๕. การพัฒนาจัดตั้งฝึกอบรม อปพร.หรือตำรวจชุมชนในพื้นที่สนับสนุนกิจการเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัยต่างๆ	
๖. การพัฒนาสร้างชุมชนให้มีการสอดคลองตรวจสอบควบคุมและดูแลในเรื่องยาเสพติดเพื่อชุมชนที่เข้มแข็ง	

วิสัยทัศน์ แหล่งผลิตอาหารปลอดภัย บริหารโปร่งใส ประชาชนร่วมใจ อนุรักษ์ไว้ซึ่งทรัพยากร

ยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต การศึกษา สาธารณสุข การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ขนบธรรมเนียมวัฒนธรรมท้องถิ่น

พันธกิจ พัฒนาระบบการศึกษา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าประสงค์ เพื่อพัฒนาระบบการศึกษา ศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น และพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี มีสุขภาพแข็งแรง

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ช่องทางรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยเพิ่มขึ้น พัฒนาเสริมทักษะให้แก่เด็ก
ในชุมชน และพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง
กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การพัฒนา การส่งเสริมการเรียนรู้ชุมชน	-ร้อยละของเด็ก เยาวชนและประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง -ร้อยละความพึงพอใจ -ร้อยละของเด็กที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม -ร้อยละของเด็กที่ได้รับอาหารครบถ้วน -ร้อยละของเด็กศูนย์ฯได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง -ร้อยละของเด็กที่เพิ่มขึ้น -ร้อยละของการควบคุมโรคติดต่อจากสัตว์ได้ -ร้อยละของผู้ป่วยลดลง
๒. การพัฒนาการควบคุมและป้องกันโรค	
๓. การพัฒนาการเสริมสร้างสุขภาพที่ดีให้กับประชาชน และการดำเนินงานสาธารณสุขโดยเน้นการมีส่วนร่วม	
๔. การพัฒนาการเพิ่มโอกาสการรับข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน	
๕. การพัฒนาการส่งเสริมการศึกษานอกระบบ	
๖. การพัฒนาการส่งเสริมการศึกษาระดับก่อนวัยเรียน การศึกษาระดับปฐมวัย	
๗. การพัฒนาการส่งเสริมการกีฬาและกิจกรรมนันทนาการ	
๘. การพัฒนาการส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น	

๒.๓ จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning)

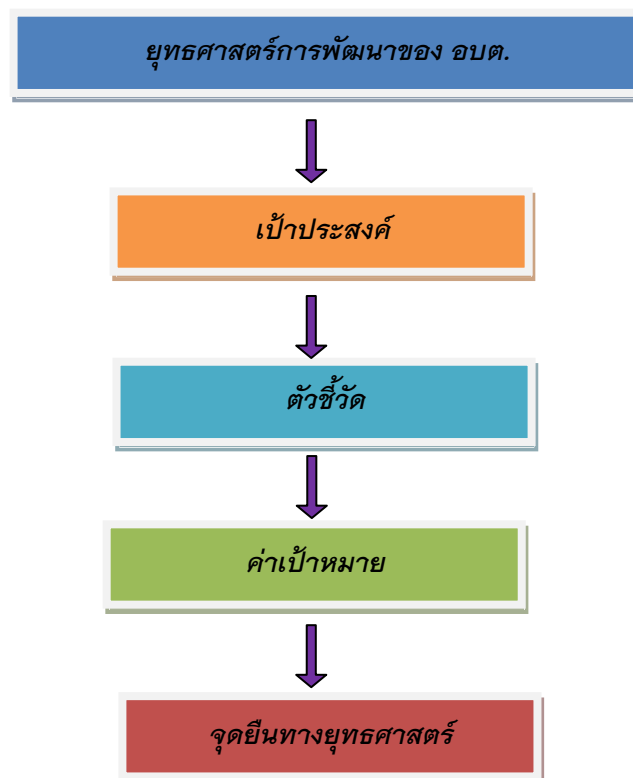
- องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน ได้วิเคราะห์จุดแข็งของพื้นที่เพื่อเชื่อมโยงสู่การพัฒนาประกอบด้วย

๑. เป็นถิ่นกำเนิดชมพู่เพชรสายรุ้ง พืชเศรษฐกิจของชาวตำบลหนองโสน
๒. แหล่งข้าวแช่ตำบลหนองโสน
๓. ผลิตภัณฑ์จากพลังงานแสงอาทิตย์จากภูมิปัญญาชาวบ้าน
๔. ผลิตภัณฑ์จากน้ำตาลโตนด
๕. ประชาชนในพื้นที่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานกับ อบต.
๖. ผู้นำชุมชนมีศักยภาพในการบริหารงานและมีการทำงานร่วมกันกับฝ่ายปกครอง ดำรวจ ศูนย์สุขภาพชุมชน อสม. อปพร. และประชาชนตำบลหนองโสน
๗. มีศาลาเก่าแก่หมู่ที่ ๑ ศาลาบ้านฉาง
๘. หลวงพ่อโตศักดิ์สิทธิ์วัดชมพูพน
๙. ศูนย์เทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล
๑๐. ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนตั้งอยู่วัดชมพูพน
๑๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหัวข่อย
๑๒. ชมรมดนตรีไทยโรงเรียนวัดสิงห์ (ขจิตพุทธสรศึกษา) ตั้งอยู่หมู่ที่ ๖ ได้รับการรับรองมาตรฐานศึกษาจากสำนักงานรับรองการศึกษา (สมศ.) เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๕๕
๑๓. นักการเมืองท้องถิ่นและผู้นำชุมชนมีศักยภาพความรู้และความรับผิดชอบต่อส่วนร่วม

ด้วยสภาพพื้นที่ตำบลหนองโสนที่มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ มีความหลากหลายทางศิลปวัฒนธรรมและปัจจัยต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการพัฒนา ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาพื้นที่เป็นไปตามศักยภาพของทรัพยากรที่มีอยู่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาในทุกระดับ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสนจึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของตำบลหนองโสนโดยเน้นการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวเป็นหลัก

๒.๔ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีของ อบต. มีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม ดังนี้



๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

เพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสนเป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นรวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่นอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสนโดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสนในภาพรวมดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน(Weaknesses)
๑. มีศักยภาพการผลิตด้านการเกษตร ๒. มีเส้นทางคมนาคมสะดวกในการขนส่ง ๓. ผลិតภณท์ในตำบลมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับ ๔. จัดเก็บรายได้ได้ตามเป้าหมาย	๑. ระบบชลประทานกระจายไม่ทั่วถึง ๒. ขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค ช่างหน้าแล้ง ๓. ราคาผลผลิตตกต่ำในช่วงฤดูกาล ๔. เกษตรกรขาดความรู้และเทคนิคในการสร้างมูลค่าเพิ่มผลผลิตการเกษตร ๕. เยาวชนรุ่นใหม่ไม่สนใจทำการเกษตร ๖. ประชาชนขาดความร่วมมืออย่างจริงจังในการร่วมกันพัฒนาท้องถิ่น

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค(Threats)
๑. นโยบายของรัฐให้การสนับสนุน SMEs ๒. นโยบายแก้ไขปัญหาความยากจนของรัฐบาล ๓. นโยบายรวมพลังแผ่นดินขจัดสิ้นยาเสพติด ๔. เทคโนโลยีใหม่ๆ ช่วยแปรรูปสินค้าและเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร ๕. นโยบายแปลงสินทรัพย์เป็นทุน ๖. องค์กรเอกชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา ๗. นโยบายเศรษฐกิจพอเพียง ๘. นโยบายคุณธรรมนำไทย	๑. การบังคับใช้และปฏิบัติตามระเบียบฯ ข้อบังคับของกฎหมายไม่เข้มงวด ๒. สภาพดิน ฟ้า อากาศไม่เอื้ออำนวยส่งผลกระทบต่อผลผลิตทางการเกษตร ๓. ขาดการลงทุนภาคเกษตรอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

การนำแผนพัฒนาท้องถิ่นไปสู่การปฏิบัติ

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนงาน

ที่	ยุทธศาสตร์	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
๑	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการจราจร การขนส่ง การสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การผังเมืองเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม	๑ บริหารทั่วไป ๒ บริการชุมชนและสังคม ๓ การเศรษฐกิจ	๑.๑ บริหารงานทั่วไป ๒.๒ สาธารณสุข ๒.๔ เคหะและชุมชน ๓.๑ อุตสาหกรรมและการโยธา	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ กองสาธารณสุขฯ	อบต. หนองโสน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

ที่	ยุทธศาสตร์	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
			๓.๒ การเกษตร		
๒	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนา ด้านการคลังและเศรษฐกิจชุมชน	๒ บริการชุมชน และสังคม	๒.๕ สร้างความ เข้มแข็งของชุมชน		
๓	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนา ด้านการบริหารจัดการและ การปกครอง	๑ บริหารทั่วไป ๔ การดำเนินงาน	๑.๑ บริหารงาน ทั่วไป ๔.๑ งบกลาง		
๔	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์สังคมและความ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และปัญหายาเสพติด	๑ บริหารทั่วไป ๒ บริการชุมชน และสังคม	๑.๒ การรักษา ความสงบภายใน ๒.๒ สาธารณสุข ๒.๓ สังคม สงเคราะห์ ๒.๕ สร้างความ เข้มแข็งของชุมชน		
๕	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนา คุณภาพชีวิต การศึกษา สาธารณสุข การกีฬา ภูมิปัญญา ท้องถิ่น ชนบธรรมนิยม วัฒนธรรมท้องถิ่น	๑ บริหารทั่วไป ๒ บริการชุมชน และสังคม ๔ การดำเนินงาน	๑.๑ บริหารงาน ทั่วไป ๒.๑ การศึกษา ๒.๒ สาธารณสุข ๒.๔ เคหะและ ชุมชน ๒.๖ การศาสนา วัฒนธรรม และ นันทนาการ ๔.๑ งบกลาง		
รวม	๕ ยุทธศาสตร์	๔ ด้าน	๑๑ แผนงาน	๕ สำนัก/กอง	-

กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์จังหวัด แผนชุมชน แผนพัฒนาตำบล ตามนโยบายของรัฐบาลผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ใน

พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(มาตรา ๖๘(๔))

- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ

ผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))

- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(มาตรา ๑๖(๕))

- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(มาตรา ๖๘ (๘))

- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))

- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))

- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(มาตรา ๑๖(๑๗))

- (๖)การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

(๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ค้ำครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองโสน ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์จังหวัด แผนชุมชน แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๓
แก้ไข ๒๕๔๖ มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. การกิจและการกิจรอง

การกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

การกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕
ได้แก่

กอง

- ๑) สำนักปลัด
 - ๒) กองคลัง
 - ๓) กองช่าง
 - ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
 - ๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- โดยมีพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างตามกรอบอัตรากำลังดังนี้

กรอบอัตรากำลังเดิม

นักบริหาร อบต. ระดับกลาง จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สำนักปลัด

พนักงานส่วนตำบล

นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น จำนวน ๑ ตำแหน่ง
นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
นักพัฒนาชุมชน ระดับ ปก./ชก. จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างตามภารกิจคุณวุฒิปริญญาตรี

ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง

ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างทั่วไป

นักการภารโรง จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

คนงานทั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง

กองคลัง

นักบริหารงานคลัง ระดับต้น จำนวน ๑ ตำแหน่ง

นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับ ปก./ชก. จำนวน ๑ ตำแหน่ง

เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างตามภารกิจคุณวุฒิปริญญาตรี

ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ตำแหน่ง

กองช่าง

นักบริหารงานช่าง ระดับต้น จำนวน ๑ ตำแหน่ง

นายช่างโยธา ระดับ ปง./ชง. จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างตามภารกิจคุณวุฒิ ปวช.และผู้มีทักษะ

ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างทั่วไป

คนงานทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น จำนวน ๑ ตำแหน่ง

เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับ ชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างทั่วไป

คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

คนงานทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น จำนวน ๑ ตำแหน่ง

นักวิชาการศึกษา ระดับต้น จำนวน ๑ ตำแหน่ง

ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ ตำแหน่ง

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑ ๕ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรี จำนวน ๔ ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ ปวส.หรือเทียบเท่าและผู้มีทักษะ จำนวน ๑ ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๒๙ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสนสามารถปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงขอกำหนดเพิ่มตำแหน่ง นักวิชาการการเงินและบัญชี ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับงานภาระงานด้านการเงินและบัญชีที่เพิ่มมากขึ้น และ เพื่อให้เหมาะสมกับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มสูงขึ้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน มีภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. อบต. และ ตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ -งานการบริหารงานบุคคล -งานการเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -งานตรวจสอบภายใน -งานกิจการสภา - งานรัฐพิธี ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา -งานวิชาการ -งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ -งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ -งานงบประมาณ	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานการบริหารงานบุคคล - งานการเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานกิจการสภา - งานรัฐพิธี ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๓ งานกฎหมายและคดี -งานกฎหมายและคดี -งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง -งานการร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานการอำนวยความสะดวก -งานการป้องกัน -งานการช่วยเหลือและฟื้นฟู -งานกู้ภัย	๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง -งานการร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานการอำนวยความสะดวก -งานการป้องกัน -งานการช่วยเหลือและฟื้นฟู -งานกู้ภัยและดับเพลิง ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเอดส์ - งานพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ - งานแก้ไขปัญหาความยากจน - งานข้อมูลเพื่อการพัฒนาชนบท	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์สังคมและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและปัญหา ยาเสพติด
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานการรับ-การเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาการเบิกจ่ายเงิน - งานการเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี -งานการทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานการรับ-การเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาการเบิกจ่ายเงิน - งานการเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี -งานการทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
-งานงบประมาณฐานะทางการเงิน๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานการพัฒนารายได้ -งานงานการทะเบียนควบคุมและเร่งรัด - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	-งานงบประมาณฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานการพัฒนารายได้ -งานงานการทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานการก่อสร้างและบูรณะสะพาน โครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ -งานออกแบบ ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานการก่อสร้างและบูรณะสะพาน โครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ -งานออกแบบ ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
-งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร -งานงานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมืองรวม๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา -งานแผนงานและวิชาการ -งานการศึกษาปฐมวัย -งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานนิตศการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม - งานการบริหารทั่วไป -งานประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม -งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานกิจการโรงเรียน - งานกีฬาและสันนาการ	-งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร -งานงานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมืองรวม๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา -งานแผนงานและวิชาการ -งานการศึกษาปฐมวัย -งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานนิตศการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม - งานการบริหารทั่วไป -งานประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม -งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานกิจการโรงเรียน - งานกีฬาและสันนาการ	
๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป -งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ -งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป -งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ -งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน -งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด ๕.๓ งานรักษาความสะอาด -งานควบคุมสิ่งปฏิกูล -งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่ง ปฏิกูล -งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย ๕.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพ สิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมและเผยแพร่ -งานควบคุมมลพิษ -งานติดตามตรวจสอบ ๕.๕ งานควบคุมโรค -งานการเฝ้าระวัง -งานระบาดวิทยา -งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค -งานโรคเอดส์	๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน -งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด ๕.๓ งานรักษาความสะอาด -งานควบคุมสิ่งปฏิกูล -งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่ง ปฏิกูล -งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย ๕.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพ สิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมและเผยแพร่ -งานควบคุมมลพิษ -งานติดตามตรวจสอบ ๕.๕ งานควบคุมโรค -งานการเฝ้าระวัง -งานระบาดวิทยา -งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค -งานโรคเอดส์	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสนวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน และเพื่อให้การ

บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑.นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กลาง
สำนักปลัด (๐๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
๒.นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ต้น
๓.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.
๔.นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.
๕. นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจคุณวุฒิปริญญาตรี								
๖. ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๙. นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑. คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
๑๓. นักบริหารงานคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ต้น
๑๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชง.
๑๕. เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชง.
๑๖. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๗. นักวิชาการการเงินและบัญชี (ปก./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ลูกจ้างประจำ								
๑๘. นักวิชาการพัสดุ (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

พนักงานจ้างตามภารกิจคุณวุฒิปริญญาตรี								
๑๙. ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑				
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานส่วนตำบล								
๒๐. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ต้น
๒๑. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจคุณวุฒิ ปวส.และผู้มีทักษะ								
๒๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๓. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
พนักงานส่วนตำบล								
๒๔. นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๕. เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชง.
พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๖. คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	-	-	-	-	
๒๗. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)								
พนักงานส่วนตำบล								
๒๘. นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ต้น
๒๙. นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๐. ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๙	๓๐	๓๐	๓๐	+๑	-	-	

ข้อ ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. สำนักปลัด มีอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>						
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๓๕,๗๖๐	๕๙๗,๑๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๖๐
๒	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๒๖,๙๘๐	๓๖๕,๗๖๐	๑๒,๘๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐
๓	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๒๑,๒๔๐	๒๕๔,๘๘๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายฯ (ชก.)	๑	๒๓,๕๕๐	๒๘๒,๖๐๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐
๕	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ คุณวุฒิปริญญาตรี</u>						
๖	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	๑	๑๖,๑๙๐	๑๙๔,๒๘๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐
๗	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑๗,๕๓๐	๒๑๐,๓๖๐	๘,๕๒๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐
๘	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑๗,๕๒๐	๒๑๐,๒๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>						
๙	นักการภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๑	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๒	คนสวน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๒. กองคลัง มีอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบลจำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา และได้ขอกำหนดเพิ่มพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตราดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>						
๑	นักบริหารงานคลัง ระดับต้น	๑	๒๘,๕๖๐	๓๘๔,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)	๑	๑๘,๘๑๐	๒๒๕,๗๒๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐
๓	เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	๑๙,๙๗๐	๒๓๙,๖๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐
๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>						
๕	นักวิชาการพัสดุ	๑	๒๐,๐๔๐	๒๔๐,๔๘๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ คุณวุฒิปริญญาตรี</u>						
๖	ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี	๑	๑๖,๑๙๐	๑๙๔,๒๘๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐

กำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง นักวิชาการการเงินและบัญชี ระดับ ปก./ชก. จำนวน ๑ ตำแหน่ง

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐

๓. กองช่าง มีอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบลจำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>						
๑	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๒๘,๕๖๐	๓๘๔,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๒	นายช่างโยธา	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๕๔๐	๙,๑๘๐

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ คุณวุฒิ ปวช.และผู้มีทักษะ</u>						
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๓๐,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>						
๔	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมฯ มีอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ตำแหน่ง - อัตรာ
พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรာ พนักงานจ้างทั่วไป ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรာ ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>						
๑	นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น	-	-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๔,๑๖๐	๑๔,๒๘๐
๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	-	๒๗,๙๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>						
๓	คนงานประจำรถขยะ	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๔	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๑ อัตรာ
พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>						
๑	นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น	๑	๒๕,๔๗๐	๓๔๗,๖๔๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐
๒	นักวิชาการศึกษา	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑๗,๓๑๐	๒๐๗,๗๒๐	-	-	-

รวมค่าใช้จ่าย ด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

รายการ	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
ประมาณการรายรับ	๒๘,๓๕๐,๐๐๐	๒๙,๗๖๗,๕๐๐	๓๑,๒๕๕,๘๗๕
ค่าใช้จ่ายตามกรอบอัตราค่าจ้าง	๗,๗๔๑,๙๒๐	๗,๙๘๓,๐๖๐	๘,๒๒๗,๘๐๐
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑,๕๔๘,๓๘๔	๑,๕๙๖,๖๑๒	๑,๖๔๕,๕๖๐
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น	๙,๒๙๐,๓๐๔	๙,๕๗๙,๖๗๒	๙,๘๗๓,๓๖๐
คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี	๓๒.๗๗%	๓๒.๑๘%	๓๑.๕๙%

การคิดค่าใช้จ่าย ประมาณการจากงบประมาณรายจ่ายประจำปี x อัตราเพิ่มขึ้นปีละ ๕%

งบประมาณปี ๒๕๖๑ ตั้งไว้	๒๘,๓๕๐,๐๐๐ บาท	งบประมาณรายจ่ายร้อยละ ๔๐	๑๑,๓๔๐,๐๐๐ บาท
งบประมาณปี ๒๕๖๒ ตั้งไว้	๒๙,๗๖๗,๕๐๐ บาท	งบประมาณรายจ่ายร้อยละ ๔๐	๑๑,๙๐๗,๐๐๐ บาท
งบประมาณปี ๒๕๖๓ ตั้งไว้	๓๑,๒๕๕,๘๗๕ บาท	งบประมาณรายจ่ายร้อยละ ๔๐	๑๒,๕๐๒,๓๕๐ บาท

ข้อ ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

[illegible]

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองคลัง (๑๔)																	
	พนักงานส่วนตำบล																	
๑๒	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	อำนวยการ ท้องถิ่นระดับ ต้น	๑	๑	๓๘๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	
๑๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑	๒๒๕,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๔,๒๘๐	
๑๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๒๓๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	
๑๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	
๑๖	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	
	ลูกจ้างประจำ																	
๑๗	นักวิชาการพัสดุ	-	๑	๑	๒๔๐,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจคุณวุฒิปริญญาตรี																	
๑๘	ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๙๔,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๒๐๒,๐๘๐	๒๑๐,๒๔๐	๒๑๘,๖๔๐	
	กองช่าง (๑๕)																	
	พนักงานส่วนตำบล																	
๑๙	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	อำนวยการ ท้องถิ่นระดับ ต้น	๑	๑	๓๘๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	
๒๐	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๓๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๕๔๐	๙,๑๘๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๑๖๐	๓๒๖,๓๔๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจคุณวุฒิ ปวช.และผู้มีทักษะ																	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๐,๐๘๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๐,๐๘๐	๑๓๕,๓๖๐	๑๔๐,๘๘๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๒๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

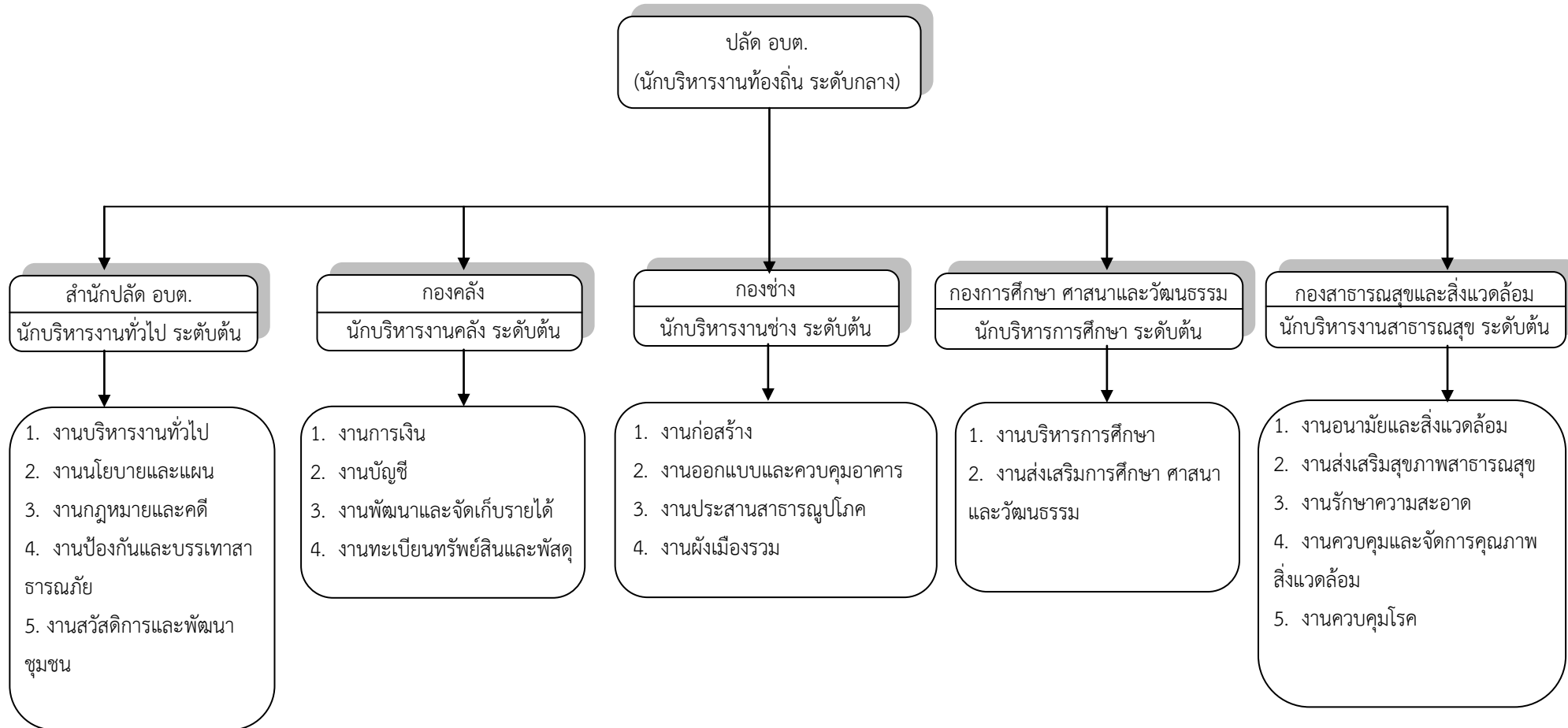
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (๐๖)																	
	พนักงานส่วนตำบล																	
๒๓	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๔,๑๖๐	๑๔,๒๘๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๓,๓๘๐	๔๗๗,๖๖๐	
๒๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	ปง.	๑	๑	๓๓๕,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๙,๒๔๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๒๕	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองการศึกษา (๐๘)																	
	พนักงานส่วนตำบล																	
๒๗	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๓๔๗,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๕๙,๕๒๐	๓๗๑,๗๖๐	๓๘๔,๗๒๐	
๒๘	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	
๒๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
(๔)	รวม		๒๙	๒๕		๒๕	๒๕	๒๕	-	-	-	๓๖๓,๑๘๐	๓๘๒,๓๔๐	๓๘๖,๙๐๐	๗,๗๔๑,๙๒๐	๗,๙๘๓,๐๖๐	๘,๒๒๗,๘๐๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%														๑,๕๔๘,๓๘๔	๑,๕๙๖,๖๑๒	๑,๖๔๕,๕๖๐	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๙,๒๙๐,๓๐๔	๙,๕๗๙,๖๗๒	๙,๘๗๓,๓๖๐	
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี														๓๖๗,๖๓๒	๓๘๓,๐๖๘	๓๙๕,๕๓๒	

หมายเหตุปี ๒๕๖๑ = ๒๗,๐๐๐,๐๐๐x๕% = ๑,๓๕๐,๐๐๐ = ๒๗,๐๐๐,๐๐๐+๑,๓๕๐,๐๐๐ = ๒๘,๓๕๐,๐๐๐

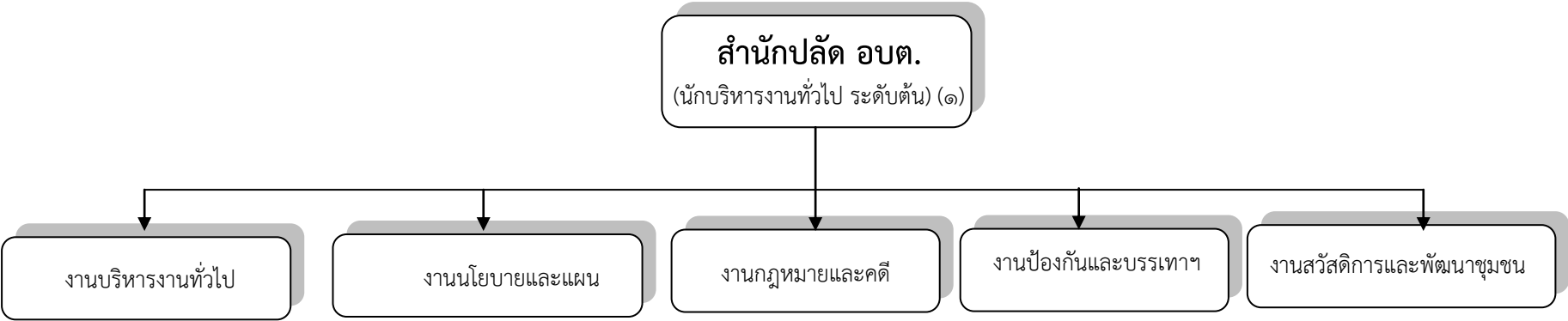
ปี ๒๕๖๒ = ๒๘,๓๕๐,๐๐๐x๕% = ๑,๔๑๗,๕๐๐ = ๒๘,๓๕๐,๐๐๐+๑,๔๑๗,๕๐๐ = ๒๙,๗๖๗,๕๐๐

ปี ๒๕๖๓ = ๒๙,๗๖๗,๕๐๐x๕% = ๑,๔๘๘,๓๗๕ = ๒๙,๗๖๗,๕๐๐+๑,๔๘๘,๓๗๕ = ๓๑,๒๕๕,๘๗๕

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.หนองโสน



โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.



- นักทรัพยากรบุคคล ชก. (๑) - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก. (๑) - นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ(-)

- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (๑)
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)
- ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์ (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

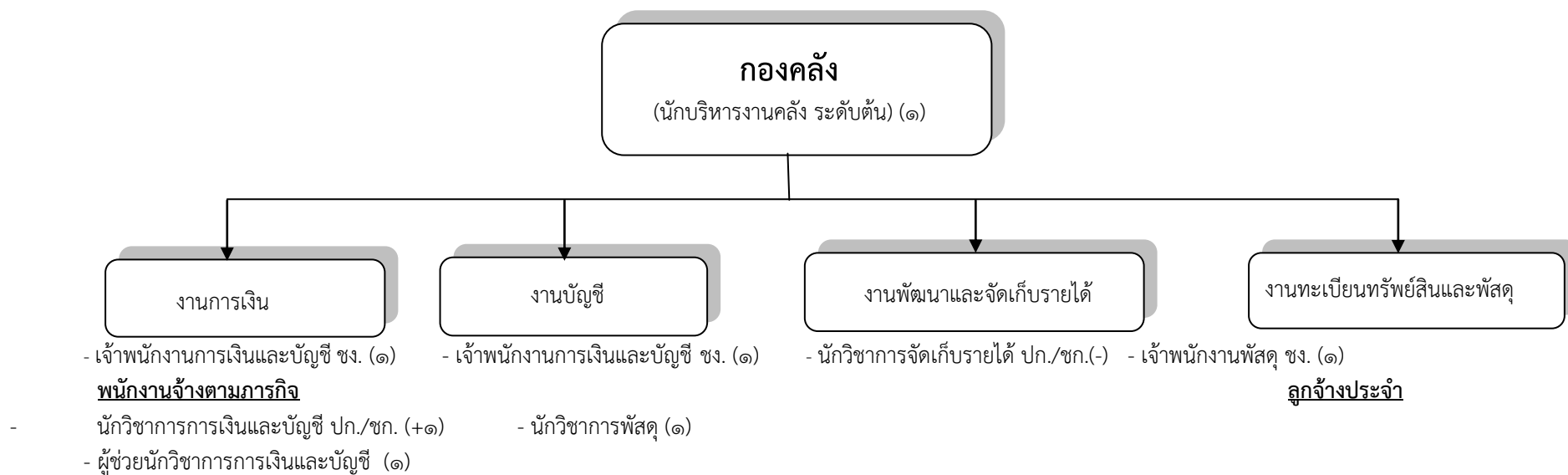
- นักการ (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)
- คนงาน (-)
- คนสวน (๑)

- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.

พนักงานจ้างตามภารกิจ

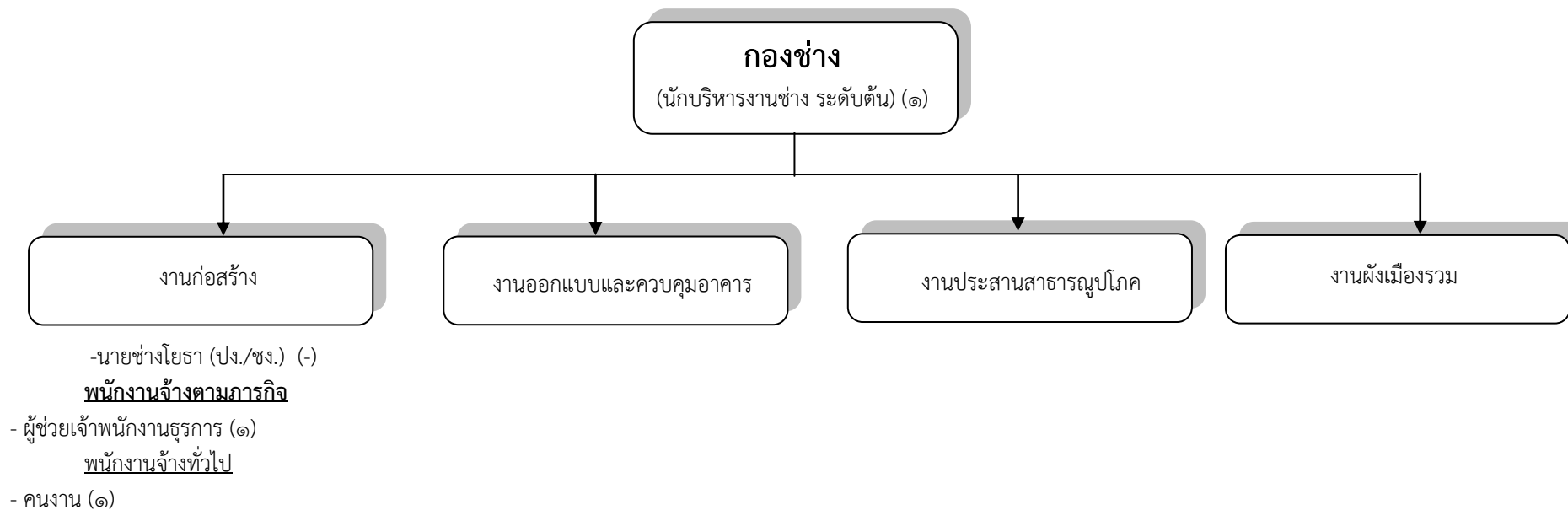
ประเภท	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่นระดับต้น	วิชาการ ระดับชำนาญการ	วิชาการระดับ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ทั่วไป	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ
จำนวน	-	๑	๒	-	-	-	๔	๓

โครงสร้างกองคลัง



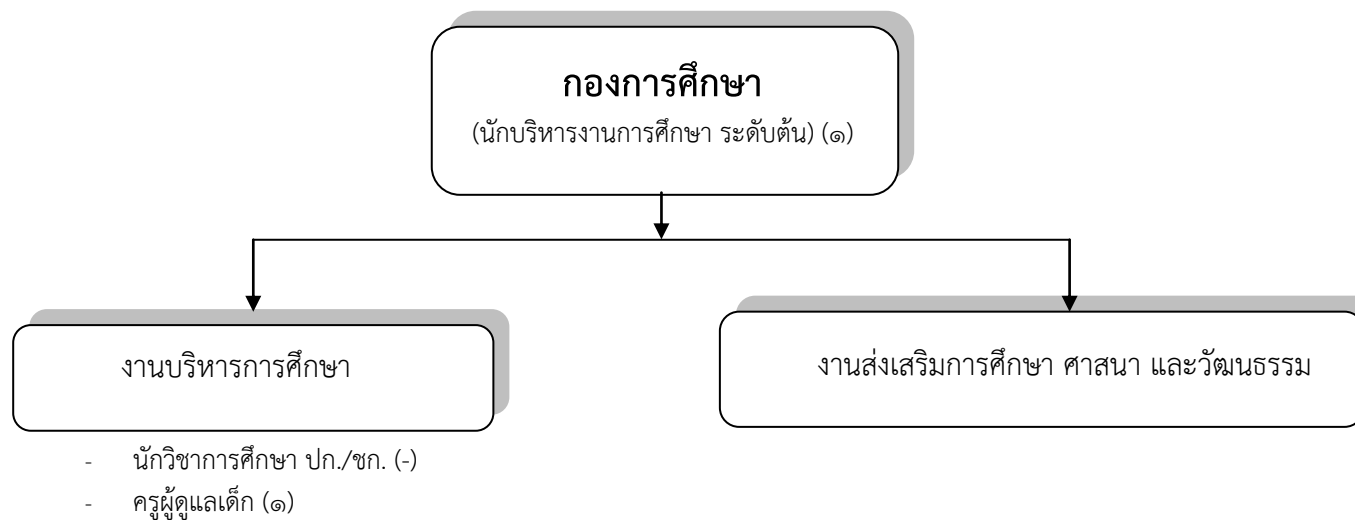
ประเภท	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่นระดับต้น	วิชาการ ระดับชำนาญการ	วิชาการ ระดับปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ
จำนวน	-	๑	-	-	๒	-	๑	-	๑

โครงสร้างกองช่าง



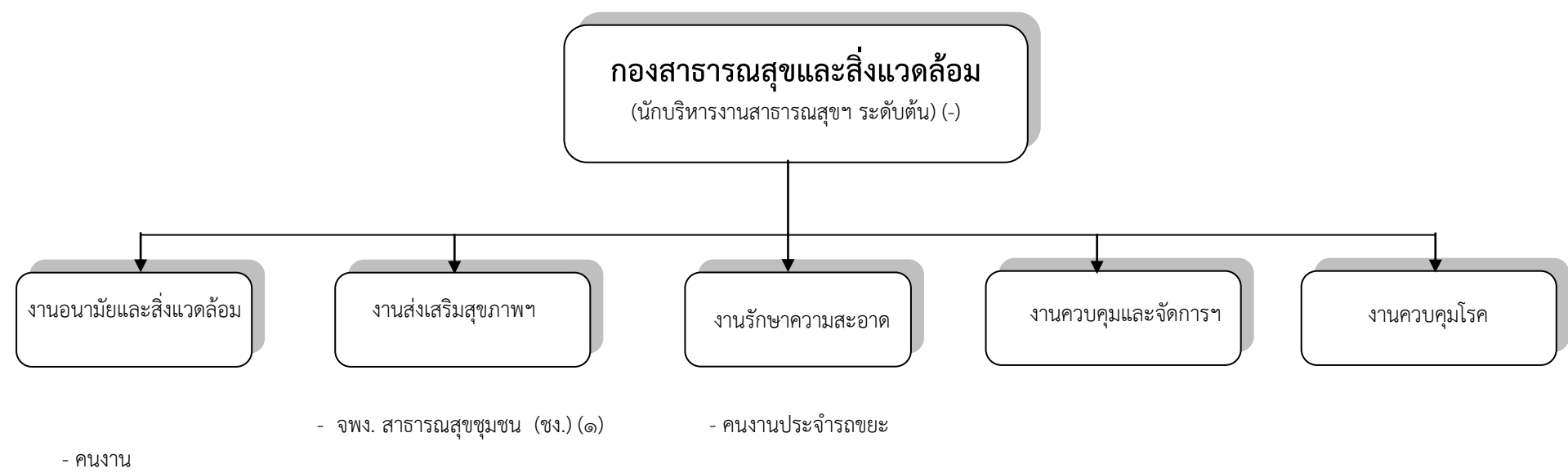
ประเภท	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่นระดับต้น	วิชาการ ระดับชำนาญการ	วิชาการ ระดับปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ
จำนวน	-	๑	-	-	-	-	๑	-

โครงสร้างกองการศึกษา



ประเภท	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการ ท้องถิ่นระดับต้น	วิชาการ ระดับชำนาญการ	วิชาการ ระดับปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ
จำนวน	-	๑	-	-	-	-	๑	๑

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ประเภท	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่นระดับต้น	วิชาการ ระดับชำนาญการ	วิชาการ ระดับปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	๒	-

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัด

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น นายนาฏ วงศ์ทองดี	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๔๒๙,๑๒๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๕๙๗,๑๒๐
๒	น.ส.สุนิสา ใจปราสัย	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๓๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๒๓,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๖๕,๗๖๐
๓	นางรัชนก อนุกุล	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๕๔,๘๘๐	-	-	๒๕๔,๘๘๐
๔	น.ส.อัจฉรา รักดี	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๘๒,๕๕๐	-	-	๒๘๒,๕๕๐
๕	-	-	๓๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๓๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๘	น.ส.นภัทร จินดากุล	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผช.นักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผช.นักจัดการงานทั่วไป	-	๒๑๐,๒๔๐	-	-	๒๑๐,๒๔๐
๙	นางภริมย์ อันสี	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	๒๑๐,๓๖๐	-	-	๒๑๐,๓๖๐
๑๐	น.ส.รุจภาภา โฉมประดิษฐ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผช.นักประชาสัมพันธ์	-	-	ผช.นักประชาสัมพันธ์	-	๑๙๔,๒๘๐	-	-	๑๙๔,๒๘๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ /เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๒	นายสานิต น้อยศรี	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	น.ส.วรรณณี ครั้นจิตต์	ป.๖	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นายปวิวัฒน์ เพิ่มสุข	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	ว่าง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ /เงินค่าตอบแทน	
	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น											
๑	นางวารุณี ขำสวัสดิ์	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง	ต้น	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง	ต้น	๓๔๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๘๔,๗๒๐
๒	ว่าง	-	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๓	ว่าง	-	-	-	-	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (กำหนดเพิ่ม)
๔	น.ส.คารุณี ศรีรุ่งเรือง	ปวส.	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๒๒๕,๗๒๐	-	-	๒๒๕,๗๒๐
๕	นายพฤษภา จันทร์โชติ	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๓๙,๖๔๐	-	-	๒๓๙,๖๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๖	น.ส.ศิริอร ศรีทองอ่อน	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผช.นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผช.นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑๙๔,๒๘๐	-	-	๑๙๔,๒๘๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ /เงินค่าตอบแทน	
	<u>ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น</u>											
๑	น.ส.อุไร ดวงเดือน	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๓๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	ต้น	๓๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๘๔,๗๒๐
๒	ว่าง	ปวส.	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๓	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๐,๐๘๐	-	-	๑๓๐,๐๘๐
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
๔	นายเสนาะ พ่วงสมบัติ	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลั้งเดิม			กรอบอัตรากำลั้งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ /เงิน ค่าตอบแทน	
	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น											
๑	นายสกุณต์พงษ์ ศรีวรรณถ	ครุศาสตร บัณฑิต	๓๘-๓-๐๘-๒๑๐๗- ๐๐๑	นักบริหารงาน การศึกษา	ต้น	๓๘-๓-๐๘-๒๑๐๗- ๐๐๑	นักบริหารงาน การศึกษา	ต้น	๓๐๕,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๔๗,๖๔๐
๒	ว่าง	-	๓๘-๓-๐๘-๓๘๐๓- ๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ ชก.	๓๘-๓-๐๘-๓๘๐๓- ๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๓	นางภารวี ทุเรียนหอม	ครุศาสตร บัณฑิต	๐๗-๒๐-๑๙๖	ผช.ครูผู้ดูแลเด็กฯ	-	๐๗-๒๐-๑๙๖	ผช.ครูผู้ดูแลเด็กฯ	-	-	-	-	-

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ /เงิน ค่าตอบแทน	
	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น								-	-	-	
๑	ว่าง	-	๓๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงาน สาธารณสุข	ต้น	๓๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงาน สาธารณสุข	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๒	น.ส.ประไพ สืบพรหมณ์	สาธารณสุข ศาสตรบัณฑิต	๓๘-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๓๘-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๒๐๓,๕๒๐	-	-	๒๐๓,๕๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔	นายเอนกพงษ์ เทียมทอง	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕	นางกัปัน รจน์รังษี	ปกศ.สูง	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน จะกำหนดแนวทางพัฒนา ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ ที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคนทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี เช่นเดียวกับการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ พี่เลี้ยง การมอบหมายงานที่ท้าทาย การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เพื่อให้ข้าราชการพนักงานและลูกจ้างยึดถือเป็นแนวปฏิบัติดังนี้

“พนักงานส่วนตำบล เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสนจะพึงยึดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ให้บริการผู้มาติดต่อและผู้มารับบริการโดยไม่เลือกปฏิบัติด้วยความมีน้ำใจ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นในผลสำเร็จของงานและต้องรักษาชื่อเสียงของหน่วยงาน ”

๑. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง ต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๒. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง ต้องไม่ประพฤติตนอันก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

๓. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง ต้อง เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๔. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๕. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน

ที่ ๓/๙/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน

ตามที่แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสนครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น

อาศัยอำนาจตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ด่วนที่สุด มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ จึงเห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน เพื่อดำเนินการจัดทำให้เป็นไปตามระเบียบและหนังสือสั่งการดังต่อไปนี้

๑. นายวินัย พุ่มพวง นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ
๒. นายนาฏ วงศ์ทองดี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
๓. น.ส.สุนิสา ใจปราสัย หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการ
๔. นางวารุณี ขาสวัสดิ์ ผู้อำนวยการกองคลัง เป็นกรรมการ
๕. นางอุไร ดวงเดือน ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นกรรมการ
๖. นายสกุณต์พงษ์ ศรีวรรณถ ผู้อำนวยการกองการศึกษา เป็นกรรมการ
๗. น.ส.ประไพ สืบพรามณ์ รักษาการแทนผู้อำนวยการกองสาธารณสุข เป็นกรรมการ
๘. นางรัชนก อนุกุล นักทรัพยากรบุคคล เป็นกรรมการ /เลขานุการ

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการดังกล่าวพิจารณาดำเนินการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน โดยให้คำนึงถึงแนวทางการจัดทำ ภาระหน้าที่ ปริมาณงานและค่าใช้จ่ายตามที่กฎหมายกำหนด ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและก่อให้เกิดผลดีแก่ทางราชการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่ บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่

๓/ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ)

(นายวินัย พุ่มพวง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี
ครั้งที่ ๑/ ๒๕๖๐

วันพุธที่ ๙ เดือนสิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๐ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓
- บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ

- โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามโครงสร้างส่วนราชการ
- การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมเพื่อพิจารณา

- การพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ของทุกส่วนราชการ
- ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

.....