



แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569

องค์การบริหารส่วนตำบลตันมะพร้าว
อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าวเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๙
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๓๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๓๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๙
๑๓. ประภาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๒

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำและปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- รายงานการประชุม คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- การวิเคราะห์ค่างานแต่ละตำแหน่ง
- วิธีคิดค่าใช้จ่ายแต่ละตำแหน่ง
- เหตุผลความจำเป็น บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลัง และปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ กองช่าง
- เหตุผลความจำเป็น บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลัง และปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.)/คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่ง ว่ามีตำแหน่งใด ระดับใด จำนวนใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ,เทศบาล , อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต.) นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเพชรบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในประเภท สายงาน และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้าง ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ในภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขในพื้นที่ของตน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว มีความครบถ้วน และสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว วิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานที่ประชาชนในพื้นที่ต้องการไว้ ดังนี้

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

ตำบลต้นมะพร้าว ได้ยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเมื่อ พ.ศ. ๒๕๔๗ มีพื้นที่ ๖.๓๙๗ ตารางกิโลเมตร หรือ ๓,๑๖๐ ไร่ ระยะห่างจากตัวจังหวัดเพชรบุรี ๑๐ กิโลเมตร ตั้งอยู่ริมถนนเพชรเกษม

อาณาเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว

ทิศเหนือ	จรดตำบลหนองปรัง	อำเภอเขาย้อย	จังหวัดเพชรบุรี
ทิศใต้	จรดตำบลหัวสะพาน	อำเภอเมือง	จังหวัดเพชรบุรี
ทิศตะวันออก	จรดตำบลวังตะโก	อำเภอเมือง	จังหวัดเพชรบุรี
ทิศตะวันตก	จรดตำบลห้วยท่าช้าง	อำเภอเขาย้อย	จังหวัดเพชรบุรี

ตำบลต้นมะพร้าวแบ่งเขตการปกครองดังนี้

- หมู่ที่ ๑ บ้านนาโพธิ์
- หมู่ที่ ๒ บ้านหนองกะปิ
- หมู่ที่ ๓ บ้านต้นมะพร้าว
- หมู่ที่ ๔ บ้านนาหลวง

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าวส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูก เลี้ยงสัตว์ ที่อยู่อาศัย ร้านค้า ตามลำดับ และไม่มีพื้นที่ที่เป็นพื้นที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ก็ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ อากาศที่ไม่มีมลพิษ

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖-๒๕๗๐ โดยได้ดำเนินการแก้ไขปัญหา ความเดือดร้อนให้กับประชาชนในเขตพื้นที่ และได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙)

วิสัยทัศน์ : “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่งยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) มี ๑๐ ยุทธศาสตร์หลัก

๑. การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
๒. การเสริมสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
๓. สร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันอย่างยั่งยืน
๔. การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
๕. การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน
๖. การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและ
ธรรมาภิบาลในสังคมไทย
๗. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
๘. การพัฒนาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี วิจัยและนวัตกรรม
๙. การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
๑๐. ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

๓. แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

แผนพัฒนาจังหวัดเพชรบุรี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์

“เมืองเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ และเมืองน่าอยู่ น่ากิน น่าเที่ยวระดับประเทศ”

พันธกิจ

๑. เสริมสร้างขีดความสามารถของจังหวัดรองรับการแข่งขัน รองรับการพัฒนาตามทิศทางการพัฒนาประเทศไทยที่มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว

๒. เสริมสร้างความพร้อมของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่เข้มแข็ง เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและสร้างรายได้สู่ชุมชน สร้างงาน อาชีพแก่ประชาชน สร้างเศรษฐกิจจังหวัด
๓. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาการเกษตร และเกษตรอุตสาหกรรมก้าวหน้าแบบครบวงจรให้มีศักยภาพในการผลิตที่มีคุณภาพ
๔. เสริมสร้างสังคมคุณภาพ ให้มีสุขภาวะ เรียบร้อยและปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดการตนเองเป็นชุมชนพอเพียง ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิตเป็นชุมชน ปลอดภัย อบอุ่น น่าอยู่
๕. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการบริหารจัดการ โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
๖. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการคมนาคมและระบบโลจิสติกส์รองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง และคุณภาพชีวิต
๗. พัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความทันสมัย ธรรมภิบาล พัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรภาครัฐทุกระดับให้มีความพร้อมรองรับยุทธศาสตร์จังหวัด และทิศทางการพัฒนาประเทศ

เป้าประสงค์รวม

๑. ผลิตภัณฑ์มวลรวมเฉลี่ยระดับจังหวัดในด้านการเกษตร การท่องเที่ยว การค้า การลงทุน เติบโตอย่างต่อเนื่อง
๒. จังหวัดเพชรบุรีสามารถรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุล ระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม ชับเคลื่อนสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ประสิทธิภาพและธรรมภิบาลในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการบริหารจัดการน้ำให้สมดุล
๓. ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม(Social-Economic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การศึกษาและการเรียนรู้ ได้รับการพัฒนาคุณภาพ สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน
๔. การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง
๕. การบริหารงานภาครัฐทุกระดับของจังหวัดเพชรบุรีโปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพและประชาชนมีส่วนร่วมจัดการทุจริตคอร์รัปชัน

ประเด็นยุทธศาสตร์

- ๑) การเสริมสร้างความมั่นคง สันติสุข และสังคมคุณภาพที่ยั่งยืนด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์

- ๑.๑ บูรณาการความร่วมมือของภาคีทุกภาคส่วนเพื่อการจัดการปัญหาที่คุกคามต่อปัญหาสุขภาพของชุมชนผ่านเครือข่ายในระดับหมู่บ้าน
- ๑.๒ พัฒนาชุมชนเข้มแข็งพึ่งตนเอง จัดตั้งองค์กรชุมชน และส่งเสริมการสร้างและขยายระบบสวัสดิการชุมชน ทุนชุมชน สวัสดิการสังคมเพื่อร่วมสร้างสังคมเมืองเพชรบุรีน่าอยู่ พึ่งตนเองได้
- ๑.๓ เสริมสร้างความพร้อมของจังหวัดให้มีศักยภาพในการเป็นเมืองแห่งการเรียนรู้ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงก้าวสู่สากล
- ๑.๔ พัฒนาบริการรัฐลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม เพิ่มประสิทธิภาพปฏิบัติการเชิงรุกของภารกิจแห่งรัฐทั่วทุกพื้นที่

๑.๕ เสริมสร้างชุมชนพอเพียงเข้มแข็ง เติบโตความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยด้วยกลไกชุมชน หมู่บ้าน และการบูรณาการภาครัฐแบบเข้มแข็ง

๒) การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

๒.๑ พัฒนาระบบการจัดการและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดคุณค่า และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างยั่งยืน จากความร่วมมือของชุมชนเป็นหลักเป็นสำคัญ ตลอดทั้งต้นน้ำ กลางน้ำ ปลายน้ำ มุ่งเน้นความเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๒.๒ ปฏิรูประบบการบริหารจัดการดิน น้ำ และทรัพยากรแบบบูรณาการตลอดห่วงโซ่ของธรรมชาติเพื่อรองรับการเกษตรและการพัฒนาที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ด้วยการเรียนรู้จากหลักการทรงงาน พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวผ่านโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

๓) การเสริมสร้างความมั่นคงทางอาหาร และให้เติบโตจากฐานการเกษตรแบบครบวงจร

๓.๑ พัฒนาบุคลากร สถาบันการเกษตร เสริมสร้างความมั่นคงทางการเกษตรและศักยภาพพึ่งพาตนเอง และความมั่นคงทางอาหารที่ยั่งยืน

๓.๒ เพิ่มคุณค่าของผลผลิตทางการเกษตรและขีดความสามารถทางการเกษตรของเกษตรกร กลุ่มเกษตรกร ด้วยกระบวนการรวมกลุ่มและการเรียนรู้การจัดการเกษตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและนโยบาย การสร้างสรรค์นวัตกรรมของรัฐบาล

๓.๓ เพิ่มขีดความสามารถทางการตลาดการเกษตรที่แข่งขันได้ในตลาดคุณภาพและส่งออก

๔) การพัฒนาเมือง การค้า การผลิต การบริการ และอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่มีคุณภาพ

๔.๑ ยกย่องการค้าการลงทุน การผลิต การบริการของจังหวัดรองรับการเติบโตของเมือง การเปิดประชาคม อาเซียนและการขยายตัวของเมืองหลวงและปริมณฑล

๔.๒ พัฒนานักธุรกิจ ผู้ประกอบการ พร้อมเพิ่มคุณค่าและมูลค่าของผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญา เชื่อมโยง โอกาสทางการตลาด จากการท่องเที่ยว การค้าขาย กับกลุ่มจังหวัด การเชื่อมโยงกับการเปิดประชาคมอาเซียน

๔.๓ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของจังหวัดเชื่อมโยงการเติบโตของการคมนาคมและโลจิสติกส์ตามนโยบาย ของรัฐบาลทั้งทางบก ทางน้ำ ทางอากาศ

๔.๔ ปรับระบบการบริหารจัดการให้ทันสมัยมีธรรมาภิบาล และเพิ่มประสิทธิภาพการบริการประชาชน

๔.๕ พัฒนาขีดความสามารถแก่บุคลากรการท่องเที่ยว สร้างวัฒนธรรมการท่องเที่ยวและพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกทางด้านการท่องเที่ยวและบริการการท่องเที่ยวรองรับกลุ่มนักท่องเที่ยวระดับพรีเมียม และนักท่องเที่ยว เฉพาะกลุ่มทั้งครอบครัว ผู้สูงอายุ เพื่อสุขภาพ

๔.๖ ยกย่องการท่องเที่ยวสู่ศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ การท่องเที่ยวเพื่อการเรียนรู้ การท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ป่าเขา และการท่องเที่ยวเชิงศาสนาวัฒนธรรมเชื่อมโยงทั่วทั้งจังหวัด กลุ่ม จังหวัดและนานาชาติ

๔.๗ ปรับระบบประชาสัมพันธ์และการสื่อสาร การตลาดการท่องเที่ยวของจังหวัดด้วยกลไกของเทคโนโลยีและ ระบบการตลาดอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแบบครบวงจร

แผนพัฒนาอำเภอเมืองเพชรบุรี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์

“ชุมชนเมืองที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี การเกษตรได้มาตรฐาน อาหารมีคุณภาพ แหล่งท่องเที่ยวมีความ หลากหลาย”

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สังคมมีความเข้มแข็ง มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมลดความ เหลื่อมล้ำ มีการกระจายรายได้ที่เป็นธรรม

๒. รักษาความมั่นคงของทรัพยากร สร้างความสมดุลระหว่างการใช้และการอนุรักษ์ให้เกิดความคุ้มค่า สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การบริหารจัดการที่ดีควบคู่กันของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. ผลสัมฤทธิ์มวลรวมเฉลี่ยในด้านการเกษตร การท่องเที่ยว การค้า การลงทุน

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. พัฒนาชุมชนเมือง เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาพอเพียง

กลยุทธ์

๑. บูรณาการความร่วมมือของภาคีทุกภาคส่วนเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาที่คุกคามสุขภาวะภายในชุมชน/หมู่บ้าน
๒. พัฒนาชุมชนเข้มแข็งพึ่งตนเอง ขยายระบบสวัสดิการชุมชน/สวัสดิการสังคมให้ครอบคลุม
๓. สร้างความร่วมมือในด้านต่างๆเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง
๔. เพิ่มการบริการภาครัฐในเชิงรุกให้เข้าถึงทุกพื้นที่ ลดความเหลื่อมล้ำ
๕. เสริมสร้างความมั่นคง ความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๖. ส่งเสริมและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆให้สามารถรองรับการคมนาคมทุกด้าน
๗. อนุรักษ์ประเพณีศิลปวัฒนธรรมอันเป็นอัตลักษณ์ที่ดั้งเดิม

๒. เสริมสร้างและพัฒนากิจกรรมแบบครบวงจร สร้างความมั่นคงทางอาหาร

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตร อาหารและอุตสาหกรรมเกษตรที่ปลอดภัยได้มาตรฐานและลดต้นทุนการผลิต สร้างความร่วมมือด้านการแข่งขันกับตลาดภายนอก
๒. พัฒนาแหล่งน้ำ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติให้เหมาะสมได้ประโยชน์อย่างคุ้มค่าและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๓. เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านเกษตรให้แก่เกษตรกร ส่งเสริมการใช้ปุ๋ยชีวภาพ/จุลินทรีย์ทดแทน การใช้ปุ๋ยเคมี และเรียนรู้หลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวผ่านโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

๓. ส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมท่องเที่ยวที่มีคุณภาพ 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 เศรษฐกิจพอเพียงและการท่องเที่ยว

๑.๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑.๔.๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑.๔.๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรและการมีส่วนร่วมของประชาชน

๒. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑ วิสัยทัศน์

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคต เพื่อเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาวะการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดความคาดหวังที่จะเกิดขึ้น ในอนาคต ดังนี้

“ทุกภาคส่วนร่วมพัฒนา

ระบบสาธารณสุขปลอดภัยพร้อม

พัฒนาการเกษตร การศึกษา

ให้ประชาามีคุณภาพชีวิตที่ดี”

๒.๒ ยุทธศาสตร์

คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ๘ ยุทธศาสตร์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางที่ ๑ พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชนตามแนวพระราชดำริ

แนวทางที่ ๒ สนับสนุนหน่วยงานองค์กรชุมชนในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์

แนวทางที่ ๑ ก่อสร้าง ซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษาแหล่งน้ำ

แนวทางที่ ๒ สนับสนุนหน่วยงานองค์กรชุมชนในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์

๕.ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางที่ ๑ การเพิ่มช่องทางในการรับรู้ข่าวสาร และการสนับสนุนให้มีโอกาสในการศึกษาต่อ

แนวทางที่ ๒ การส่งเสริมศาสนา

แนวทางที่ ๓ สนับสนุนประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางที่ ๔ สนับสนุนหน่วยงานองค์กร ชุมชนในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์

๖. ด้านสาธารณสุข

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมให้ความรู้ในการป้องกันและระงับโรค

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมให้ชุมชนมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง

แนวทางที่ ๓ สนับสนุนหน่วยงานองค์กรชุมชนในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์สาธารณสุข

๗.ด้านคุณภาพชีวิต

แนวทางที่ ๑ จัดสวัสดิการสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ด้อยโอกาส

แนวทางที่ ๒ ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเยาวชนและเด็ก

แนวทางที่ ๔ ส่งเสริมให้เกิดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

แนวทางที่ ๕ สนับสนุนหน่วยงานองค์กรชุมชนในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์

๘. ด้านกระบวนการบริหารจัดการที่ดีในองค์กร และการมีส่วนร่วมของประชาชน

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของประชาชน

แนวทางที่ ๒ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แนวทางที่ ๓ เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บและพัฒนารายได้

แนวทางที่ ๔ ปรับปรุงพัฒนาสถานที่ วัสดุอุปกรณ์พร้อมทั้งนำเทคโนโลยีทันสมัยมาให้บริการประชาชน

แนวทางที่ ๕ จัดทำฐานข้อมูลชุมชน

แนวทางที่ ๖ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารแก่ชุมชน

แนวทางที่ ๗ ส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยและสถาบันของชาติ

๒.๓ เป้าประสงค์

๑) พัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพและรายได้ของประชาชนให้เพียงพอยั่งยืน และสอดคล้องกับวิถีชุมชนโดยน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒) พัฒนา ปรับปรุงและบำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ด้านโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานเพียงพอและสอดคล้องกับระบบผังเมืองรวมและมีความพร้อมในการรองรับการขยายตัวของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต

๓) บริหารจัดการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืนควบคู่กับวิถีชีวิตของชุมชน

๔) พัฒนาการศึกษาศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นและพัฒนางานด้านการศึกษาสาธารณสุข สิ่งแวดล้อม

๕) ส่งเสริมประชาชนได้พัฒนาศักยภาพ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ สติปัญญา เพื่อให้รู้เท่าทัน และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน มีศักยภาพในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ สามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๔ ตัวชี้วัด

๑) ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีแหล่งน้ำในการอุปโภคเพิ่มมากขึ้นร้อยละ ๕

๒) ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้ใช้บริการร้อยละ ๘๐

๓) ประชาชนมีความรู้มากขึ้นร้อยละ ๘๐

๔) ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลร้อยละ ๘๐ มีความรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา - วัฒนธรรมประเพณีและกีฬา

๕) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นร้อยละ ๑๐

๖) หมู่บ้าน/ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๕ และพึ่งตนเองได้มากขึ้น

๒.๕ กลยุทธ์

๑. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชนตามแนวพระราชดำริ

๒. ส่งเสริมอาชีพเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง

๓. สนับสนุนหน่วยงานองค์กรชุมชนในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ด้านคมนาคม

๑.๑ ก่อสร้าง และซ่อมแซมถนนลูกรังเพื่อขนถ่ายผลิตผลทางการเกษตรได้อย่างสะดวกรวดเร็ว

๑.๒ ปรับปรุงและสร้างระบบระบายน้ำในหมู่บ้าน

๑.๓ ก่อสร้างและขยายสะพาน ปรับปรุงทางลอดถนนที่ประสบปัญหาน้ำท่วมขัง

๑.๔ ปรับปรุง และต่อเติมสถานที่ทำการ โดยสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๕ จัดให้มีการจัดทำผังเมือง

๒. ด้านแหล่งน้ำ

- ๒.๑ ปรับปรุง และขยายเขตประปาในหมู่บ้าน พร้อมจัดเตรียมแหล่งรองรับน้ำเพื่อการผลิตน้ำประปา
- ๒.๒ ซ่อมแซมระบบประปาให้หมู่บ้านที่มีปัญหาและจัดการฝังกลบท่อประปา
- ๒.๓ ปรับปรุงการผลิตระบบส่งน้ำและความสะอาดให้ได้มาตรฐานสาธารณสุข
- ๒.๔ จัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๓. ด้านไฟฟ้าและแสงสว่าง

- ๓.๑ ซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะเพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓.๒ ขยายเขตไฟฟ้าเข้าสู่เข้าสู่พื้นที่การเกษตร เพื่อมุ่งพัฒนาการเกษตรแบบผสมผสาน

****บริหารจัดการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืนควบคู่กับวิถีชีวิตของชุมชน****

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน
๒. ปรับปรุงแหล่งน้ำ แหล่งทรัพยากรธรรมชาติ
๓. ปรับปรุงภูมิทัศน์ ทางเข้า-ออกสถานที่ราชการ
๔. ปรับปรุง และขยายเขตประปาในหมู่บ้าน พร้อมจัดเตรียมแหล่งรองรับน้ำเพื่อการผลิตน้ำประปา
๕. ซ่อมแซมระบบประปาให้หมู่บ้านที่มีปัญหาและจัดการฝังกลบท่อประปา
๖. ปรับปรุงการผลิตระบบส่งน้ำและความสะอาดให้ได้มาตรฐานสาธารณสุข
๗. จัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

****พัฒนาการศึกษา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และพัฒนางานด้านการศึกษา สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม****

๑. สนับสนุนงบประมาณแก่สถานศึกษาในด้านสื่อการเรียนการสอน
 ๒. สนับสนุนงบประมาณอาหารเสริม(นม)โรงเรียน อาหารกลางวันแก่เด็กนักเรียน
 ๓. ส่งเสริมกิจกรรมต่างๆในโรงเรียน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
 ๔. สนับสนุนงบประมาณส่งเสริมกิจกรรมเพื่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามความเหมาะสม
 ๕. ส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนาทุกศาสนา ตามวาระสมควรและเหมาะสม
 ๖. ส่งเสริมให้ประชาชนและสถานศึกษา ร่วมกันอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น
 ๗. สนับสนุนงบประมาณให้เหมาะสม ในการจัดการฟื้นฟู อนุรักษ์ประเพณี
- **ส่งเสริมประชาชนได้พัฒนาศักยภาพ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ สติปัญญา เพื่อให้รู้เท่าทันและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านมีศักยภาพในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ สามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ****

๑. สนับสนุนงบประมาณแก่ หน่วยงานสาธารณสุข สถานพยาบาล
๒. สนับสนุนงบประมาณโครงการป้องกันโรคระบาดและโรคติดต่อต่างๆ
๓. สนับสนุนงบประมาณโครงการส่งเสริมกิจกรรมด้านกีฬาเพื่อสุขภาพ
๔. ส่งเสริมให้เบี่ยงชีพแก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ด้อยโอกาส ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๕. จัดกิจกรรมรณรงค์และต่อต้านยาเสพติดภายในพื้นที่
๖. จัดกิจกรรมต่างๆที่สร้างความสามัคคีให้แก่เด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป
๗. ส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๘. ปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในการให้บริการประชาชนด้วยความสะดวกรวดเร็วและเป็นธรรม
๙. จัดหาอุปกรณ์ด้านการศึกษาค้นคว้า เพื่อให้ความรู้เพิ่มเติมแก่ประชาชน ได้ศึกษาข้อมูลเรื่องการปฏิบัติงานและบทบาทหน้าที่ของ อบต.
๑๐. พัฒนาศักยภาพของ อบต. ให้มีความรู้และความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงานและทักษะในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๑๑. ประสานความร่วมมือระหว่างบุคลากรของ อบต.สภา อบต. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นกันเอง
๑๒. จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาความรู้ โยจัดให้มีการอบรมเพิ่มพูนความรู้ด้านต่างๆแก่เจ้าหน้าที่
๑๓. จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาความรู้ด้านการศึกษาดูงานจากท้องถิ่นอื่น

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ๒ ประกอบด้วย จังหวัด เพชรบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสงคราม จากการวิเคราะห์ศักยภาพด้าน เศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ๒ ประกอบกับการ พิจารณาจากความต้องการของภาคประชาชน สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของกลุ่มจังหวัด (SWOT) จากการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในกลุ่มจังหวัด ได้แก่ ภาคประชาชน ภาคธุรกิจ เอกชน และ ภาครัฐ โดยคำนึงถึงความเชื่อมโยงสอดคล้องกับแนวนโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ตั้งแต่ยุทธศาสตร์ ระดับชาติ ยุทธศาสตร์ระดับภาค สามารถจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดและกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ มุ่งเน้นการพัฒนาจังหวัดอย่างยั่งยืนโดยส่งเสริมการพัฒนาการเกษตรอย่างยั่งยืนปลอดภัยและมีคุณภาพ เพื่อการส่งออก จัดทำยุทธศาสตร์การปรับตัวของภาคเกษตรกรรมและเกษตรกรเพื่อตอบสนองต่อการ เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศโลก การรวมกลุ่มเกษตรกรและการส่งเสริมเครือข่ายเพื่อสร้างความเข้มแข็ง เกษตรกรและสถาบันเกษตรกร การเชื่อมโยงการผลิตภาคเกษตรกับภาคอุตสาหกรรม การพัฒนาเมือง ชายแดนและโครงสร้างพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการค้าและอุตสาหกรรมชายแดน การจัดการทรัพยากรชายฝั่ง ทะเลแบบบูรณาการรวมทั้งการลดผลกระทบและป้องกันการกัดเซาะชายฝั่งทะเล การวางแผนเชิงรุก เชื่อมโยงการท่องเที่ยวในกลุ่มจังหวัด และทางจังหวัดเพชรบุรีได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเพชรบุรี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) โดยมีเป้าประสงค์ สินค้าเกษตร-อาหารมี คุณภาพและปลอดภัยเกิดการต่อยอด/แปรรูปสินค้าเชิงสร้างสรรค์ สามารถเพิ่มมูลค่าผลผลิตภาคการเกษตร ของจังหวัด เป็นจังหวัดที่น่าอยู่อาศัยและประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี และเป็นเมืองท่องเที่ยวชั้นนำของ ASEAN โดยเฉพาะสถานที่ท่องเที่ยวเชิงนิเวศและเป็นแหล่งศึกษาดูงาน-การประชุมสัมมนาสำคัญ ระดับประเทศ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของจังหวัดเพชรบุรี องค์กรบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว อำเภอ เมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้ “ทุกภาคส่วนร่วมพัฒนา ระบบสาธารณสุขปลอดภัย พัฒนาการเกษตร การศึกษา ให้ประชามีคุณภาพชีวิตที่ดี” โดยมีเป้าประสงค์ที่ ต้องการพัฒนาด้านยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจพอเพียง
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคมนาคม ระบบสาธารณสุขปลอดภัย สาธารณูปการ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต
๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านกระบวนการบริหารจัดการที่ดีในองค์กร และการมีส่วนร่วมของ ประชาชน

สรุปสภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว พบว่าความต้องการส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นไปทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน รองลงมาด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมืองการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านสาธารณสุข ด้านการศึกษา ศาสนาและสิ่งแวดล้อม โดยสามารถจำแนกรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- แหล่งกักเก็บน้ำดิบเพื่อนำมาผลิตน้ำประปา ไม่สามารถกักเก็บไว้ใช้ในฤดูแล้งได้

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- ปัญหาค่าครองชีพต่ำของประชาชนในหมู่บ้าน
- การขาดเงินทุน และอุปสรรคในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดทักษะ ความรู้ เพื่อนำไปพัฒนาอาชีพ
- ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและการพัฒนาเกษตรกร

๓. ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหายาเสพติดในกลุ่มวัยรุ่น
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือน และเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- รายได้และงบประมาณไม่เพียงพอแก่การพัฒนา

๕. ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
 - การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
 - การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
 - การตรวจวิเคราะห์หาด้านสิ่งแวดล้อม
 - การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านสาธารณสุข

- ประชาชนส่วนใหญ่ยังขาดการรักษาอย่างต่อเนื่อง
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ปัญหาเด็กเรียนดี แต่ครอบครัวมีฐานะยากจน ทำให้ขาดโอกาสที่จะได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น
- เยาวชนในพื้นที่ไม่มีทางเลือกในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เนื่องจากต้องทำงาน
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

ความต้องการ

๑.ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ให้มีการก่อสร้างถนน สะพาน รางระบายน้ำตามเส้นทางคมนาคม รวมถึงตามเส้นทางที่ขนส่งพืชผลทางการเกษตรให้ได้มาตรฐาน
- ๑.๒ ซ่อมแซม ปรับปรุง รักษาความสะอาดแหล่งกักเก็บน้ำดิบเพื่อการบริโภค อุปโภค

๒.ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ จัดตั้งกลุ่มอาชีพ กลุ่มออมทรัพย์กลุ่มแปรรูปผลผลิตด้านการเกษตร
- ๒.๒ ส่งเสริมให้ความรู้การนำเทคโนโลยีในการพัฒนาการเกษตร

๓.ความต้องการด้านสังคม

- ๓.๑ ส่งเสริมให้ความรู้ด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- ๓.๒ ให้การสนับสนุนการป้องกัน และปราบปรามยาเสพติดให้แก่เยาวชนในพื้นที่
- ๓.๓ ให้มีการควบคุม และป้องกันโรคติดต่อ
- ๓.๔ ส่งเสริมให้มีอุปกรณ์ออกกำลังกายภายในชุมชนให้มีจำนวนเพียงพอต่อความต้องการ
- ๓.๕ จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างให้กลุ่มเยาวชนได้เรียนรู้ และใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- ๓.๖ จัดให้มีป้าย สัญญาณจราจรบริเวณที่มีจุดเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุให้ครอบคลุมทั้ง ๔ หมู่บ้าน
- ๓.๗ การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชุมชน

๔.ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

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

๕.ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ กำหนดมาตรการในการกำจัดขยะมูลฝอย
- ๕.๒ ให้ความรู้ในการรักษาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.ความต้องการด้านอุปโภค – บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร

- ๖.๑ ขุดลอกคูคลองธรรมชาติ หรือแหล่งน้ำอื่น ๆ ที่ตื้นเขิน
- ๖.๒ ซ่อมแซมถังเก็บน้ำฝน ภาชนะกักเก็บน้ำ ให้มีสภาพดี สามารถใช้กักเก็บน้ำได้

๗. ความต้องการด้านสาธารณสุข

- ๗.๑ ให้มีการสนับสนุนเครื่องมือและสารเคมี เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรค
- ๗.๒ ให้มีการสนับสนุนการรณรงค์ให้มีการฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า

๘. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๘.๑ ให้การสนับสนุนเด็กที่เรียนดีแต่ยากจนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- ๘.๒ ให้การส่งเสริมระบบการศึกษานอกโรงเรียนในการศึกษาต่อ และการฝึกอาชีพ

ไข่เลือดออก

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น เป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น 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 โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖) (๔)
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖) (๕)

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗) (๖)
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗) (๓)
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘) (๔)
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖) (๑๐)
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖) (๒)
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖) (๕)
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖)(๑๙)

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗) (๔)
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘) (๘)
- (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 มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘) (๖)
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘) (๕)

- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘) (๗)
- (๔) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘) (๑๑)
- (๕) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖) (๖)
- (๖) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖) (๗)

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง 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) การส่งเสริมการค้า จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗) (๑๘)

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕) (๓)
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗) (๙)
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖) (๑๖)
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗) (๓)
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗) (๑๖)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าวได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นการวิเคราะห์สภาพองค์กร หรือหน่วยงานในปัจจุบัน เพื่อค้นหา จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อนำข้อมูลที่ได้มากำหนดแนวทางการพัฒนาตำบลต้นมะพร้าวภายใต้บทบาทอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น ๘ ด้าน ดังนี้

๑.ด้านเศรษฐกิจพอเพียง

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. ตำบลต้นมะพร้าว เป็นพื้นที่เกษตรกรรมสามารถดำเนินการจัดทำโครงการได้หลากหลาย ๒. สามารถหาวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถในงานด้านการเกษตรได้ง่าย	๑.งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอต่อการดำเนินโครงการ ๒.ประชาชนในตำบลไม่สามารถใช้ระยะเวลาการฝึกอบรมนานๆ ได้
โอกาส	อุปสรรค
๑. สามารถขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นเพื่อของบประมาณดำเนินการได้ ๒. วิทยากรในพื้นที่ให้ความร่วมมือในการดำเนินโครงการเป็นอย่างดี	๑. ประชาชนไม่มีเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรม ๒. ขาดผู้นำในการรวมกลุ่มการดำเนินโครงการ ๓. วิทยากรพื้นที่มีความรู้ยังไม่หลากหลายในด้านเศรษฐกิจพอเพียง

๒.ด้านคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. ตำบลต้นมะพร้าว มีที่ตั้งอยู่ติดถนนเพชรเกษม ทำให้การคมนาคมสะดวก รวดเร็ว ๒. การคมนาคมภายในตำบลสามารถใช้เชื่อมต่อกับตำบลใกล้เคียงได้ ทำให้ประชาชนมีความสะดวก รวดเร็ว	๑.รายรับมีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอต่อการก่อสร้าง ๒.การก่อสร้างถนนไม่สามารถทำได้ตลอดสายในหนึ่งปีงบประมาณ
โอกาส	อุปสรรค
๑. มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ทำให้การซ่อมแซมถนนทำได้อย่างรวดเร็ว และซ่อมแซมได้ทันที ไม่ต้องรอนาน เช่นการใช้ยางมะตอยสำเร็จรูปในการซ่อมแซมถนน ค่าใช้จ่ายน้อย ๒. หากมีค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างที่เกินศักยภาพ สามารถขอได้จากหน่วยงานอื่น	๑. การของบประมาณจากหน่วยงานอื่นต้องรอนาน ๒.การจัดเก็บรายได้ในพื้นที่ มีรายรับไม่มากพอ เพราะเป็นพื้นที่เกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่

๓. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๑. มีวัดหนองควง มีโบสถ์อายุ ๒๐๐ ปี สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวได้</p> <p>๒. ประชาชนมีความตื่นตัวและให้ความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๓. ท่าเลที่ตั้งเหมาะสม สะดวกในการเดินทางไปสถานที่ท่องเที่ยวอื่นๆ ภายในจังหวัด</p>	<p>๑. การโฆษณาประชาสัมพันธ์ไม่กว้างจึงไม่เป็นที่น่าสนใจ</p> <p>๒. พื้นที่วัดไม่สามารถในการให้บริการการจอดรถที่มีขนาดใหญ่เพื่อนมัสการพระประธานในโบสถ์เก่าได้</p> <p>๓. หน่วยงานภาครัฐไม่ให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง</p> <p>๔. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านสิ่งแวดล้อมและพลังงาน</p> <p>๕. ปัญหาขยะยังไม่สามารถบริหารจัดการเองได้</p> <p>๖. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการบริหารจัดการขยะ</p> <p>๗. ประชาชนยังมีความคิดว่าการกำจัดขยะเป็นเรื่องของภาครัฐที่จะต้องดำเนินการ</p> <p>๘. ขาดการจัดการด้านขยะมูลฝอยอย่างจริงจัง</p>
โอกาส	อุปสรรค
<p>๑. มีกลุ่ม/องค์กร ที่ดำเนินกิจกรรมด้านการบูรณะโบราณสถาน</p> <p>๒. การประสานงานหน่วยงานของรัฐอื่นๆ ทำได้ง่าย เนื่องจากอยู่ห่างจากตัวจังหวัดเพียง ๑๐ กม.</p>	<p>๑. ขาดการประสานบูรณาการระหว่างหน่วยงาน</p> <p>๒. การปฏิรูประบบราชการ ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนในภารกิจด้านสิ่งแวดล้อม</p> <p>๓. ขาดการสนับสนุนงบประมาณในการจัดการบริการจัดการขยะ</p> <p>๔. ปัญหาผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมส่งผลกระทบยาวประชาชนให้ความตื่นตัวน้อย</p> <p>๕. ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือ</p>

๔. ด้านแหล่งน้ำ

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๑. พื้นที่ตำบลต้นมะพร้าวสามารถใช้น้ำจากคลองชลประทาน</p> <p>๒. องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าวสามารถผลิตน้ำประปาเพื่อการอุปโภค บริโภคของประชาชนได้เอง</p> <p>๓. องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าวได้รับการพัฒนาแหล่งน้ำจากหน่วยงานอื่นอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๔. ตำบลต้นมะพร้าวมีการรวมกลุ่มของเกษตรกรผู้ใช้น้ำ ทำให้มีอำนาจต่อรองในการปล่อยน้ำได้</p>	<p>๑. ตำบลต้นมะพร้าวเป็นพื้นที่การเกษตรประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพทำนา จึงต้องใช้น้ำในการปลูกข้าวปริมาณมาก บางปีน้ำที่ปล่อยมามีปริมาณน้อยจึงทำให้เกษตรกรไม่สามารถเพาะปลูกได้</p> <p>๒. แหล่งกักเก็บน้ำดิบต้นเขินไม่สามารถกักเก็บน้ำไว้ผลิตน้ำประปาในฤดูแล้งได้</p> <p>๓. ในฤดูแล้งน้ำที่ใช้ในการผลิตน้ำประปาไม่เพียงพอต่อการอุปโภคบริโภค</p>
โอกาส	อุปสรรค
<p>๑. รัฐบาลกำหนดนโยบายในการแก้ไขปัญหาการเพาะปลูกข้าวซึ่งใช้ปริมาณน้ำเป็นจำนวนมาก ส่งเสริมให้ประชาชนเพาะปลูกพืชอื่นที่ใช้น้ำในปริมาณน้อยเช่น พืชทอง ถั่ว ฯลฯ</p> <p>๒. องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าวเห็นปัญหาของการกักเก็บน้ำของแหล่งกักเก็บน้ำดิบจึงนำโครงการเข้าสู่แผนพัฒนาตำบลห้าปี</p> <p>๓. พื้นที่ตำบลต้นมะพร้าวมีระบบน้ำประปาส่วนภูมิภาคผ่านจึงสามารถนำน้ำจากการประปาส่วนภูมิภาคช่วยเหลือประชาชนในฤดูแล้งได้</p> <p>๔. ได้รับการจัดสรรจากหน่วยงานอื่นในการขุดลอกคลองและกำจัดวัชพืชที่กีดขวางทางน้ำ</p>	<p>๑. ตำบลต้นมะพร้าวเป็นพื้นที่รับน้ำเป็นตำบลท้ายๆ ทำให้เกษตรกรผู้ใช้น้ำต้นทางกักเก็บน้ำไว้ ทำให้ตำบลต้นมะพร้าวไม่ได้รับน้ำในจำนวนเพียงพอ</p> <p>๒. งบประมาณในการพัฒนาแหล่งกักเก็บน้ำดิบไม่เพียงพอต่อการปรับปรุงแหล่งกักเก็บน้ำดิบ</p> <p>๓. ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้น้อย แต่ต้องจ่ายค่าน้ำที่สูงขึ้นเมื่อมีการนำน้ำประปาภูมิภาคมาใช้ ทำให้มีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น</p>

๕. ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๑. บุคลากรมีความพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพเพื่อเสริมสร้างความรู้ทักษะ ประสบการณ์ด้านการศึกษา</p> <p>๒. มีสถานศึกษาที่มีชื่อเสียงและมีสถานศึกษาที่มีความพร้อมในการพัฒนาการเรียนการสอนและการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๓. มีงบประมาณเพียงพอต่อการบริหารจัดการโรงเรียน</p> <p>๔. อบต.ต้นมะพร้าว มีศักยภาพสามารถพัฒนาการเรียนการสอนด้านการศึกษาศึกษาปฐมวัย และนอกระบบและตามอัธยาศัย</p> <p>๕. อบต.ต้นมะพร้าว มีศูนย์ไอที ที่ประชาชนสามารถใช้เรียนรู้ได้ด้วยตัวเองได้</p>	<p>๑. ประชาชนไม่มีความเชื่อถือในการส่งบุตรหลานเรียนในพื้นที่</p> <p>๒. เนื่องจากเป็นพื้นที่อยู่ติดตัวอำเภอเมืองเพชรบุรี ประชาชนจึงนิยมส่งบุตรหลานไปเรียนในตัวเมือง</p> <p>๓. เยาวชนต้องรับผิดชอบครอบครัว จึงนิยมทำงานในโรงงานที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ จึงให้ความสนใจในการศึกษาน้อย</p>
โอกาส	อุปสรรค
<p>๑. มีสถานศึกษาที่สามารถพัฒนาและสร้างความพร้อมให้มีศักยภาพในการจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึง</p> <p>๒. การแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาทำให้มีเอกภาพในการจัดการศึกษา มากขึ้น</p> <p>๓. เทคโนโลยีที่ก้าวหน้าทำให้สามารถเพิ่มโอกาสและพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้กับประชาชน</p> <p>๔. รัฐบาลสนับสนุนขยายโอกาสทางการศึกษาและมีกองทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาแก่นักเรียนที่ยากจน</p>	<p>๑. คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในชนบทและในเมืองมีความแตกต่างกันค่อนข้างสูง</p> <p>๒. หลักสูตรการเรียนการสอนถูกกำหนดจากส่วนกลางไม่เหมาะสมกับสภาพของท้องถิ่นและขาดการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้</p> <p>๓. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐไม่เพียงพอต่อความต้องการด้านการจัดการศึกษา</p> <p>๔. นโยบายด้านการถ่ายโอนการศึกษาชัดเจน</p>

๖. ด้านสาธารณสุข

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๑. พื้นที่ตำบลต้นมะพร้าวไม่กว้างสามารถให้บริการได้ทั่วถึง และรวดเร็ว</p> <p>๒. ในพื้นที่มีหน่วยบริการส่งเสริมสุขภาพชุมชนตั้งอยู่ใกล้ชุมชน</p> <p>๓. องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าวดำเนินโครงการป้องกันโรคระบาดที่เกิดขึ้นเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๔. ประชาชนให้ความสำคัญกับสุขภาพอนามัย</p> <p>๕. ประชาชนมีการรวมกลุ่มด้านสุขภาพอย่างต่อเนื่อง เช่น ชมรมผู้สูงอายุ</p>	<p>๑. ประชาชนส่วนใหญ่ต้องทำงานแข่งกับเวลาทำให้ขาดการดูแลสุขภาพของตนเอง</p> <p>๒. พื้นที่ตำบลเป็นพื้นที่เกษตรกรรม ทำให้มีแหล่งน้ำขัง เป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุง ซึ่งยากต่อการกำจัด</p> <p>๓. การใช้สารเคมีในการกำจัดลูกน้ำยุงลายส่งผลกระทบต่อสภาพประกอบอาชีพของประชาชน เช่น กุ้งหรือปลาสวยงาม</p> <p>๔. การขาดความรู้ และความสนใจของประชาชนในการกำจัดขยะจึงทำให้เป็นแหล่งเพาะพันธุ์หนู และยุงซึ่งเป็นสาเหตุของการเกิดโรค เช่น กุ้งกยขะ น้ำขังในยางรถยนต์</p> <p>๕. พื้นที่ตำบลเป็นพื้นที่เกษตรกรรม ทำให้มีแหล่งน้ำขัง เป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุง ซึ่งยากต่อการกำจัด</p>
โอกาส	อุปสรรค
<p>๑. หน่วยบริการให้บริการคัดกรองเบื้องต้นทำให้รักษาได้ทันท่วงที</p> <p>๒. หน่วยบริการให้บริการคัดกรองเชิงรุกโดยการเข้าหาประชาชน</p> <p>๓. การประสานงานในการควบคุมโรคทำได้ง่าย</p> <p>๔. ได้รับการจัดสรรงบประมาณจาก สปสช.</p>	<p>๑. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน</p> <p>๒. การแพร่ระบาดของโรคเป็นไปด้วยความรวดเร็ว เนื่องจากการตั้งอยู่ของบ้านเรือนใกล้กัน</p>

๗. ด้านคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๑. องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว มีการกำหนดกรอบโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจนและมีบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานมีระบบสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน และสามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้ตามภารกิจอำนาจหน้าที่ จึงทำให้มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการมีการแบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจนส่งผลให้การให้บริการประชาชนมีความสะดวก และรวดเร็ว สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างเต็มกำลังศักยภาพที่สามารถตอบสนองการดำเนินงานตามภารกิจ ได้อย่างครอบคลุมทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงานและมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้ตามภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกำลังงบประมาณที่มีจึงทำให้มีความคล่องตัวในการดำเนินงาน</p> <p>๓. ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาเป็นไปตามกฎหมาย</p> <p>๔. มีข้อกำหนดด้านกฎหมาย ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติ ทำให้มีกรอบการดำเนินงานที่ชัดเจน และช่วยกำกับการดำเนินงานทั้งฝ่ายราชการและฝ่ายการเมืองให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย</p>	<p>๑. ความต้องการของประชาชนในตำบลมีความคาดหวังในการแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ทั่วถึง</p> <p>๒. อำนาจในการออกกฎหมายและข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลมีน้อย</p> <p>๓. นโยบายการของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงตามวาระการดำรงตำแหน่ง จึงทำให้ขาดความต่อเนื่องในการบริหาร</p> <p>๔. ขาดการประสานงานที่ีระหว่างส่วนราชการภายในองค์กร</p> <p>๕. ในการดำเนินงานต้องผ่านขั้นตอนหลายขั้นตอน ทำให้เสียเวลาการดำเนินงานและให้ความสำคัญกับงานเอกสารมากเกินไป</p> <p>๖. การจัดทำแผนงาน/โครงการยังไม่ตอบสนองต่อประโยชน์ที่จะได้รับแก่ประชาชน</p>
โอกาส	อุปสรรค
<p>๑. การกำกับดูแลโดยจังหวัด กรมและกระทรวงไม่กระทบต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๒. กฎหมายกระจายอำนาจ ฯ เอื้อต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๓. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น</p>	<p>๑. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจ ฯ ยังไม่มีความชัดเจนในหลายภารกิจ</p> <p>๒. การแบ่งอำนาจหน้าที่ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่มีความชัดเจนในหลายประเด็น</p>

๘. ด้านการเมือง และระบบการบริหารจัดการที่ดี

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๑. มีแผนพัฒนาที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม และเกิดจากความ ต้องการของประชาชน</p> <p>๒. องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าวมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ</p> <p>๓. ประสิทธิภาพในการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นนิติบุคคล มีอิสระในการจัดเก็บและบริหารการใช้จ่ายงบประมาณได้เอง จึงมีงบประมาณที่เพียงพอต่อการพัฒนาท้องถิ่น</p>	<p>๑. การใช้จ่ายงบประมาณไม่คุ้มค่ากับการลงทุน และไม่เป็นไปตามความต้องการของประชาชน โดยแท้จริง</p> <p>๒. ขาดการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน</p> <p>๓. บุคลากรไม่เข้าใจกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ทำให้ไม่รู้อำนาจหน้าที่ของตนเอง</p> <p>๔. ประชาชนให้ความสนใจในการเข้าร่วมเสนอความคิดเห็นในการประชาคม</p>
โอกาส	อุปสรรค
<p>๑. การกำกับดูแลโดยจังหวัด กรมและกระทรวงไม่กระทบต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๒. กฎหมายกระจายอำนาจ ฯ เอื้อต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด</p> <p>๓. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น</p>	<p>๑. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจ ฯ ยังไม่มีความชัดเจนในหลายภารกิจ</p> <p>๒. การแบ่งอำนาจหน้าที่ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่มี ความชัดเจนในหลายประเด็น</p>

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT
วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. พนักงานมีความเป็นกันเอง รักใคร่กัน มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ๒. พนักงานมีความรักตำบลพัฒนาให้ความร่วมมือในกิจกรรมสาธารณะ ๓. พนักงานมีความรู้ ความสามารถ และให้ความสำคัญกับการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆเพิ่มขึ้น ๔. พนักงานเป็นผู้มีความตรงไป ตรงมา ซื่อตรง รับผิดชอบดี ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ ๖. รู้จักการบริการเป็นเลิศ กระตือรือร้นให้ความช่วยเหลือประชาชน 	<p>จุดอ่อนW</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. พนักงานหญิงมากกว่าชาย การพัฒนาพื้นที่สาธารณะค่อนข้างลำบาก ๓. พนักงานมีจำนวนน้อย ๔.ขาดการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ๕.ขาดขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน
<p>โอกาสO</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔.มีความคาดหวังให้ตำบลก้าวหน้า ๕.มีโครงการพัฒนาร่วมกับผู้นำชุมชนฝ่ายปกครอง 	<p>ข้อจำกัดT</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในสายงานมีจำกัด ๕.ความไม่เท่าเทียมข้าราชการพลเรือน โอนย้ายต่างกระทรวง หรือออกมียาก

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่น ๒. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๓. มีระบบไฟฟ้าแสงสว่างทั่วถึง และมีการตรวจสอบให้อยู่ในสภาพใช้งานได้อยู่เสมอ ๔. มีการแจ้งข่าวสารทางราชการอย่างสม่ำเสมอ ๕. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๖. ให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกันแก่ประชาชน ๗. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๘. ให้ความสำคัญกับการบริการประชาชน ๙. มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยในการบริการประชาชน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. อาคารสำนักงานคับแคบ ๓. บุคลากรขาดความรู้ด้านกฎหมาย
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ ๔. ขาดการเสียสละการเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ

การวิเคราะห์ศักยภาพองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ประชาชน ผู้นำชุมชน มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับทางราชการในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ชุมชนเข้มแข็งได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วน มีเส้นทางสัญจรเป็นไปด้วยความสะดวก ประชาชนยังยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น ประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว เลี้ยงสัตว์ ฯลฯ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ แห่ง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว มีความสงบไม่ค่อยจะมีปัญหา ด้านความปลอดภัยและด้านมลพิษ มีวัด ๑ แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบเสียงไร้สายประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> คนในวัยทำงาน คนหนุ่มสาวอพยพไปหางานทำในเมืองและต่างประเทศ ราษฎรยากจน ส่วนใหญ่ประชาชนประกอบอาชีพทางการเกษตรเพียงอย่างเดียวทำให้ขาดรายได้ ประชาชนไม่สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปของกลุ่มอาชีพอย่างเข้มแข็ง งบประมาณในการบริหารงานมีจำนวนจำกัดไม่เพียงพอในการดำเนินงาน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> มีเส้นทางคมนาคมสะดวก สามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ ได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐเป็นอย่างดี การปฏิรูป ระบบราชการทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน รัฐบาลมีนโยบายให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีงบประมาณจำกัดเมื่อเทียบกับภารกิจหน้าที่ต่างๆ ตามกฎหมายที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายอื่น ตามภารกิจถ่ายโอนฯ ตามนโยบายท้องถิ่น นโยบายจังหวัดและนโยบายรัฐบาล งบประมาณที่ได้รับจากส่วนกลาง ไม่เพียงพอในการบริหารงาน กฎหมายและระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน การถ่ายโอนภารกิจต่างๆ ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้าไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ การพัฒนาบางด้านต้องเป็นไปตามกฎหมายจึงไม่สามารถดำเนินการแก้ปัญหาได้ ต้องอาศัยความเสียสละของชุมชนเท่านั้น ซึ่งบางครั้งก็ทำได้ยากมาก

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๒ การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- ๖.๑.๓ การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- ๖.๑.๔ กาพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๑.๕ การพัฒนาการศึกษาและการกีฬา
- ๖.๑.๖ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๖.๑.๗ การป้องกัน ปราบปรามยาเสพติดและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด
- ๖.๑.๘ ส่งเสริมการเกษตร
- ๖.๑.๙ พัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมือง และการบริหารในภาคประชาชน
- ๖.๑.๑๐. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๖.๑.๑๑ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตาม

ความจำเป็นและสมควร

ภารกิจรอง

๑. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
๒. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๓. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
๔. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๕. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
๖. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
๗. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๘. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๙. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
๑๑. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
๑๒. การท่องเที่ยว
๑๓. การผังเมือง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

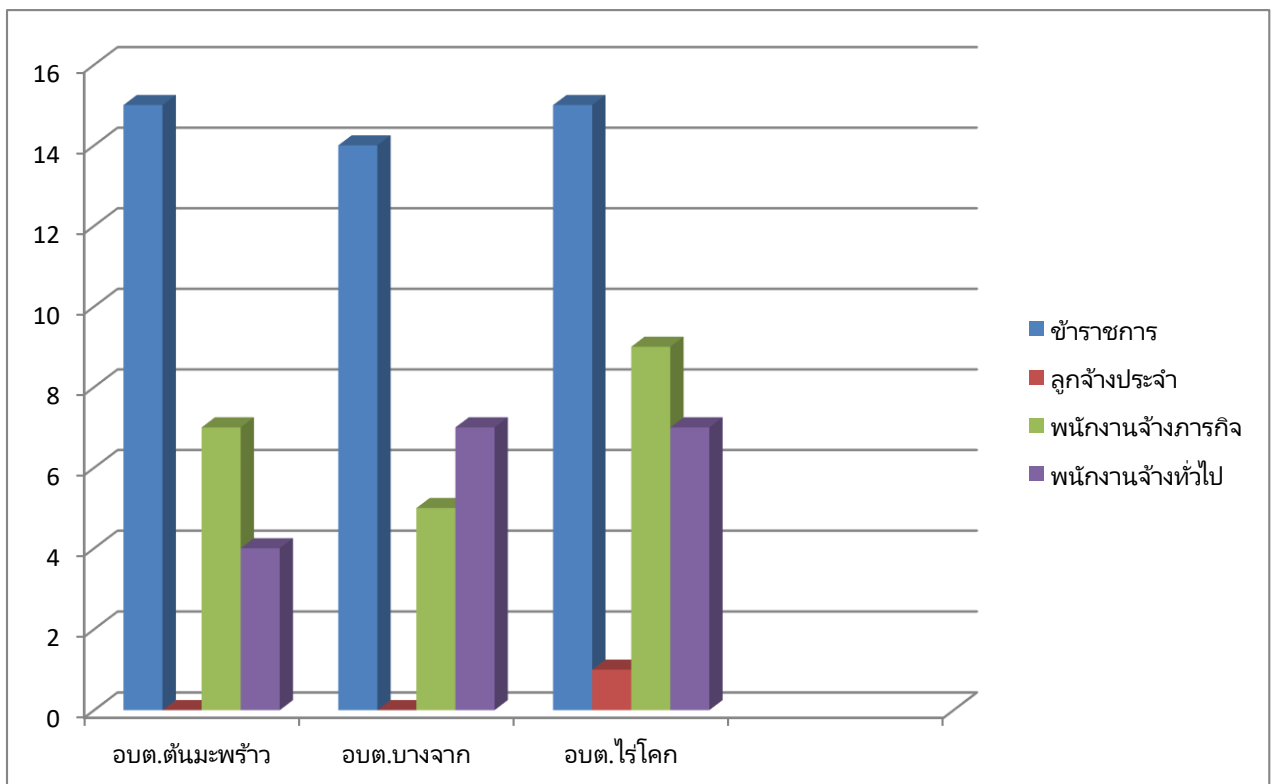
องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่

๑) สำนักงานปลัด อบต.

๒) กองคลัง

๓) กองช่าง

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๖ อัตรา ข้าราชการ/พนักงานครู ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๓ อัตรา โดยจำนวนบุคลากรที่กำหนดไว้ยังสามารถรองรับภารกิจที่เกิดขึ้นได้จึงยังคงไม่กำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มหรือลดลง และจากการเปรียบเทียบพื้นที่ข้างเคียงซึ่งมีโครงสร้างแบบเดียวกับคือเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง สภาพภูมิประเทศใกล้เคียงกัน โดยประกอบอาชีพเกษตรกรรมเหมือนกัน จำนวน ๓ แห่ง ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีการกำหนดกรอบอัตรากำลังใกล้เคียงกัน ตามแผนภูมิรูปภาพ ดังนี้



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ</p> <p>๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕ งานพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</p>	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ</p> <p>๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕ งานพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</p>	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๔ งานทะเบียนพาณิชย์</p>	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๔ งานทะเบียนพาณิชย์</p>	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานสาธารณสุขโรค</p> <p>๓.๔ งานผังเมือง</p>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานสาธารณสุขโรค</p> <p>๓.๔ งานผังเมือง</p>	
<p>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน</p>	<p>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

ตามโครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการไว้ ๓ ส่วน /กอง และในปัจจุบันโครงสร้างอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว มีจำนวนจำนวนบุคลากรยังไม่ครอบคลุมและเพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งในแต่ละงานจำเป็นจะต้องบรรจุบุคลากรเพิ่มเติมตามภารกิจเพื่อให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับลดภาระค่าใช้จ่ายไม่ให้เกิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ตามโครงสร้างส่วนราชการแต่ละส่วนได้ดังนี้

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ตามโครงสร้าง มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่นักบริหารงานท้องถิ่น / หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่นักบริหารงานทั่วไป / นักวิเคราะห์นโยบายและแผน / นักทรัพยากรบุคคล / นักจัดการงานทั่วไป / นักพัฒนาชุมชน / นักวิชาการศึกษา / เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ทำหน้าที่แต่ละตำแหน่ง แต่ในปัจจุบันปริมาณงานของสำนักงานปลัดมีจำนวนปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นทั้งงานด้านเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายและคดี ข้อบัญญัติ ข้อบังคับต่าง ๆ สารสนเทศและระบบเทคโนโลยี งานโครงการต่างๆ รวมทั้งภารกิจที่มีการถ่ายโอนมาสู่องค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ทำให้การปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำเป็นต้องมีการกำหนดตำแหน่งไว้คงเดิม ซึ่งจากการวิเคราะห์ปริมาณงานแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว ได้วางแผนตามโครงสร้างดังนี้

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

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)

๒. นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)

๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชำนาญการ) จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)

๔. นักพัฒนาชุมชน (ชำนาญการ) จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)

๕. นักวิชาการศึกษา (ชำนาญการ) จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)

๖. เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย (ชำนาญงาน) จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)

กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่

๗. นักทรัพยากรบุคคล (ชพ.) จำนวน ๑ อัตรา
(ปรับปรุง ตำแหน่งครั้งแรก ตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดเพชรบุรี ลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔)

๘. นักทรัพยากรบุคคล (ชำนาญการ) จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)

๙. นักจัดการงานทั่วไป (ชำนาญการ) จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)

๑๐. นิติกร (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)

๑๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดหนองควง จำนวน ๑ อัตรา
(กำหนดเพิ่มตามหนังสือสั่งการกรม ที่ มท. ๐๘๐๙.๒/๓๖)

๑๒. ครู จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเดิม)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)

๓. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)

๔. พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. ภารโรง	จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
๒. คนงาน	จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)

กองคลัง (๐๔)

ตามโครงสร้าง กองคลัง มีผู้อำนวยการกองคลัง ทำหน้าที่นักบริหารงานการคลัง / นักวิชาการเงินและบัญชี / นักวิชาการพัสดุ / เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ทำหน้าที่แต่ละตำแหน่ง เนื่องจากในปัจจุบันปริมาณงานของกองคลังมีจำนวนปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นทั้งงานด้านเกี่ยวกับสารสนเทศและระบบเทคโนโลยี งานโครงการต่างๆ จัดด้านจัดเก็บภาษี งานด้านบัญชีระบบ e-laas เพื่อให้รายได้ และงบต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว และความก้าวหน้าทางราชการ กองคลังจึงคงตำแหน่งที่ว่างเดิมไว้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ปริมาณงานแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบล ตันมะพร้าว ได้วางแผนตามโครงสร้างดังนี้

๑. นักบริหารงานคลัง ผู้อำนวยการต้น	จำนวน	๑	อัตรา (ว่างเดิม)
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
๓. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา (ว่างเดิม)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)

กองช่าง (๐๕)

ตามโครงสร้าง กองช่าง มีผู้อำนวยการกองช่าง ทำหน้าที่นักบริหารงานการช่าง ทำหน้าที่ครอบคลุม เนื่องจากได้ดำเนินการ ให้ กสธ.ดำเนินการสรรหาตำแหน่งที่ว่างแล้ว นายช่างโยธา ซึ่งปริมาณงานในกองช่างนั้นยังคงเดิม และคาดว่าจะเพิ่มมากขึ้นในวันข้างหน้า จึงขอคงตำแหน่งเดิมไว้ตามโครงสร้างดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
๒. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	จำนวน	๑	อัตรา (เดิมว่าง)

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. เจ้าหน้าที่ผลิตน้ำประปา	จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
๒. คนงาน	จำนวน	๓	อัตรา (เดิม)
๓. พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น (บพ.กลาง) (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.								
นักบริหารงานทั่วไป (อท.ต้น) (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชพ.)	๑	๑	๑	๑				ปรับปรุงตำแหน่งครั้งแรกตามประกาศ ก.อบต. จ.เพชรบุรี ลว. ๙ ก.พ. ๖๔
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก วัดหนองควง	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มตามหนังสือกรมที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (เงินอุดหนุน)

พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๑๔)								
นักบริหารงานการคลัง (อท.ต้น) (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๑๕)								
นักบริหารงานช่าง (อท.ต้น) (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๓๒	๓๒	๓๒	๓๒	-	-	-	

๘.๓ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

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

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

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ปีงบประมาณ 2567-2569

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น

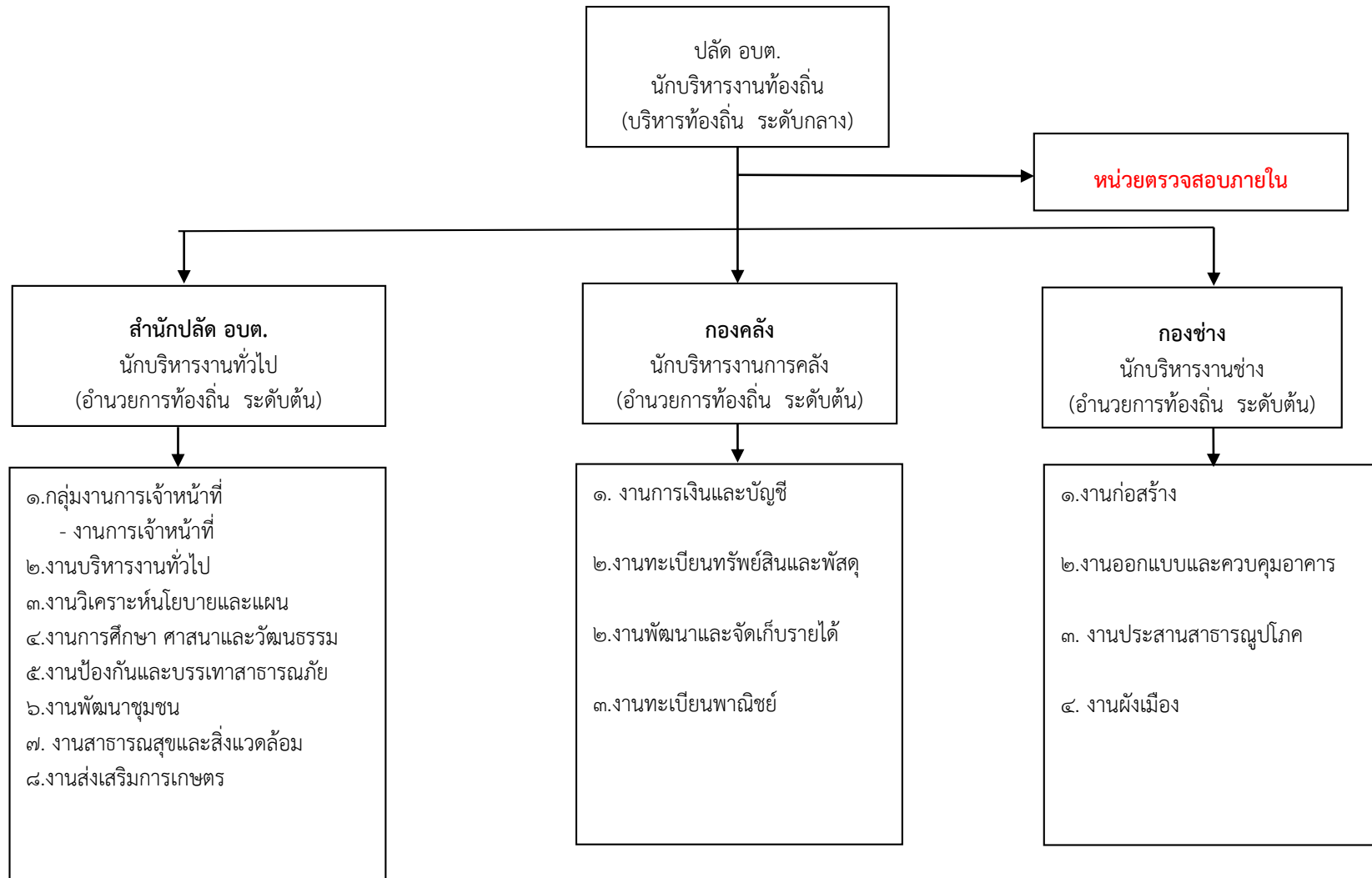
การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนคนที่มีอยู่			อัตรากำลังที่คาดว่าจะตั้งใช้ใน ช่วง 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น(2)			ค่าใช้จ่ายรวม(3)			หมายเหตุ	
				ปัจจุบัน			2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569		
				จำนวนคน	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง														
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	511,440	168,000	-	-	-	-	-	-	18,120	19,440	19,560	697,560	717,000	736,560	(42,620)	
	สำนักปลัด อบต.																			
2	หัวหน้าสำนักปลัด (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	1	1	416,160	42,000	-	-	-	-	-	-	13,080	13,080	13,200	471,240	484,320	497,520	(34,680)	
3	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	1	1	429,240		-	-	-	-	-	-	13,080	13,200	13,440	442,320	455,520	468,960	(35,770)	
4	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	1	1	369,480		-	-	-	-	-	-	13,080	13,440	13,320	382,560	396,000	409,320	(30,790)	
5	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	1	1	382,560		-	-	-	-	-	-	13,440	13,320	13,320	396,000	409,320	422,640	(31,880)	
6	หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (นักทรัพยากรบุคคล)	ชพ																		เดิม
7	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	1	1	448,920		-	-	-	-	-	-	13,320	13,320	15,240	462,240	475,560	490,800	(37,410)	
8	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	1	1	323,760		-	-	-	-	-	-	12,600	12,960	13,320	336,360	349,320	362,640	(26,980)	
9	นิติกร	ปก./ชก.	1	0	355,320		-	-	-	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม	
10	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	ปง./ชง.	1	1	264,480		-	-	-	-	-	-	10,560	10,800	10,920	275,040	285,840	296,760	(22,040)	
11	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-																		กำหนดเพิ่ม
12	ครู		1	0	342,360								12,000	12,000	12,000	354,360	366,360	378,360		ว่าง จากเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พ.ภารกิจ	1	1	186,000		-	-	-	-	-	-	7,440	7,800	8,040	193,440	201,240	209,280	(15,500)	
14	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พ.ภารกิจ	1	1	200,040								8,040	8,400	8,760	208,080	216,480	225,240	(16,670)	
15	พนักงานขับรถยนต์	พ.ภารกิจ	1	1	132,120								5,280	5,520	5,760	137,400	142,920	148,680	(11,010)	
16	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	พ.ภารกิจ	1	1	164,520								6,600	6,840	7,200	171,120	177,960	185,160		จ่ายจากเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
17	ภารโรง	พ.จ้างทั่วไป	1	1	108,000											108,000	108,000	108,000	(9,000)	
18	คนงาน	พ.จ้างทั่วไป	1	1	108,000		-	-	-	-	-	-				108,000	108,000	108,000	(9,000)	

	กองคลัง															-	-	-	
19	ผอ.กองคลัง (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	1	0	393,600	42,000	-	-	-	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม
21	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	1	1	429,240		-	-	-	-	-	-	13,080	13,200	13,440	442,320	455,520	468,960	(35,770)
22	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	1	1	356,160		-	-	-	-	-	-	13,320	13,080	13,440	369,480	382,560	396,000	(29,680)
23	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	1	0	297,900								9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ															-	-	-	
24	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พ.ภารกิจ	1	1	121,440		-	-	-	-	-	-	4,920	5,160	5,280	126,360	131,520	136,800	(10,120)
25	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	พ.ภารกิจ	1	1	171,240		-	-	-	-	-	-	6,840	7,200	7,440	178,080	185,280	192,720	(14,270)
26	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พ.ภารกิจ	1	1	127,200		-	-	-	-	-	-	5,160	5,400	5,520	132,360	137,760	143,280	(10,600)
	กองช่าง															-	-	-	
27	ผอ.กองช่าง (อำนวยการท้องถิ่น)	อ.ต้น	1	1	468,960	42,000	-	-	-	-	-	-	14,160	15,480	16,080	525,120	540,600	556,680	(39,080)
28	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	0	297,900		-	-	-	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างทั่วไป															-	-	-	
29	พนักงานผลิตน้ำประปา	พ.จ้างทั่วไป	1	1	108,000		-	-	-	-	-	-				108,000	108,000	108,000	(9,000)
30	พนักงานจดमतรวัดน้ำ	พ.จ้างทั่วไป	1	1	108,000		-	-	-	-	-	-				108,000	108,000	108,000	(9,000)
31	คนงาน	พ.จ้างทั่วไป	3	3	324,000		-	-	-	-	-	-				324,000	324,000	324,000	(9,000)
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
32	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	1	0	355,320		1	1	1				12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม
(4)	รวม (4)		31	25	8,301,360	294,000							242,580	247,860	253,140	8,331,060	8,578,920	8,832,060	
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15%															1,249,659	1,286,838	1,324,809	
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															9,580,719	9,865,758	10,156,869	
(7)	คิดเป็นร้อยละ 40ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															38.63	37.95	37.20	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี																24,800,000	26,000,000	27,300,000	
																งปม.66	งปม.67	งปม.68	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว



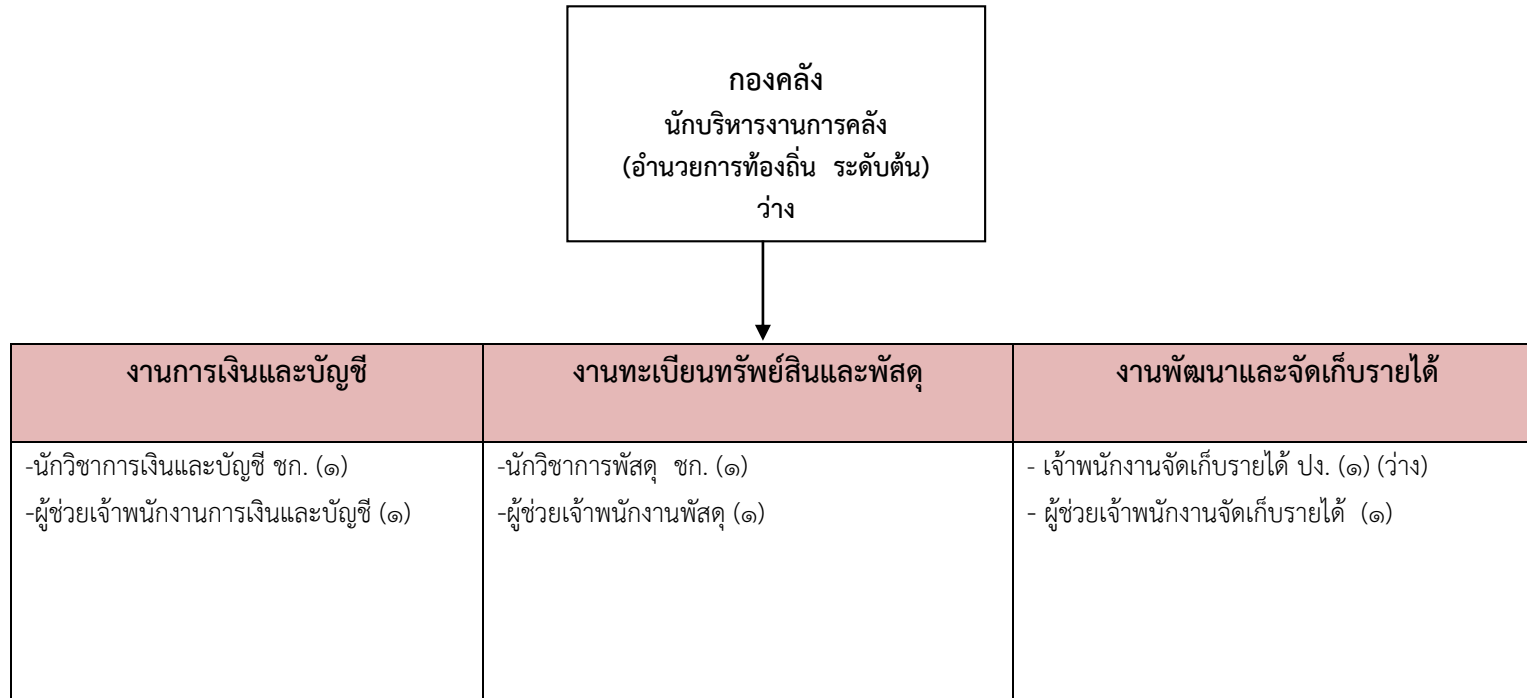
โครงสร้างของสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว

หัวหน้าสำนักงานปลัด
นักบริหารงานทั่วไป
(อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)

งานบริหารทั่วไป	งานนโยบายและแผน	กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่	งานกฎหมายและคดี	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	งานส่งเสริมการเกษตร	งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	งานสวัสดิการสังคม
-นักจัดการงานทั่วไป ชก.(๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน (๒) - พนักงานขับรถยนต์(๑) - คนงาน (๒)	-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.(๑)	-นักทรัพยากรบุคคล ชก.(๑) -นิติกร (ปก/ชก) (๑)	นิติกร (ปก/ชก) (๑)	-เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชง. (๑)	นักบริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป	- นักวิชาการศึกษา ชก. (๑) - ครู (๑) -ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)	-นักพัฒนาชุมชน ชก. (๑)

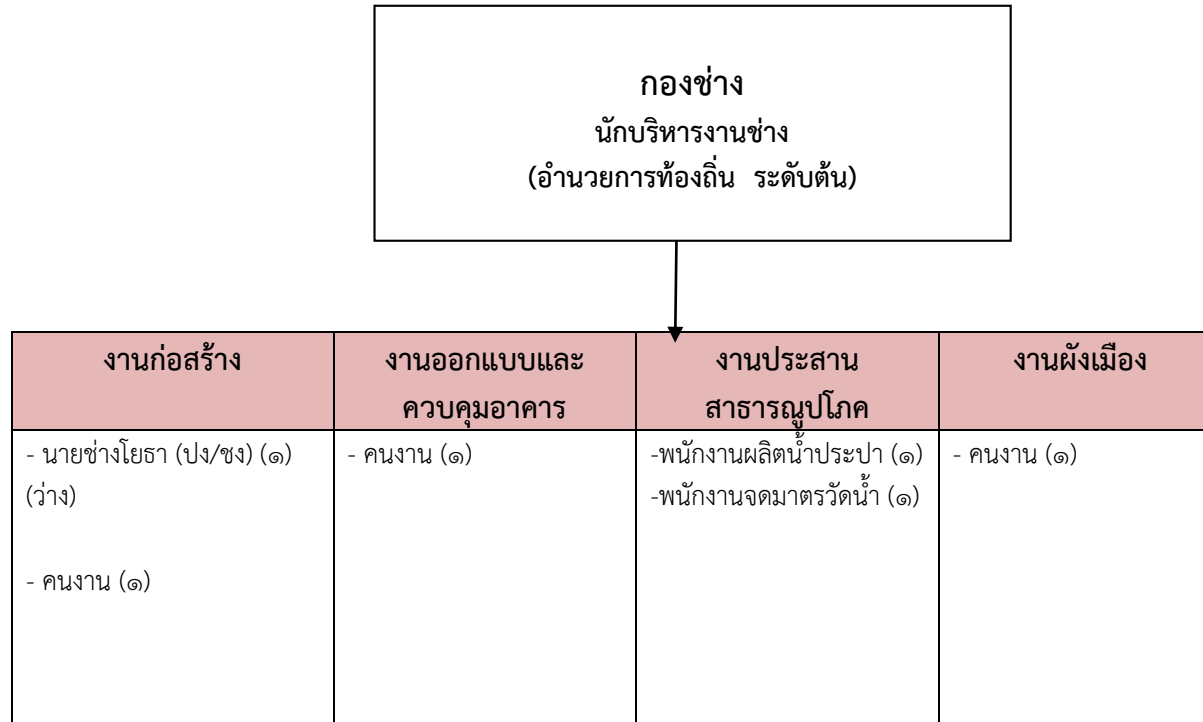
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑			๑	๕				๑		๔	๒	๑๔

โครงสร้างของกองคลัง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑				๒			๑			๓	-	๗

โครงสร้างของกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑							๑				๕	๗

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
1	นายประทีป เนรตาท้อง	รัฐประศาสน ศาสตร์ มหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	38-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	38-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	511,440 (42,620 x 12)	84,000 (7,000 x 12)	84,000 (7,000 x 12)	679,440

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว (สำนักปลัด)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
สำนักงานปลัด อบต.														
2	นายครรชิต จันทรหอม	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	38-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	บริหาร	ต้น	38-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	416,160 (34,680 x12)	42,000 (3,500x12)	-	458,160
3	นางสาวอรุณรัตน์ อรุณสวัสดิ์	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	38-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	38-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	323,760 (26,980 x12)	-	-	323,760
4	นางธนวรรณ จำปาเทศ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	38-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	38-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	448,920 (37,410 x12)	-	-	448,920
5	นางสาวรัตนา คล้ายจันทร์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	38-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	38-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	429,240 (35,770 x12)	-	-	429,240
๖	นางสาวอังกา อ่อนละเอียด	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	38-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	38-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	323,760 (26,980 x12)	-	-	323,760
7	นางสุรรัตน์ เรืองโรจน์	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	38-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	38-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	382,560 (31,880 x12)	-	-	382,560
8	นายพนันท์ เรืองโรจน์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (เทคนิคโลหะ)	38-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ชง.	38-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ชง.	264,480 (22,040 x12)	-	-	264,480
9	-ว่าง-		38-3-01-3105-001	นิติกร	ปก./ชก.		38-3-01-3105-001				355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม 355,320

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
10	-ว่าง-		38-3-01-12213-717	ครู	-		38-3-01-12213-717	ครู	-		342,360	-	-	(ว่างเดิม) 342,360
11	นายสันติ บัวบังใบ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) บรรจุคุณวุฒิ ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จนท.บันทึกข้อมูลเดิม	-	-	201,240 (16,770 x12)	-	-	201,240
12	นางสาวอำไพ เกิดสลับ	รัฐประศาสนศาสตร บัณฑิต (การเมืองการปกครอง) บรรจุคุณวุฒิ ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	186,000 (15,500 x 12)	-	-	186,000
13	นายพนม รอดสิน	มัธยมศึกษา (ผู้มีประสบการณ์)	-	พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตาม ภารกิจ)	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	132,120 (11,010 x 12)	-	-	132,120
14	นางสาวนงลักษณ์ นาคเดช	ครูศาสตร์มหาบัณฑิต (ผู้มีประสบการณ์)	-	ผู้ช่วยครู (พนักงานจ้างตาม ภารกิจ)	-	-	-	ผู้ช่วยครู (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	164,520 (13,710 x12)	-	-	164,520
15	นายอิทธิ อยู่สนาน	มัธยมศึกษา	-	ภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	-	ภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
16	นางสุวรรณา แย้มประเสริฐ	มัธยมศึกษา	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม (ระบบแบ่ง)				กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
กองคลัง														
17	-	-	38-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	ต้น	38-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	ต้น	393,600 ค่ากลางเงินเดือน	42,000 (3,500x12)	-	ว่างเดิม 435,600
18	นางสาวชมพูนาด บัวไสว	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	38-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	38-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	356,160 (29,680 x 12)	-	-	356,160
19	นางร่าแพน รัตนยศ	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	38-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก.	38-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก.	429,240 (35,770 x 12)	-	-	429,240
20	-	-	38-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	38-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	297,900 ค่ากลางเงินเดือน	-	-	ว่างเดิม 297,900
21	ว่าที่ ร้อยโทหญิง ณัฐรี นวลสี	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี) บรรจุคุณวุฒิ ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	121,440 (10,120x12)	-	-	121,440
22	นางสาวเจนจิรา แสงมะณี	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การโรงแรมและการ ท่องเที่ยว) บรรจุคุณวุฒิ ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	127,000 (10,600x12)	-	-	127,000
23	นางสาวอารีย์ เขียวละม้าย	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ) บรรจุคุณวุฒิ ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	171,240 (14,270)	-	-	171,240

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
กองช่าง														
24	นายนิรันดร์ คชพงษ์	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต เทคโนโลยี อุตสาหกรรม (แขนง เทคโนโลยีก่อสร้าง)	38-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	38-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	468,960 (39,080×12)	42,000 (3,500 × 12)	-	510,960
25	-	-	38-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	38-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	297,900 ค่ากลาง เงินเดือน	-	-	ว่างเดิม 297,900
2๖	นายวินัย วงศ์ปู้บัว	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	เจ้าหน้าที่ผลิตน้ำประปา (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	-	เจ้าหน้าที่ผลิตน้ำประปา (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	108,000 (9,000 × 12)	-	-	108,000
27	นายเอกพันธ์ หมวกใหม่	มัธยมศึกษา	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	108,000 (9,000 × 12)	-	-	108,000
28	นายพงศ์ศิริ นาคเดช	มัธยมศึกษา	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	108,000 (9,000 × 12)	-	-	108,000
29	นายสุชาติ ไตรฤณ	มัธยมศึกษา	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	108,000 (9,000 × 12)	-	-	108,000
30	นายจรัส บัวไสว	มัธยมศึกษา	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	108,000 (9,000 × 12)	-	-	108,000
หน่วยตรวจสอบภายใน														
31	-	-	38-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	38-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	355,320 (ค่ากลาง เงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม 355,320

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว กำหนดแนวทางพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของ ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและเกิด ประโยชน์แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาให้ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และ พนักงานจ้าง ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี เช่นเดียวกับการงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. ส่งเสริม สนับสนุน และให้ความร่วมมือกับกระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น สถาบันการศึกษา สถาบันการฝึกอบรมทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อพัฒนาบุคลากรของ ท้องถิ่นให้มีความรู้ ความชำนาญในการทำงานตามอำนาจหน้าที่ และภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน
๒. ตั้งงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรไว้อย่างเพียงพอ
๓. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ อย่างน้อย ๒๐ ครั้งต่อไป
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม และทำงานทดแทนกัน โดยไม่ยึดติดกับแผนก หรือฝ่ายงานที่ตน สังกัดเพียงแห่งเดียว
๕. ส่งเสริมให้มีการหมุนเวียน และถ่ายเทกำลังคนในด้านการบริการระหว่างงาน/ฝ่าย
๖. พัฒนาและสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในงานภาครัฐ โดยเฉพาะด้านข้อมูล ข่าวสาร เพื่อ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการสนองตอบที่ถูกต้อง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ส่วนที่ ๑

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก

สำหรับข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว

๑. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว ทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตาม กฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล 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) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพัตติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนา ชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสุขภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒

จรรยาวิชาชีพขององค์กร

๑. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
๒. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ
๓. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด
๔. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่
๕. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศดีปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน
๖. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน
๗. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัยที่ดี
๘. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น
๙. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ
๑๐. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะ เป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี
๑๑. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

ส่วนที่ ๓

จรรยาวิชาชีพ

จรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว ดังต่อไปนี้

- (๑) ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงาม ให้แก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- (๒) ครูต้องประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ
- (๓) ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์
- (๔) ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ศิษย์กระทำการใดๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ
- (๕) ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนา ทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ
- (๖) ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู และองค์การบริหารตำบลต้นมะพร้าว
- (๗) ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์
- (๘) ครูพึงประพฤติ ปฏิบัติตน เป็นผู้บำเหน็จในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญา และวัฒนธรรม

ไทย



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว
เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม
ของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว

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

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๕ ประการดังกล่าวข้างต้น เป็นมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายปรีชา รักยิ่ง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว โทร. ๐-๓๒๗๗-๑๕๗๖

ที่พบ ๗๗๙๐๑ / วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าวได้ดำเนินการประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) และได้ประกาศใช้ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี (ก.อบต.จังหวัดเพชรบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี แล้วนั้น

ข้อเท็จจริง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว ที่ใช้อยู่ปัจจุบันกำลังจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าวจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่เหมาะสม มีความรู้ทักษะ ความสามารถที่จำเป็นต่อการทำงาน ในจำนวนและเวลาที่ ต้องการ และพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้ปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคตได้ รักษาบุคลากรที่มีอยู่ให้คงอยู่ตลอดไป ใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเพื่อเตือนภัยล่วงหน้า หากไม่สามารถจัดการเรื่องบุคลากรได้อย่างเหมาะสม

ข้อระเบียบ/กฎหมาย

ตามความใน ข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว ดังต่อไปนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

/โดยให้คณะกรรมการ...

โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) มีหน้าที่ดังนี้

๑. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและสภาพปัญหาของตำบล

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามภารกิจ หน้าที่ในด้านต่าง ๆ

๓. กำหนดตำแหน่งที่ต้องการ (ประเภท สายงาน และระดับ) และจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสม

กับ

ภารกิจ

๔. วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นเพื่อไม่ให้เกิดร้อยละ

๔๐

๕. การจัดคนลงกรอบโครงสร้างอัตรากำลังให้เหมาะสม

ข้อเสนอแนะ/พิจารณา

เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติงานราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าวมีความคล่องตัว เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และการจัดแผนอัตรากำลังเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเห็นควรอนุมัติดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ธนวรรณ

(นางธนวรรณ จำปาเทศ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้างาน

ความเห็นปลัด อบต.

ความเห็นนายก อบต.

.....
.....
.....

.....
.....
.....

.....
.....
.....

ครรชิต

(นายครรชิต จันทร์หอม)
หัวหน้าสำนักปลัด

ประทีป

(นายประทีป เณรตาก้อง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



(นายปรีชา รักยิ่ง)
นายก อบต. ต้นมะพร้าว



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว

ที่ ๒๒๔/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัด เพชรบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงขอแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว ดัง รายชื่อต่อไปนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) มีหน้าที่ดังนี้

- วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา ตำบล นโยบายของรัฐบาลและสภาพปัญหาของตำบล
- กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามภารกิจ หน้าที่ในด้านต่าง ๆ
- กำหนดตำแหน่งที่ต้องการ (ประเภท สายงาน และระดับ) และจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสม กับภารกิจ
- วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นเพื่อไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐
- การจัดคนลงกรอบโครงสร้างอัตรากำลังให้เหมาะสม

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายปรีชา รักยิ่ง)

นายองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ครั้งที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๖

วันจันทร์ ที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายปรีชา รักยิ่ง ตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว ประธานในที่ประชุม ได้กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑.

นายปรีชา รักยิ่ง
ประธาน

เรื่องที่แจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว ที่ ๒๒๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖ แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อให้การดำเนินการงานดังกล่าวเป็นไปด้วย

ความเรียบร้อยและถูกต้อง จึงขอให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ซึ่งมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว ให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล จะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒

ธนวรรณ จำปาเทศ

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว

ผู้ช่วยเลขานุการ

จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ประกอบกับตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด นั้น (ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖)

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

นายปรีชา รักยิ่ง
ประธาน
นายประทีป เณรตาก้อง
กรรมการฯ

ให้คณะกรรมการทุกท่านร่วมกันวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก SWOT ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว
จุดแข็งของ อบต.ต้นมะพร้าว มีดังนี้

๑. บุคลากรมีความรักถิ่น
๒. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน
๓. มีระบบไฟฟ้าแสงสว่างทั่วถึง และมีการตรวจสอบให้อยู่ในสภาพใช้งานได้อยู่เสมอ
๔. มีการแจ้งข่าวสารทางราชการอย่างสม่ำเสมอ
๕. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร
๖. ให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกันแก่ประชาชน
๗. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้
ปฏิบัติงาน
๘. ให้ความสำคัญกับการบริการประชาชน
๙. มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยในการบริการประชาชน

ในการ

จุดอ่อน ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว

๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ
๒. อาคารสำนักงานคับแคบ
๓. บุคลากรขาดความรู้ด้านกฎหมาย

โอกาส ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี
๒. บุคลากรมีความรัก ความสามัคคีกันทุกคน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชน

ได้ดี

๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ในระดับปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น
๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุ
เป้าประสงค์

ข้อจำกัด ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ
ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมีกระทบญาติพี่น้อง
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องพัฒนา
หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.
๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับขนาดพื้นที่ จำนวน
ประชากร และภารกิจ
๔. ขาดการเสียสละการเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ

ความรู้ให้

ประธานฯ

มีผู้ใดจะเสนอเพิ่มเติมจากที่ปลัดวิเคราะห์ SWOT หรือไม่

มติที่ประชุม	ไม่มี และเห็นชอบ การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก โอกาส และข้อจำกัด ขององค์การ บริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว
ประธานฯ	ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าวจะต้องดำเนินการ มีอะไรบ้าง
นายประทีป เณรตาก้อง ปลัด อบต.	องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ SWOT นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ มีดังนี้ ภารกิจหลัก ๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว ๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร ๕. การพัฒนาการศึกษาและการกีฬา ๖. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ๗. การป้องกัน ปราบปรามยาเสพติดและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด ๘. ส่งเสริมการเกษตร ๙. พัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมือง และการบริหารในภาคประชาชน ๑๐. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ๑๑. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร ภารกิจรอง ๑. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร ๒. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น ๓. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ ๔. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ ๕. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ ๖. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว ๗. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร ๘. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน ๙. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล ๑๐. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ ๑๑. การท่องเที่ยว ๑๒. การผังเมือง
มติที่ประชุม	รับทราบ
นายปรีชา รักยั้ง	ให้แต่ละส่วน/กอง บอกชื่อตำแหน่ง สายงาน ระดับ จำนวนที่จะขอเพิ่ม หรือยุบ ในครั้งนี้ ประธานฯ และหากมีข้อสงสัยให้ซักถามในที่ประชุมวันนี้
นายครรชิต จันทร์หอม	สำนักปลัด ปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล ๙ ตำแหน่ง ๗ อัตรา และว่าง ๒ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด ดังนี้ ๑. นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)จำนวน ๑อัตรา (เดิม)

๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวน ๑	อัตรา (เต็ม)
๓. นักทรัพยากรบุคคล	จำนวน ๑	อัตรา (เต็ม)
๔. นักจัดการงานทั่วไป	จำนวน ๑	อัตรา (เต็ม)
๕. นักพัฒนาชุมชน	จำนวน ๑	อัตรา (เต็ม)
๖. นักวิชาการศึกษา	จำนวน ๑	อัตรา (เต็ม)
๗. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	จำนวน ๑	อัตรา (เต็ม)
๘. ครู	จำนวน ๑	อัตรา (ว่างเต็ม)
๙. นิติกร	จำนวน ๑	อัตรา (ว่างเต็ม)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๒	อัตรา (เต็ม)
๒. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	จำนวน ๑	อัตรา จ่ายจากเงินอุดหนุนฯ (เต็ม)
๓. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๑	อัตรา (เต็ม)

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. ภารโรง	จำนวน ๑	อัตรา (เต็ม)
๒. คนงาน	จำนวน ๑	อัตรา (เต็ม)

สำนักปลัดมีความประสงค์ที่จะกำหนดเพิ่ม ในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

- กำหนดกลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ โดยปรับปรุงตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ปรับปรุงตำแหน่งครั้งแรกตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดเพชรบุรี ลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ โดยไม่มีเลขที่ตำแหน่ง และภาระค่าใช้จ่าย เนื่องจากใช้ค่าใช้จ่ายในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล
- กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหนองควง กำหนดเพิ่มตามหนังสือสั่งการกรม ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ โดยไม่มีเลขที่ตำแหน่ง ไม่มีภาระค่าใช้จ่าย

มติที่ประชุม

รับทราบ

ชมพูนารถ บัวไสว
กรรมการ

กองคลัง ปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล ๔ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง	จำนวน ๑	อัตรา (ว่างเต็ม)
๒. นักวิชาการพัสดุ	จำนวน ๑	อัตรา (เต็ม)
๓. นักวิชาการเงินและบัญชี	จำนวน ๑	อัตรา (เต็ม)
๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน ๑	อัตรา (ว่างเต็ม)

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน ๑	อัตรา (เต็ม)
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน ๑	อัตรา (เต็ม)
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน ๑	อัตรา (เต็ม)

กองคลัง มีตำแหน่งว่าง จำนวน ๒ อัตรา คือ ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น และเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

มติที่ประชุม

รับทราบ

นายนิรันดร์ คชพงษ์
ผู้อำนวยการกองช่าง

กองช่าง ปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล ดังนี้ ๒ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
๑. ผู้อำนวยการกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๒. นายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเดิม)

พนักงานจ้างทั่วไป มีจำนวน ๓ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

๑. พนักงานผลิตน้ำประปา จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๒. คนงาน จำนวน ๓ อัตรา (เดิม)
๓. พนักงานจตมาตรวัดน้ำ จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)

มติที่ประชุม
ประธานฯ
ธนวรรณ จำปาเทศ
ผู้ช่วยเลขานุการฯ

รับทราบ
ให้เลขาฯ สรุปรูปโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อให้คณะกรรมการทราบ
โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าวมีดังนี้

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ</p> <p>๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</p>	<p>๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ</p> <p>๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</p>	
<p>กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนพาณิชย์</p>	<p>๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนพาณิชย์</p>	
<p>๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณสุขปโภค ๓.๔ งานผังเมือง</p>	<p>๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณสุขปโภค ๓.๔ งานผังเมือง</p>	
<p>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน</p>	<p>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน</p>	

มติที่ประชุม	เห็นชอบโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๖๘
ประธานฯ ด้วย	ขอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว ตรวจสอบภาระค่าใช้จ่าย ครั้นว่า เป็นไปตามระเบียบบริหารงานบุคคลหรือไม่
นายประทีป เณรตาก้อง งบประมาณปลัด อบต. ประจำปี ๒๕๖๖ ร้อยละ งบประมาณ	<p>ได้ตรวจสอบเรียบร้อยแล้ว โดยได้ให้ทางเลขานุการ ใช้ฐานการคำนวณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ โดยให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย จำนวน ๒๔,๘๐๐,๐๐๐ บาท ในการคำนวณ ปี ๒๕๖๗ และเพิ่มขึ้นไม่เกิน ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่าย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ดังนี้</p> <p>งบประมาณรายจ่ายประจำปี</p> <p>ปี ๒๕๖๖ = ๒๔,๘๐๐,๐๐๐ บาท</p> <p>ปี ๒๕๖๗ = ๒๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท</p> <p>ปี ๒๕๖๘ = (๒๖,๐๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๒๖,๐๐๐,๐๐๐ = ๑,๓๐๐,๐๐๐ + ๒๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท = ๒๗,๓๐๐,๐๐๐ บาท</p>
ใด มติที่ประชุม	<p>ภาระค่าใช้จ่าย</p> <p>ปี ๒๕๖๗ = ๓๘.๖๓%</p> <p>ปี ๒๕๖๘ = ๓๗.๙๕ %</p> <p>ปี ๒๕๖๙ = ๓๗.๒๐ %</p> <p>รายละเอียดภาระค่าใช้จ่ายก็มีอยู่เพียงเท่านี้ครับ มีท่านใดมีข้อสงสัยประการ หรือไม่ เชิญสอบถามได้เลยครับ</p> <p>รับทราบ</p>
นายปรีชา รักยิ่ง ประธานฯ มติที่ประชุม	<p>มีท่านใดจะแก้ไข เพิ่มเติม หรือเปลี่ยนแปลงในร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ หรือไม่ ไม่มี และลงมติเป็นเอกฉันท์เห็นชอบให้กำหนดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)</p>
นายปรีชา รักยิ่ง ๓ ปี ประธานฯ	<p>หากไม่มี และที่ประชุมลงมติเป็นเอกฉันท์แล้ว จะได้เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล โดยให้ผู้ช่วยเลขานุการ รวบรวมเอกสารการเพื่อนำเสนอให้ ก.อบต. จังหวัดเพชรบุรี พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป</p>
มติที่ประชุม	รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕
ประธาน
เลิกประชุม

เรื่องอื่น ๆ

- เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างครับถ้าไม่มี ผมขอปิดการประชุม
เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ).....*ธนวรรณ*..... ผู้จัดรายงานการประชุม
(นางธนวรรณ จำปาเทศ)

ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-

๒๕๖๙)

(ลงชื่อ).....*ปรีชา*..... ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายปรีชา รักยิ่ง)

ประธานกรรมการคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนประโยชน์ตอบแทนอื่น

1. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

นายประทีป เณรตาก้อง

ตำแหน่ง นักบริหารงานท้องถิ่น บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)

อัตราเงินเดือนปัจจุบัน 42,620 บาท

1. ช่องเงินเดือน (1)

$$\begin{aligned} & \text{การคำนวณอัตราเงินเดือนปัจจุบัน คูณจำนวน 12 เดือน} \\ & = 42,620 \times 12 \\ & = 511,440 \end{aligned}$$

2. ช่องเงินประจำตำแหน่ง (2)

$$\begin{aligned} & \text{การคำนวณอัตราเงินประจำตำแหน่ง บวก เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ คูณจำนวน 12 เดือน} \\ & = (7,000 + 7,000) \times 12 \\ & = 168,000 \end{aligned}$$

3. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)

การคำนวณผลต่างเงินเดือน 1 ขั้น คูณจำนวน 12 เดือน

3.1 ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2567

$$\begin{aligned} & = (44,130 - 42,620) \times 12 \text{ เดือน} \\ & = 18,120 \end{aligned}$$

3.2 ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2568

$$\begin{aligned} & = (45,750 - 44,130) \times 12 \text{ เดือน} \\ & = 19,440 \end{aligned}$$

3.3 ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2569

$$\begin{aligned} & = (47,380 - 45,750) \times 12 \text{ เดือน} \\ & = 19,560 \end{aligned}$$

4. ช่องค่าใช้จ่ายรวม (4) คำนวณได้ดังนี้

4.1 ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2567

$$\begin{aligned} & = \text{ช่องเงินเดือน (1) + ช่องเงินประจำตำแหน่ง (2) + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2567} \\ & = 511,440 + 168,000 + 18,120 \\ & = 697,560 \end{aligned}$$

4.2 ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2568

$$\begin{aligned} & = \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2567 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2568} \\ & = 697,560 + 19,440 \\ & = 717,000 \end{aligned}$$

4.3 ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2569

$$\begin{aligned} & = \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2568 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2569} \\ & = 717,000 + 19,560 \\ & = 736,560 \end{aligned}$$

2. สำนักงานปลัด (กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง)

นายครรชิต จันทรหอม

ตำแหน่ง นักบริหารงานทั่วไป ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)

อัตราเงินเดือนปัจจุบัน 34,680 บาท

1. ช่องเงินเดือน (1)

$$\begin{aligned} & \text{การคำนวณอัตราเงินเดือนปัจจุบัน คูณจำนวน 12 เดือน} \\ & = 34,680 \times 12 \\ & = 416,160 \end{aligned}$$

2. ช่องเงินประจำตำแหน่ง (2)

$$\begin{aligned} & \text{การคำนวณอัตราเงินประจำตำแหน่ง บวก เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ คูณจำนวน 12 เดือน} \\ & = 3,500 \times 12 \\ & = 42,000 \end{aligned}$$

3. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)

การคำนวณผลต่างเงินเดือน 1 ขั้น คูณจำนวน 12 เดือน

3.1 ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2567

$$\begin{aligned} & = (35,770 - 34,680) \times 12 \text{ เดือน} \\ & = 13,080 \end{aligned}$$

3.2 ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2568

$$\begin{aligned} & = (36,860 - 35,770) \times 12 \text{ เดือน} \\ & = 13,080 \end{aligned}$$

3.3 ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2569

$$\begin{aligned} & = (37,960 - 36,860) \times 12 \text{ เดือน} \\ & = 13,200 \end{aligned}$$

4. ช่องค่าใช้จ่ายรวม (4) คำนวณได้ดังนี้

4.1 ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2567

$$\begin{aligned} & = \text{ช่องเงินเดือน (1) + ช่องเงินประจำตำแหน่ง (2) + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2567} \\ & = 416,160 + 42,000 + 13,080 \\ & = 471,240 \end{aligned}$$

4.2 ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2568

$$\begin{aligned} & = \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2567 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2568} \\ & = 471,240 + 13,080 \\ & = 484,320 \end{aligned}$$

4.3 ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2569

$$\begin{aligned} & = \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2568 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2569} \\ & = 484,320 + 13,200 \\ & = 497,520 \end{aligned}$$

3. สำนักงานปลัด (กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง)

นางสาวรัตนา คล้ายจันทร์

ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

อัตราเงินเดือนปัจจุบัน 35,770 บาท

1. ช่องเงินเดือน (1)

$$\begin{aligned} & \text{การคำนวณอัตราเงินเดือนปัจจุบัน คูณจำนวน 12 เดือน} \\ & = 35,770 \times 12 \\ & = 429,240 \end{aligned}$$

2. ช่องเงินประจำตำแหน่ง (2)

ไม่มี

3. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)

การคำนวณผลต่างเงินเดือน 1 ขั้น คูณจำนวน 12 เดือน

3.1 ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2567

$$\begin{aligned} & = (36,860 - 35,770) \times 12 \text{ เดือน} \\ & = 13,080 \end{aligned}$$

3.2 ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2568

$$\begin{aligned} & = (37,960 - 36,860) \times 12 \text{ เดือน} \\ & = 13,200 \end{aligned}$$

3.3 ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2569

$$\begin{aligned} & = (39,080 - 37,960) \times 12 \text{ เดือน} \\ & = 13,440 \end{aligned}$$

4. ช่องค่าใช้จ่ายรวม (4) คำนวณได้ดังนี้

4.1 ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2567

$$\begin{aligned} & = \text{ช่องเงินเดือน (1) + ช่องเงินประจำตำแหน่ง (2) + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2567} \\ & = 429,240 + 0 + 13,080 \\ & = 442,320 \end{aligned}$$

4.2 ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2568

$$\begin{aligned} & = \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2567 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2568} \\ & = 442,320 + 13,200 \\ & = 455,520 \end{aligned}$$

4.3 ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2569

$$\begin{aligned} & = \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2568 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2569} \\ & = 455,520 + 13,440 \\ & = 468,960 \end{aligned}$$

4. สำนักงานปลัด (กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง)

นางธนวรรณ จำปาเทศ

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

อัตราเงินเดือนปัจจุบัน 37,410 บาท

1. ช่องเงินเดือน (1)

$$\begin{aligned} & \text{การคำนวณอัตราเงินเดือนปัจจุบัน คูณจำนวน 12 เดือน} \\ & = 37,410 \times 12 \\ & = 448,920 \end{aligned}$$

2. ช่องเงินประจำตำแหน่ง (2)

ไม่มี

3. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)

การคำนวณผลต่างเงินเดือน 1 ขั้น คูณจำนวน 12 เดือน

3.1 ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2567

$$\begin{aligned} & = (38,520 - 37,410) \times 12 \text{ เดือน} \\ & = 13,320 \end{aligned}$$

3.2 ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2568

$$\begin{aligned} & = (39,630 - 38,520) \times 12 \text{ เดือน} \\ & = 13,320 \end{aligned}$$

3.3 ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2569

$$\begin{aligned} & = (40,900 - 39,630) \times 12 \text{ เดือน} \\ & = 15,240 \end{aligned}$$

4. ช่องค่าใช้จ่ายรวม (4) คำนวณได้ดังนี้

4.1 ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2567

$$\begin{aligned} & = \text{ช่องเงินเดือน (1)} + \text{ช่องเงินประจำตำแหน่ง (2)} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2567} \\ & = 448,920 + 0 + 13,320 \\ & = 462,240 \end{aligned}$$

4.2 ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2568

$$\begin{aligned} & = \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2567} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2568} \\ & = 462,240 + 13,320 \\ & = 475,560 \end{aligned}$$

4.3 ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2569

$$\begin{aligned} & = \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2568} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2569} \\ & = 475,560 + 15,240 \\ & = 490,800 \end{aligned}$$

5. สำนักงานปลัด (กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง)

นางสาวอรุณรัตน์ อรุณสวัสดิ์

ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

อัตราเงินเดือนปัจจุบัน 26,980 บาท

1. ช่างเงินเดือน (1)

$$\begin{aligned} & \text{การคำนวณอัตราเงินเดือนปัจจุบัน คูณจำนวน 12 เดือน} \\ & = 26,980 \times 12 \\ & = 323,760 \end{aligned}$$

2. ช่างเงินประจำตำแหน่ง (2)

ไม่มี

3. ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)

การคำนวณผลต่างเงินเดือน 1 ขั้น คูณจำนวน 12 เดือน

3.1 ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2567

$$\begin{aligned} & = (28,030 - 26,980) \times 12 \text{ เดือน} \\ & = 12,600 \end{aligned}$$

3.2 ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2568

$$\begin{aligned} & = (29,110 - 28,030) \times 12 \text{ เดือน} \\ & = 12,960 \end{aligned}$$

3.3 ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2569

$$\begin{aligned} & = (30,220 - 29,110) \times 12 \text{ เดือน} \\ & = 13,320 \end{aligned}$$

4. ช่างค่าใช้จ่ายรวม (4) คำนวณได้ดังนี้

4.1 ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี 2567

$$\begin{aligned} & = \text{ช่างเงินเดือน (1)} + \text{ช่างเงินประจำตำแหน่ง (2)} + \text{ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2567} \\ & = 323,760 + 0 + 12,600 \\ & = 336,360 \end{aligned}$$

4.2 ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี 2568

$$\begin{aligned} & = \text{ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี 2567} + \text{ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2568} \\ & = 336,360 + 12,960 \\ & = 349,320 \end{aligned}$$

4.3 ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี 2569

$$\begin{aligned} & = \text{ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี 2568} + \text{ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2569} \\ & = 349,320 + 13,320 \\ & = 362,640 \end{aligned}$$

6. สำนักงานปลัด (กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง)

นางสาวอำภา อ่อนละเอียด

ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

อัตราเงินเดือนปัจจุบัน 30,790 บาท

1. ช่องเงินเดือน (1)

$$\begin{aligned} & \text{การคำนวณอัตราเงินเดือนปัจจุบัน คูณจำนวน 12 เดือน} \\ & = 30,790 \times 12 \\ & = 369,480 \end{aligned}$$

2. ช่องเงินประจำตำแหน่ง (2)

ไม่มี

3. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)

การคำนวณผลต่างเงินเดือน 1 ขั้น คูณจำนวน 12 เดือน

3.1 ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2567

$$\begin{aligned} & = (31,880 - 30,790) \times 12 \text{ เดือน} \\ & = 13,080 \end{aligned}$$

3.2 ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2568

$$\begin{aligned} & = (33,000 - 31,880) \times 12 \text{ เดือน} \\ & = 13,440 \end{aligned}$$

3.3 ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2569

$$\begin{aligned} & = (34,110 - 33,000) \times 12 \text{ เดือน} \\ & = 13,320 \end{aligned}$$

4. ช่องค่าใช้จ่ายรวม (4) คำนวณได้ดังนี้

4.1 ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2567

$$\begin{aligned} & = \text{ช่องเงินเดือน (1)} + \text{ช่องเงินประจำตำแหน่ง (2)} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2567} \\ & = 369,480 + 0 + 13,080 \\ & = 382,560 \end{aligned}$$

4.2 ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2568

$$\begin{aligned} & = \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2567} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2568} \\ & = 382,560 + 13,440 \\ & = 396,000 \end{aligned}$$

4.3 ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2569

$$\begin{aligned} & = \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2568} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2569} \\ & = 396,000 + 13,320 \\ & = 409,320 \end{aligned}$$

7. สำนักงานปลัด (กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง)

นางสุรรัตน์ เรืองโรจน์

ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

อัตราเงินเดือนปัจจุบัน 31,880 บาท

1. ช่องเงินเดือน (1)

$$\begin{aligned} & \text{การคำนวณอัตราเงินเดือนปัจจุบัน คูณจำนวน 12 เดือน} \\ & = 31,880 \times 12 \\ & = 382,560 \end{aligned}$$

2. ช่องเงินประจำตำแหน่ง (2)

ไม่มี

3. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)

การคำนวณผลต่างเงินเดือน 1 ขั้น คูณจำนวน 12 เดือน

3.1 ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2567

$$\begin{aligned} & = (33,000 - 31,880) \times 12 \text{ เดือน} \\ & = 13,440 \end{aligned}$$

3.2 ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2568

$$\begin{aligned} & = (34,110 - 33,000) \times 12 \text{ เดือน} \\ & = 13,320 \end{aligned}$$

3.3 ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2569

$$\begin{aligned} & = (35,220 - 34,110) \times 12 \text{ เดือน} \\ & = 13,320 \end{aligned}$$

4. ช่องค่าใช้จ่ายรวม (4) คำนวณได้ดังนี้

4.1 ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2567

$$\begin{aligned} & = \text{ช่องเงินเดือน (1)} + \text{ช่องเงินประจำตำแหน่ง (2)} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2567} \\ & = 382,560 + 0 + 13,440 \\ & = 396,000 \end{aligned}$$

4.2 ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2568

$$\begin{aligned} & = \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2567} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2568} \\ & = 396,000 + 13,320 \\ & = 409,320 \end{aligned}$$

4.3 ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2569

$$\begin{aligned} & = \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2568} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2569} \\ & = 409,320 + 13,320 \\ & = 422,640 \end{aligned}$$

8. สำนักงานปลัด (กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง)

นายพนันท์ เรืองโรจน์

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

อัตราเงินเดือนปัจจุบัน 22,040 บาท

1. ช่างเงินเดือน (1)

$$\begin{aligned} & \text{การคำนวณอัตราเงินเดือนปัจจุบัน คูณจำนวน 12 เดือน} \\ & = 22,040 \times 12 \\ & = 264,480 \end{aligned}$$

2. ช่างเงินประจำตำแหน่ง (2)

ไม่มี

3. ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)

การคำนวณผลต่างเงินเดือน 1 ขั้น คูณจำนวน 12 เดือน

3.1 ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2567

$$\begin{aligned} & = (22,920 - 22,040) \times 12 \text{ เดือน} \\ & = 10,560 \end{aligned}$$

3.2 ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2568

$$\begin{aligned} & = (23,820 - 22,920) \times 12 \text{ เดือน} \\ & = 10,800 \end{aligned}$$

3.3 ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2569

$$\begin{aligned} & = (24,730 - 23,820) \times 12 \text{ เดือน} \\ & = 10,920 \end{aligned}$$

4. ช่างค่าใช้จ่ายรวม (4) คำนวณได้ดังนี้

4.1 ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี 2567

$$\begin{aligned} & = \text{ช่างเงินเดือน (1)} + \text{ช่างเงินประจำตำแหน่ง (2)} + \text{ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2567} \\ & = 264,480 + 0 + 10,560 \\ & = 275,040 \end{aligned}$$

4.2 ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี 2568

$$\begin{aligned} & = \text{ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี 2567} + \text{ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2568} \\ & = 275,040 + 10,800 \\ & = 285,840 \end{aligned}$$

4.3 ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี 2569

$$\begin{aligned} & = \text{ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี 2568} + \text{ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2569} \\ & = 285,840 + 10,920 \\ & = 296,760 \end{aligned}$$

9. สำนักงานปลัด (กรณีเป็นตำแหน่งว่างจากแผนอัตรากำลังเดิม)

-

ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ

1. ช่องเงินเดือน (1)

$$\begin{aligned} & \text{การคำนวณค่ากลางอัตราเงินเดือนประเภทวิชาการ คูณจำนวน 12 เดือน} \\ & = (\text{อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ} + \text{อัตราเงินเดือน} \\ & \text{ขั้นสูงสุดของประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ}) \text{หาร 2 คูณจำนวน 12 เดือน} \\ & = \frac{(9,740 + 49,480)}{2} \times 12 \\ & = 355,320 \end{aligned}$$

2. ช่องเงินประจำตำแหน่ง (2) ไม่มี

3. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)

การคำนวณผลต่างเงินเดือน 1 ขั้น คูณจำนวน 12 เดือน

$$\begin{aligned} & 3.1 \text{ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2567} \\ & = (\text{ผลต่างเงินเดือน 1 ขั้น จากขั้นต่ำสุดของประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ}) \text{บวก (ผลต่าง} \\ & \text{เงินเดือน 1 ขั้น จากขั้นสูงสุดของประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ}) \text{หาร 2 คูณจำนวน 12 เดือน} \\ & = (10,250 - 9,740 = 510) + (49,480 - 47,990 = 1,490) \\ & = \frac{(510 + 1,490)}{2} \times 12 \\ & = 12,000 \\ & 3.2 \text{ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2568 และปี 2569} \\ & = \text{ให้เสียอดประมาณการเดียวกับช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2567} \\ & = 12,000 \end{aligned}$$

4. ช่องค่าใช้จ่ายรวม (4) คำนวณได้ดังนี้

$$\begin{aligned} & 4.1 \text{ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2567} \\ & = \text{ช่องเงินเดือน (1)} + \text{ช่องเงินประจำตำแหน่ง (2)} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2567} \\ & = 355,320 + 0 + 12,000 \\ & = 367,320 \\ & 4.2 \text{ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2568} \\ & = \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2567} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2568} \\ & = 367,320 + 12,000 \\ & = 379,320 \\ & 4.3 \text{ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2569} \\ & = \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2568} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2569} \\ & = 379,320 + 12,000 \\ & = 391,320 \end{aligned}$$

10. กองคลัง (กรณีเป็นตำแหน่งว่างจากแผนอัตรากำลังเดิม)

ตำแหน่ง นักบริหารงานคลัง ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)

1. ช่างเงินเดือน (1)

$$\begin{aligned} & \text{การคำนวณค่ากลางอัตราเงินเดือนประเภทอำนวยการ ระดับต้น คูณจำนวน 12 เดือน} \\ & = (\text{อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของประเภทอำนวยการ ระดับต้น} + \text{อัตราเงินเดือนขั้น} \\ & \text{สูงสุดประเภทอำนวยการ ระดับต้น}) \text{หาร 2 คูณจำนวน 12 เดือน} \\ & = \frac{(15,430 + 50,170)}{2} \times 12 \\ & = 393,600 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 2. \text{ ช่างเงินประจำตำแหน่ง (2)} & \quad 3,500 \times 12 \\ & = 42,000 \end{aligned}$$

3. ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)

การคำนวณผลต่างเงินเดือน 1 ขั้น คูณจำนวน 12 เดือน

$$\begin{aligned} 3.1 \text{ ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2567} & \\ & = (\text{ผลต่างเงินเดือน 1 ขั้น จากขั้นต่ำสุดของประเภทอำนวยการ ระดับต้น}) \text{บวก (ผลต่าง} \\ & \text{เงินเดือน 1 ขั้น จากขั้นสูงสุดของประเภทอำนวยการ ระดับต้น}) \text{หาร 2 คูณจำนวน 12 เดือน} \\ & = (16,270 - 15,430 = 840) + (50,170 - 48,740 = 1,430) \\ & = \frac{(840 + 1,430)}{2} \times 12 \\ & = 13,620 \end{aligned}$$

3.2 ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2568 และปี 2569

$$\begin{aligned} & = \text{ให้เสียอดประมาณการเดียวกับช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2567} \\ & = 13,620 \end{aligned}$$

4. ช่างค่าใช้จ่ายรวม (4) คำนวณได้ดังนี้

4.1 ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี 2567

$$\begin{aligned} & = \text{ช่างเงินเดือน (1)} + \text{ช่างเงินประจำตำแหน่ง (2)} + \text{ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2567} \\ & = 393,600 + 42,000 + 13,620 \\ & = 449,220 \end{aligned}$$

4.2 ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี 2568

$$\begin{aligned} & = \text{ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี 2567} + \text{ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2568} \\ & = 449,220 + 13,620 \\ & = 462,840 \end{aligned}$$

4.3 ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี 2569

$$\begin{aligned} & = \text{ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี 2568} + \text{ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2569} \\ & = 462,840 + 13,620 \\ & = 476,460 \end{aligned}$$

11. กองคลัง (กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง)

นางรำแพน รัตนยศ

ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

อัตราเงินเดือนปัจจุบัน 35,770 บาท

1. ช่องเงินเดือน (1)

$$\begin{aligned} & \text{การคำนวณอัตราเงินเดือนปัจจุบัน คูณจำนวน 12 เดือน} \\ & = 35,770 \times 12 \\ & = 429,240 \end{aligned}$$

2. ช่องเงินประจำตำแหน่ง (2)

ไม่มี

3. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)

การคำนวณผลต่างเงินเดือน 1 ขั้น คูณจำนวน 12 เดือน

3.1 ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2567

$$\begin{aligned} & = (36,860 - 35,770) \times 12 \text{ เดือน} \\ & = 13,080 \end{aligned}$$

3.2 ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2568

$$\begin{aligned} & = (37,960 - 36,860) \times 12 \text{ เดือน} \\ & = 13,200 \end{aligned}$$

3.3 ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2569

$$\begin{aligned} & = (39,080 - 37,960) \times 12 \text{ เดือน} \\ & = 13,440 \end{aligned}$$

4. ช่องค่าใช้จ่ายรวม (4) คำนวณได้ดังนี้

4.1 ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2567

$$\begin{aligned} & = \text{ช่องเงินเดือน (1) + ช่องเงินประจำตำแหน่ง (2) + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2567} \\ & = 429,240 + 0 + 13,080 \\ & = 442,320 \end{aligned}$$

4.2 ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2568

$$\begin{aligned} & = \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2567 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2568} \\ & = 442,320 + 13,200 \\ & = 455,520 \end{aligned}$$

4.3 ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2569

$$\begin{aligned} & = \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2568 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2569} \\ & = 455,520 + 13,440 \\ & = 468,960 \end{aligned}$$

12. กองคลัง (กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง)

นางสาวชมพูนารถ บัวไสว

ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

อัตราเงินเดือนปัจจุบัน 29,680 บาท

1. ช่องเงินเดือน (1)

$$\begin{aligned} & \text{การคำนวณอัตราเงินเดือนปัจจุบัน คูณจำนวน 12 เดือน} \\ & = 29,680 \times 12 \\ & = 356,160 \end{aligned}$$

2. ช่องเงินประจำตำแหน่ง (2)

ไม่มี

3. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)

การคำนวณผลต่างเงินเดือน 1 ขั้น คูณจำนวน 12 เดือน

3.1 ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2567

$$\begin{aligned} & = (30,790 - 29,680) \times 12 \text{ เดือน} \\ & = 13,320 \end{aligned}$$

3.2 ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2568

$$\begin{aligned} & = (31,880 - 30,790) \times 12 \text{ เดือน} \\ & = 13,080 \end{aligned}$$

3.3 ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2569

$$\begin{aligned} & = (33,000 - 31,880) \times 12 \text{ เดือน} \\ & = 13,440 \end{aligned}$$

4. ช่องค่าใช้จ่ายรวม (4) คำนวณได้ดังนี้

4.1 ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2567

$$\begin{aligned} & = \text{ช่องเงินเดือน (1) + ช่องเงินประจำตำแหน่ง (2) + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2567} \\ & = 356,160 + 0 + 13,320 \\ & = 369,480 \end{aligned}$$

4.2 ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2568

$$\begin{aligned} & = \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2567 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2568} \\ & = 369,480 + 13,080 \\ & = 382,560 \end{aligned}$$

4.3 ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2569

$$\begin{aligned} & = \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2568 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2569} \\ & = 382,560 + 13,440 \\ & = 396,000 \end{aligned}$$

13. กองคลัง (กรณีว่างจากแผนอัตรากำลังเดิม)

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

1. ช่องเงินเดือน (1)

$$\begin{aligned}
 & \text{การคำนวณค่ากลางอัตราเงินเดือนประเภททั่วไป คูณจำนวน 12 เดือน} \\
 & = (\text{อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน} + \text{อัตราเงินเดือนขั้น} \\
 & \text{สูงสุดของประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน}) \text{หาร 2 คูณจำนวน 12 เดือน} \\
 & = \frac{(8,750 + 40,900)}{2} \times 12 \\
 & = 297,900
 \end{aligned}$$

2. ช่องเงินประจำตำแหน่ง (2) ไม่มี

3. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)

การคำนวณผลต่างเงินเดือน 1 ขั้น คูณจำนวน 12 เดือน

3.1 ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2567

$$\begin{aligned}
 & = (\text{ผลต่างเงินเดือน 1 ขั้น จากขั้นต่ำสุดของประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน}) \text{บวก (ผลต่าง} \\
 & \text{เงินเดือน 1 ขั้น จากขั้นสูงสุดของประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน)} \text{หาร 2 คูณจำนวน 12 เดือน} \\
 & = (9,090 - 8,750 = 340) + (40,900 - 39,620 = 1,280) \\
 & = \frac{(340 + 1,280)}{2} \times 12 \\
 & = 9,720
 \end{aligned}$$

3.2 ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2568 และปี 2569

$$\begin{aligned}
 & = \text{ให้เสียอดประมาณการเดียวกับช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2567} \\
 & = 9,720
 \end{aligned}$$

4. ช่องค่าใช้จ่ายรวม (4) คำนวณได้ดังนี้

4.1 ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2567

$$\begin{aligned}
 & = \text{ช่องเงินเดือน (1)} + \text{ช่องเงินประจำตำแหน่ง (2)} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2567} \\
 & = 297,900 + 0 + 9,720 \\
 & = 307,620
 \end{aligned}$$

4.2 ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2568

$$\begin{aligned}
 & = \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2567} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2568} \\
 & = 307,620 + 9,720 \\
 & = 317,340
 \end{aligned}$$

4.3 ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2569

$$\begin{aligned}
 & = \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2568} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2569} \\
 & = 317,340 + 9,720 \\
 & = 327,060
 \end{aligned}$$

14. กองช่าง (กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง)

นายนิรันดร์ คชพงษ์

ตำแหน่ง นักบริหารงานช่าง ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)

อัตราเงินเดือนปัจจุบัน 39,080 บาท

1. ช่างเงินเดือน (1)

$$\begin{aligned} & \text{การคำนวณอัตราเงินเดือนปัจจุบัน คูณจำนวน 12 เดือน} \\ & = 39,080 \times 12 \\ & = 468,960 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} & \text{การคำนวณอัตราเงินประจำตำแหน่ง บวก เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ คูณจำนวน 12 เดือน} \\ & = 3,500 \times 12 \\ & = 42,000 \end{aligned}$$

3. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)

การคำนวณผลต่างเงินเดือน 1 ขั้น คูณจำนวน 12 เดือน

3.1 ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2567

$$\begin{aligned} & = (40,260 - 39,080) \times 12 \text{ เดือน} \\ & = 14,160 \end{aligned}$$

3.2 ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2568

$$\begin{aligned} & = (41,550 - 40,260) \times 12 \text{ เดือน} \\ & = 15,480 \end{aligned}$$

3.3 ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2569

$$\begin{aligned} & = (42,890 - 41,550) \times 12 \text{ เดือน} \\ & = 16,080 \end{aligned}$$

4. ช่องค่าใช้จ่ายรวม (4) คำนวณได้ดังนี้

4.1 ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2567

$$\begin{aligned} & = \text{ช่างเงินเดือน (1) + ช่างเงินประจำตำแหน่ง (2) + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2567} \\ & = 468,960 + 42,000 + 14,160 \\ & = 525,120 \end{aligned}$$

4.2 ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2568

$$\begin{aligned} & = \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2567 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2568} \\ & = 525,120 + 15,480 \\ & = 540,600 \end{aligned}$$

4.3 ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2569

$$\begin{aligned} & = \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2568 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2569} \\ & = 540,600 + 16,080 \\ & = 556,680 \end{aligned}$$

15. กองช่าง (กรณีเป็นตำแหน่งว่างจากแผนอัตรากำลังเดิม)

-

ตำแหน่ง นายช่างโยธา ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

1. ช่องเงินเดือน (1)

$$\begin{aligned} & \text{การคำนวณค่ากลางอัตราเงินเดือนประเภททั่วไป คูณจำนวน 12 เดือน} \\ & = (\text{อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน} + \text{อัตราเงินเดือนขั้น} \\ & \text{สูงสุดของประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน}) \text{หาร 2 คูณจำนวน 12 เดือน} \\ & = \frac{(8,750 + 40,900)}{2} \times 12 \\ & = 297,900 \end{aligned}$$

2. ช่องเงินประจำตำแหน่ง (2) ไม่มี

3. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)

การคำนวณผลต่างเงินเดือน 1 ขั้น คูณจำนวน 12 เดือน

$$\begin{aligned} & 3.1 \text{ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2567} \\ & = (\text{ผลต่างเงินเดือน 1 ขั้น จากขั้นต่ำสุดของประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน}) \text{บวก (ผลต่าง} \\ & \text{เงินเดือน 1 ขั้น จากขั้นสูงสุดของประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน}) \text{หาร 2 คูณจำนวน 12 เดือน} \\ & = (9,090 - 8,750 = 340) + (40,900 - 39,620 = 1,280) \\ & = \frac{(340 + 1,280)}{2} \times 12 \\ & = 9,720 \\ & 3.2 \text{ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2568 และปี 2569} \\ & = \text{ให้เสียอดประมาณการเดียวกับช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2567} \\ & = 9,720 \end{aligned}$$

4. ช่องค่าใช้จ่ายรวม (4) คำนวณได้ดังนี้

$$\begin{aligned} & 4.1 \text{ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2567} \\ & = \text{ช่องเงินเดือน (1) + ช่องเงินประจำตำแหน่ง (2) + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2567} \\ & = 297,900 + 0 + 9,720 \\ & = 307,620 \\ & 4.2 \text{ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2568} \\ & = \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2567 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2568} \\ & = 307,620 + 9,720 \\ & = 317,340 \\ & 4.3 \text{ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2569} \\ & = \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2568 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2569} \\ & = 317,340 + 9,720 \\ & = 327,060 \end{aligned}$$

**พนักงานจ้างตามภารกิจ
สำนักปลัด**

1. นางสาวอำไพ เกิดสลับ

ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน 15,500 บาท

1. ช่างเงินเดือน (1)

การคำนวณอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน คูณจำนวน 12 เดือน

$$= 15,500 \times 12$$

$$= 186,000$$

2. ช่างเงินประจำตำแหน่ง (2)

ไม่มี

3. ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)

การคำนวณผลต่างค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น ร้อยละ 4 คูณจำนวน 12 เดือน

3.1 ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2567

$$= (15,500 \times 4\% = 620) \times 12 \text{ เดือน}$$

$$= 7,440$$

3.2 ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2568

$$= (15,500 + 620 = 16,120) \times 4\% = 650 \text{ ปีเป็นจำนวนเต็ม) } \times 12 \text{ เดือน}$$

$$= 7,800$$

3.3 ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2569

$$= (16,120 + 650 = 16,770) \times 4\% = 670) \times 12 \text{ เดือน}$$

$$= 8,040$$

4. ช่างค่าใช้จ่ายรวม (4) คำนวณได้ดังนี้

4.1 ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี 2567

$$= \text{ช่างเงินเดือน (1) + ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2567}$$

$$= 186,000 + 7,440$$

$$= 193,440$$

4.2 ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี 2568

$$= \text{ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี 2567 + ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2568}$$

$$= 193,440 + 7,800$$

$$= 201,240$$

4.3 ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี 2569

$$= \text{ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี 2568 + ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2569}$$

$$= 201,240 + 8,040$$

$$= 209,280$$

พนักงานจ้างตามภารกิจ

2. นายพนม รอดสิน

ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์

อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน 11,010 บาท

1. ช่างเงินเดือน (1)

$$\begin{aligned} & \text{การคำนวณอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน คูณจำนวน 12 เดือน} \\ & = 11,010 \times 12 \\ & = 132,120 \end{aligned}$$

2. ช่างเงินประจำตำแหน่ง (2)

ไม่มี

3. ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)

การคำนวณผลต่างค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น ร้อยละ 4 คูณจำนวน 12 เดือน

3.1 ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2567

$$\begin{aligned} & = (11,010 \times 4\% = 440) \times 12 \text{ เดือน} \\ & = 5,280 \end{aligned}$$

3.2 ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2568

$$\begin{aligned} & = (11,010 + 440 = 11,450) \times 4\% = 460 \text{ ปีนี้เป็นจำนวนเต็ม} \times 12 \text{ เดือน} \\ & = 5,520 \end{aligned}$$

3.3 ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2569

$$\begin{aligned} & = (11,450 + 460 = 11,910) \times 4\% = 480 \times 12 \text{ เดือน} \\ & = 5,760 \end{aligned}$$

4. ช่างค่าใช้จ่ายรวม (4) คำนวณได้ดังนี้

4.1 ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี 2567

$$\begin{aligned} & = \text{ช่างเงินเดือน (1) + ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2567} \\ & = 132,120 + 5,280 \\ & = 137,400 \end{aligned}$$

4.2 ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี 2568

$$\begin{aligned} & = \text{ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี 2567 + ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2568} \\ & = 137,400 + 5,520 \\ & = 142,920 \end{aligned}$$

4.3 ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี 2569

$$\begin{aligned} & = \text{ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี 2568 + ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2569} \\ & = 142,920 + 5,760 \\ & = 148,680 \end{aligned}$$

**พนักงานจ้างตามภารกิจ
สำนักปลัด**

3.นางสาวนงลักษณ์ นาคเดช

ตำแหน่ง ผู้ช่วยครู

อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน 13,710 บาท

1. ช่องเงินเดือน (1)

$$\begin{aligned} & \text{การคำนวณอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน คูณจำนวน 12 เดือน} \\ & = 13,710 \times 12 \\ & = 164,520 \end{aligned}$$

2. ช่องเงินประจำตำแหน่ง (2)

ไม่มี

3. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)

การคำนวณผลต่างค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น ร้อยละ 4 คูณจำนวน 12 เดือน

3.1 ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2567

$$\begin{aligned} & = (13,710 \times 4\% = 550 \text{ ปีพิเศษเป็นจำนวนเต็ม}) \times 12 \text{ เดือน} \\ & = 6,600 \end{aligned}$$

3.2 ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2568

$$\begin{aligned} & = (13,710 + 550 = 14,260) \times 4\% = 570 \times 12 \text{ เดือน} \\ & = 6,840 \end{aligned}$$

3.3 ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2569

$$\begin{aligned} & = (14,260 + 570 = 14,830) \times 4\% = 600 \text{ ปีพิเศษเป็นจำนวนเต็ม} \times 12 \text{ เดือน} \\ & = 7,200 \end{aligned}$$

4. ช่องค่าใช้จ่ายรวม (4) คำนวณได้ดังนี้

4.1 ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2567

$$\begin{aligned} & = \text{ช่องเงินเดือน (1) + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2567} \\ & = 164,520 + 6,600 \\ & = 171,120 \end{aligned}$$

4.2 ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2568

$$\begin{aligned} & = \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2567 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2568} \\ & = 171,120 + 6,840 \\ & = 177,960 \end{aligned}$$

4.3 ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2569

$$\begin{aligned} & = \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2568 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2569} \\ & = 177,960 + 7,200 \\ & = 185,160 \end{aligned}$$

**พนักงานจ้างตามภารกิจ
กองคลัง**

4.ว่าที่ร้อยโทหญิง ณัฐนรี นวลสี
ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน 10,120 บาท

1. ช่องเงินเดือน (1)

$$\begin{aligned} & \text{การคำนวณอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน คูณจำนวน 12 เดือน} \\ & = 10,120 \times 12 \\ & = 121,440 \end{aligned}$$

2. ช่องเงินประจำตำแหน่ง (2)

ไม่มี

3. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)

การคำนวณผลต่างค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น ร้อยละ 4 คูณจำนวน 12 เดือน

3.1 ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2567

$$\begin{aligned} & = (10,120 \times 4\% = 410 \text{ ปีพิเศษเป็นจำนวนเต็ม}) \times 12 \text{ เดือน} \\ & = 4,920 \end{aligned}$$

3.2 ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2568

$$\begin{aligned} & = (10,120 + 410 = 10,530) \times 4\% = 430 \text{ (ปีพิเศษให้เป็นจำนวนเต็ม)} \times 12 \text{ เดือน} \\ & = 5,160 \end{aligned}$$

3.3 ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2569

$$\begin{aligned} & = (10,530 + 430 = 10,960) \times 4\% = 440 \text{ (ปีพิเศษเป็นจำนวนเต็ม)} \times 12 \text{ เดือน} \\ & = 5,280 \end{aligned}$$

4. ช่องค่าใช้จ่ายรวม (4) คำนวณได้ดังนี้

4.1 ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2567

$$\begin{aligned} & = \text{ช่องเงินเดือน (1)} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2567} \\ & = 121,440 + 4,920 \\ & = 126,360 \end{aligned}$$

4.2 ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2568

$$\begin{aligned} & = \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2567} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2568} \\ & = 126,360 + 5,160 \\ & = 131,520 \end{aligned}$$

4.3 ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2569

$$\begin{aligned} & = \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2568} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2569} \\ & = 131,520 + 5,280 \\ & = 136,800 \end{aligned}$$

**พนักงานจ้างตามภารกิจ
กองคลัง**

4. นางสาวอารีย์ เขียวละม้าย

ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน 14,270 บาท

1. ช่างเงินเดือน (1)

$$\begin{aligned} & \text{การคำนวณอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน คูณจำนวน 12 เดือน} \\ & = 14,270 \times 12 \\ & = 171,240 \end{aligned}$$

2. ช่างเงินประจำตำแหน่ง (2)

ไม่มี

3. ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)

การคำนวณผลต่างค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น ร้อยละ 4 คูณจำนวน 12 เดือน

3.1 ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2567

$$\begin{aligned} & = (14,270 \times 4\% = 570) \times 12 \text{ เดือน} \\ & = 6,840 \end{aligned}$$

3.2 ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2568

$$\begin{aligned} & = (14,270 + 570 = 14,840) \times 4\% = 600 \text{ (พิเศษให้เป็นจำนวนเต็ม)} \times 12 \text{ เดือน} \\ & = 7,200 \end{aligned}$$

3.3 ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2569

$$\begin{aligned} & = (14,840 + 600 = 15,440) \times 4\% = 620 \text{ (พิเศษเป็นจำนวนเต็ม)} \times 12 \text{ เดือน} \\ & = 7,440 \end{aligned}$$

4. ช่างค่าใช้จ่ายรวม (4) คำนวณได้ดังนี้

4.1 ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี 2567

$$\begin{aligned} & = \text{ช่างเงินเดือน (1)} + \text{ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2567} \\ & = 171,240 + 6,840 \\ & = 178,080 \end{aligned}$$

4.2 ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี 2568

$$\begin{aligned} & = \text{ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี 2567} + \text{ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2568} \\ & = 178,080 + 7,200 \\ & = 185,280 \end{aligned}$$

4.3 ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี 2569

$$\begin{aligned} & = \text{ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี 2568} + \text{ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2569} \\ & = 185,280 + 7,440 \\ & = 192,720 \end{aligned}$$

**พนักงานจ้างตามภารกิจ
กองคลัง**

4. นางสาวเจนจิรา แสงมะณี
ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน 10,600 บาท

1. ช่างเงินเดือน (1)

$$\begin{aligned} & \text{การคำนวณอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน คูณจำนวน 12 เดือน} \\ & = 10,600 \times 12 \\ & = 127,200 \end{aligned}$$

2. ช่างเงินประจำตำแหน่ง (2)

ไม่มี

3. ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)

การคำนวณผลต่างค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น ร้อยละ 4 คูณจำนวน 12 เดือน

3.1 ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2567

$$\begin{aligned} & = (10,600 \times 4\% = 430) \times 12 \text{ เดือน} \\ & = 5,160 \end{aligned}$$

3.2 ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2568

$$\begin{aligned} & = (10,600 + 430 = 11,030) \times 4\% = 450 \text{ (พิเศษให้เป็นจำนวนเต็ม)} \times 12 \text{ เดือน} \\ & = 5,400 \end{aligned}$$

3.3 ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2569

$$\begin{aligned} & = (11,030 + 450 = 11,480) \times 4\% = 460 \text{ (พิเศษเป็นจำนวนเต็ม)} \times 12 \text{ เดือน} \\ & = 5,520 \end{aligned}$$

4. ช่างค่าใช้จ่ายรวม (4) คำนวณได้ดังนี้

4.1 ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี 2567

$$\begin{aligned} & = \text{ช่างเงินเดือน (1)} + \text{ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2567} \\ & = 127,200 + 5,160 \\ & = 132,360 \end{aligned}$$

4.2 ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี 2568

$$\begin{aligned} & = \text{ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี 2567} + \text{ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2568} \\ & = 132,360 + 5,400 \\ & = 137,760 \end{aligned}$$

4.3 ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี 2569

$$\begin{aligned} & = \text{ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี 2568} + \text{ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2569} \\ & = 137,760 + 5,520 \\ & = 143,280 \end{aligned}$$

พนักงานจ้างทั่วไป
ทุกตำแหน่ง

อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน 9,000 บาท

1. ช่องเงินเดือน (1)

$$\begin{aligned} & \text{การคำนวณอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน คูณจำนวน 12 เดือน} \\ & = 9,000 \times 12 \\ & = 108,000 \end{aligned}$$

2. ช่องเงินประจำตำแหน่ง (2)

ไม่มี

3. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)

การคำนวณผลต่างค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น ร้อยละ 4 คูณจำนวน 12 เดือน

3.1 ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2567

ไม่มี

3.2 ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2568

ไม่มี

3.3 ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2569

ไม่มี

4. ช่องค่าใช้จ่ายรวม (4) คำนวณได้ดังนี้

4.1 ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2567

$$= 108,000$$

4.2 ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2568

$$= 108,000$$

4.3 ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2569

$$= 108,000$$



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

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี (ก.อบต.จังหวัดเพชรบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี แล้วนั้น

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายปรีชา รักยิ่ง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว