

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๑



องค์การบริหารส่วนตำบลค้างพลู
อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

การให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นับว่ามีความสำคัญยิ่งแสดงถึงความมีศักยภาพในการบริหารจัดการโดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีหน้าที่มากขึ้นตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ นอกจากนี้จะมีกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๔๒ แล้ว

ดังนั้น การจัดหาบุคคลากรจะต้องเป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่จำเป็นเร่งด่วนในการให้บริการแก่ประชาชนขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณเกี่ยวกับการบริหารบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เช่นกัน ประกอบกับ ข้อ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๗ การประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล คณะทำงานจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลค้างพลู จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๑ ขึ้น เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา) พิจารณาต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลค้างพลู

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๒
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๒๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๓๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๑

ภาคผนวก

- บันทึกข้อความองค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพอง ที่ นม ๘๗๕๐๑/๑๘๔ เรื่อง ขออนุมัติจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๐
- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพอง ที่ ๑๔๖/๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๐
- บันทึกข้อความองค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพอง ที่ นม ๘๗๕๐๑/๑๘๕ เรื่อง ขอเชิญประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๐
- บันทึกข้อความองค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพอง ที่ นม ๘๗๕๐๑/๑๘๖ เรื่อง ขอเชิญประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๐
- บันทึกข้อความองค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพอง ที่ นม ๘๗๕๐๑/๑๘๗ เรื่อง ขอเชิญประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๐
- บันทึกข้อความองค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพอง ที่ นม ๘๗๕๐๑/๑๘๘ เรื่อง ขอเชิญประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๐
- บันทึกข้อความองค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพอง ที่ นม ๘๗๕๐๑/๑๘๙ เรื่อง ขอเชิญประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๐
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๐

- แบบขออนุมัติยุบเลิกและหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๑ ขององค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพล อำเภอนาทม จังหวัดนครราชสีมา
- บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
- ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐
- ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ไม่รวม(เงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ/เบี้ยยังชีพคนพิการ/เงินเดือนครูผู้ดูแลเด็ก/ค่าตอบแทนพนักงานจ้างผู้ดูแลเด็ก/ค่าครองชีพชั่วคราวพนักงานจ้างผู้ดูแลเด็ก)ตั้งจ่ายจากเงินอุดหนุน
- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพลเรื่อง ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลครู และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพลเรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพลเรื่อง การกำหนดประเภทและระดับตำแหน่งผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพลเรื่อง ประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพลเรื่อง ประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ครู และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลคางพลู อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๑

๑. หลักการและเหตุผล

ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗

คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคางพลูจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๑ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพองมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพอง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพอง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพองสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพอง มีการจัดทำรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Description) เพื่อใช้เป็นหลักฐานว่าตำแหน่งใดมีหน้าที่การงานอะไรบ้าง ทำให้สะดวกในการพิจารณาวิเคราะห์ตำแหน่ง การตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และเป็นคู่มือในการมอบหมายงานด้วย

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพอง มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพองได้

๒.๙ เพื่อสร้างและรักษาพนักงานไว้ในระบบราชการ มีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งโดยพิจารณาจากผลงาน สร้างความก้าวหน้าในสายงาน

- กำหนดขึ้นตามความจำเป็นอย่างยิงเพื่อประโยชน์ของทางราชการ

- กำหนดหน้าที่ไว้อย่างแน่นอน เป็นรายตำแหน่ง

- มีระบบการเข้าสู่ตำแหน่ง ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การยุบเลิกและการถ่ายเทบุคลากร เป็นตำแหน่งที่กำหนดเฉพาะตัว ประเมินผลงานเป็นระยะๆ

- มีระบบติดตามผลงาน หากไม่สามารถปฏิบัติได้ ต้องมีการโยกย้ายหรือยุบเลิกตำแหน่ง

๒.๑๐ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพอง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยทั่วไปการกำหนดจำนวนตำแหน่งต่างๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลค้างพลูควรคำนึงถึงการกำหนดให้มีจำนวนที่เหมาะสมกับลักษณะงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลค้างพลู ในการวิเคราะห์จำนวนตำแหน่ง จำเป็นที่เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในเรื่องนี้จะต้องหาวิธีการมาใช้วิเคราะห์ให้เหมาะสมกับลักษณะและประเภทของงาน ซึ่งวิธีการวิเคราะห์ตำแหน่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีอยู่หลายประการแต่ก่อนที่จะพิจารณาวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งในส่วนราชการใดจำ เป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบรายละเอียดพื้นฐาน ดังนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลค้างพลูตามพระราชบัญญัติสภาตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลค้างพลู

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลค้างพลูได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๘ เกณฑ์การคำนวณจำนวนตำแหน่ง ซึ่งส่วนราชการได้กำหนดขึ้น โดยปกติส่วนราชการที่องค์การบริหารส่วนตำบลค้างพลู จะกำหนดจำนวนตำแหน่ง โดยอาศัยเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น โดยการเปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่เดิมกับภาระงานที่ต้องทำ โดยคำนวณมาตรฐานการทำงานให้ได้ว่า คน ๑ คน ใน ๑ วัน สามารถทำงานในตำแหน่งได้มากน้อยเพียงใด และภาระงานทั้งปีที่จะมีจำนวนเท่าใด เพื่อที่จะคำนวณว่าใน ๑ ปีใช้จำนวนคนเท่าใดต่อภาระงานนั้น และอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ในขณะนี้มีมากน้อยกว่าเกณฑ์ที่คำนวณไว้หรือไม่ หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่เป็นรายตำแหน่ง ควรทราบก่อนว่าการปฏิบัติงานของหน่วยงาน (Mission Oriented) นั้นเป็นอย่างไร มิใช่พิจารณาเฉพาะจากเจ้าหน้าที่ที่ควรปฏิบัติงานเท่านั้น (Function Oriented)

๓.๙ ขั้นตอนสำหรับการวางแผนอัตรากำลังประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลค้างพลูมี ดังนี้

- ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
- ทำการสำรวจภาระงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
- รวบรวมข้อมูลต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปีเช่น จำนวนบุคลากรปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร
- นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือนบุคลากร และค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
- ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratioanalysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์
- นำการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
- จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ
- ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี
- ดำเนินการปรับปรุงอัตรากำลัง-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่นเกลี่ยคนจากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด
- ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลค้างพลู ได้ยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลค้างพลู ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๓๙ ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่ม ๑๑๓ ตอนพิเศษ ๕๒ ง ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๓๙ อยู่ในเขตพื้นที่อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๑๐ หมู่บ้าน มีประชากรในพื้นที่ ๕,๓๙๐ คน จำนวนครัวเรือน ๑,๒๒๗ ครัวเรือน มีเนื้อที่ประมาณ ๕๘.๗๓ ตารางกิโลเมตร หรือคิดเป็น จำนวน ๓๖,๗๐๖ ไร่ ลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นที่ราบสูงเป็นดินร่วนปนทราย มีพื้นที่ทำการเกษตรน้อย ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำนา ประกอบกับในแผนพัฒนา ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔)

๑. ปัญหาได้มาจากการแสดงความคิดเห็นของประชาชนหรือส่วนหนึ่งได้มาจากแนวความคิดของผู้บริหารและได้จากสภาพข้อเท็จจริงที่ปรากฏ

๒. ความต้องการ โดยการศึกษา สำรวจความต้องการของประชาชนที่ต้องการให้ท้องถิ่นบริการหรือพัฒนาปรับปรุงให้บริการอย่างหนึ่งอย่างใดแก่ประชาชน

๓. นโยบาย เป็นการประสานนโยบายระดับชาติระดับกระทรวง ระดับจังหวัดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานหรือการพัฒนาในเขตเมือง ซึ่งเทศบาลจะต้องรับมาดำเนินการ

๔. ศักยภาพ เป็นการพิจารณาคุณค่าหรือความได้เปรียบของเมือง เช่น ภูมิประเทศ วัฒนธรรม ประเพณีอันมีชื่อเสียง สถาบันการเมือง สถาบันการศึกษา ฯลฯ ซึ่งจะสามารถนำมาเป็นปัจจัยส่งเสริมต่อการพัฒนา

๔.๑ วิสัยทัศน์การพัฒนา

๔.๑.๑ วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพอง

“ พัฒนาระบบบริหาร จัดการเทคโนโลยี คมนาคมดีปลอดภัย เกื้อกูลเศรษฐกิจ สิ่งเสพติดห่างไกล
สู่เป้าหมายคุณภาพชีวิต ”

๔.๑.๒ วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดนครราชสีมา

“ ประตุสู่อีสาน ศูนย์กลางการผลิตสินค้าเกษตร อุตสาหกรรม ผ้าไหม และการท่องเที่ยว ”

เป้าประสงค์ของจังหวัดประกอบด้วย

๑. เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของพัฒนาจังหวัด สู่การเป็นศูนย์กลางการผลิตสินค้าเกษตร
และอุตสาหกรรมการเกษตรของภาค

๒. เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของพัฒนาจังหวัด สู่การเป็นศูนย์กลางของการผลิต
อุตสาหกรรมใหม่ของภาค

๓. เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของการพัฒนาจังหวัด สู่การเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวของภาคมี
ตัวชี้วัดตามแผนพัฒนาจังหวัด ๓ ตัวชี้วัด คือ

๓.๑ ร้อยละของความสำเร็จในการพัฒนาศักยภาพของจังหวัดสู่การเป็นศูนย์กลาง
การผลิตสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรมการเกษตรในระดับภาค

๓.๒ ร้อยละของความสำเร็จในการพัฒนาศักยภาพของจังหวัดสู่การเป็นศูนย์กลาง
การผลิตอุตสาหกรรมใหม่ในระดับภาค

๓.๓ ร้อยละของความสำเร็จในการพัฒนาศักยภาพของจังหวัดสู่การเป็นศูนย์กลาง
การท่องเที่ยวในระดับภาค

จังหวัดนครราชสีมา ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์เพื่อการขับเคลื่อนสู่การบรรลุตาม
เป้าประสงค์ที่วางไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ อันได้แก่

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนากการเกษตร

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่

๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนากการพัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยว

๔.ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

๕.ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

พันธกิจ (Mision)

๑. ให้คำปรึกษาด้านการประชาสัมพันธ์แก่ผู้บริหาร รวมทั้งหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน

๒. กำหนดแผนงานประชาสัมพันธ์ของจังหวัด ตามกรอบการบริหาร ยุทธศาสตร์การพัฒนา
จังหวัดและบูรณาการแผนประชาสัมพันธ์จังหวัดและแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด

๓. ดำเนินการประชาสัมพันธ์ เพื่อเพิ่มโอกาสให้ประชาชนเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสาร เพื่อ
การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมที่ดีขึ้น โดยใช้กระบวนการประชาสัมพันธ์ เครือข่ายอาสาประชาสัมพันธ์ฯ
และการสื่อสารมวลชนทุกรูปแบบ

๔. การติดตามรับฟังทัศนคติและความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อหน่วยงานทั้ง ภาครัฐและ
เอกชนในจังหวัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคางพลู

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาด้านโครงสร้างคุณภาพชีวิตพื้นฐาน ให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของประชาชนในการดำรงชีวิตอย่างพอเพียง

๑.๒ ก่อสร้าง ปรับปรุง เส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง

๑.๓ ประสานงาน สนับสนุน ร่วมมือกับส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อื่นๆ เพื่อสนับสนุนเครื่องมือ เครื่องจักรกล ตลอดจนผู้ปฏิบัติงานที่มีความชำนาญในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๔ ดำเนินการปรับปรุงระบบขนส่ง เพื่อแก้ไขปัญหาจราจร ความปลอดภัยและความเป็นระเบียบในการให้บริการประชาชน

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

สำนักปลัด , กองช่าง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา

แนวทางการพัฒนา

๒.๑ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคางพลูให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา

๒.๒ พัฒนาและเตรียมบุคลากรด้านการศึกษา(ครู บุคลากรทางการศึกษา) ให้เป็นผู้มีคุณภาพมีทักษะและศักยภาพตามมาตรฐานสากล รองรับประชาคมอาเซียน

๒.๓ สนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือและประกอบการศึกษาเป็นเครื่องมือของชุมชนและประชาชนทั่วไป

๒.๔ สนับสนุนศูนย์คอมพิวเตอร์ระดับชุมชนเพื่อเพิ่มทักษะประชาชนในชุมชน สนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชนทุกหมู่ทุกระดับให้เตรียมพร้อมและตระหนักถึงความสำคัญของการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในทุกด้าน

๒.๕ ส่งเสริมการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนา สาธารณสุข

แนวทางการพัฒนา

๓.๑ สนับสนุนการจัดตั้งกองทุน และเพิ่มสวัสดิการเพื่อพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน(อสม.)

๓.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้การรักษาพยาบาลประชาชนในทุกะดับที่มีคุณภาพ และมาตรฐาน เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่ดี ทั่วถึงและทันเหตุการณ์โดยร่วมมือกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และหน่วยงาน หรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง

๓.๓ ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชนในทุกระดับ ให้มีสุขภาพแข็งแรง โดยให้การเรียนรู้การดูแลสุขภาพ การออกกำลังกาย การป้องกันโรค การใช้ยาอย่างถูกต้อง การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์และการเข้ารับการตรวจสุขภาพหรือการรับบริการด้านสาธารณสุขตามขั้นตอนและวิธีการทางการแพทย์

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

สำนักปลัด , กองคลัง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการเกษตร

แนวทางการพัฒนา

๔.๑ พัฒนา ปรับปรุงพันธุ์พืชและเมล็ดพันธุ์พืชที่ดีมีคุณภาพเพื่อเกษตรกรจะได้เพิ่มผลผลิต ส่งเสริมให้เกิดอุตสาหกรรม โดยร่วมมือและให้ความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชน

๔.๒ ลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร ปรับปรุงผลิตผลให้มีคุณภาพ พัฒนาสินค้า OTOP ให้มีมาตรฐานสากลโดยการร่วมมือและให้ความร่วมมือหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

๔.๓ สนับสนุนการจัดตั้งกองทุนเพื่อเกษตรกรในหมู่บ้าน(อกม.) หารูปแบบใหม่ๆ ปรับปรุงรูปแบบเก่าให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น

๔.๔ ส่งเสริมสนับสนุนการถนอมและแปรรูปสินค้าทางการเกษตรอย่างมีคุณภาพนำเครื่องจักร และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าและปริมาณสินค้าคุณภาพในท้องถิ่น ส่งเสริมการกระจายสินค้าไปสู่ทั้งภายในและต่างประเทศโดยการร่วมมือและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

๔.๕ สนับสนุนการทำกิจการเกษตรทางเลือก เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของนโยบายเศรษฐกิจพอเพียงโดยอาศัยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

สำนักปลัด , กองคลัง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนา สังคม

แนวทางการพัฒนา

๕.๑ ส่งเสริมและพัฒนาบทบาทของคณะกรรมการหมู่บ้านและชุมชนให้เข้มแข็งเพื่อเป็นผู้นำการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นที่มีคุณภาพ

๕.๒ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน

๕.๓ ส่งเสริม พัฒนาบทบาทและคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ประชาชน และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๕.๔ ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพและศักยภาพตามความสามารถของแรงงานในท้องถิ่น เพื่อเตรียมยกระดับเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๕.๕ ดำเนินการสนับสนุน และประสานรัฐบาล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับ เพื่อป้องกันและให้มีการปราบปรามและแก้ไขปัญหาการแสพ การผลิตและการจำหน่ายยาเสพติดในทุกระดับ

๕.๖ ดำเนินการโครงการ อบต..สัญจรเพื่อให้บริการประชาชน และรับทราบปัญหาอุปสรรค และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ตลอดจนการแก้ไขความเดือดร้อนของประชาชน

๕.๗ ส่งเสริมและประกาศเกียรติคุณผู้ที่เป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างคุณประโยชน์ต่อสังคม รวมทั้งจัดสร้างหอเกียรติยศ (Hall of Fame) เพื่อประกาศเกียรติคุณ ผู้มีคุณูปการ และสร้างชื่อเสียงให้แก่จังหวัดนครราชสีมา

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

สำนักปลัด , กองคลัง

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การ พัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา-วัฒนธรรม ประเพณี และกีฬา แนวทางการพัฒนา

๖.๑ พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชนท้องถิ่นโคราช เพื่อการอนุรักษ์สืบสานต่อและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว

๖.๒ พัฒนาและฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวเดิม สร้างแหล่งท่องเที่ยวใหม่ รวมทั้งกิจกรรมด้านการท่องเที่ยว และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ โดยร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด หน่วยงานและส่วนราชการ ตลอดจนองค์กรภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง

๖.๓ สนับสนุนและส่งเสริมความสามารถของผู้ประกอบการธุรกิจท่องเที่ยว และสร้างเครือข่าย เพื่อพัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการ โดยการจับคู่ธุรกิจพัฒนาคุณภาพสินค้าและขยายตลาดสินค้าทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

๖.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมลานกีฬาชุมชน และจัดการแข่งขันกีฬาประเภทต่างๆ รวมถึงการสร้างความเป็นเลิศทางด้านกีฬาสู่กีฬาอาชีพในระดับชาติและนานาชาติ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ยุทธศาสตร์การรักษา ความปลอดภัยใน ชีวิตและทรัพย์สิน

แนวทางการพัฒนา

๗.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการติดตั้งระบบเตือนภัยธรรมชาติ และภัยพิบัติต่างๆ

๗.๒ ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงาน มูลนิธิการกุศลและองค์กรที่เกี่ยวข้อง ในการเตรียมความพร้อมในการป้องกันภัย และการช่วยเหลือผู้ประสบภัย

๗.๓ ส่งเสริม และสนับสนุนการติดตั้งระบบกล้องวงจรปิดในเขตชุมชน และสถานที่สำคัญ เพื่อสร้างความอบอุ่นใจ และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๗.๔ สนับสนุนการฝึกอบรมจัดตั้งและอบรมฟื้นฟูตำรวจบ้าน และอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) และอาสาสมัครอื่น ๆ เพื่อเป็นกำลังสนับสนุนเจ้าหน้าที่รัฐ และดูแลรักษาความปลอดภัยและการจราจรในชุมชนหมู่บ้าน

๗.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดระเบียบสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

๗.๖ ส่งเสริมสนับสนุนการปรับปรุง การแก้ไขปัญหาการจราจร เพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่ผู้ใช้รถใช้ถนน

๗.๗ ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันอุบัติเหตุการใช้นถนน

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

สำนักปลัด , กองช่าง , กองคลัง , กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ยุทธศาสตร์การบริหาร จัดการบ้านเมือง ที่ดี

แนวทางการพัฒนา

๘.๑ ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้รองรับการปฏิบัติภารกิจหน้าที่ ตามที่กฎหมายกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งนี้รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนความรู้และ ทักษะคติในด้านต่างๆกับองค์กรปกครองท้องถิ่นในประชาคมอาเซียนและของประเทศต่างๆในโลก

๘.๒ นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร เพื่อให้บริการกับประชาชนให้สะดวก รวดเร็ว แม่นยำ โดยยึดถือประโยชน์สูงสุดของประชาชนผู้รับบริการเป็นสำคัญ

๘.๓ สนับสนุนบุคลากรในสังกัดขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้ได้รับการศึกษาอบรม การทำวิจัย เพิ่มพูนความรู้ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานให้เกิดประสิทธิผลในการบริการประชาชน และในการสื่อสารและร่วมมือกับประชาคมอาเซียน

๘.๔ บูรณาการการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และเอกชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อพัฒนาท้องถิ่น สร้างประโยชน์สูงสุด แก่ประชาชนในจังหวัดนครราชสีมา

๘.๕ พัฒนาระบบการบริการและอำนวยความสะดวก แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามีส่วนร่วม

๘.๖ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

สำนักปลัด , กองช่าง , กองคลัง , กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๓ เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีรายได้เพียงพอ
๒. ประชาชนมีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์แข็งแรง
๓. ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น สร้างงาน สร้างอาชีพในชุมชน
๔. วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นคงอยู่สืบไป
๕. ประชาชนได้รับการด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างเป็นระบบ
๖. ประชาชนมีการศึกษา
๗. บริหารจัดการให้มีสิ่งแวดล้อมที่ดีขึ้น
๘. การคมนาคมดี น้ำไหล ไฟสะดวก
๙. ภูมิทัศน์สวยงามมากขึ้น
๑๐. ประชาชนได้รับการด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างเพียงพอ
๑๑. ประชาชนมีความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบของท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น

๔.๔ ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนเกิดการสร้างงาน สร้างอาชีพ ได้รับความรู้ ประสบการณ์ด้านการเกษตรตามแนวทฤษฎีใหม่

๒. มีตลาดขายสินค้า OTOP
๓. ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นจากอาชีพหลักและอาชีพเสริม
๔. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการสืบทอด อนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น
๕. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๖. เด็กนักเรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง ครบถ้วน และบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาศักยภาพอย่างเป็นระบบ
๗. ทรัพยากรธรรมชาติและสภาพแวดล้อมดีขึ้น
๘. มีสวนสาธารณะที่สวยงามสะอาดตา

๔.๕ ค่าเป้าหมาย

๑. ร้อยละ ๖๐ ของประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นและมีความรู้ด้านการเกษตรเพิ่มขึ้น
๒. . มีตลาดขายสินค้า OTOP มีคุณภาพ ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น
๓. ร้อยละ ๖๐ ของกลุ่มอาชีพมีมาตรฐานในการผลิตสินค้าและประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น

๔. ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบทอด อนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น
๕. ร้อยละ ๖๐ ของประชาชนมีความพึงพอใจกับสถานที่ต่างๆ และเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม
๖. ร้อยละ ๖๐ ของประชาชนมีความพึงพอใจกับการให้บริการต่างๆ จากหน่วยงานภาครัฐ
๗. ร้อยละ ๖๐ ของเด็กนักเรียนและบุคลากรทางการศึกษามีศักยภาพเพิ่มขึ้น
๘. ร้อยละ ๖๐ ของประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่แข็งแรง สมบูรณ์
๙. สภาพแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติได้รับการพัฒนาและอนุรักษ์ไว้อย่างเป็นระบบ
๑๐. ร้อยละ ๖๐ ของประชาชนมีความพึงพอใจจากการให้บริการสาธารณสุขปโภคและสาธารณสุขการอย่างเพียงพอ

๑๑. การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น
๑๒. มีสวนสาธารณะและสภาพภูมิทัศน์ที่สวยงามขึ้น
๑๓. ร้อยละ ๖๐ ของประชาชนเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบของท้องถิ่น และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

๔.๖ กลยุทธ์

๑. ฝึกอบรมให้ความรู้การทำเกษตรผสมผสานและจัดตั้งศูนย์บริการด้านการเกษตร
๒. ส่งเสริมพัฒนาสินค้า OTOP ให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน
๓. ส่งเสริมกลุ่มอาชีพ
๔. ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น
๕. พัฒนาสถานที่ต่าง ๆ ให้มีความพร้อมในทุกด้าน
๖. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานควบคู่กับการพัฒนาศักยภาพของคนในชุมชน
๗. ส่งเสริมระบบการศึกษาให้ทั่วถึง ครบถ้วน
๘. ส่งเสริม สนับสนุนโครงการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต
๙. ส่งเสริม พัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติให้ดีขึ้น
๑๐. ส่งเสริม สนับสนุนโครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน
๑๑. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานมีศักยภาพเพิ่มขึ้น
๑๒. ปรับปรุงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๑๓. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้มีความพร้อมในทุกด้าน
๑๔. ฝึกอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนและผู้สนใจ

๔.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. เป็นศูนย์รวมของส่วนราชการ สะดวกต่อการเข้ารับบริการของประชาชนในพื้นที่
๒. มีความหลากหลายทางศิลปะ ภาษา วัฒนธรรมประเพณี ศาสนา ประชาชนอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างปกติสุข
๓. มีสถานศึกษา สนามกีฬา ลานอเนกประสงค์ขนาดใหญ่รองรับการศึกษาและการกีฬา
๔. ที่ตั้งภูมิศาสตร์เหมาะสม การคมนาคมสะดวกเชื่อมโยงระหว่างหมู่บ้านและชุมชนอย่างทั่วถึง
๕. ทรัพยากรธรรมชาติสมบูรณ์ พืชผลการเกษตรอุดมสมบูรณ์
๖. การให้บริการสาธารณะ การให้บริการด้านสาธารณสุขปโภค และสาธารณสุขการทั่วถึงครอบคลุมทุกพื้นที่

๗. การจัดเก็บรายได้ท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ

๘. บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้และทักษะความชำนาญเหมาะสม ตามภารกิจที่ถ่ายโอนจาก

ส่วนกลาง

๔.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลค้างพลูมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับนโยบายและยุทธศาสตร์ในระดับต่าง ๆ เช่น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ.๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) แผนการบริหารราชการแผ่นดิน ยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) ยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อเสริมความมั่นคงของชาติ ยุทธศาสตร์หลักของคณะรักษาความมั่นคงแห่งชาติ (คสช.) ค่านิยมหลักของคนไทย และยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน แนวทางการดำเนินการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์การพัฒนาเชิงพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคอีสานตอนบน ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครราชสีมา นโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบล เป็นต้น แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลค้างพลูเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการกำหนด ทิศทางการพัฒนาท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เป็นแผนที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในการร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา ความต้องการของประชาชนเอง ซึ่งจะทำให้การแก้ไขปัญหาเป็นไปอย่างถูกต้องตรงกับปัญหาที่เกิดขึ้นจริง ทำให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุดจากการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลค้างพลู

๕.การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๕.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาส

การพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลค้างพลูด้วยเทคนิค SWOT Analysis มีดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

- ระบบสภา อบต. มีความเข้มแข็ง
- ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ก้าวไกล
- ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองสูง
- มีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย
- มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- มีระบบการติดต่อสื่อสาร และการประสานงานภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพและทั่วถึง
- น้อมนำแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาความยากจน และสร้างภูมิคุ้มกันให้กับประชาชนมาโดยตลอด
- เป็นศูนย์กลางของการบริหารการปกครอง ธุรกิจ ท่องเที่ยว การบริการต่าง ๆ การเงินการธนาคาร

จุดอ่อน (Weakness)

- การบริการขั้นพื้นฐานยังไม่ครอบคลุมและได้มาตรฐานเท่าที่ควร
- ขาดการจัดระเบียบของชุมชน และขาดการบังคับใช้ผังเมืองอย่างเคร่งครัด
- ขาดการส่งเสริม พัฒนาด้านการท่องเที่ยว และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

โอกาส (Opportunity)

- ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากหน่วยงานภาครัฐอย่างต่อเนื่อง
- พ.ร.บ.กระจายอำนาจฯ สามารถรองรับภารกิจต่อการให้บริการประชาชนได้มากขึ้น
- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาท้องถิ่น และการบริหารราชการแบบบูรณาการ

- การพัฒนาเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการบริหารภาครัฐ และการบริการประชาชน

อุปสรรค (Threat)

- ประเทศไทยก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ จากการมีโครงสร้างประชากรวัยสูงอายุเพิ่มขึ้น วัยเด็กและวัยแรงงานลดลง
- การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ภูมิอากาศ และความรุนแรงของภัยพิบัติต่าง ๆ
- งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนา

๕.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

จากการวิเคราะห์ปัญหาหรือความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพรวมถึงการประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง สามารถนำมากำหนดเป็นประเด็นการพัฒนาได้ดังนี้

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
๒. ส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อยและการวางแผนป้องกันภัย
๓. พัฒนาการจัดเก็บรายได้
๔. พัฒนานวัตกรรม การบริหารจัดการ
๕. สนับสนุน ส่งเสริมการศึกษา กีฬา และขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่น
๖. ส่งเสริมพัฒนาชุมชนเข้มแข็ง และพึ่งพาตนเองบนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง
๗. สนับสนุนสาธารณสุขขั้นพื้นฐานและคุณภาพชีวิต
๘. พัฒนาสาธารณสุขปศุสัตว์ สาธารณูปการ และการผังเมือง
๙. ส่งเสริม สนับสนุนการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๐. ส่งเสริมการท่องเที่ยวและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
๑๑. พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารให้ทันสมัย
๑๒. พัฒนาบุคลากรและบริการประชาชน
๑๓. จัดบริการและให้การสงเคราะห์แก่ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส

ประกอบกับนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพรวม ได้กำหนดนโยบายในการบริหารไว้ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณสุข

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ พอสมควร
๒. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร
๓. มีบ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค
๔. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต พอสมควร

จุดอ่อน (Weakness=W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ที่ตีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้ การสนับสนุน งบประมาณในเส้นทาง สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวน มากอย่างต่อเนื่อง

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง

๒. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน

๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มี การดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ

๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่ม ต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงานประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๓. ด้านสังคม

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพล มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรร งบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้าน และตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงใจ หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง

๔. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงานประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชนทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครราชสีมา โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล

๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ

๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครราชสีมา มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

๓. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย

๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๒. กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

จากยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ประกอบกับนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น พร้อมทั้งการประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านต่าง ๆ มาวิเคราะห์และสรุปผลโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๖. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลคางพลู มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่

พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒.ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดอุดรธานีให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๗. การพัฒนาด้านสาธารณสุข

เป้าหมายเพื่อพัฒนาและปรับปรุงระบบการให้บริการด้านสุขภาพ เพื่อให้ประชาชนทุกระดับชั้น ได้เข้าถึงการบริการด้านสุขภาพที่ทันสมัย ทัวถึงเท่าเทียมกับหน่วยบริการของรัฐอื่นๆตลอดจนมุ่งสร้างสังคม สุขภาวะเพื่อวางรากฐานสุขอนามัยที่แข็งแรง จึงจะดำเนินการดังนี้

๗.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการบริการด้านสุขภาพในระดับท้องถิ่น ให้สามารถดูแลประชาชน ทั้งในด้านสุขภาพกายและสุขภาพใจ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต

๗.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีแผนงานด้านสุขภาพร่วมกันระหว่างองค์กรภาครัฐและภาคประชาชน จัดให้มีการบริการด้านสุขภาพระดับท้องถิ่น ซึ่งทำให้ประชาชนทุกระดับชั้นเข้าถึงระบบบริการด้านสุขภาพด้วยความเสมอภาค

๗.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านสุขภาพผู้สูงอายุ กิจกรรมผู้สูงอายุดูแลด้านสวัสดิการที่ได้รับจากรัฐบาลให้ต่อเนื่อง รวดเร็ว และทั่วถึง

๗.๔ เพิ่มคุณภาพระบบหลักประกันสุขภาพ เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่มีคุณภาพมาตรฐานทั่วถึงเป็นธรรม สร้างระบบบริหารจัดการที่มีเอกภาพ เร่งรัดดำเนินการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพตลอดจนอาหารปลอดภัย

๗.๕ เตรียมความพร้อม พัฒนาระบบเฝ้าระวัง เตือนภัย การจัดการที่มีประสิทธิผล ทันสถานการณ์เมื่อเกิดภัยพิบัติโรคระบาดและภัยสุขภาพ

๗.๖ ส่งเสริมสุขภาพและพัฒนาระบบการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคโดยร่วมกับสถานพยาบาล หน่วยงานทางการแพทย์ และเครือข่ายสุขภาพภาคประชาชน (อสม.)

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพล นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพล จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพล ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพล กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))

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

(๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

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

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

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

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพลุ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๑๖,๑๗,๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

จากภารกิจทั้ง ๗ ด้าน องค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพลุ ได้ดำเนินการวิเคราะห์ โดยใช้เทคนิค (SWOT Analysis) เพื่อประเมินผลสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพลุ ดังนี้

● จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. เป็นแหล่งผลิตการเกษตรคุณภาพดี
๒. ผู้นำชุมชนมีความสามัคคีกัน
๓. ปัญหาทางสังคมไม่รุนแรง
๔. มีกองทุนหมู่บ้านในรูปแบบต่างๆเพื่อช่วยเหลือกัน
๕. มีประเพณีท้องถิ่นที่ดั้งเดิม (เช่น รดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ เป็นต้น)

● จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. ไม่มีระบบชลประทาน พื้นที่การเกษตรขาดแคลนน้ำในการทำการเกษตรนอกฤดู
๒. ไม่มีระบบการบริหารจัดการน้ำแบบยั่งยืน
๓. ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวในตำบล
๔. ไม่มีระบบกำจัดขยะมูลฝอย
๕. ประชาชนไม่มีอาชีพเสริมนอกเหนือจากอาชีพเกษตรกรรม
๖. ตลาดกลางพืชผลทางการเกษตร
๗. เกษตรกรใช้สารเคมีมากในภาคการเกษตร

- โอกาส (Opportunities : O)

๑. มีแม่น้ำสายหลัก (แม่น้ำป่าด) ไหลผ่านพื้นที่ทำการเกษตร
๒. มีหน่วยงานราชการต่างๆในพื้นที่เพื่อติดต่อประสานงานและให้ความช่วยเหลือ
๓. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ กำหนดรัฐต้องให้ความสำคัญแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง
๔. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตนเองและรองรับภารกิจถ่ายโอน

- อุปสรรค (Threats : T)

๑. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลไม่มีความแน่นอน
๒. การเมืองระดับประเทศยังมีปัญหาความขัดแย้งทำให้การบริหารงานด้านนโยบายไม่มีความแน่นอน
๓. ปัญหาสภาวะโลกร้อนส่งผลให้เกิดภัยธรรมชาติต่างๆ เช่น ภัยแล้ง ภัยหนาว หมอกควันอุทกภัยไฟป่า
๔. มีบางพื้นที่ที่เป็นที่อยู่อาศัยและพื้นที่ทำการเกษตรที่เสี่ยงต่อการประสบปัญหาน้ำท่วม
๕. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการบริหารจัดการเรื่องกรรมสิทธิ์ที่ดิน
๖. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

๖.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ภารกิจหลัก

๑. พัฒนาปรับปรุงเส้นทางคมนาคมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้ได้มาตรฐานและมีโครงสร้างเชื่อมโยง กันอย่างเป็นระบบ
๒. จัดวางระบบผังเมืองรวมในชุมชน ให้สามารถรับการเจริญเติบโตของชุมชนภายใน อนาคต จำแนกโซนการใช้ที่ดินแต่ละประเภท เช่น แหล่งเกษตรกรรม แหล่งพาณิชยกรรมแหล่งอุตสาหกรรม แหล่งที่อาศัยแหล่งประกอบการด้านปศุสัตว์
๓. พัฒนาปรับปรุงระบบไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างเป็น ระบบและได้มาตรฐานโดยเฉพาะถนนสายหลักในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างเป็นระบบ และได้มาตรฐาน

ภารกิจรอง

๑. พัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
๒. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค ให้มีปริมาณน้ำเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๓. ก่อสร้างระบบระบายน้ำภายในชุมชนให้ได้มาตรฐานและสามารถระบายน้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๔. ปรับปรุงระบบการจราจรให้ได้มาตรฐาน สร้างวินัยจราจรให้ประชาชนใน ท้องถิ่น

๖.๒ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ภารกิจหลัก

๑. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้กับประชาชน จัดการสาธารณสุขมูลฐานให้ทั่วถึง
๒. ปัญหาด้านยาเสพติดให้ชุมชน
๓. สนับสนุนด้านสวัสดิการ พัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้ด้อยโอกาสในสังคม
๔. สนับสนุนส่งเสริมให้หน่วยงาน องค์กร ชุมชน และประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขงาน
๕. สนับสนุนส่งเสริมด้านการศึกษาของเยาวชน ประชาชนในท้องถิ่นทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน

ภารกิจรอง

๑. ส่งเสริมการกีฬาให้กลุ่มเยาวชนได้มีใช้เวลาว่างทำกิจกรรมที่มีประโยชน์
๒. ดูแลจัดการด้านสวัสดิการแก่ชุมชน เช่น แหล่งชุมชน

๖.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ภารกิจหลัก

๑. การรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน
๒. พัฒนาปรับปรุงด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ส่งเสริมวางแผน จัดการด้านความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของ ประชาชน

ภารกิจรอง

๑. รณรงค์ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดระเบียบภายในชุมชน

๖.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

ภารกิจหลัก

๑. พัฒนาส่งเสริมอาชีพให้กลุ่มอาชีพต่างๆ สนับสนุนการรวมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ส่งเสริมด้านการผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร

ภารกิจรอง

๑. พัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๖.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

ภารกิจหลัก

๑. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย เช่น จัดหาสถานที่ทิ้งขยะถาวร ศึกษาวิธีการกำจัดขยะให้เหมาะสมกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. การจัดการบำรุงรักษาการใช้ประโยชน์ในที่ดิน การดูแลรักษาที่ดิน สาธารณะประโยชน์

๓. การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

ภารกิจรอง

๑. รวบรวมส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ภารกิจหลัก

๑. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๗ ด้านการบริหารและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจหลัก

- ๑. สนับสนุนส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๒. สนับสนุนส่งเสริมการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น แก่เยาวชนและผู้สนใจ

ภารกิจรอง

- ๑. สนับสนุนงานช่วยเหลืองานกิจกรรมประเพณีที่ชุมชนเป็นผู้จัด
- ๒. สนับสนุนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพล อำเภอนโชนไทย จังหวัดนครราชสีมา เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงาน ได้แก่

- ๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง
- ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๙ อัตรา ว่าง ๒ อัตรา พนักงานครูจำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ อัตรา ว่าง ๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๑ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาปริมาณงานและภารกิจที่เพิ่มขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๑. กำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ สังกัดกองคลัง เนื่องจากมีปริมาณงานและภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นและบุคลากรที่มีอยู่มีจำนวนน้อยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทันเวลา

และเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยั่งยืน องค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพล ได้เปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

ลำดับ	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	หน่วยราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐	พนักงานส่วนตำบล (อัตรา)	พนักงานครู (อัตรา)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตรา)	พนักงานจ้างทั่วไป (อัตรา)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	รวม (อัตรา)
๑.	อบต.ค้ำพล	๔	๑	๒๙,๗๒๖,๓๔๐	๑๙	๒	๖	๔	-	๓๑
๒.	อบต.สำโรง	๔	๑	๓๘,๔๕๐,๐๐๐	๑๙	๒	๗	๑๑	๑	๔๐

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลค้างพลู

องค์การบริหารส่วนตำบลค้างพลู เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง จึงได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและภารกิจในส่วนราชการต่าง ๆ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงาน ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)	๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)	
๒. รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)	๒. รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)	
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู - งานศูนย์ อปพร. <p>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร <p>๑.๗ งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลวิชาการ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด <p>๑.๘ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม 	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมการเกษตร - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานนโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานกฎหมายและคดี 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><u>๑.๙ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ <p><u>๑.๑๐ งานรักษาความสะอาด</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ 		
<p>๒. กองคลัง</p> <p><u>๒.๑ งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p><u>๒.๒ งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p><u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p><u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานทะเบียนพาณิชย์ - งานจัดทำระบบข้อมูล 	<p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานการเงินและบัญชี - งานทะเบียนพาณิชย์ 	
<p>๓. กองช่าง</p> <p><u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p><u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล 	<p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธาณูปโภค 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p><u>๓.๔ งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 		
<p>๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p><u>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานบริหารบุคลากรทางการศึกษา - งานข้อมูลสถานศึกษา <p><u>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมท้องถิ่น <p><u>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม <p>งานส่งเสริมการศึกษา</p> <p><u>๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล 	<p>๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 	
<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน - งานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย 	<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลค้างพลู

“พัฒนาระบบบริหาร จัดการเทคโนโลยี คมนาคมดีปลอดภัย เกื้อกูลเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมทางไกล สู่เป้าหมายคุณภาพชีวิต”

องค์การบริหารส่วนตำบลค้างพลู ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในอนาคต ว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลค้างพลู ดังนี้

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลค้างพลู (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลค้างพลู (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)
เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ จำนวน ๑ อัตรา

สำนักปลัด อบต.(๐๑)

มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบัญญัติ และข้อบังคับตำบล การประชุมสภา การจัดทำระเบียบสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง การเลือกตั้ง งานเกี่ยวกับกฎหมายและคดี การประนีประนอม ข้อพิพาทต่างๆ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมการเกษตร งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ การดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาใน หน้าที่และความรับผิดชอบการ ปกครองบังคับบัญชา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ รวมทั้ง กำกับและเร่งรัดการปฏิบัติ ราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)
เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)
เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา
๔. นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)
เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา
๕. นักพัฒนาชุมชน (ชก.)
เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา
๖. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)
เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา
๗. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)
เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา

๘. พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน(คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
๙. พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร(คุณวุฒิ)จำนวน ๑ อัตรา
๑๐. พนักงานจ้างทั่วไป (พนักงานขับรถยนต์) จำนวน ๑ อัตรา
๑๑. พนักงานจ้างทั่วไป (คนงานทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

กองคลัง(๐๔)

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับ การจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบททดลองประจำปี ประจําปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดเก็บรายได้ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมายมีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑
๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑
๔. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑
๕. พนักงานจ้างตามภารกิจ ผช.จพง.การเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)จำนวน ๑ อัตรา
๖. พนักงานจ้างตามภารกิจ ผช.จพง.พัสดุ (คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง(๐๕)

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การก่อสร้างและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลหนักและยานพาหนะ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา
๒. นายช่างโยธา (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑
๓. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒
๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนายช่างโยธา(คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
๕. พนักงานจ้างทั่วไป (คนงานทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม(๐๘)

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลอัน ได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการจัดการศึกษาจาก กระทรวงศึกษาธิการ การจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วม สนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

- | | |
|---|---------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) | |
| เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ครู ศศ.๑ | |
| เลขที่ตำแหน่ง ๒๐๓๐๘๒๒๐๗๔๒๓ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. ครู ศศ.๑ | |
| เลขที่ตำแหน่ง ๒๐๓๐๘๒๒๐๗๔๒๔ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. นักวิชาการศึกษา ชก. | จำนวน ๑ อัตรา |
| เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ | |
| ๕. พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา(คุณวุฒิ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๖. พนักงานจ้างทั่วไป (ผู้ดูแลเด็ก) | จำนวน ๑ อัตรา |

หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)

งานตรวจสอบป้องกันการรั่วไหลเสียหายในการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินของทางราชการ การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นเครื่องมือของผู้บริหาร ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจสอบการดำเนินงานการบริหารจัดการการงบประมาณ การเงิน การบัญชี การพัสดุ ของหน่วยงานใน สังกัดของส่วนราชการ

- | | |
|-------------------------------------|---------------|
| ๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ | |

วิเคราะห์ปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลค้างพลู
ตารางเปรียบเทียบโครงการที่บรรจุในแผนพัฒนาสี่ปี กับโครงการที่บรรจุในข้อบัญญัติ
สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

โครงการที่บรรจุในแผนพัฒนาสี่ปี จำนวน ๑๙๓ โครงการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	๒๕๖๑	
	จำนวนโครงการ	งบประมาณ
การพัฒนาด้านระบบโครงสร้างพื้นฐาน	๕๙	๑๓,๒๘๐,๐๐๐
การพัฒนาด้านการศึกษา	๓๕	๑๗,๗๗๐,๐๐๐
การพัฒนาด้านสาธารณสุข	๑๔	๑๙๕,๐๐๐
การพัฒนาด้านการเกษตร	๓๒	๙๙๐,๐๐๐
การพัฒนาด้านการพัฒนาสังคม	๑๓	๘,๔๑๐,๖๐๐
การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว ศาสนา วัฒนธรรมประเพณี และกีฬา	๑๑	๘๑๐,๐๐๐
การพัฒนาด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	๖	๔๐๐,๐๐๐
การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	๒๓	๗๗๙,๐๐๐
รวม	๑๙๓	๔๒,๖๓๔,๖๐๐

โครงการที่บรรจุในข้อบัญญัติงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน โครงการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	๒๕๖๑	
	จำนวนโครงการ	งบประมาณ
การพัฒนาด้านระบบโครงสร้างพื้นฐาน	๑๐	๒,๐๓๙,๙๐๐
การพัฒนาด้านการศึกษา	๙	๙๘๐,๙๐๐
การพัฒนาด้านสาธารณสุข	๔	๑๒๐,๐๐๐
การพัฒนาด้านการเกษตร	๒	๕๕,๐๐๐
การพัฒนาด้านการพัฒนาสังคม	๔	๘,๐๖๒,๘๐๐
การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว ศาสนา วัฒนธรรมประเพณี และกีฬา	๒	๓๐,๐๐๐
การพัฒนาด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	๒	๒๐,๐๐๐
การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	๙	๒๔๑,๐๐๐
รวม	๔๒	๓๕,๗๖๘,๑๖๕

สรุปปริมาณและวิเคราะห์เปรียบเทียบปริมาณงาน

ยุทธศาสตร์	๒๕๖๑		๒๕๖๑	
	จำนวนตามแผนพัฒนาสี่ปี	งบประมาณ	จำนวนตามข้อบัญญัติ	งบประมาณ
การพัฒนาด้านระบบโครงสร้างพื้นฐาน	๕๙	๑๓,๒๘๐,๐๐๐	๑๐	๒,๐๓๙,๙๐๐
การพัฒนาด้านการศึกษา	๓๕	๑๗,๗๗๐,๐๐๐	๙	๙๘๐,๙๐๐
การพัฒนาด้านสาธารณสุข	๑๔	๑๙๕,๐๐๐	๔	๑๒๐,๐๐๐
การพัฒนาด้านการเกษตร	๓๒	๙๙๐,๐๐๐	๒	๕๕,๐๐๐
การพัฒนาด้านการพัฒนาสังคม	๑๓	๘,๔๑๐,๖๐๐	๔	๘,๐๖๒,๘๐๐
การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว ศาสนา วัฒนธรรมประเพณี และกีฬา	๑๑	๘๑๐,๐๐๐	๒	๓๐,๐๐๐
การพัฒนาด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	๖	๔๐๐,๐๐๐	๒	๒๐,๐๐๐
การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	๒๓	๗๗๙,๐๐๐	๙	๒๔๑,๐๐๐
รวม	๑๙๓	๔๒,๖๓๔,๖๐๐	๔๒	๑๓,๗๑๘,๖๐๓

คิดเป็นร้อยละของปริมาณงานทั้งหมด = $\frac{\text{จำนวนโครงการที่ตั้งในข้อบัญญัติ} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนโครงการ}}$

การตามแผนพัฒนา

= $\frac{๔๒ \times ๑๐๐}{๑๙๓}$

= ๒๑.๗๖

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลค้างพลู อ.โนนไทย

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร ดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบัน และงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี ๕๒ สัปดาห์

๑ สัปดาห์จะทำ ๕ วัน

๑ ปี จะมีวันทำงาน ๒๖๐ วัน

วันหยุดราชการประจำปี ๑๓ วัน

วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) ๑๐ วัน

คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย ๗ วัน

รวมวันหยุดใน ๑ ปี ๓๐ วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

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

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
สูตรในการคำนวณ

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

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

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบต.ค่างพลู ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศาธารณสุข

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศาธารณสุข

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศาธารณสุข

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศาธารณสุข

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศาธารณสุข

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศาธารณสุข

สรุปบทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

องค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพอง มีจำนวนพนักงานส่วนตำบล ประเภทบริหารจำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งปลัด อบต. จำนวน ๑ อัตรา และรองปลัด อบต. จำนวน ๑ อัตรา

สำนักปลัด มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๔ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

ปัจจุบันในสำนักงานปลัด อบต.มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๑ ตำแหน่ง รวม ๑๑ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๒ อัตรา

กองคลัง มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา แยกเป็นประเภท อำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๒ อัตรา

ปัจจุบันในกองคลัง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๖ ตำแหน่ง รวม ๕ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา

กองช่าง มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา แยกเป็นประเภท อำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา และ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

ปัจจุบันใน กองช่าง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๕ ตำแหน่ง รวม ๕ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๕ ตำแหน่ง ๖ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน - อัตรา พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

ปัจจุบันในกองการศึกษาฯ มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๕ ตำแหน่ง รวม ๖ อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง

หน่วยตรวจสอบภายใน มีจำนวนพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา แยกเป็น ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา

ปัจจุบันหน่วยตรวจสอบภายใน มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑ ตำแหน่ง รวม ๑ อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง

สรุปอัตรากำลังที่ต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพองทุกส่วนราชการต้องการ อัตรากำลังทั้งหมด ๓๑ ตำแหน่ง ๓๑ อัตรา ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๑๕ อัตรา
๒. พนักงานส่วนตำบล (อัตรารว่าง)	จำนวน ๔ อัตรา
๓. พนักงานครู อบต. (มีนครองตำแหน่ง) สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน ๒ อัตรา
๔. พนักงานครู อบต. (อัตรารว่าง) สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน - อัตรา
๕. ลูกจ้างประจำ (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน - อัตรา
๖. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๔ อัตรา

๗. พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตราว่าง)	จำนวน ๒ อัตรา
๘. พนักงานจ้างทั่วไป (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๔ อัตรา
๙. พนักงานจ้างทั่วไป (มีอัตราว่าง)	จำนวน - อัตรา

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลังที่มีอยู่มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการแล้ว จึงให้คงอัตรากำลังไว้เท่าเดิม ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลค้างพลู สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและนโยบายของรัฐบาล/นโยบายของจังหวัดนครราชสีมา/นโยบายของผู้บริหารได้

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลค้างพลู ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลค้างพลู ใน ๘ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตร
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาสังคม
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว ศาสนา วัฒนธรรมประเพณี และกีฬา
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านระบบโครงสร้างพื้นฐาน</p>	<p>๑. พัฒนาระบบคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ ให้เป็นชุมชนที่น่าอยู่มีบริการ สาธารณะที่ครอบคลุมครบถ้วน</p> <p>๒. เพื่อเป็นทางระบายน้ำไม่ให้ท่วมขังในฤดูน้ำหลาก</p> <p>๓. เพื่อปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้สามารถสัญจรไปมาได้ อย่างสะดวกและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</p> <p>๔. เพื่อติดตั้ง ซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะให้ส่องสว่าง</p> <p>๕. เพื่อบริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคอย่างปลอดภัยและมีคุณภาพ</p> <p>๖. เพื่อซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบประปาหมู่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพและมีน้ำอย่างเพียงพอ</p> <p>๗. เพื่อมีการบริหารจัดการวางผังที่เป็นระบบ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - ผอ.กองคลัง - นักวิเคราะห์ฯ - นักทรัพยากรบุคคล - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - ผช.จพง.พัสดุ - จพง.ธุรการ กองช่าง - คนงานทั่วไป <p>** ทุกตำแหน่ง</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการศึกษา</p>	<p>๑. เพื่อพัฒนาทางด้านการศึกษาของประชาชนมีโอกาสได้เรียนรู้ตลอดชีวิต</p>	<ul style="list-style-type: none"> - รองปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษา ฯ - ครู /ผู้ดูแลเด็ก <p>**ทุกตำแหน่ง</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสาธารณสุข</p>	<p>๑. เพื่อส่งเสริมทางด้านสาธารณสุข</p> <p>๒. เพื่อควบคุมป้องกันโรคติดต่อ</p> <p>๓. งาน สปสช.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองคลัง - นักจัดการงานทั่วไป - นักพัฒนาชุมชน - จพง.ธุรการ <p>**ทุกตำแหน่ง</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการเกษตร</p>	<p>๑. เพื่อส่งเสริมการคุ้มครองดูแล บำรุงรักษา ใช้ประโยชน์ จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒. เพื่อส่งเสริมการเกษตร</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองคลัง - ผช.นักวิชาการเกษตร - คนงานทั่วไป <p>**ทุกตำแหน่ง</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการพัฒนาสังคม</p>	<p>๑. เพื่อช่วยเหลือประชาชนได้รับการสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น ๒. เพื่อส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง ฝึกอบรมอาชีพเพื่อนำไปสู่เศรษฐกิจชุมชนยั่งยืน ๓. ส่งเสริมการท่องเที่ยวทางด้านการวางแผนการท่องเที่ยว การปรับปรุงดูแลบำรุงรักษาสถานที่ท่องเที่ยว และจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์</p>	<p>- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองคลัง - นักพัฒนาชุมชน - ผช.นักพัฒนาชุมชน **ทุกตำแหน่ง</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการท่องเที่ยว ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และกีฬา</p>	<p>๑. อนุรักษ์ฟื้นฟู ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น อีกทั้งส่งเสริมให้ประชาชนมีความตระหนักในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ๒. เพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนในด้าน กีฬา นันทนาการ</p>	<p>- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - ผอ.กองคลัง - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ผช.นักวิชาการศึกษา **ทุกตำแหน่ง</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการรักษาความ ปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน</p>	<p>๑. เพื่อป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒. เพื่อให้อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนได้ฝึกการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้อย่างถูกต้อง ๓. เพื่อป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนช่วงเทศกาล</p>	<p>- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.โยธา - ผอ.กองคลัง - หัวหน้าสำนักปลัด - เจ้าพนักงานธุรการ **ทุกตำแหน่ง</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี</p>	<p>๑. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ๒. เพื่อให้ประชาชนมีความจงรักภักดีดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์และมีความรู้รักสามัคคี ๓. เพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ๔. เพื่อให้บริการประชาชนโดยจัดให้บริการทั้งในและนอกสำนักงานรวมทั้งอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่องานต่างๆ รวมทั้งการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ให้ประชาชนทราบ ๕. เพื่อจัดซื้อครุภัณฑ์</p>	<p>- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - ผอ.กองคลัง - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองการศึกษา **ทุกตำแหน่งใน อบต.</p>

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๑

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.(๑๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง(๑๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๙	๑๙	๑๙	๑๙	+๑	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใน ช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ยอดยกมา	๑๙	๑๙	๑๙	๑๙	+๑	-	-	
กองช่าง(๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม(๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู คศ. ๑	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุนจาก สก.
นักวิชาการศึกษา (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุนจาก สก.
หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๓๑	๓๑	๓๑	๓๑	+๑	-	-	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพลู

๑) ปลัด อบต.ค้ำพลู มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๓๖,๔๕๐	๖๐๕,๔๐๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๔๔๐

๒) รองปลัด อบต.ค้ำพลู มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๒๔,๔๙๐	๓๓๕,๘๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐

๒. สำนักปลัด(๐๑)

๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพลู มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	๔๑๑,๔๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๒.	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๒๔,๔๙๐	๒๙๓,๘๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐
๓.	นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	๒๖,๔๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐
๔.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๒๔,๙๗๐	๒๙๙,๖๔๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐
๕.	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๒๒,๖๒๐	๒๗๑,๔๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐
๖.	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑๘,๑๙๐	๒๑๘,๒๘๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐
๗.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.)	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๘.	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน(คุณวุฒิ)	๑	๑๘,๔๓๐	๒๒๑,๑๖๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐
๙.	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร(คุณวุฒิ)	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๐.	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๑.	พนักงานขับรถยนต์	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๒) ปี ๒๕๖๑ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - และยุบเลิก ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑.๒
-	-	-	-	-	-

๓) ปี ๒๕๖๒ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑.๒
-	-	-	-	-	-

๔) ปี ๒๕๖๓ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑.๒
-	-	-	-	-	-

๑. กองคลัง(๐๔)

๑) กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลค้างพลู มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง
๖ อัตรากำลัง ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๓๑,๓๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๒.	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๒๖,๙๘๐	๓๒๓,๗๖๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐
๓.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑๗,๒๗๐	๒๐๗,๒๔๐	๗,๓๒๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐
๔.	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๕.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(คุณวุฒิ)	๑	๑๑,๔๓๐	๑๓๗,๑๖๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๖.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(คุณวุฒิ)	๑	๑๐,๘๖๐	๑๓๐,๓๒๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐

๒) ปี ๒๕๖๑ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรากำลัง ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
๑	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๘,๗๕๐	๔๐,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐

๓) ปี ๒๕๖๒ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรากำลัง ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๔) ปี ๒๕๖๓ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรากำลัง ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๒. กองช่าง(๐๕)

๑) กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลคางพลู มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง
๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๓๑,๘๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๒.	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๒๐,๐๔๐	๒๔๐,๔๘๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐
๓.	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๔.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา(คุณวุฒิ)	๑	๑๓,๖๗๐	๑๖๔,๐๔๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐
๕.	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๒) ปี ๒๕๖๑ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๓) ปี ๒๕๖๒ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๔) ปี ๒๕๖๓ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)

๑) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลค้างพลู มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๓๐,๗๙๐	๔๑๑,๔๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๒.	ครู คศ. ๑ (เงินอุดหนุน)	๑	๑๗,๙๑๐	๒๑๔,๙๒๐	-	-	-
๓.	ครู คศ. ๑ (เงินอุดหนุน)	๑	๑๘,๒๗๐	๒๑๙,๒๔๐	-	-	-
๔.	นักวิชาการศึกษา (ชก.)	๑	๒๕,๙๗๐	๓๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐
๕.	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา(คุณวุฒิ)	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐
๖.	ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๒) ปี ๒๕๖๑ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๓) ปี ๒๕๖๒ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๔) ปี ๒๕๖๓ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)

๑) หน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลค้างพลู มีอัตรากำลังปัจจุบัน
จำนวน - ตำแหน่ง และกำหนดเพิ่ม - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๒๒,๙๘๐	๒๗๕,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐

๒) ปี ๒๕๖๑ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๓) ปี ๒๕๖๒ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๔) ปี ๒๕๖๓ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๗. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑	๓๑,๒๙๕,๓๑๐ ล้านบาท	๓๒,๘๖๐,๗๐๖ ล้านบาท	๓๔,๕๐๓,๗๔๑ ล้านบาท	๓๖,๒๒๘,๙๒๘ ล้านบาท

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๑

คำอธิบาย : ให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรบริหารส่วนตำบลค้างพลูนำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง/วิทยฐานะประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๐๕,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๖๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๔๔๐	๖๒๑,๙๖๐	๖๓๘,๒๘๐	๖๕๔,๘๒๐	(๓๖,๔๕๐)
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๓๕,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๔๗,๖๔๐	๓๕๙,๕๒๐	๓๗๑,๗๖๐	(๒๔,๔๙๐)
	สำนักปลัด(๐๑)																	
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	(๒๔,๔๙๐)
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	(๒๖,๔๖๐)
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	(๒๕,๔๗๐)
๗	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๒๗๑,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	(๒๒,๖๒๐)
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๑๘,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๒๒๕,๔๘๐	๒๓๒,๙๒๐	๒๔๐,๔๘๐	(๑๘,๑๙๐)
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๑๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๒๑,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๒๓๐,๐๔๐	๒๓๙,๒๘๐	๒๔๘,๘๘๐	(๑๘,๔๓๐)
๑๑	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	(คุณวุฒิ)	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๑๒	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

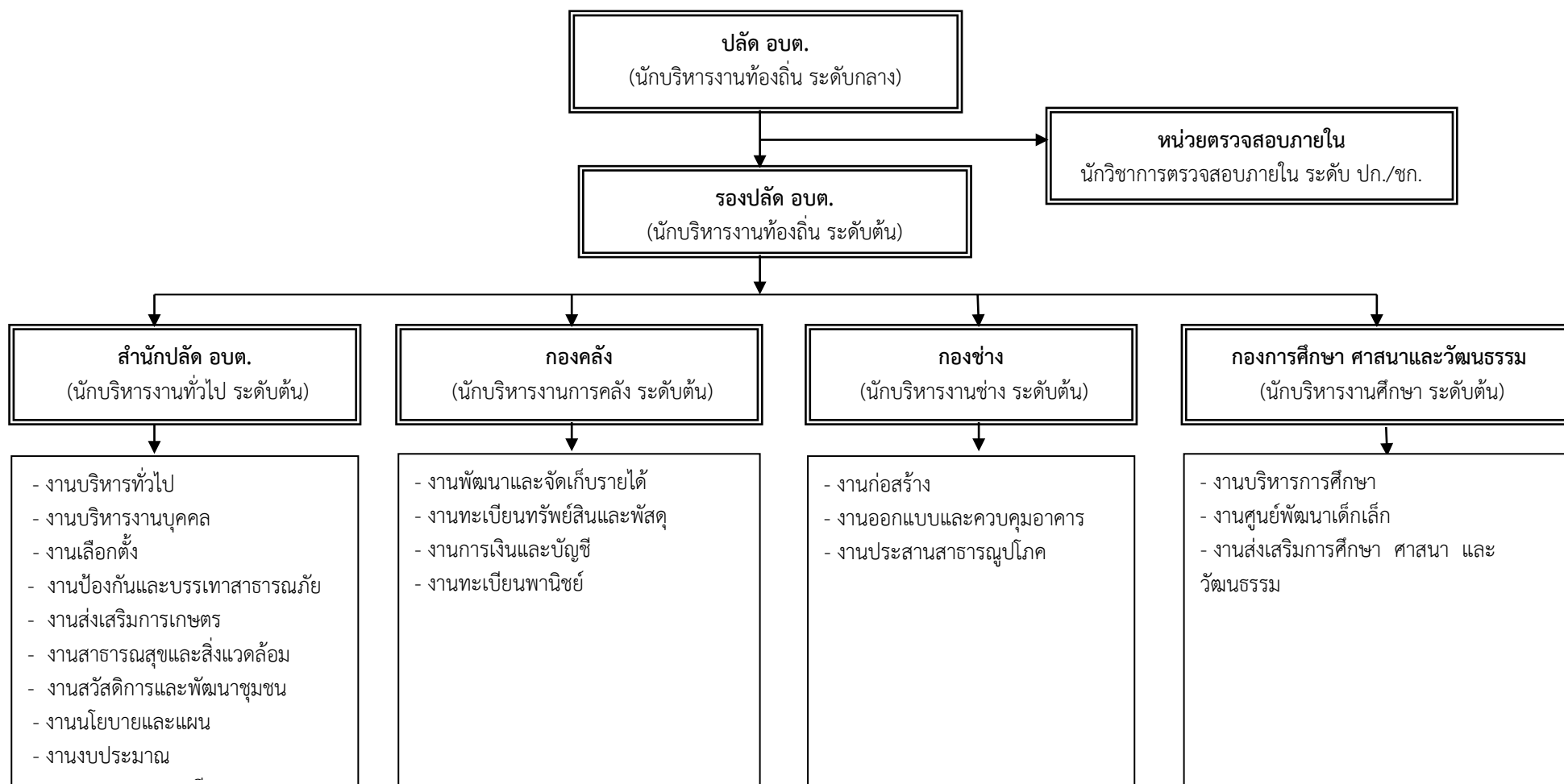
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง/ วิทยฐานะ ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
	กองคลัง(๐๔)																		
๑๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๑๘,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	(๓๑,๓๔๐)	
๑๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	(๒๖,๙๘๐)	
๑๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๑	๒๐๗,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๑,๗๖๐	๒๒๗,๒๐๐	(๑๗,๒๗๐)	
๑๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๓,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๓๗,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๖๘๐	๑๔๘,๔๔๐	๑๕๔,๔๔๐	(๑๑,๔๓๐)	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๓๐,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๕,๖๐๐	๑๔๑,๑๒๐	๑๔๖,๘๘๐	(๑๐,๘๖๐)	
	กองช่าง(๐๕)																		
๒๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๒๔,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	(๓๑,๘๘๐)	
๒๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๒๔๐,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๒๔๘,๒๘๐	๒๕๖,๓๒๐	๒๖๔,๖๐๐	(๒๐,๐๔๐)	
๒๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๓,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๖๔,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๑๗๐,๖๔๐	๑๗๗,๔๘๐	๑๘๔,๖๘๐	(๑๓,๖๗๐)	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๔	คนงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)																		
๒๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๑๑,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	(๓๐,๗๙๐)	
๒๖	ครู	คศ.๑	๑	๑	๒๑๔,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)	
๒๗	ครู	คศ.๑	๑	๑	๒๑๙,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)	
๒๘	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๒๐	๓๔๙,๓๒๐	(๒๕,๙๗๐)	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๙	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	(คุณวุฒิ)	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	ว่างเต็ม	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง/ วิทยฐานะ ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๐	ผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
	หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)																		
๓๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๗๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๗๖๐	๓๐๓,๒๔๐	(๒๒,๙๘๐)	
(๔)	รวม		๓๑	๒๕	๗,๓๒๓,๑๒๐	๓๑	๓๑	๓๑	+๑	-	-	๕๒๘,๒๔๐	๕๒๘,๖๖๐	๕๒๘,๖๖๐	๗,๘๕๗,๓๖๐	๘,๑๑๖,๐๒๐	๘,๓๘๐,๖๘๐		
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%														๑,๕๗๑,๔๗๒	๑,๖๒๓,๒๐๔	๑,๖๗๖,๑๓๖		
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๙,๔๒๘,๘๓๒	๙,๗๓๙,๒๒๔	๑๐,๐๕๖,๘๑๖		
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๓๐.๑๓	๒๙.๖๔	๒๙.๑๕		

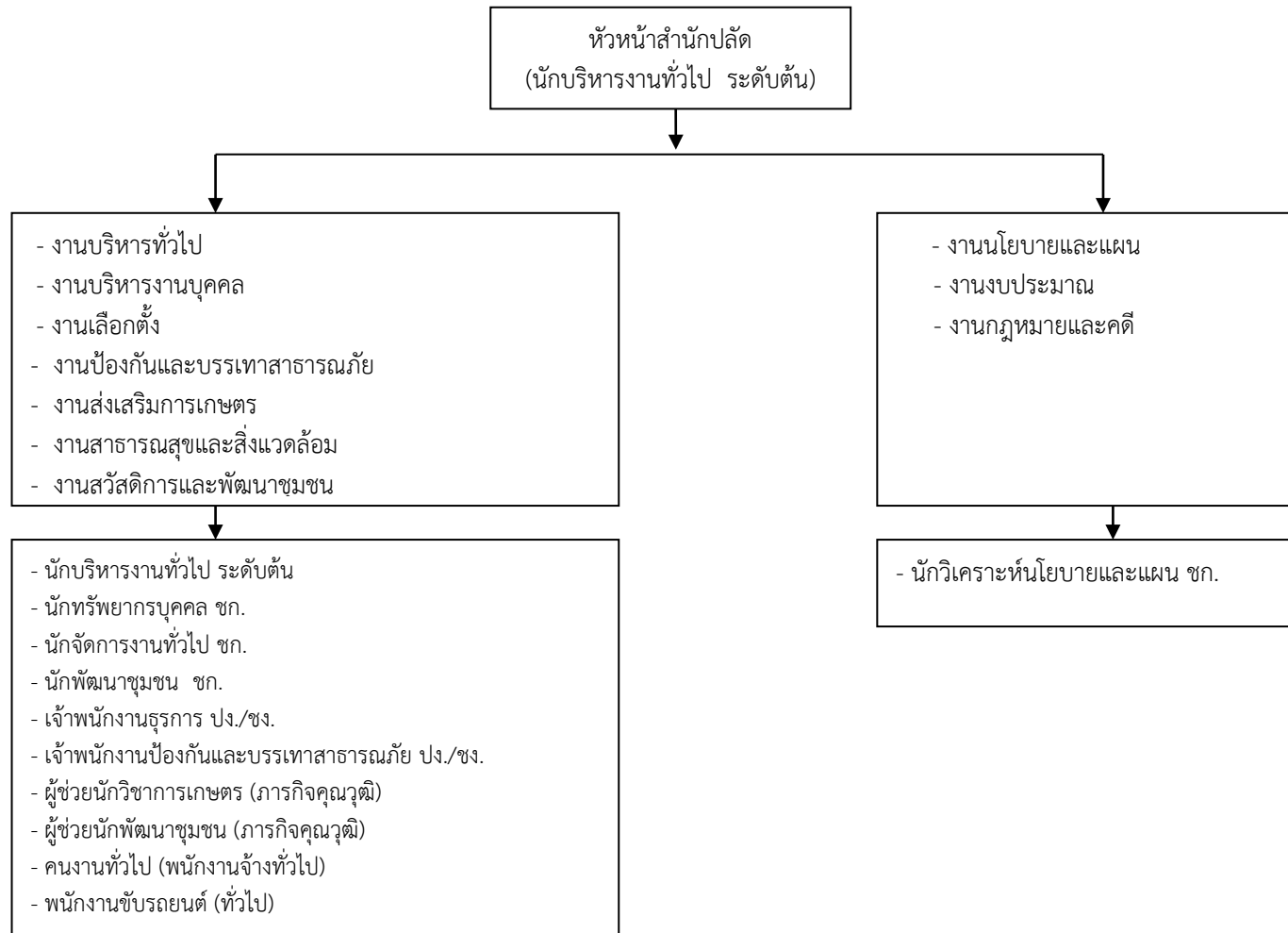
ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ที่	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑	๒๙,๗๒๖,๓๔๐ ล้านบาท	๓๑,๒๙๕,๙๑๐ ล้านบาท	๓๒,๘๖๐,๗๐๖ ล้านบาท	๓๔,๕๐๓,๗๔๑ ล้านบาท

๑๐ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

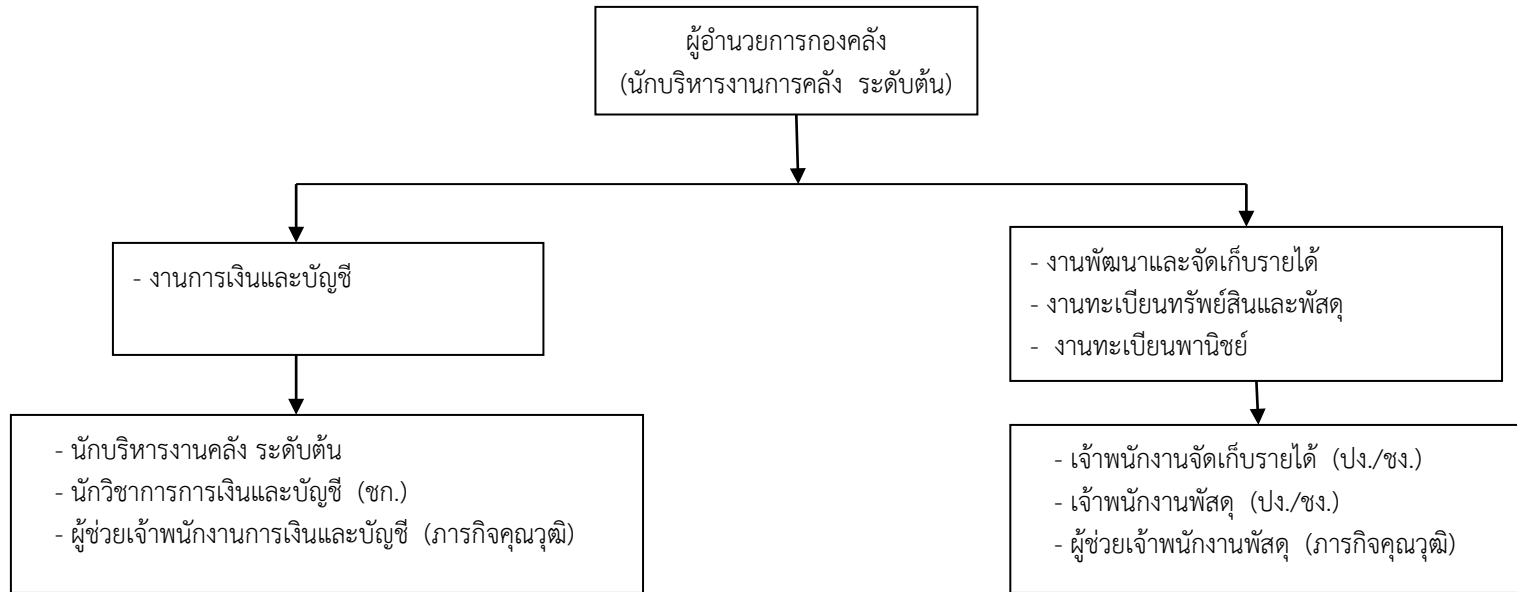


โครงสร้างสำนักปลัด



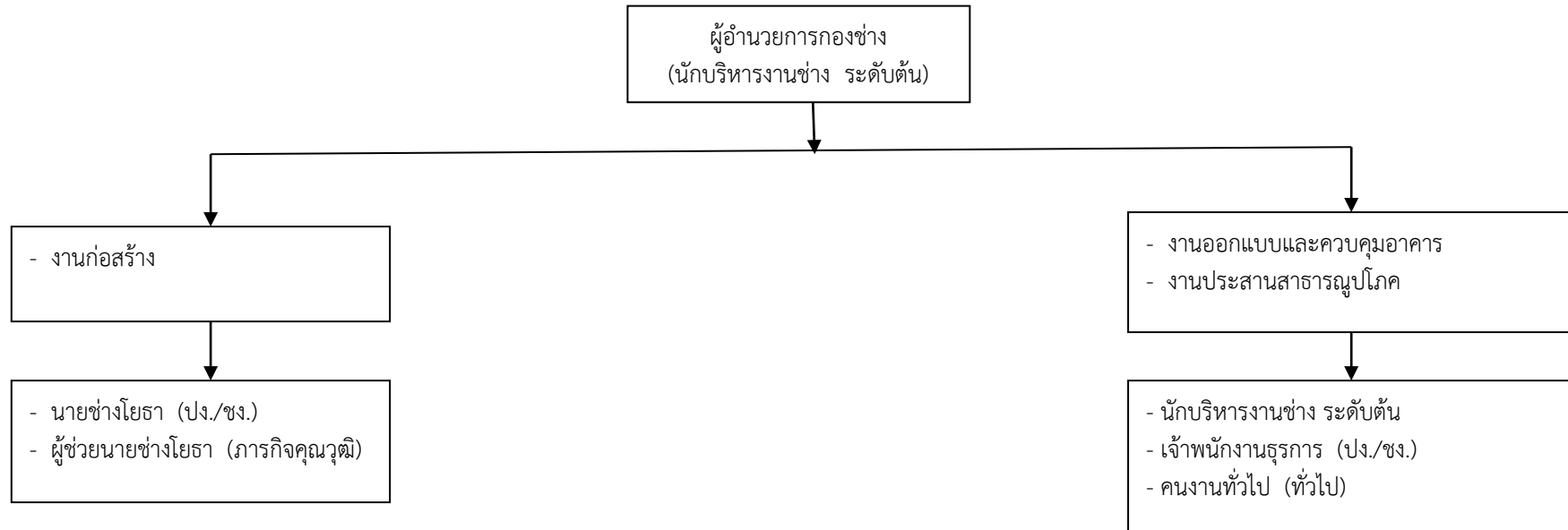
ระดับ	ประเภทบริหาร ท้องถิ่น			ประเภท อำนวยการ ท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	๑	๑	-	-	๑	-	-	๔	๑	-	-	๒	-	๒	๒

โครงสร้างองค์กร



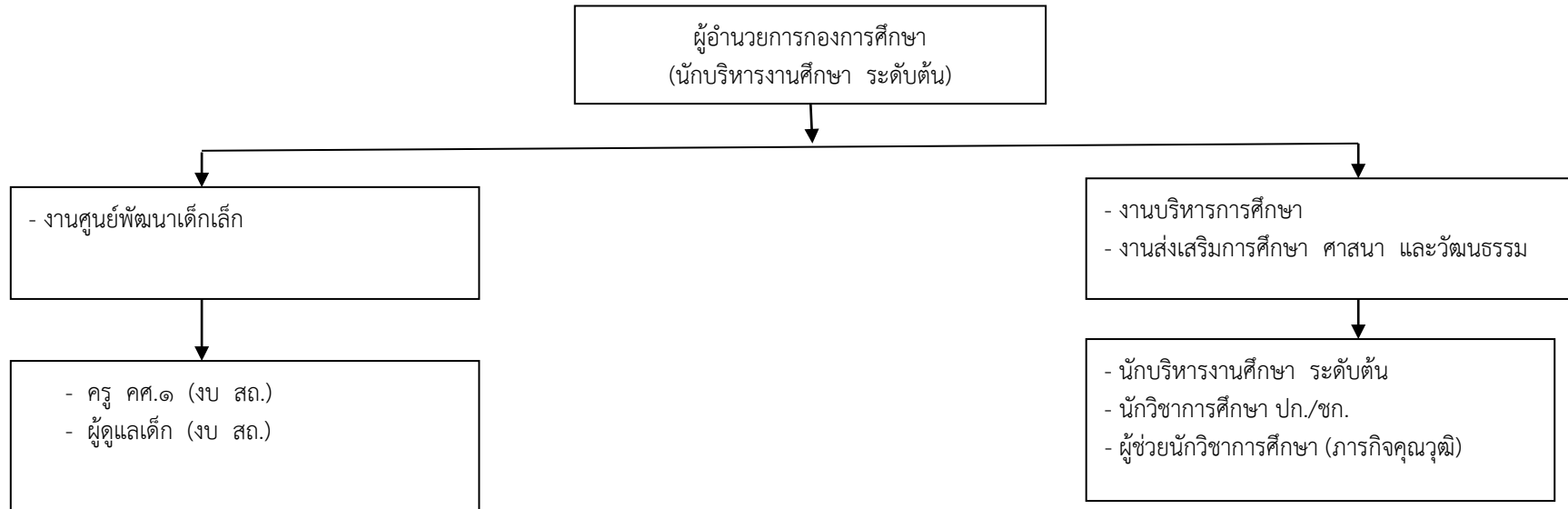
ระดับ	ประเภทบริหาร ท้องถิ่น			ประเภทอำนาจการ ท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๒	-	๒	-

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	ประเภทบริหาร ท้องถิ่น			ประเภทอำนาจการ ท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๒	-	๑	๑

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ระดับ	ประเภทบริหาร ท้องถิ่น			ประเภทอำนวยการ ท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			ครู		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	คศ.๑	ผู้ช่วย		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	๒	-	-	๑	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัด

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายสุรศักดิ์ ขวาลำธาร	ปริญญาโท การปกครองท้องถิ่น	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๓๗,๔๐๐ (๓๖,๔๕๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๖๐๕,๔๐๐
๒	นางสาวพามีน ศิลางษ์	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	- -	๓๓๕,๘๘๐
๓	-	-	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ [[(๑๕,๔๓๐ + ๕๐,๑๗๐) / ๒] X ๑๒)	- (๓,๕๐๐ X ๑๒)	- -	๓๙๓,๖๐๐
๔	นายชาญณรงค์ สังสกุล	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ การจัดการทั่วไป	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐ X ๑๒)	- -	- -	๒๙๓,๘๘๐
๕	นางณัฐนันท์ เลหาชาดรูป	ปริญญาโท รัฐศาสตร์	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐ X ๑๒)	- -	- -	๓๑๗,๕๒๐
๖	นายกักร ชินรัตน์	ปริญญาตรี รัฐศาสตร์	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐ X ๑๒)	- -	- -	๒๙๙,๖๔๐
๗	นางสาวพัชริดา คุณเมือง	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต	๒๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๗๑,๔๔๐ (๒๒,๖๒๐ X ๑๒)	- -	- -	๒๗๑,๔๔๐
๘	นางสาวอมรรัตน์ รักกุศล	อนุปริญญา บริหารธุรกิจ	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๑๘,๒๘๐ (๑๘,๑๙๐ X ๑๒)	- -	- -	๒๑๘,๒๘๐
๙	-	ปวส.	๒๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ [[(๘,๗๕๐ + ๔๐,๙๐๐) / ๒] X ๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐

รับรองข้อมูลถูกต้อง

(ลงชื่อ)

(นายชาญณรงค์ สังสกุล)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

รับรองข้อมูลถูกต้อง

(ลงชื่อ)

(นายสุรศักดิ์ ขวาลำธาร)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคางพลู

รับรองข้อมูลถูกต้อง

ว่าที่ร้อยตรี

(อนุรักษ์ พูนน้อย)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคางพลู

สำนักปลัด

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๐	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	(คุณวุฒิ)	-	-	-	๒๑๓,๖๐๐
๑๑	นางสาวกชกร มีสันเทียะ	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	๒๒๑,๑๖๐ (๑๘,๔๓๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๑,๑๖๐
๑๒	นายประทีป เวกสันเทียะ	ประถมศึกษา	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๑๓	นายพกรณ์ ศรีมคังพลู	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-

รับรองข้อมูลถูกต้อง

(ลงชื่อ)

(นายชาญณรงค์ สันสกุล)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

รับรองข้อมูลถูกต้อง

(ลงชื่อ)

(นายสุรศักดิ์ ขวาลำธาร)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคางพลู

รับรองข้อมูลถูกต้อง

ว่าที่ร้อยตรี

(อนุสิทธิ์ พูนน้อย)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคางพลู

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายสิทธิชัย รักภูศล	ปริญญาโท รัฐศาสตร์	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	- -	๔๑๘,๐๘๐
๒	นางรสรกร พงษ์ปลัด	ปริญญาตรี การบัญชี	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐ X ๑๒)	- -	- -	๓๒๓,๗๖๐
๓	นางสาวกุสุมา งามสันเทียะ	รัฐประศาสนศาสตร์ การปกครอง	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๐๗,๒๔๐ (๑๗,๒๗๐ X ๑๒)	- -	- -	๒๐๗,๒๔๐
๔	-	ปวส.	-	-	-	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	-	-	-	-
๕	นางสาวมลจุฑา หวายสันเทียะ	ปริญญาตรี ระบบ สารสนเทศทาง คอมพิวเตอร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	(คุณวุฒิ)	๑๓๗,๑๖๐ (๑๑,๔๓๐ X ๑๒)	- -	- -	๑๓๗,๑๖๐
๖	นางสาวมินตรา โกเศโยธิน	ปวช.พาณิชยการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	๑๓๐,๓๒๐ (๑๐,๘๖๐ X ๑๒)	- -	- -	๑๓๐,๓๒๐

รับรองข้อมูลถูกต้อง

(ลงชื่อ)

(นายชาญณรงค์ สังสกุล)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

รับรองข้อมูลถูกต้อง

(ลงชื่อ)

(นายสุรศักดิ์ ขวาลำธาร)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพอง

รับรองข้อมูลถูกต้อง

ว่าที่ร้อยตรี

(อนุลักษ์ พูนน้อย)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพอง

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายศักดิ์ชัย นรเหมินทร์	ปริญญาตรี เทคโนโลยีก่อสร้าง	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	- -	๔๒๔,๕๖๐
๒	นายประยุทธ เพ็ชรกลาง	ปริญญาตรี บริหารจัดการงานก่อสร้าง	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๔๐,๔๘๐ (๒๐,๐๔๐ X ๑๒)	- -	- -	๒๔๐,๔๘๐
๓	-	-	๒๐-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๐-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ [(๘,๗๕๐ + ๔๐,๙๐๐) / ๒] X ๑๒)	- -	- -	๒๙๗,๙๐๐
๔	นายวิษณุ ปิ่นสุวรรณ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	- -	- -	-

รับรองข้อมูลถูกต้อง

(ลงชื่อ)
(นายชาญณรงค์ สึงสกุล)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

รับรองข้อมูลถูกต้อง

(ลงชื่อ)
(นายสุรศักดิ์ ขวาลำธาร)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลค้างพลู

รับรองข้อมูลถูกต้อง

ว่าที่ร้อยตรี
(อนุสิทธิ์ พูนน้อย)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลค้างพลู

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นางศศิมาพร กิณขุนทด	ปริญญาโท ครุศาสตร์มหาบัณฑิต	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	- -	๔๑๑,๔๘๐ -
๒	นางอำภา ศรีระดา	ปริญญาตรี ปฐมศึกษา	๒๐๓๐๘๒๒๐๗๔๒๓	ครู	(คศ.๑)	๒๐๓๐๘๒๒๐๗๔๒๓	ครู คศ.๑	(คศ.๑)	- -	- -	- -	เงินอุดหนุน
๓	นางสาวชนากานต์ เอียงสันเทษะ	ปริญญาตรี ปฐมศึกษา	๒๐๓๐๘๒๒๐๗๔๒๔	ครู	(คศ.๑)	๒๐๓๐๘๒๒๐๗๔๒๔	ครู คศ.๑	(คศ.๑)	- -	- -	- -	เงินอุดหนุน
๔	นายดำเนิน นาคสูงเนิน	ปริญญาโท บริหารการศึกษา	๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐ X ๑๒)	- -	- -	๓๑๑,๖๔๐
๕	-	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	(คุณวุฒิ)	-	-	-	-
๖	นางสาวสุดใจ นาคราช	ปริญญาตรี ปฐมศึกษา	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	-	-	เงินอุดหนุน

รับรองข้อมูลถูกต้อง

(ลงชื่อ)

(นายชาณุณรงค์ สึงสกุล)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

รับรองข้อมูลถูกต้อง

(ลงชื่อ)

(นายสุรศักดิ์ ขวาลำธาร)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคางพลู

รับรองข้อมูลถูกต้อง

ว่าที่ร้อยตรี

(อนุลักษ์ พูนน้อย)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคางพลู

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นางสาวนิชาภา เหล่าโนนคัลโล	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๒๗๕,๗๖๐ (๒๒,๙๘๐ X ๑๒)	- -	- -	๒๗๕,๗๖๐

รับรองข้อมูลถูกต้อง

(ลงชื่อ)

(นายชาญณรงค์ สังสกุล)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

รับรองข้อมูลถูกต้อง

(ลงชื่อ)

(นายสุรศักดิ์ ขวาลำธาร)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพอง

รับรองข้อมูลถูกต้อง

ว่าที่ร้อยตรี

(อนุสิทธิ์ พูนน้อย)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพอง

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลค้างพลูได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงจะได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลค้างพลูเป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญการหรือผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานอื่นๆ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(๔) จัดให้มีการศึกษางานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบรวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ความและสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

(๘) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่อง และปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพล ได้ประกาศมาตรฐานคุณธรรม และจริยธรรม ตามแนวทางที่อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ได้แก่

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

องค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพลขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๕ ประการดังกล่าวข้างต้นเป็น “มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานและลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพล” เมื่อวันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐ ซึ่งประกาศมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมดังกล่าวยังคงมีผลบังคับใช้จนถึงปัจจุบันและขอ กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤติตนและเป็นหลักการในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม ดังนี้

๑. พึงปฏิบัติงานตามกฎหมายและระเบียบโดยเคร่งครัดเพื่อรักษาผลประโยชน์แก่สังคมส่วนรวม
๒. พึงใช้และรักษาทรัพยากรของทางราชการให้คุ้มค่าเสมือนหนึ่งการให้ทรัพยากรของตนเอง
