



-ฉบับ อบท.- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๒



องค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์
อำเภอบ้านใหม่ไชยพจน์ จังหวัดบุรีรัมย์



คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจต่างๆ ขององค์กรได้สำเร็จ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายของรัฐ และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

คณะผู้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์





สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล ๑
๒. วัตถุประสงค์ ๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๑๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๑๗
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ ๓๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง ๓๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ๔๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๕๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๖๐
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ๖๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๗๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ๗๒





๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒)พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ แผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการ กำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการ กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่ กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแดง จึงได้จัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น





๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแดง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแดง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนการงานนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลภูสวนแดง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแดง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแดง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติ ภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแดง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด





๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกุสุวันแดง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุสุวันแดง เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกอง เป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายหนึ่งคน เป็นกรรมการและเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลกุสุวันแดง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุสุวันแดง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลกุสุวันแดง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องสรรหาอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดบุรีรัมย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพงาน และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒





๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริหารบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงกำหนดเวลามาตรฐานได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องมีปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กร มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมามากเกินไปจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากในหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่มีรองรับการเกษียณอายุข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายๆกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้





๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าในลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็就会有เหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง





๓.๒. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าหน้าที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแตง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- ประเภทบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- ประเภทวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- ประเภททั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง จะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแตงเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบทขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ/ทักษะ)
- พนักงานจ้างทั่วไป

แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมะม่วง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ เป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด อบต.** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี พัสดุ จัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี



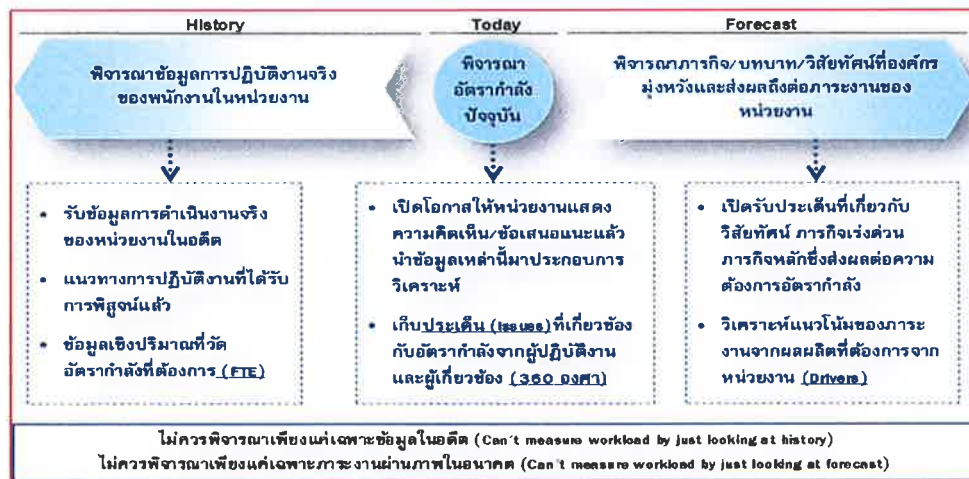


- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

แนวคิดในการวิเคราะห์กำลังคน (Demand Analysis)

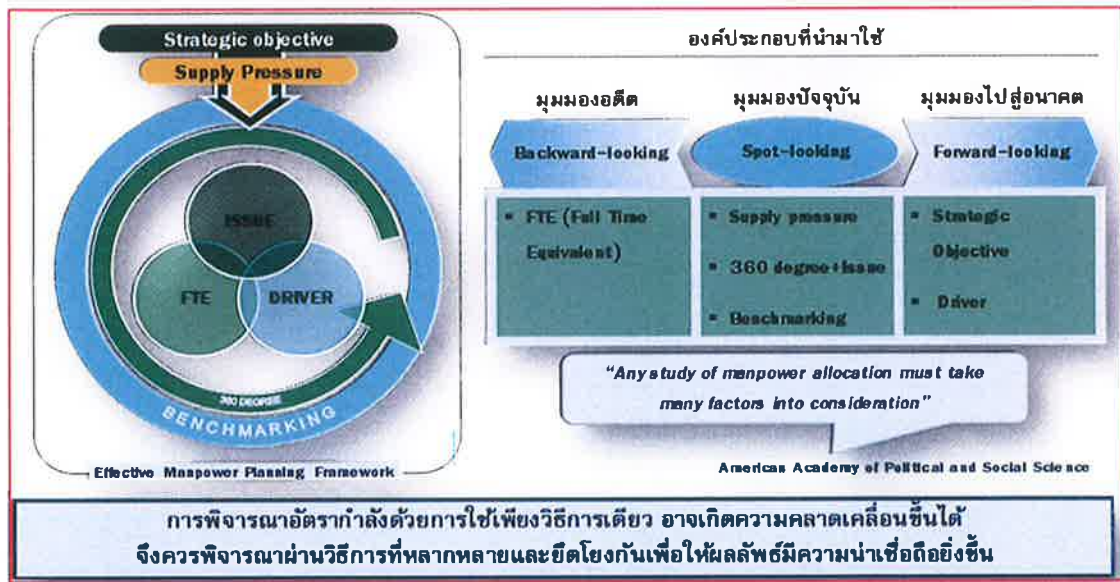
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติ เชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแดง ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้





เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแดง ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมะม่วง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแดง จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษาทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ ให้ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่กำหนดไว้เพื่อบริการด้านต่างๆให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแดง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแดง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ





กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การองค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแตงไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแตง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมะม่วง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมะม่วง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมะม่วง (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกมะม่วง พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม





▪ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลโคกมะม่วง เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากรูปแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาเตา รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาเตา ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกมะม่วง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๖ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือ การสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมะม่วง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงาน

กระแสด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัว ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

▪ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกมะม่วง พิจารณาพบว่ากำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

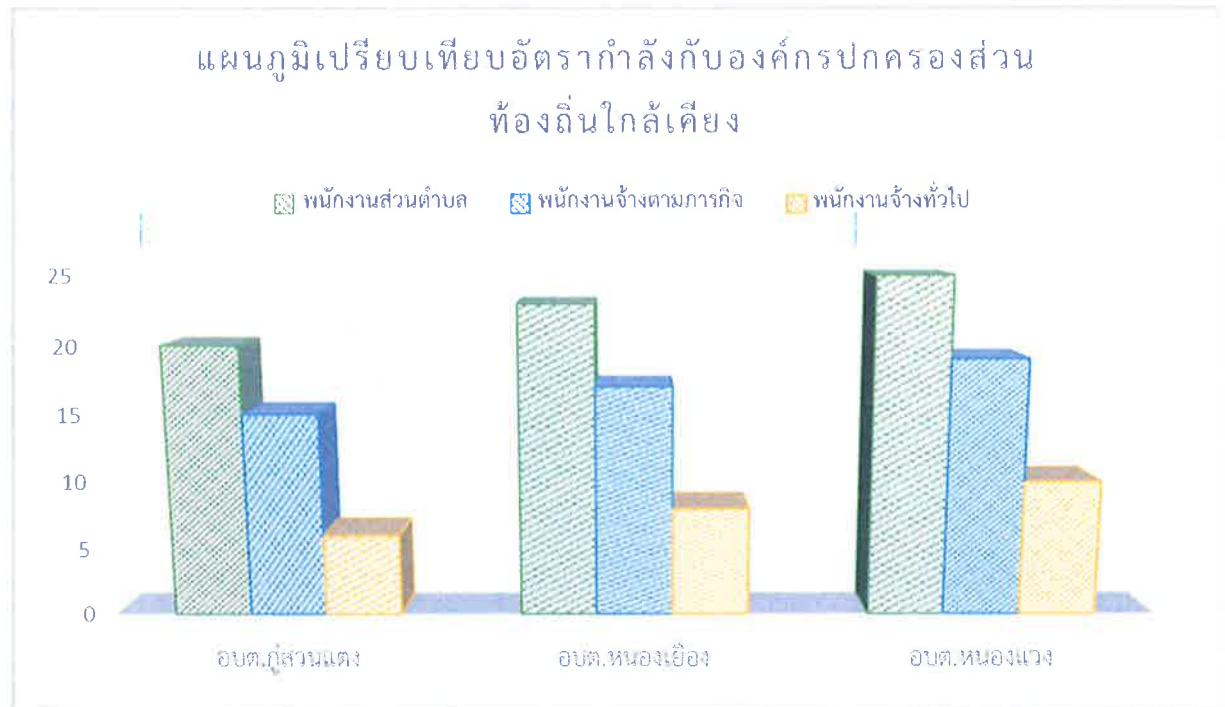
▪ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลโคกมะม่วง เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากรูปแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาเตา รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาเตา ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาเตา และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๖ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือ การสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาเตา เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงาน





เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเยือง และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแดง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเยือง และ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแดง จึงยังไม่มี ความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแดง ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแดง ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ฉบับซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีโดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้





๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแดง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแดง

๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแดง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง เข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแดง

๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแดง

๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗ ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการ พัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแดง สามารถปรับตัว ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑) ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแดง สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแดง สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะ ช่วยให้ปัญหาที่้องค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแดง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒) ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ใน ปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแดง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร บุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป





๓) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ เพื่อให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔) ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕) ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับ ทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ โดยรวม

๖) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๗) ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อัน จะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๑) แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒) ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์

๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ เช่น ภาวะเบี้ยยังชีพ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓) เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์และส่ง คณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๔) องค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์

๕) องค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๖) องค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด





๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไป

ตำบลภูสวนแดง เป็น ๑ ใน ๕ ตำบลในเขตอำเภอบ้านใหม่ไชยพจน์ จังหวัดบุรีรัมย์ มีพื้นที่ตำบลตามประกาศกระทรวงมหาดไทยประมาณ ๑๘,๑๒๕ ไร่ หรือ ๒๑ ตารางกิโลเมตร มีอาณาเขตพื้นที่อยู่ติดกันท้องถิ่นใกล้เคียง ๔ ส่วน คือ เทศบาลตำบลบ้านใหม่ไชยพจน์, ตำบลหนองแวง, ตำบลหนองเยือง, อำเภอเมืองยาง จังหวัดนครราชสีมา ดังนี้

ทิศเหนือ	จรด	เทศบาลบ้านใหม่ไชยพจน์
ทิศตะวันออก	จรด	ตำบลหนองแวงและตำบลหายโศก อำเภอพุทไธสง
ทิศตะวันตก	จรด	ตำบลหนองเยือง
ทิศใต้	จรด	ตำบลละหานปลาค้าว อำเภอเมืองยาง จังหวัดนครราชสีมา

โดยตำบลภูสวนแดงอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอบ้านใหม่ไชยพจน์ จังหวัดบุรีรัมย์ ไปทางทิศใต้เป็นระยะทางประมาณ ๘.๗ กิโลเมตร

สภาพปัญหาของพื้นที่

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแดง มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้ทำการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ว่ามีปัญหาอะไร และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. การคมนาคมภายในหมู่บ้านระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวกเนื่องจากเป็นถนนขรุขระ
๒. ไม่มีระบบการระบายน้ำภายในหมู่บ้าน ทำให้เกิดน้ำท่วมขังในฤดูฝน
๓. ไฟฟ้าสาธารณะ และไฟฟ้าเพื่อการเกษตรไม่ทั่วถึง
๔. การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภคในฤดูแล้ง

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๑. ปัญหาการว่างงานนอกฤดูเก็บเกี่ยว
๒. ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพเสริม
๓. ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ทั้งปริมาณ และราคา
๔. ขาดบุคลากรที่เชี่ยวชาญในการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่างๆ

๓. ปัญหาด้านสังคม

๑. การสงเคราะห์เด็ก คนชรา คนพิการ ยังไม่ทั่วถึง
๒. การแพร่ระบาดของยาเสพติดในหมู่เยาวชนและประชาชนทั่วไป
๓. ชุมชนขาดความเข้มแข็งสามัคคี
๔. สภาพแวดล้อมชุมชนไม่เหมาะสม

๔. ปัญหาด้านการเมืองการและการบริหารจัดการองค์กร

๑. ปัญหาการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ ไม่ทั่วถึง
๒. ผู้นำท้องถิ่น ตัวแทนท้องถิ่นขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่
๓. ประชาชนขาดความสนใจในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๔. บุคลากรอาจขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน





๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. การบุกรุกทำลายป่าในเขตป่าหมู่บ้าน
๒. ประชาชนขาดจิตสำนึก ไม่เห็นความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติ
๓. ที่สาธารณะถูกบุกรุกขาดการตรวจสอบที่แน่นนอน
๔. มีการทิ้งขยะในที่สาธารณะและตามถนน
๕. สภาพดินเสื่อมคุณภาพและขาดการส่งเสริมการใช้ทรัพยากรธรรมชาติแบบยั่งยืน

๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข

๑. มีการแพร่ระบาดของไข้เลือดออกในเขตพื้นที่
๒. ประชาชนขาดความรู้ที่ถูกต้องด้านโภชนาการ
๓. ประชาชนไม่เห็นความสำคัญของการดูแลสุขภาพของตนเองและครอบครัว
๔. ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี, คนพิการฯ ไม่ทั่วถึง
๕. ไม่มีสถานที่ทิ้งขยะที่เหมาะสม

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑. ขาดงบประมาณในการสนับสนุนด้านทุนการศึกษาให้แก่เด็กนักเรียน
๒. อุปกรณ์การเรียนการสอนไม่เพียงพอ
๓. ไม่มีที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน
๔. ขาดงบประมาณสนับสนุนในด้านการส่งเสริมประเพณีต่างๆ

๘. ปัญหาด้านสวัสดิการสังคม

๑. ความเหลื่อมล้ำเรื่องช่องว่างระหว่างคนรวยและคนจนกว้างมาก ทำให้กลุ่มเปราะบางเข้าไม่ถึงสิทธิที่ควรได้รับอย่างเท่าเทียม
๒. สังคมสูงวัย (Aging Society) งบประมาณภาครัฐต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายเพื่อการเกษียณและสุขภาพของผู้สูงอายุที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว
๓. ความไม่ทั่วถึงของบริการการกระจายตัวของสวัสดิการ เช่น การศึกษา สาธารณสุข และที่อยู่อาศัย ยังไม่ครอบคลุมพื้นที่ห่างไกล
๔. ข้อจำกัดด้านงบประมาณทรัพยากรและงบประมาณของรัฐมีจำกัด เมื่อเทียบกับความต้องการความช่วยเหลือที่เพิ่มขึ้นทุกปี

๙. ปัญหาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑. ขาดเอกภาพหน่วยงานที่รับผิดชอบมีหลายส่วนราชการ ทำให้การสั่งการและการประสานงานล่าช้า
๒. อำนาจตามกฎหมายเจ้าพนักงานบางครั้งมีข้อจำกัดในการเข้าพื้นที่หรืออาคารใกล้เคียงเพื่อระงับเหตุฉุกเฉินอย่างทันท่วงที
๓. เครื่องมือไม่พร้อมอุปกรณ์และเครื่องมือบางพื้นที่ยังไม่ทันสมัยหรือไม่เพียงพอต่อภัยพิบัติรูปแบบใหม่ที่มีความซับซ้อนสูง
๔. งบประมาณจำกัดท้องถิ่นบางแห่งมีงบไม่พอสำหรับการจัดซื้อเครื่องมือและการซ่อมบำรุง





ความต้องการของประชาชน แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. พัฒนาเส้นทางคมนาคมในหมู่บ้านระหว่างหมู่บ้านให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้
๒. จัดทำรางระบายน้ำ และมีระบบวางท่อระบายน้ำในหมู่บ้าน
๓. จัดให้มีการติดตั้งระบบไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึง ครอบคลุมทุกพื้นที่
๔. ให้มีการขุดลอกห้วย หนอง คลอง บึงที่มีอยู่ เพื่อการกักเก็บน้ำ การระบายน้ำ

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๑. จัดส่งเสริมให้ประชาชนมีอาชีพเสริมเพื่อให้มีรายได้เพิ่มมากขึ้น
๒. ส่งเสริมสนับสนุนการรวมกลุ่มอาชีพของเกษตรกร
๓. พัฒนาคุณภาพผลผลิตทางการเกษตร
๔. ให้ความรู้ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย จัดฝึกอบรมให้ประชาชนมีความรู้ และทักษะ ในการประกอบอาชีพ

๓. ความต้องการด้านสังคม

๑. จัดให้มีการสงเคราะห์เด็ก คนพิการ คนชรา ให้เพียงพอ
๒. จัดให้มีโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในกลุ่มเยาวชนและ ประชาชนทั่วไป จัดแข่งขันกีฬาเยาวชนด้านยาเสพติด
๓. จัดให้มีโครงการฯและส่งเสริมความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน
๔. ปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในชุมชน

๔. ความต้องการด้านการเมืองและการบริหารจัดการองค์กร

๑. จัดให้มีสื่อในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆรวมทั้งการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารและการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง
๒. จัดฝึกอบรม สัมมนาผู้นำท้องถิ่น ตัวแทนท้องถิ่น ให้เข้าใจในบทบาทหน้าที่
๓. ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของ อบต.มากยิ่งขึ้น จัด ประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน หรือกลุ่มอื่นๆ
๔. จัดให้สมาชิก อบต.และพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนา ประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนตามภารกิจหน้าที่

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ปรารบปรามการลักลอบตัดไม้ทำลายป่า จัดโครงการปลูกป่าทดแทน
๒. สร้างจิตสำนึก ให้เห็นความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติ
๓. ส่งเสริมกลุ่มองค์กรชุมชนและประชาชนเป็นอาสาสมัครพิทักษ์สิ่งแวดล้อม
๔. มีมาตรการลงโทษผู้ฝ่าฝืนการทิ้งขยะในที่สาธารณะ จัดให้มีภาชนะรองรับขยะมูล ฝอยอย่างเหมาะสมในเขตพื้นที่
๕. ส่งเสริมให้ความรู้แก่ประชาชน เรื่องการฟื้นฟูสภาพดิน และรณรงค์ให้ประชาชน เห็นความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่น





๖. ความต้องการด้านสาธารณสุข

๑. จัดให้มีการควบคุมและป้องกันโรคไข้เลือดออกการแพร่ระบาดของยุงลาย จัดซื้อเครื่องพ่นสารเคมี/อุปกรณ์ให้เพียงพอ
๒. จัดอบรมให้ความรู้ด้านโภชนาการให้แก่กลุ่มแม่บ้าน
๓. ส่งเสริมให้ประชาชนเห็นความสำคัญของการรักษาสุขภาพตนเองและครอบครัว
๔. จัดให้มีการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ ,เด็ก,สตรี,คนพิการฯ อย่างทั่วถึง
๕. จัดหาถุงขยะให้เพียงพอ และก่อสร้างเตาเผาขยะที่ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม

๗. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑. จัดงบประมาณในการสนับสนุนด้านทุนการศึกษาให้แก่เด็กนักเรียน
๒. จัดให้มีอุปกรณ์การเรียนการสอนให้เพียงพอแก่เด็กนักเรียน
๓. จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ในเขตพื้นที่ชุมชนที่เหมาะสม
๔. จัดให้มีงบประมาณสนับสนุนในด้านการส่งเสริมประเพณีต่างๆ

๘. ความต้องการด้านสวัสดิการสังคม

๑. สวัสดิการถ้วนหน้า
๒. การจัดสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุในท้องถิ่น
๓. ข้อมูลสิทธิประโยชน์พื้นฐานจากกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

๙. ความต้องการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑. ข้อมูลความเสี่ยงประเมินพื้นที่เสี่ยงภัยและจัดทำแผนที่ภัยพิบัติที่แม่นยำ
๒. ระบบเตือนภัยล่วงหน้าแจ้งเตือนประชาชนอย่างรวดเร็วและทั่วถึงก่อนเกิดเหตุ
๓. แผนเผชิญเหตุซ้อมแผนป้องกันภัยและอพยพอย่างสม่ำเสมอทุกระดับ
๔. อุปกรณ์ภัยยานพาหนะ เครื่องมือดับเพลิง และเครื่องมือแพทย์ฉุกเฉินให้พร้อมใช้งาน
๕. บุคลากรพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่และอาสาสมัครให้มีความเชี่ยวชาญ
๖. งบประมาณและพลังงานสำรองฉุกเฉินและพลังงานที่จำเป็นต่อภารกิจช่วยเหลือ





-๑๙-

๕.๒ ความเป็นมา

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน และให้เสนอร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานในระยะที่ ๒ ของรัฐบาล (ปี ๒๕๕๘-๒๕๕๙) และกรอบการปฏิรูปในระยะที่ ๓ (ปี ๒๕๖๐ เป็นต้นไป)

คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ ๒ คณะ ได้แก่

- (๑) คณะอนุกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์และกรอบการปฏิรูป เพื่อจัดทำร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี
- (๒) คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามแนวทางการปฏิรูปประเทศ เพื่อจัดทำร่างแผนปฏิบัติการตามแนวทางการปฏิรูปประเทศ (Roadmap) ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี

คณะอนุกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์และกรอบการปฏิรูป ได้ดำเนินการยกร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ตามแนวทางที่คณะรัฐมนตรีกำหนด โดยได้มีการนำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติที่มาจากหลายภาคส่วน ได้แก่ ภาคราชการ ภาคเอกชน ภาคการเมือง และนักวิชาการรวมถึงได้พิจารณา นำข้อคิดเห็นจากสภาปฏิรูปแห่งชาติ และความคิดเห็นจากภาคประชาชนมาเป็นข้อมูลในการยกร่างยุทธศาสตร์ชาติด้วย และได้ นำเสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ต่อที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ

ในการดำเนินการขั้นต่อไป คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติจะนำเสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติเพื่อขอความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีและจะได้มีการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน ก่อนที่จะนำเสนอต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติให้ความเห็นชอบกรอบยุทธศาสตร์ชาติมาใช้เป็นกรอบในการกำหนดทิศทางการบริหารประเทศภายในเดือนตุลาคม ๒๕๕๙ ซึ่งเป็นช่วงเวลาของการประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (ตุลาคม ๒๕๕๙ - กันยายน ๒๕๖๔) นอกจากนี้หน่วยงานต่างๆ จะได้นำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งเป็นแผนระยะ ๕ ปี มาถ่ายทอดลงสู่แผนปฏิบัติการระดับกระทรวงและแผนพัฒนารายสาขา ในระหว่างที่กลไกการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติตามร่างรัฐธรรมนูญฉบับใหม่อยู่ระหว่างการดำเนินการ ซึ่งคาดว่าจะดำเนินการแล้วเสร็จภายในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๐





๕.๓ สารสำคัญ

๕.๓.๑ สภาพแวดล้อม

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา กระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกเป็นไปอย่างรวดเร็วและหลายมิติ ทำให้ภูมิทัศน์ของโลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ก่อให้เกิดโอกาสทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี และการเมืองของประเทศไทย และในขณะเดียวกันก็เป็นความเสี่ยงและภัยคุกคามที่ต้องบริหารจัดการด้วยความยากลำบากมากขึ้น กระแสทุนนิยมและการเปลี่ยนแปลงภูมิทัศน์เศรษฐกิจของโลกได้ส่งผลกระทบต่อโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศไทยจากเดิมที่มีโครงสร้างเศรษฐกิจในระบบ “เกษตรแบบพึ่งตนเอง” ต้องปรับตัวและเปลี่ยนไปเป็นระบบเศรษฐกิจที่ “พึ่งพาอุตสาหกรรมและการส่งออก” การพัฒนาในภาคเกษตรล่าช้ากว่าฐานการผลิตอื่นที่อาศัยเทคโนโลยีสมัยใหม่มากขึ้น ตามลำดับจึงมีปัญหาความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้ระหว่างภาคการเกษตรกับภาคอุตสาหกรรม และระหว่างสังคมในเมืองและชนบทขยายวงกว้างขึ้น และปัญหาความยากจนกระจุกตัวในกลุ่มเกษตรกรรายย่อยและในภาคชนบท ในขณะเดียวกันการเปลี่ยนแปลงภูมิทัศน์ของโลกได้ทำให้เกิดภัยคุกคามด้านอื่นๆ ที่ซับซ้อนขึ้น อาทิ การก่อการร้าย โรคระบาด เครือข่ายยาเสพติดข้ามชาติ และการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศโลกที่รุนแรงขึ้น โดยที่การก่อการร้ายจะยังเป็นภัยคุกคามของโลก และอาชญากรรมข้ามชาติเป็นปัญหาที่มีแนวโน้มขยายตัวมากขึ้นตามกระแสโลกาภิวัตน์ที่เข้มข้นขึ้น การเคลื่อนย้ายอย่างเสรีของผู้คน สินค้าและบริการ เงินทุน และองค์ความรู้และเทคโนโลยีอย่างเสรี ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์เข้มข้นจะเอื้อให้สามารถประกอบอาชญากรรมในรูปแบบและช่องทางใหม่ๆ ที่แยบยลมากขึ้น สถานการณ์และแนวโน้มดังกล่าวบ่งชี้ว่าประเทศไทยต้องเตรียมความพร้อมในการพัฒนาระบบการเตือนภัยและการบริหารความเสี่ยงที่ดี และประชาชนจะต้องได้รับความรู้ที่สามารถใช้พิจารณาญาณได้ดีในสถานการณ์ที่ล่อแหลม และมีความเสี่ยง

นอกจากนั้นในช่วงต้นศตวรรษที่ ๒๑ กระแสโลกาภิวัตน์ได้ทำให้ภูมิทัศน์ทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของโลกเปลี่ยนแปลงจากเศรษฐกิจสังคมอุตสาหกรรมมุ่งสู่เศรษฐกิจสังคมดิจิทัล ประกอบกับในอนาคต ๒๐ ปี ข้างหน้าสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกประเทศจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญในทุกมิติ เงื่อนไขภายนอกที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศไทยในอนาคต ได้แก่ กระแสโลกาภิวัตน์ที่เข้มข้นขึ้นอย่างต่อเนื่อง และมีความเสี่ยงและท้าทายต่อการปรับตัวมากขึ้นจากการเคลื่อนย้ายอย่างเสรีและรวดเร็วของผู้คน เงินทุน ข้อมูลข่าวสาร องค์ความรู้และเทคโนโลยีและสินค้าและบริการ ขณะเดียวกันการรวมกลุ่มเศรษฐกิจในภูมิภาคนำไปสู่ความเชื่อมโยงทุกระบบ ในขณะที่ศูนย์รวมอำนาจทางเศรษฐกิจโลกเคลื่อนย้ายมาสู่เอเชีย ภายใต้สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจโลกซึ่งในช่วงระยะ ๑๐ ปีข้างหน้าจะยังคงได้รับผลกระทบจากปัจจัยสำคัญหลายประการ ทั้งปัญหาต่อเนื่องจากวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจโลกในช่วงปี ๒๕๕๑ - ๒๕๕๒ และวิกฤติการณ์ในกลุ่มประเทศยูโรโซนที่ทำให้ระดับหนี้สาธารณะในประเทศต่างๆ เพิ่มสูงขึ้นและกลายเป็นความเสี่ยงต่อความยั่งยืนทางการคลัง ขณะที่จะมีผลพวงต่อเนื่องจากการดำเนินมาตรการขยายปริมาณเงินขนาดใหญ่ในสหรัฐอเมริกา ยุโรป และญี่ปุ่น ซึ่งเป็นความเสี่ยงให้เกิดภาวะเงินเฟ้อได้เมื่อเศรษฐกิจฟื้นตัวเต็มที่ รวมทั้งอาจจะมีผลพวงของการเคลื่อนย้ายเงินทุนระหว่างประเทศ นอกจากนั้นการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเข้าสู่จุดอิ่มตัวมากขึ้น ขณะที่การพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ที่จะช่วยให้ประสิทธิภาพการผลิตของโลกเพิ่มขึ้นขนาดใหญ่และเป็นวงกว้างเช่นที่เคยเกิดขึ้นในช่วงการปฏิวัติอุตสาหกรรมยังไม่มีแนวโน้มการก่อตัวที่ชัดเจนแต่ก็มีแนวโน้มของการพัฒนาเทคโนโลยีในรูปแบบใหม่ๆ ที่จะเปิดโอกาสสำหรับการพัฒนาเศรษฐกิจรูปแบบใหม่ ๆ ซึ่งภายใต้เงื่อนไขดังกล่าว เศรษฐกิจโลกในช่วง ๑๐ ปีข้างหน้า มีแนวโน้มที่จะขยายตัวต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๕.๑ ในช่วง ๕ ปีก่อนวิกฤติเศรษฐกิจโลก (๒๕๔๖ - ๒๕๕๐) ดังนั้น ภายใต้สถานการณ์ที่ตลาดโลกขยายตัวช้า แต่ประเทศต่าง ๆ ขยายกำลังการผลิตเพื่อยกระดับศักยภาพการผลิต การแข่งขันในตลาดโลกจะมีความรุนแรงขึ้น ขณะเดียวกันการลดลงของประชากรไทยในระยะ ๑๐ - ๑๕ ปีข้างหน้า จะทำให้ขนาดของตลาดในประเทศขยายตัวช้าลง



-๒๑-

เงื่อนไขดังกล่าว เป็นความเสี่ยงสำหรับอนาคตของเศรษฐกิจไทยในระยะยาวหากประเทศไทยไม่เร่งปรับโครงสร้างเพื่อแก้ปัญหาจุดอ่อนและเสริมจุดแข็งให้สัมฤทธิ์ผล

ในด้านความมั่นคงของโลกก็กำลังก้าวเข้าสู่ช่วงเปลี่ยนผ่านที่สำคัญ จากการปรับดุลอำนาจของสหรัฐฯ เพื่อพยายามคงบทบาทผู้นำโลกไว้และเพื่อคานอิทธิพล และบทบาทของจีนและรัสเซียที่เพิ่มมากขึ้นในเอเชีย และยุโรปนั้นน่าจะมีผลทำให้บรรยากาศด้านความมั่นคงของโลกในช่วงปี ๒๕๖๐ - ปี ๒๕๗๙ มีลักษณะผสมผสานกันทั้งความร่วมมือและความขัดแย้งโดยขึ้นอยู่กับปัจจัยผลประโยชน์แห่งชาติทั้งในระดับทวิภาคีและพหุภาคีเป็นองค์ประกอบสำคัญในการกำหนดนโยบายของประเทศและกลุ่มประเทศ สำหรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วจะเป็นเงื่อนไขสำคัญ สำหรับอนาคตของโลกและประเทศไทยเช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เป็นอัจฉริยะจะกระทบการดำรงชีวิตของคนและทำให้เกิดธุรกิจรูปแบบใหม่ รวมทั้งเกิดการเชื่อมต่อและการบรรจบกันของเทคโนโลยีก้าวหน้า อุตสาหกรรม และผลิตภัณฑ์ ภายใต้เงื่อนไขที่กดดันให้ต้องมีความสอดคล้องกับแนวคิดสีเขียวด้วยเช่นกัน และในขณะ เดียวกัน เทคโนโลยีก็จะมีส่วนสำคัญในการแก้ปัญหาการลดลงของทรัพยากรต่าง ๆ รวมทั้งน้ำมันซึ่งในช่วงที่ผ่านมาต้องเผชิญกับภาวะที่ปริมาณลดลง ราคาแพงขึ้น และผลักดันให้มุ่งสู่การผลิตพลังงานทดแทนในรูปแบบต่างๆ รวมทั้งพืชพลังงานที่อาจจะส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทางอาหารของโลก นอกจากนี้ ยังมีข้อจำกัดและความเสี่ยงสำคัญจากการเข้าสู่สังคมสูงวัยของโลกและภาวะภูมิอากาศเปลี่ยนแปลงผันผวนและภาวะโลกร้อน ทั้งนี้โครงสร้างประชากรโลกที่เข้าสู่สังคมสูงวัยแม้จะส่งผลให้เกิดโอกาสทางธุรกิจใหม่ๆ แต่มีความเสี่ยงให้เกิดการแย่งชิงแรงงานและเงินทุน รวมทั้งมีแรงกดดันต่อการใช้จ่ายงบประมาณด้านสวัสดิการและสาธารณสุขเพิ่มขึ้นในหลายๆ ประเทศกลายเป็นความเสี่ยงด้านการคลังที่สำคัญ สำหรับภาวะโลกร้อนและการเปลี่ยนแปลงสภาวะภูมิอากาศที่ผันผวนก่อให้เกิดภัยธรรมชาติที่ทวีความรุนแรงมากขึ้นนั้นกดดันให้ต้องมีการปรับ เปลี่ยนรูปแบบการดำเนินธุรกิจ การดำรงชีวิต การผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น ในขณะที่ความพยายามในการกระจายความเจริญ และการพัฒนาให้มีความทั่วถึงมากขึ้นประกอบกับจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นจะส่งผล ให้ความเป็นเมืองที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง ตามมาด้วยการมีข้อกำหนดของรูปแบบและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะการใช้พื้นที่และความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ภายใต้เงื่อนไขการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การยึดถือหลักการบริหารจัดการที่ดีทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน การใช้ระบอบประชาธิปไตย และการปฏิบัติให้เป็นไปตามสิทธิมนุษยชนจะเข้มข้นมากขึ้น

สำหรับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมภายในประเทศไทยนั้น ผลของการพัฒนาตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน ทำให้ประเทศไทยมีระดับการพัฒนาที่สูงขึ้นตามลำดับ โดยถูกจัดอยู่ในกลุ่มประเทศระดับรายได้ปานกลางมาตั้งแต่ปี ๒๕๓๑ และได้ขยับสูงขึ้นมาอยู่ในกลุ่มบนของกลุ่มประเทศระดับรายได้ปานกลางตั้งแต่ปี ๒๕๕๓ และล่าสุดในปี ๒๕๕๗ รายได้ประชาชาติต่อหัวเพิ่มขึ้นเป็น ๕,๗๓๙ ดอลลาร์ สหรัฐ ต่อปี ฐานการผลิต และบริการหลากหลายขึ้น ฐานการส่งออกสินค้าอุตสาหกรรมใหญ่ขึ้นมาก หลายสาขาการผลิต และบริการสามารถแข่งขันและมีส่วนแบ่งในตลาดโลกสูงขึ้นและสร้างรายได้เงินตราต่างประเทศในระดับสูง อาทิ กลุ่มยานยนต์ อิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า อุตสาหกรรมอาหาร สินค้าเกษตร การท่องเที่ยว และบริการด้านสุขภาพ ฐานเศรษฐกิจที่ใหญ่ขึ้นส่งผลให้การจ้างงานเพิ่มขึ้นเป็น ๓๘.๑ ล้านคนจากประชากรวัยแรงงาน ๓๘.๖ ล้านคน อัตราการว่างงานเฉลี่ยไม่ถึงร้อยละ ๑ ปัญหาความยากจนจึงลดลงตามลำดับ จากร้อยละ ๒๐.๐ ในปี ๒๕๕๐ เป็นร้อยละ ๑๐.๙ ในปี ๒๕๕๖ คุณภาพชีวิตดีขึ้นในทุกระดับ โอกาสการได้รับการศึกษา บริการสาธารณสุข บริการสาธารณะและโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ และการคุ้มครองทางสังคมอื่น ๆ รวมถึงการเข้าถึงทรัพยากรต่าง ๆ มีความครอบคลุมและมีคุณภาพดีขึ้นตามลำดับ ในขณะเดียวกันประเทศไทยก็มีความเป็นสากลมากขึ้น ความร่วมมือระหว่างประเทศไทยกับนานาชาติทั้งในรูปของทวิภาคี และพหุภาคีเพื่อเป็นกลไกและช่องทางในการ





สนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ของประเทศก็มีความก้าวหน้าไปมาก รวมทั้งกรอบความร่วมมือที่ช่วยทำให้ประเทศไทยสามารถยกระดับมาตรฐานต่างๆ ไปสู่ระดับสากลก็มีความคืบหน้ามากขึ้น

นอกจากนั้น ประสบการณ์ในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจและการเงินในปี ๒๕๔๐ - ๒๕๔๑ ได้ส่งผลให้ภาครัฐและภาคเอกชนปรับตัวในการบริหารความเสี่ยงและสร้างภูมิคุ้มกันให้ดีขึ้นตามแนวทางการบริหารจัดการที่ดี อันได้แก่ การดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส รับผิดชอบ และตรวจสอบได้อย่างเป็นระบบดีขึ้น มีการกำกับดูแลวินัยทางการเงินการคลังที่กำหนดกรอบของความยั่งยืนทางการเงินการคลังเป็นแนวปฏิบัติที่ดีขึ้นและฐานะการคลังมีความมั่นคงมากขึ้น และฐานะเงินสำรองระหว่างประเทศอยู่ในระดับสูง มีการปรับปรุงในเรื่องกฎหมาย กฎระเบียบต่างๆ ได้มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบมากขึ้น สร้างความเป็นธรรมให้กับกลุ่มต่าง ๆ สามารถคุ้มครองผู้บริโภคและประชาชนจากการถูกเอารัดเอาเปรียบได้ดีขึ้น ช่วยสร้างบรรยากาศของการแข่งขันในตลาด และสนับสนุนให้การดำเนินธุรกิจในประเทศไทยมีความสะดวกคล่องตัวมากขึ้น แต่ประเทศไทยก็ยังมีจุดอ่อนในเชิงโครงสร้างหลายด้าน ทั้งทางเศรษฐกิจสังคม และการเมืองจุดอ่อนสำคัญของประเทศไทย ได้แก่ โครงสร้างประชากรสูงอายุมากขึ้นตามลำดับ แต่คุณภาพคนโดยเฉลี่ยยังต่ำและการออมไม่เพียงพอ ประเทศขาดแคลนแรงงานทั้งในกลุ่มทักษะฝีมือสูงและกลุ่มทักษะฝีมือระดับล่าง ผลผลิตภาพแรงงานโดยเฉลี่ยยังต่ำ ทั้งระบบเศรษฐกิจมีผลิตภาพการผลิตรวมต่ำต้องอาศัยการเพิ่มปริมาณเป็นแรงขับเคลื่อนหลักขณะที่โครงสร้างเศรษฐกิจมีส่วนภาคการค้าระหว่างประเทศต่อขนาดของเศรษฐกิจสูงกว่าเศรษฐกิจภายในประเทศมากจึงมีความอ่อนไหวและผันผวนตามปัจจัยภายนอกเป็นสำคัญ ฐานการผลิตเกษตร และบริการมีผลิตภาพการผลิตต่ำโดยที่การใช้องค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อการเพิ่มมูลค่ายังมีน้อย การลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนาอย่างไม่เพียงพอ การวิจัยที่ดำเนินการไปแล้วไม่ถูกนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์เชิงเศรษฐกิจและสังคมได้อย่างคุ้มค่า การพัฒนานวัตกรรมมีน้อย สำหรับการดำเนินงานและการบริหารจัดการภาครัฐก็ยังขาดการบูรณาการจึงสิ้นเปลืองงบประมาณ การดำเนินงานเพื่อพัฒนามักขาดความต่อเนื่อง ประสิทธิภาพต่ำขาดความโปร่งใส และขาดความรับผิดชอบ ขณะที่ปัญหาคอร์รัปชันมีเป็นวงกว้าง การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และระบบโลจิสติกส์รวมทั้งการบริหารจัดการน้ำยังไม่เป็นระบบโครงข่ายที่สมบูรณ์และล่าช้า การบังคับใช้กฎหมายยังขาดประสิทธิภาพและกฎระเบียบต่างๆ ล้าสมัยไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลง คนไทยยังมีปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรมไม่เคารพสิทธิผู้อื่นและไม่ยึดผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ ขณะที่ความเหลื่อมล้ำและความแตกแยกในสังคมไทยยังเป็นปัญหาที่ท้าทายมาก รวมทั้งปัญหาในด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมที่เผชิญกับภาวะขยะล้นเมือง และสิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรมลงในทุกด้าน

ทั้งนี้ปัจจัยและเงื่อนไขภายในประเทศที่จะส่งผลต่ออนาคตการพัฒนาประเทศไทยที่สำคัญ ได้แก่การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ ในระยะเวลา ๑๕ - ๒๐ ปีต่อจากนี้ไป จะมีนัยยะที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ กำลังคนในวัยเด็กและวัยแรงงานลดลง ผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วย่อมส่งผลกระทบต่อศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ รูปแบบการใช้จ่าย การลงทุนและการออม ตลอดจนค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ ความมั่นคงทางสังคมและคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ขณะเดียวกันประเทศไทยก็เผชิญกับข้อจำกัดด้านทรัพยากร ทั้งด้านแรงงานและทรัพยากรธรรมชาติที่มีนัยยะต่อต้นทุนการผลิต และสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ของประชาชน นอกจากนี้ปัญหาความเหลื่อมล้ำในมิติต่างๆ ก็มีนัยยะต่อการสร้างความสามัคคีสมานฉันท์ในสังคม ข้อจำกัดต่อการยกระดับศักยภาพทุนมนุษย์ ความจำเป็นในการลงทุน เพื่อยกระดับบริการทางสังคม และโครงสร้างพื้นฐานที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง และการปฏิรูปกฎระเบียบและกฎหมายที่ทำให้เกิดความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำ และที่สำคัญเงื่อนไขสำคัญที่ต้องปรับตัวคือการแก้ปัญหาความอ่อนแอของการบริหารราชการแผ่นดิน ที่ทำให้จำเป็นต้องเร่งปฏิรูประบบราชการและการเมืองเพื่อให้เกิดการบริหารราชการที่ดี





โครงสร้างที่เป็นจุดอ่อนและการบริหารจัดการที่ขาดประสิทธิภาพและความโปร่งใสดังกล่าวจะส่งให้ประเทศไทยยังต้องเผชิญกับแรงกดดันและความเสี่ยงมากขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่กระแสโลกาภิวัตน์เข้มข้นขึ้น เป็นโลกไร้พรมแดนอย่างแท้จริง โดยที่การเคลื่อนย้ายของผู้คน สินค้าและบริการ เงินทุน องค์ความรู้ เทคโนโลยี ข้อมูลและข่าวสารต่างๆ เป็นไปอย่างเสรี ส่งผลให้การแข่งขันในตลาดโลกรุนแรงขึ้นโดยที่ประเทศต่างๆ เร่งผลักดันการเพิ่มผลิตภาพและการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการแข่งขัน ขณะเดียวกันความเสี่ยงและ

ข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพภูมิอากาศผันผวนรุนแรงต่อการดำเนินธุรกิจและการดำเนินชีวิตของผู้คนก็เพิ่มขึ้น กฎเกณฑ์และกฎระเบียบของสังคมโลกจึงมีความเข้มงวดมากขึ้นทั้งในเรื่องการปลดปล่อยมลพิษ สิทธิมนุษยชน และกฎระเบียบทางการเงิน เป็นต้น เงื่อนไขต่าง ๆ ดังกล่าวจะเป็นแรงกดดันให้ประเทศไทยต้องปรับตัวและมีการบริหารความเสี่ยงอย่างชาญฉลาดมากขึ้น โดยที่การปรับตัวจะต้องหยั่งรากลึกลงไปถึงการเปลี่ยนแปลงในเชิงโครงสร้างเพื่อแก้จุดอ่อนและควบคู่ไปกับการสร้างกลไกเชิงรุกให้จุดแข็งของประเทศเป็นประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ ซึ่งหากไม่สามารถแก้ปัญหาและปฏิรูปให้สัมฤทธิ์ผลได้ในระยะ ๔ - ๕ ปี ต่อจากนี้ไป ประเทศไทยจะสูญเสียความสามารถในการแข่งขัน รายได้เฉลี่ยของประชาชนจะไม่สามารถยกระดับให้ดีขึ้นได้ คุณภาพคนโดยเฉลี่ยจะยังต่ำและปัญหาความเหลื่อมล้ำจะรุนแรงขึ้นรวมทั้งทรัพยากรจะร่อยหรอเสื่อมโทรมลงไปอีกและในที่สุดการพัฒนาประเทศจะไม่สามารถยั่งยืนไปได้ในระยะยาว

ทั้งนี้เงื่อนไขในปัจจุบันและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคตในทุกมิติจะส่งผลกระทบต่ออนาคตการพัฒนาประเทศไทยอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งลักษณะในเชิงโครงสร้างทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมภายในประเทศ ทั้งที่เป็นจุดแข็งและเป็นจุดอ่อนที่จะต้องเผชิญ และผสมผสานกับปัจจัยภายนอก และก่อให้เกิดทั้งโอกาสและความเสี่ยงในหลากหลายมิติ การที่ประเทศไทยจะสามารถแสวงหาโอกาสจากการพัฒนาของโลกและรับมือกับภัยคุกคามเหล่านี้ได้นั้นจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างรอบด้าน ขณะเดียวกันต้อง วิเคราะห์ศักยภาพภายในประเทศเพื่อเตรียมความพร้อมของประเทศต่อการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นโดยที่ประเทศไทยต้องปฏิรูปและปรับเปลี่ยนอย่างเป็นระบบขนานใหญ่ เพื่อให้โครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเหมาะสมกับภูมิทัศน์ใหม่ของโลกยุคใหม่ปรับตัวได้เร็ว สามารถรับมือกับความเสี่ยงและภัยคุกคามแบบใหม่ได้ และสามารถอาศัยโอกาสจากการเปลี่ยนแปลงบริบทโลกมาสร้างประโยชน์สุขให้กับคนในชาติได้ ไม่ว่าจะเป็นการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจ และสังคม การลงทุนเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การปรับเปลี่ยน ค่านิยมและวัฒนธรรมการดำรงชีวิต การทำงาน และการเรียนรู้ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการดำเนินการร่วมกันอย่างเป็นเอกภาพ มีการจัดลำดับความสำคัญและแบ่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจนของผู้ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหานั้นๆ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะต้องกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศในระยะยาวเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการพัฒนาประเทศและกรอบการทำงานของภาคส่วนต่างๆ เพื่อให้ขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมเพื่อแก้ไขจุดอ่อนและเสริมจุดแข็งให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศนั้นเพื่อให้บรรลุซึ่งเป้าหมายการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติในการที่จะให้ประเทศไทยมีความมั่นคงในทุกด้าน คนในชาติมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมั่งคั่ง และประเทศสามารถพัฒนาไปได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้การวิเคราะห์ให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและข้อจำกัดรวมทั้งความเสี่ยงของประเทศ จะนำไปสู่การกำหนดตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์และเป้าหมายของประเทศที่ชัดเจนและได้รับการยอมรับร่วมกันในสังคมไทยที่จะส่งผลให้เกิดการผนึกกำลังและระดมทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการพัฒนาไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน การดำเนินการมีบูรณาการ และเป็นเอกภาพภายใต้การมองภาพอนาคตของประเทศที่เป็นภาพเดียวกัน อย่างไรก็ตามในช่วงที่ผ่านมา ประเทศไทยได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ประเทศเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของประเทศในระยะยาว การบริหารราชการแผ่นดินของฝ่ายบริหาร





จึงให้ความสำคัญกับนโยบายพรรคการเมืองหรือนโยบายของรัฐบาล ซึ่งเมื่อมีการเปลี่ยนรัฐบาลก็ทำให้การดำเนินนโยบายขาดความต่อเนื่อง ถือเป็นการสูญเสียโอกาสและสิ้นเปลืองทรัพยากรของประเทศ ดังนั้น เพื่อเป็นการปฏิรูประบบการบริหารราชการแผ่นดินของประเทศไทยให้มีเป้าหมายการพัฒนาในระยะยาว และเพื่อเป็นการกำหนดให้ฝ่ายบริหารมีความรับผิดชอบที่จะต้องขับเคลื่อนประเทศไปสู่เป้าหมายที่เป็นที่ยอมรับร่วมกัน และเป็นเอกภาพ ประเทศไทยจำเป็นจะต้องมี “ยุทธศาสตร์ชาติ” ซึ่งภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเทศไทยต้องปฏิรูปและปรับเปลี่ยนอย่างเป็นระบบขนานใหญ่ เพื่อให้โครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเหมาะสมกับ

ภูมิทัศน์ใหม่ของโลก ยืดหยุ่นปรับตัวได้เร็ว สามารถรับมือกับความเสี่ยง และภัยคุกคามแบบใหม่ได้ และสามารถอาศัยโอกาสจากการเปลี่ยนแปลงบริบทโลก มาสร้างประโยชน์สุขให้กับคนในชาติได้จะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายของประเทศ และทิศทางในการขับเคลื่อนประเทศให้สอดคล้องกับประเด็นการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายต่าง ๆ ของบริบทโลก และบริบทการพัฒนาภายในประเทศ

การกำหนดให้มี “ยุทธศาสตร์ชาติ” เพื่อเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศในระยะยาว พร้อมกับการปฏิรูปและการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารราชการแผ่นดินในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังจะช่วยยกระดับคุณภาพของประเทศไทยในทุกภาคส่วนและนำพาประเทศไทยให้หลุดพ้นหรือบรรเทาความรุนแรงของสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทั้งปัญหาทางเศรษฐกิจ ปัญหาความเหลื่อมล้ำ ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน และปัญหาความขัดแย้งในสังคม รวมถึงสามารถรับมือกับภัยคุกคามและบริหารจัดการกับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเปลี่ยนผ่านประเทศไทยไปพร้อม ๆ กับการเปลี่ยนแปลงภูมิทัศน์ใหม่ของโลกได้ ซึ่งจะทำให้ประเทศไทยยังคงรักษาบทบาทสำคัญในเวทีโลก สามารถดำรงรักษาความเป็นชาติที่มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และคนไทยในประเทศมีความอยู่ดีมีสุขอย่างถ้วนหน้ากัน

สาระสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติซึ่งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติกำลังดำเนินการยกร่างอยู่ในขณะนี้ จะประกอบด้วย วิสัยทัศน์และเป้าหมายของชาติที่คนไทยทุกคนต้องการบรรลุร่วมกัน รวมทั้งนโยบายแห่งชาติและมาตรการเฉพาะ ซึ่งเป็นแนวทาง ทิศทาง และวิธีการที่ทุกองค์กรและคนไทยทุกคนต้องมุ่งดำเนินการไปพร้อมกันอย่างประสานสอดคล้อง เพื่อให้บรรลุซึ่งสิ่งที่คนไทยทุกคนต้องการ คือ ประเทศไทยมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในทุกสาขาของกำลังอำนาจแห่งชาติ อันได้แก่ การเมืองภายในประเทศ การเมืองต่างประเทศ เศรษฐกิจ สังคมจิตวิทยา การทหารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การพลังงาน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร





๕.๔ วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

ทั้งนี้ วิสัยทัศน์ดังกล่าวจะต้องสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่ การมีเอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ การดำรงอยู่อย่างมั่นคง ยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติ การดำรงอยู่อย่างมั่นคงของชาติ และประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่น มีความมั่นคงทางสังคมท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติ ความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานและอาหารความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสถานะแวดล้อมระหว่างประเทศและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกัน ด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีไม่เป็นภาระของโลกและสามารถเกื้อกูลประเทศที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจที่ดียิ่งกว่า

๕.๕ ยุทธศาสตร์ชาติ

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคม ทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคม ในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดีสังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม

ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปีต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- (๑) ยุทธศาสตร์ ด้านความมั่นคง
- (๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
- (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
- (๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายทั้งในการ สร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลัก และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข





(๒) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนา ความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบ เรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการ ความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบ กลไกมาตรการ และความ ร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษา ดุลยภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลัง ป้องกันประเทศ การรักษาความสงบ เรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติ และระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความ มั่นคงของฐานทรัพยากร ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

(๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไก ที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวนอนมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนา ไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมใน การเพิ่ม ความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในสาขาอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้าง ความมั่นคงและ ปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้ง การพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อัน ได้แก่ โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และ การบริหารจัดการทั้งในภาครัฐ และภาคธุรกิจเอกชน กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความ เชื่อมั่น การส่งเสริมการค้า และการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนการ พัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้า เพื่อให้ได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาค และเป็นการยกระดับ ไปสู่ส่วนบนของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการบนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรม การผลิตและบริการ โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลก และในระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขา และในภาคบริการที่ หลากหลาย ตามรูปแบบการดำเนินชีวิต และการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไป รวมทั้งเป็นแหล่งอาหารคุณภาพ สะอาดและปลอดภัยของโลก

- ภาคเกษตร โดยเสริมสร้างฐานการผลิต ให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันของภาคเกษตร ส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่การทำเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อมและรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็ง และการพัฒนาสินค้าเกษตรที่มีศักยภาพและอาหาร คุณภาพ สะอาด และ ปลอดภัย

- ภาคอุตสาหกรรม โดยพัฒนาอุตสาหกรรม ศักยภาพ ยกระดับการพัฒนา อุตสาหกรรมปัจจุบันที่มีศักยภาพสูง และพัฒนาอุตสาหกรรมอนาคตที่มีศักยภาพ โดยการใช้ดิจิทัลและการค้า มาเพิ่มมูลค่าและยกระดับห่วงโซ่มูลค่าในระดับสูงขึ้น

- ภาคบริการ โดยขยายฐานการบริการให้มี ความหลากหลาย มีความเป็นเลิศและ เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยการ ยกระดับบริการที่เป็นฐานรายได้เดิม เช่น การท่องเที่ยว และพัฒนาให้ ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพ ธุรกิจบริการด้านการเงิน และธุรกิจบริการที่มีศักยภาพอื่นๆ เป็นต้น





(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและ พัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่อุตสาหกรรม และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลาง ความเจริญ จัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม มีการจัดการสิ่งแวดล้อมเมือง และโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้าน การขนส่ง ด้านพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการวิจัยและพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับนานาชาติ ส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่างๆ เพิ่มบทบาทของไทยในองค์กรระหว่างประเทศ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศ มีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรม จริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ

(๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษา และการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียม และทั่วถึง

(๓) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์

(๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี

(๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย เสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนา และสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาค และเป็นธรรม กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

(๒) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

(๔) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทิศทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน

(๕) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียว กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การจัดระบบอนุรักษ์ฟื้นฟู และป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

(๒) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ

(๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ และเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อน และปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ





(๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์ และนโยบายการคลัง เพื่อสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของ หน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม

(๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ

(๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคน และพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

(๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆ ให้ทันสมัย เป็นธรรม และเป็นสากล

(๖) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ

(๗) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้ และรายจ่ายของภาครัฐ

๕.๖ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

(๑) แผนพัฒนาภาค

ยุทธศาสตร์การพัฒนาพื้นที่ (กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๒)

กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๒ กำหนดเป้าหมายการพัฒนา “เกษตรสร้างมูลค่า ศูนย์กลางการค้า โลจิสติกส์ การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ เชื่อมโยงภูมิภาค” โดยมีตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนากลุ่มจังหวัด ๕ ด้าน

๑.มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมกลุ่มจังหวัดภาคการเกษตรเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๓ เมื่อสิ้นสุดแผนการพัฒนา

๒. อัตราการขยายตัวภาคบริการเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๓ เมื่อสิ้นสุดแผนการพัฒนา

๓. รายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒ เมื่อสิ้นสุดแผนการพัฒนา

๔. อัตราการเปลี่ยนแปลงของพื้นที่ป่าไม้ในกลุ่มจังหวัดเพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๒๐ เมื่อสิ้นสุดแผนการพัฒนา

๕. ร้อยละประชากรที่อยู่ใต้เส้นความยากจนลดลง ร้อยละ ๑๐ เมื่อสิ้นสุดแผนการพัฒนา กลุ่มจังหวัดได้ตั้งประเด็นการพัฒนาที่มีแผนงานและโครงการสำคัญรองรับตลอดระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของแผนพัฒนาฯ ในการที่จะบรรลุเป้าหมายไว้

๕ ประเด็นการพัฒนา ๑๓ แผนงาน ๔๔ โครงการ โดยสรุปประเด็นการพัฒนาทั้ง ๕ ประเด็นพร้อมทั้งจำนวนแผนงานและโครงการ ประกอบด้วย

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การส่งเสริมเกษตรสร้างมูลค่า ประกอบด้วย ๒ แผนงาน ๑๑ โครงการ กำหนดเป้าหมายที่สำคัญ คือ การเพิ่มจำนวนแปลง/ฟาร์มและพื้นที่ผลิตพืชเศรษฐกิจ พืชสมุนไพร ปศุสัตว์ และประมง ที่ได้มาตรฐาน รายได้เกษตรกรที่เพิ่มขึ้น มีระบบฐานข้อมูล จำนวนผลิตภัณฑ์เกษตรแปรรูปปลอดภัยของกลุ่มจังหวัดที่ได้รับรองมาตรฐาน และผู้ประกอบการด้านการเกษตรที่เพิ่มขึ้น

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ เสริมสร้างขีดความสามารถด้านการค้าการลงทุน ประกอบด้วย ๑ แผนงาน ๘ โครงการ มีเป้าหมายที่จะเพิ่มอัตราการขยายตัวภาคบริการ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ เพิ่มมูลค่าเศรษฐกิจสร้างสรรค์ด้านการท่องเที่ยวและกีฬา ประกอบด้วย ๑ แผนงาน ๘ โครงการ โดยเป้าหมายต้องการรายได้ของการท่องเที่ยวในกลุ่มจังหวัดเพิ่มขึ้น จากจำนวนนักท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น ซึ่งต้องมีการพัฒนาและส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวในกลุ่มจังหวัดเพื่อรองรับประเด็นการพัฒนาดังกล่าว





ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สร้างโอกาส และความเสมอภาคทางสังคมและความมั่นคง ประกอบด้วย ๔ แผนงาน ๙ โครงการ โดยกลุ่มจังหวัดให้ความสำคัญและตั้งเป้าหมายส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตและระบบบริการสุขภาพของคนไทยทุกช่วงวัย และเสริมสร้างความสมบูรณ์ของครอบครัวและความเข้มแข็งของชุมชน อีกทั้งตั้งเป้าหมายที่จะส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล ให้สังคมมีความยุติธรรม ความมั่นคงด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมทั้งปลอดภัยเสพติด และอบายมุข ในขณะเดียวกันการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับประเทศเพื่อนบ้านและสถานการณ์ตามแนวชายแดนให้มีความสงบเรียบร้อยเป็นองค์ประกอบสำคัญของเป้าหมายการพัฒนาตามประเด็นการพัฒนานี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ๕ แผนงาน ๘ โครงการ มุ่งเน้นที่จะพัฒนาและอนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ พื้นที่ป่า และพื้นที่สีเขียว ให้มีการบริหารจัดการพลังงานเพื่อความยั่งยืน รวมถึงการบริหารจัดการขยะในพื้นที่ ในขณะที่การผลิตทางการเกษตร มุ่งเป้าหมายที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมตามแนวทางเกษตรกรรมยั่งยืน

(๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดบุรีรัมย์

จังหวัดบุรีรัมย์โดยคณะกรรมการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ (ก.บ.จ.) จังหวัดบุรีรัมย์ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาจังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐ ขึ้น โดยมีเป้าหมายการพัฒนา “เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกีฬามาตรฐานโลก เศรษฐกิจมั่นคง สังคมเข้มแข็ง อย่างยั่งยืน” มีประเด็นการพัฒนา ๔ ด้านประกอบด้วย

๑. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ “เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกีฬามาตรฐานโลก และการพัฒนาเศรษฐกิจภายใต้การผลิตสินค้าด้านการเกษตร อุตสาหกรรม การท่องเที่ยวและการบริการ” โดยมีวัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกีฬามาตรฐานโลก

๑.๒ เพื่อเป็นศูนย์กลางการพัฒนาเศรษฐกิจภายใต้การผลิตสินค้าด้านการเกษตร อุตสาหกรรม การท่องเที่ยวและการบริการ

๑.๓ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตสินค้าการเกษตรและอาหารปลอดภัยอย่างยั่งยืน

๒. การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต “คนบุรีรัมย์มีคุณภาพชีวิตที่ดี มั่นคง ยั่งยืน บนพื้นฐานความพอเพียง” โดยมีวัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนทุกช่วงวัยให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นอย่างสมดุลทั้งทางร่างกาย สติปัญญา และคุณธรรมจริยธรรม

๒.๒ เพื่อพัฒนาสังคมให้เข้มแข็งตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม “ทรัพยากร ธรรมชาติสร้างสรรค์ชีวิตและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม อย่างยั่งยืน” โดยมีวัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อฟื้นฟู อนุรักษ์และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและธรรมชาติและความหลากหลายทางชีวภาพแบบมีส่วนร่วมสู่การใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

๓.๒ เพื่อจัดการ สิ่งปฏิกูลมูลฝอย และของเสียอย่างถูกต้องครอบคลุมทุกพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ เพื่อพัฒนาแหล่งน้ำและคุณภาพน้ำ ควบคุมการเสริมสร้างความรู้ในเรื่องน้ำ และการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่ออุปโภคบริโภค เพื่อบรรเทาอุทกภัย และภัยแล้ง

๓.๔ เพื่อส่งเสริมการผลิตและการใช้พลังงานทดแทนที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม





๔. การพัฒนาด้านรักษาความมั่นคงและความสงบ “บุรีรัมย์สงบสุข” โดยมีวัตถุประสงค์

- ๔.๑ เพื่อให้สังคมมีความสงบสุขและพื้นที่มีความมั่นคง
- ๔.๒ เพื่อให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- ๔.๓ เพื่อบรรเทาภัยพิบัติและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม

วิสัยทัศน์จังหวัดบุรีรัมย์ (Vision)

“ศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกีฬามาตรฐานโลก เศรษฐกิจมั่นคง สังคมเข้มแข็ง”

พันธกิจ (Mission)

๑. ส่งเสริมการท่องเที่ยวอารยธรรมขอม และส่งเสริมกีฬาสู่มาตรฐานโลก
๒. ส่งเสริมการผลิตสินค้าการเกษตรและอาหารปลอดภัยได้มาตรฐาน
๓. ส่งเสริมการผลิตตามหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. ส่งเสริมการผลิตและการตลาดผลิตภัณฑ์จากไหมและผลิตภัณฑ์ชุมชน
๕. อนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน
๖. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนบุรีรัมย์ให้มีความมั่นคง ยั่งยืน มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ด้านเศรษฐกิจ เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกีฬามาตรฐานโลก และการพัฒนาเศรษฐกิจภายใต้พื้นฐานของการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย

๑. เพื่อเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกีฬามาตรฐานโลก
๒. เพื่อเป็นศูนย์กลางการพัฒนาเศรษฐกิจภายใต้พื้นฐานของการผลิตสินค้าด้านการเกษตรและอาหาร

ปลอดภัยมาตรฐานสากล

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต คนบุรีรัมย์มีคุณภาพชีวิตที่ดี มั่นคง ยั่งยืน บนพื้นฐานความพอเพียง

๑. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนทุกช่วงวัย
๒. เพื่อให้หมู่บ้าน/ชุมชนเข้มแข็งตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติสร้างสรรค์ชีวิตและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๑. เพื่อพัฒนาแหล่งน้ำและคุณภาพของน้ำ ควบคู่การเสริมสร้างความรู้ในเรื่องน้ำและการบริหารจัดการน้ำ
๒. เพื่อฟื้นฟู อนุรักษ์และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ และความหลากหลายทางชีวภาพแบบมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างยั่งยืน
๓. เพื่อจัดการขยะ/สิ่งปฏิกูล และลดมลพิษอย่างเป็นระบบโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ ด้านรักษาความมั่นคงและความสงบ บุรีรัมย์สงบสุข

๑. เพื่อให้สังคมสงบสุขและอบอุ่น
๒. เพื่อให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. เพื่อส่งเสริมป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด





วิสัยทัศน์ในการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแดง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอุดมคติซึ่งเป็นจุดหมายและปรารถนา คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า ตำบลโคกมะม่วงเป็นตำบลขนาดใหญ่ ที่มีประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม และคาดการณ์ว่าในอนาคตต้องเป็นชุมชนที่สงบสุขน่าอยู่อาศัย เป็นชุมชนเกษตร มีทัศนียภาพที่ดี จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคตดังนี้

“เพิ่มพูนรายได้ แก้ไขปัญหาหาเสพติด คุณภาพชีวิตเศรษฐกิจพอเพียง นำหน้าด้านเกษตรอินทรีย์ ส่งเสริมการศึกษา พัฒนาการคมนาคม”

การพัฒนาตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแดง เพื่อให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแดง ได้รับทราบถึงนโยบาย เจตนารมณ์ และความมุ่งมั่นที่จะสร้างความเจริญก้าวหน้า ให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนแก่เทศบาล เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแดง อย่างทั่วถึง โดยยึดหลัก ๖ ประการคือ

๑. ความซื่อสัตย์ สุจริต
๒. ความโปร่งใส
๓. ความเป็นธรรม
๔. ความประหยัด
๕. ความมีประสิทธิภาพ
๖. การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแดง โดยจะดำเนินการแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นและพัฒนาในทุกๆด้านอย่างสอดคล้องต้องกันตามความเหมาะสม ของท้องถิ่นจัดทำแผนพัฒนาที่มาจากการประสานแผน จากความต้องการของทุกฝ่ายทั้งหมดประชาชน หมู่บ้าน กลุ่มองค์กรต่างๆหน่วยงานภาครัฐ อื่นๆ ตั้งแต่ระดับท้องถิ่น ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลสำหรับนโยบายการบริหารด้านต่างๆ โดยจะยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาล เป็นสำคัญ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

เป้าประสงค์

๑. เพื่อก่อสร้างซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความสะดวก และได้มาตรฐานเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่นๆ ให้ประสบความสำเร็จโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านคมนาคมขนส่ง ด้านความสงบเรียบร้อย และความสงบสุขของประชาชนและด้านเศรษฐกิจ

๒. เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัว และชุมชนโดยเฉพาะผลิตผลทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ให้มีความสามารถและทักษะในการพัฒนาฝีมือในการผลิตเพิ่มมูลค่าสินค้า

๓. เพื่อเสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการสังคม ด้านการกีฬา ให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้





๔. เพื่อพัฒนาระบบการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อม ไม่เป็นพิษ และ
ชุมชนน่าอยู่

๕. เพื่อสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาบุคลากรทุกภาคส่วนยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน
และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเพื่อความโปร่งใส เสมอภาค และเป็นธรรม

คำเป้าหมาย

๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความสะดวก
และได้มาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้าน
คมนาคมขนส่ง ด้านความสงบเรียบร้อย ละความสงบสุขของประชาชนและด้านเศรษฐกิจ

๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัว และ
ชุมชนท้องถิ่น โดยเฉพาะผลิตผลทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ให้มี
ความสามารถและทักษะในการพัฒนาฝีมือในการผลิต เพิ่มมูลค่าของสินค้า และสามารถขยายการตลาดไปสู่
ตลาดกลาง ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดบุรีรัมย์ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านเศรษฐกิจ “เป็น
ศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอม และผู้นำด้านการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย” และยุทธศาสตร์การ
พัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเกษตรกรรม และ
อุตสาหกรรมครบวงจร

๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

เพื่อเสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพ
อนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม ด้านกีฬา ให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางแผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙)

๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

เพื่อพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาาร่วมกันไม่ให้มีปัญหภายในชุมชน

๕ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

เพื่อสนับสนุนประชาชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ
และให้บรรลุแนวทางการดำเนินงานของจังหวัดบุรีรัมย์ ตามยุทธศาสตร์การบริหารราชการให้เป็นไปตาม
หลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี การจัดระเบียบสังคม เพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล
องค์กร กลุ่มต่าง ๆ ในตำบล ให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน และการเข้ามามีส่วนในการพัฒนาชุมชน

องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ และภารกิจหลายประการตามที่ได้บัญญัติไว้ใน
พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตาม
พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และ
กฎหมายอื่นๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะ
เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร ซึ่งภารกิจอำนาจ
หน้าที่ต่างๆ ดังนี้





๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณูปการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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





๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาเตงได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนชุมชน แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ





การวิเคราะห์ศักยภาพ (SWOT Analysis) ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแตง ใน การดำเนินการตามภารกิจ

จุดแข็ง (Strength)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแตงเป็นชุมชนโบราณ และมีประวัติการก่อตั้งเมืองมายาวนาน
๒. มีแหล่งโบราณสถานที่ได้รับการปรับปรุงให้มีคุณค่าทางการท่องเที่ยวเชิงอารยธรรม
๓. เป็นศูนย์กลางความเจริญด้านต่างๆ เช่น ธุรกิจการค้า ส่วนราชการ และสถาบันการศึกษา
๔. มีระบบสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจที่ดีและทั่วถึง ทั้งในส่วนถนน ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ และระบบการจราจร
๕. มีหน่วยงาน องค์กรที่ให้บริการสาธารณะหลากหลาย ประชาชนเข้าถึงบริการได้โดยสะดวก
๖. มีองค์กรชุมชน และองค์กรทางสังคมที่เข้มแข็ง
๗. มีวิถีชีวิต ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่สังคมแห่งความร่มเย็นเป็นสุข
๘. มีโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลที่เหมาะสมกับการรับผิดชอบต่อการกิจการให้บริการสาธารณะอย่างครอบคลุมในระดับหนึ่งแล้ว
๙. ปัจจุบันประชาชนให้การยอมรับในคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มมากขึ้น
๑๐. กลุ่มการเมืองมีความเข้มแข็งและเป็นเอกภาพ เป็นแกนนำในการบริหารและพัฒนาท้องถิ่นที่มีพลังศักยภาพสูง

จุดอ่อน (Weakness)

๑. สถานะการเงินการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลยังมีข้อจำกัด งบประมาณไม่เพียงพอต่อการลงทุนหรือการดำเนินงานโครงการขนาดใหญ่
๒. สภาพแวดล้อมยังไม่ได้มีการปรับปรุงอย่างเหมาะสมเพียงพอ ในขณะที่ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมนับวันจะเป็นภาระและเพิ่มระดับความรุนแรงขึ้นเรื่อยๆ
๓. บุคลากรในองค์กรยังขาดแคลน และยังไม่ได้รับการพัฒนาระดับความรู้ความสามารถ ตลอดจนจิตสำนึกต่องานบริการอย่างทั่วถึง
๔. ฐานะความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตของประชาชนบางส่วนค่อนข้างต่ำ
๕. อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานและการพัฒนาท้องถิ่นส่วนมากชำรุดไม่ทันสมัย และไม่เพียงพอ





โอกาส (Opportunity)

๑. แนวทางและนโยบายแห่งรัฐยังคงให้ความสำคัญต่อการกระจายอำนาจ ภารกิจ และรายได้ แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. การพัฒนาการท่องเที่ยวโดยเฉพาะด้านโบราณสถานและอารยธรรมขอมเป็น ยุทธศาสตร์ที่สำคัญของจังหวัดและกลุ่มจังหวัด
๓. ระบบคมนาคมเชื่อมโยงได้ทั้งทางรถยนต์ รถไฟ และเครื่องบิน ตลอดจนการ เชื่อมโยงกับแหล่งอุตสาหกรรมส่งออกในภาคตะวันออก และเส้นทางการ ท่องเที่ยวในระดับภูมิภาค
๔. มีสถาบันการศึกษาที่หลากหลาย ทั้งระดับต่ำกว่าอุดมศึกษาและระดับอุดมศึกษา ที่ช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและการส่งเสริมเศรษฐกิจ
๕. การขยายตัวของเมืองโดยรอบที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นหลายแห่ง มีอัตราการเจริญเติบโตทางธุรกิจและการขยายตัวทาง ส่งผลดีต่อเศรษฐกิจภายในเขตเมือง
๖. ระดับความร่วมมือระหว่างองค์กร หน่วยงานภาคส่วนต่างๆ ค่อนข้างดี มีจิตสำนึก ต่อชุมชนและท้องถิ่น

อุปสรรค (Treat)

๑. การลงทุนในธุรกิจบริการรองรับการท่องเที่ยวโดยเฉพาะด้านโรงแรมที่พักไม่ เพียงพอ และขาดกิจกรรมเชื่อมโยงเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว
๒. ปัญหาของพื้นที่เมืองอีกประการหนึ่งคือต้องแบกรับภาระการให้บริการสาธารณะ แก่ประชากรแฝงจากนอกเขต อบต.
๓. กระแสความเปลี่ยนแปลงยุคโลกาภิวัตน์มีผลให้เกิดการแพร่กระจายของค่านิยม และวัฒนธรรมในทางที่ไม่สอดคล้องกับวิถีชีวิตดั้งเดิม
๔. ปัญหาด้านสุขภาพและการเจ็บป่วยของประชาชนจากเหตุที่มาจากความเจริญ ทางเทคโนโลยีค่อนข้างสูงและจากโรคที่กลายพันธุ์แพร่ระบาดยากแก่การรักษา
๕. พื้นที่การขยายตัวของชุมชนโดยรอบที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นหลายแห่ง ขาดการประสานและบูรณาการในการพัฒนาชุมชนร่วมกัน

เมื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแดง แล้ว จึงได้มีการกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ดังนี้





๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

การกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๖. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

การกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแตง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่

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

โดยมีภาระหน้าที่การปฏิบัติงานดังนี้

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแตง มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารทั่วไป งานธุรการ สารบรรณ งานกิจการสภา งานเลือกตั้ง งานบริหารงานบุคคล งานส่งเสริมสวัสดิการ และพัฒนาชุมชน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานส่งเสริมการเกษตร งานประชุม งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ งานกฎหมายและคดี งานร้องเรียน ร้องทุกข์ งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล งานจัดทำ ข้อบัญญัติงบประมาณประจำปี งานขออนุมัติดำเนินการตามข้อบัญญัติ การปฏิบัติงานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการใด หรือได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง มีภาระหน้าที่ เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ - จ่ายเงินทุกประเภทงาน เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงิน อบต. รวบรวมสถิติ เงินได้ประเภทต่างๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่งเงินคงเหลือประจำวัน การรับ และจ่ายขาดเงินสะสมของ อบต. การยืมเงินทดรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินของ อบต. ตรวจสอบงานของจังหวัด และสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญ และเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาต และ ค่าธรรมเนียมต่างๆ การปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบถนน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ ฯลฯ งานการประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานควบคุมอาคาร งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงทาง อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานควบคุมการก่อสร้าง งานจัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต. การให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำโครงการ การปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย





๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษา การวิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาหลักสูตรการแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผน การศึกษาของมาตรฐานสถานศึกษา การจัดการบริการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัยการวางแผนโครงการสำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูลสถิติการศึกษาเพื่อนำไป

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ต่างๆ ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุการเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ การเก็บรักษา ยานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ

สถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแดง ปริมาณงานสำนักงานปลัด

รายการ	หน่วย นับ	ปริมาณ งาน (ต่อปี)	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาท)	เวลาทั้งหมด ต่อปี(นาท)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ
๑.งานบริหารงานทั่วไป					
งานสารบรรณ	เรื่อง/ฉบับ	๔,๕๐๐	๑๕	๖๗,๕๐๐	๐.๘๒
- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งาน	เรื่อง/ฉบับ	๕๕๐	๕๕	๓๐,๒๕๐	๐.๓๗
ประชาสัมพันธ์	เรื่อง/ฉบับ	๕๕๐	๕๐	๒๗,๕๐๐	๐.๓๓
- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	เรื่อง/ฉบับ	๑๓๙	๒๐๐	๒๗,๘๐๐	๐.๓๔
- งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว	ครั้ง	๘๐	๒,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	๑.๙๓
- งานรัฐพิธี	ครั้ง	๕	๑,๐๐๐	๕,๐๐๐	๐.๐๖
- งานงบประมาณ	ครั้ง	๒๐	๒,๒๐๐	๒๔๐,๐๐๐	๐.๕๓
- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของ	ครั้ง	๑๒๐	๒,๐๐๐		๒.๘๙
รวม		๕,๙๖๔	๗,๕๒๐	๖๐๒,๐๕๐	๗.๒๗
๒.งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ					
- งานนโยบายและแผนพัฒนา	เล่ม	๔	๑๒,๐๐๐	๔๘,๐๐๐	๐.๕๘
- งานวิชาการ	เรื่อง/ฉบับ	๑๐	๗๒	๗๒๐	๐.๐๐๘
- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งาน	เล่ม	๖	๑๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑.๓๐
จัดทำข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่าย	ครั้ง	๑	๙๐๐	๙๐๐	๐.๐๑
- งานสารสนเทศและคอมพิวเตอร์ - งาน	ครั้ง	๑	๓,๐๐๐	๓,๐๐๐	๐.๐๔
ติดตามและประเมินผลแผน	ครั้ง	๑	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗
- งานแผนดำเนินงาน	เล่ม	๒	๖,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔
- รวบรวมวิเคราะห์และให้บริการข้อมูล	เรื่อง/ฉบับ	๑๕๐	๑๘๐	๒๗,๐๐๐	๐.๓๓
สถิติที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการวางแผน	เล่ม	๑	๑๘๐	๑๘๐	๐.๐๐๒
- งานจัดเตรียมเอกสารที่ใช้ ประกอบการ					
พิจารณาวางแผนของ อบต.					
รวม		๑๗๖	๔๖,๓๓๒	๒๐๕,๘๐๐	๒.๕๘





รายการ	หน่วย นับ	ปริมาณ งาน (ต่อปี)	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาทีก)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาทีก)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ ต้องการ
๓. งานนิติการ					
- งานกฎหมายและคดี	คดี	๕	๑๐,๐๘๐	๕๐,๔๐๐	๐.๖๑
- งานร้องเรียน ร้องทุกข์และ อุทธรณ์	เรื่อง	๑๕	๓๖๐	๕,๔๐๐	๐.๐๗
- งานระเบียบและกฎหมาย	เรื่อง	๕๐	๓๖๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒
- งานข้อบัญญัติตำบล	เล่ม	๔	๒,๘๘๐	๑๑,๕๒๐	๐.๑๔
รวม		๗๕	๑๓,๖๘๐	๘๕,๓๒๐	๑.๐๓
๔. งานป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย					
- งานอำนวยความสะดวกป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ครั้ง	๘๐	๗๒๐	๕๗,๖๐๐	๐.๗๐
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัย	ครั้ง	๑๘๐	๗๒๐	๑๒๙,๖๐๐	๑.๕๗
- งานช่วยเหลือและฟื้นฟู	ครั้ง	๕๕	๗๒๐	๓๙,๖๐๐	๐.๔๘
- งานวางแผนป้องกันภัย	ฉบับ	๖	๑,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
- งานประชาสัมพันธ์ป้องกันภัย	เรื่อง/ฉบับ	๔๐	๔๐	๘๐๐	๐.๐๐๙
รวม		๓๖๑	๔,๐๐๐	๒๓,๘๔๐	๒.๘๘





-๔๐-

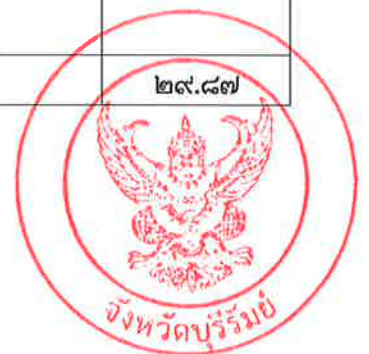
รายการ	หน่วย นับ	ปริมาณ งาน (ต่อปี)	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาที)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาที)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ ต้องการ
๕. งานบริหารงานสาธารณสุข					
- งานสารบรรณ	ครั้ง	๒๕๐	๖๐	๑๕,๐๐๐	๐.๑๘
- งานระบาดวิทยา	ครั้ง	๑๐	๒๔๐	๒,๔๐๐	๐.๐๓
- งานควบคุมโรค	ครั้ง	๘๐	๖๐๐	๔๘,๐๐๐	๐.๕๘
- งานเฝ้าระวัง	ครั้ง	๑๐	๑๒๐	๑,๒๐๐	๐.๐๑
- งานสุขศึกษา	ครั้ง	๗	๔๘๐	๓,๓๖๐	๐.๐๔
- งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ	ครั้ง	๕๐	๔๘๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙
- งานบริการสาธารณสุข	ครั้ง	๑๐๐	๒๔๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙
- งานสุขาภิบาล	ครั้ง	๑๐	๑๒๐	๑,๒๐๐	๐.๐๑
- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ	ครั้ง	๑๐	๑๒๐	๑,๒๐๐	๐.๐๑
- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	ครั้ง	๑๐๐	๔๘๐	๔๘,๐๐๐	๐.๕๘
- งานชีวอนามัย	ครั้ง	๐	๐	๐	๐
- งานรักษาความสะอาด	ครั้ง	๒๐๐	๒๔๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙
- งานกำจัดขยะมูลฝอย	ครั้ง	๒๖๔	๖๐๐	๑๕๘,๔๐๐	๑.๙๑
- งานบำบัดน้ำเสีย	ครั้ง	๐	๐	๐	๐
- งานควบคุมมลพิษ	ครั้ง	๐	๐	๐	๐
- งานส่งเสริมและเผยแพร่	ครั้ง	๕๐	๑๒๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗
- งานอนามัยชุมชน	ครั้ง	๓๐	๒๔๐	๗,๒๐๐	๐.๐๘
- งานป้องกันยาเสพติด	ครั้ง	๐	๐	๐	๐
- งานสาธารณสุขและควบคุมโรคติดต่อ	ครั้ง	๑๕๐	๔๘๐	๗๒,๐๐๐	๐.๘๗
รวม		๑๘๐	๗๒๐	๗๙,๒๐๐	๕.๒๕
๖. งานส่งเสริมการเกษตร					
- งานฝึกอบรมกลุ่มเกษตรกร	กลุ่ม	๑๕	๒,๑๖๐	๓๒,๔๐๐	๐.๓๙
- งานพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมการเกษตร	ครั้ง	๓	๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒
- งานป่าไม้ชุมชน	-	๐	๐	๐	๐
- งานส่งเสริมความรู้การเกษตร	กลุ่ม	๑๕	๑,๔๔๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
- งานวางแผนส่งเสริมการเกษตร	เล่ม	๑๒	๑,๘๐๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
รวม		๔๕	๙,๐๐๐	๙๓,๖๐๐	๑.๑๓





-๔๑-

รายการ	หน่วย นับ	ปริมาณ งาน (ต่อปี)	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาที)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาที)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ ต้องการ
๗. งานการเจ้าหน้าที่					
- งานวางแผนงานบุคคล	เล่ม	๕	๑๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๐.๖๐
- งานการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง โอน (ย้าย)	ครั้ง	๑๐	๑,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๐.๑๒
- งานการดำเนินการเกี่ยวกับ ตำแหน่งและอัตราเงินเดือน	ครั้ง	๕	๔,๒๕๐	๒๑,๒๕๐	๐.๒๖
- งาน สิทธิ และสวัสดิการ ข้าราชการและลูกจ้าง	ครั้ง	๔๙	๒๐๐	๙,๘๐๐	๐.๑๒
- งานทะเบียนประวัติ	ครั้ง	๔๙	๑,๐๐๐	๔๙,๐๐๐	๐.๕๙
- งานบำเหน็จ บำนาญ	คน	๓	๖,๓๐๐	๑๘,๙๐๐	๐.๒๓
- งานวินัย		๐	๐	๐	๐
- ขอเครื่องราชย์	คน	๑๐	๒,๕๓๐	๒๕,๓๐๐	๐.๓๑
รวม		๑๓๑	๒๕,๒๘๐	๑๘๔,๒๕๐	๒.๒๓
๘. งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม					
- งานสงเคราะห์เด็กและสตรี คนชราผู้พิการ	คน	๒,๒๘๔	๑๒๐	๒๗๔,๐๘๐	๓.๓๑
- งานสังคมสงเคราะห์	คน	๑๒๐	๗๒๐	๘๖,๔๐๐	๑.๐๔
- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน	คน	๔๐๐	๕๔๐	๒๑๖,๐๐๐	๒.๖๑
- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์	ครั้ง	๑๕๐	๒๔๐	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓
- งานฝึกอบรมอาชีพ	ครั้ง	๒	๓,๖๐๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙
- งานพัฒนาศักยภาพและส่งเสริม กลุ่มอาชีพ	ครั้ง	๑๔	๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๐.๑๒
รวม		๒,๙๗๐	๕,๙๔๐	๖๒๙,๗๖๐	๗.๖๐
รวมอัตรากำลังสำนักปลัดทั้งสิ้น					๒๙.๘๓





-๔๒-

ปริมาณงานกองคลัง

รายการ	หน่วย นับ	ปริมาณ งาน (ต่อปี)	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาทีก)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาทีก)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ ต้องการ
๑.งานการเงินและบัญชี					
- งานการเงิน	ฉบับ	๖๒๙	๖๕	๔๐,๘๘๕	๐.๔๙
- งานการรับเบิกจ่ายเงิน	ฉบับ	๙๘๐	๒๐	๑๙,๖๐๐	๐.๒๓๖
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	ฉบับ	๙๘๐	๒๐	๑๙,๖๐๐	๐.๒๓๖
- งานเก็บรักษาเงิน	ครั้ง	๖๒๙	๖๕	๔๐,๘๘๕	๐.๔๙
- งานการบัญชี	ครั้ง	๙๖๐	๖๕	๙๑,๒๐๐	๑.๑๐
- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย	ครั้ง	๒๓๐	๒๕๐	๕๗,๕๐๐	๐.๖๙
- งานงบการเงินและงบทดลอง	ครั้ง	๑๕	๔๕๐	๖,๗๕๐	๐.๐๘
- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน	ครั้ง	๑	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๐.๑๘
- งานสถิติการเงินและการคลัง	ครั้ง	๓	๒,๑๐๐	๖,๓๐๐	๐.๐๗๖
รวม		๔,๔๒๗	๑๘,๐๓๕	๒๙๗,๗๒๐	๓.๕๗๖
๒. งานพัสดุและทรัพย์สิน					
- งานทะเบียนทรัพย์สิน	ครั้ง	๖๐	๒๓๐	๑๓,๘๐๐	๐.๑๖
- งานพัสดุ	ครั้ง	๘๐	๘๕๐	๖๘,๐๐๐	๐.๘๒
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ และยานพาหนะ	ครั้ง	๒๑๐	๖๐๐	๑๒,๖๐๐๐	๑.๕๒
รวม		๓๕๐	๑,๖๘๐	๒๐๗,๘๐๐	๒.๕๐
๓. งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้					
- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและ ค่าเช่า	ครั้ง	๕๖๐	๑๓	๗,๒๘๐	๐.๐๙
- งานพัฒนารายได้	ครั้ง	๑๓๐	๔๒๐	๕๔,๖๐๐	๐.๖๕
- งาน ควบคุมกิจการค้าและ ค่าปรับ	ครั้ง	๔๕	๖๕๐	๒๙,๒๕๐	๐.๓๕
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัด รายได้	ครั้ง	๑๓๐	๕	๖๕๐	๐.๐๐๗
- งานแผนที่ภาษี	ครั้ง	๒๓๐	๒๕๐	๕๗,๕๐๐	๐.๖๙
- งานทะเบียนพาณิชย์	ครั้ง	๑๐	๑๕	๑๕๐	๐.๐๐๑
รวม		๑,๑๐๕	๑,๓๕๓	๑๔๙,๔๓๐	๑.๗๗๘
รวมอัตรากำลังของกองคลังทั้งสิ้น					๖.๐๗๖





-๔๓-

ปริมาณงานกองช่าง

รายการ	หน่วย นับ	ปริมาณ งาน (ต่อปี)	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาท)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ ต้องการ
๑. งานแบบแผนและก่อสร้าง					
- งานก่อสร้างและบูรณะถนน	ครั้ง	๒๘	๓,๘๐๐	๑๐๖,๔๐๐	๑.๒๙
- งานก่อสร้างและบูรณะสภาพ และโครงการพิเศษ	ครั้ง	๕	๓,๕๐๐	๑๗,๕๐๐	๐.๒๑
- งานระบบข้อมูลและแผนที่ เส้นทางคมนาคม	ครั้ง	๑๕	๓,๕๐๐	๕๒,๕๐๐	๐.๖๓
- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและ ยานพาหนะ	ครั้ง	๑๕	๙๐๐	๑๓,๕๐๐	๐.๑๖
รวม		๑๐๐	๑๐,๒๐๐	๒๒๘,๐๐๐	๒.๒๕
๒. งานควบคุมอาคาร					
- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์	-	๐	๐	๐	๐
- งานวิศวกรรม	-	๐	๐	๐	๐
- งานประเมินราคา	ครั้ง	๔๐	๓,๒๐๐	๑๒๘,๐๐๐	๑.๕๕
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	ครั้ง	๑๕	๓,๕๐๐	๕๒,๕๐๐	๐.๖๓
- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์	ครั้ง	๑๐	๓,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖
- งานสำรวจออกแบบ	ครั้ง	๓๕	๕๐๐	๑๗,๕๐๐	๐.๒๑
รวม		๓๕๐	๑,๖๘๐	๒๐๗,๘๐๐	๒.๕๐
๓. งานสาธารณูปโภค					
- งานประสานสาธารณูปโภคและ กิจการประปา	ครั้ง	๑๕	๓,๐๐๐	๔๕,๐๐๐	๐.๕๔
- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร	-	๐	๐	๐	๐
- งานระบายน้ำ	ครั้ง	๕	๓,๕๐๐	๑๗,๕๐๐	๐.๒๑
- งานจัดตกแต่งสถานที่	ครั้ง	๑๕	๓,๕๐๐	๕๒,๕๐๐	๐.๖๓
- งานสถานที่ไฟฟ้าสาธารณะ	ครั้ง	๑๕	๓,๕๐๐	๕๒,๕๐๐	๐.๖๓
- งานระบบควบคุมบำบัดน้ำเสีย	ครั้ง	๑๕	๓,๕๐๐	๕๒,๕๐๐	๐.๖๓
- งานระบบการรักษาความสะอาด คูคลองระบายน้ำ	ครั้ง	๑๐	๓,๕๐๐	๓๕,๐๐๐	๐.๔๒
รวม		๗๕	๒๐,๕๐๐	๒๕๕,๐๐๐	๓.๐๘
รวมอัตรากำลังของกองช่างทั้งสิ้น					๘.๓๓





-๔๔-

ปริมาณงานกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

รายการ	หน่วย นับ	ปริมาณ งาน (ต่อปี)	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาท)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ ต้องการ
๑. งานบริหารการศึกษา					
- งาน บริหารทั่วไป เกี่ยวว่กั บ การศึ กษา	ครั้ ง	๓๕๙	๔๘๐	๑๗๒,๓๒๐	๒.๐๘
- งานบริหารวิชาการ	ครั้ ง	๒๐	๔๘๐	๙,๖๐๐	๐.๑๒
- งานนิเทศการศึกษา	ครั้ ง	๒๐	๔๘๐	๙,๖๐๐	๐.๑๒
- งาน อื่น ที่ ไม่ อยู่ ใน ความ รับผิดชอบของ	ครั้ ง	๒๐	๔๘๐	๙,๖๐๐	๐.๑๒
รวม		๔๑๙	๑,๙๒๐	๒๐๑,๑๒๐	๒.๔๓
๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม					
- งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และ เครือข่ายทางการศึกษา	ครั้ ง	๕๐	๔๘๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙
- งานกิจกรรมส่งเสริมศาสนา	ครั้ ง	๑๐๐	๔๘๐	๔๘,๐๐๐	๐.๕๘
- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและ วัฒนธรรม	ครั้ ง	๑๐๐	๔๘๐	๔๘,๐๐๐	๐.๕๘
- งานกิจการเด็กและเยาวชน	ครั้ ง	๕๐	๔๘๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙
- งานกีฬาและสันทนาการ	ครั้ ง	๕๐	๔๘๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙
- งานการส่งเสริมกิจกรรมกีฬา	ครั้ ง	๗๐	๔๘๐	๓๓,๖๐๐	๐.๔๑
- สื่อการเรียนการสอนที่ส่งเสริม พัฒนาการการเรียน	ครั้ ง	๒๐๐	๔๘๐	๙๖,๐๐๐	๑.๑๖
- งานศูนย์เด็กก่อนเกณฑ์	ครั้ ง	๒๐๐	๔๘๐	๙๖,๐๐๐	๑.๑๖
รวม		๗๗๐	๓,๘๔๐	๓๙๓,๖๐๐	๔.๗๖
รวมอัตรากำลังของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมทั้งสิ้น					๗.๑๙





ปริมาณงานหน่วยตรวจสอบภายใน

รายการ	หน่วย นับ	ปริมาณ งาน (ต่อปี)	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาท)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ ต้องการ
๑. งานแบบแผนและก่อสร้าง					
- งานตรวจสอบภายใน	ครั้ง	๑๘๒	๓,๔๘๐	๘๗,๓๖๐	๑.๐๖
- งานติดตามและประเมินผล	-	๐	๐	๐	๐
- งานข้อมูลวิชาการ	-	๐	๐	๐	๐
- งานรายงานการควบคุมภายใน	-	๐	๐	๐	๐
รวม		๑๘๒	๓,๔๘๐	๘๗,๓๖๐	๑.๐๖

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแตง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและ อุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าการดำเนินงานได้ถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยัง บอกได้ว่าองค์กรมี แรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมี ประสิทธิภาพอยู่ มี จุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมา พิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการ ผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธี ในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอก ขององค์กร เอื้อประโยชน์หรือ ส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม ภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้อง เสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และ ใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้อง ปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง แผนอัตรากำลัง ๓ ปีองค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแตงประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๘





-๔๖-

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแดง (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของอบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอาชีพตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแดง (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดความกระตือรือร้น ๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น งานสาธารณสุข งานนิติการ ๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ ๖. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.เป็นอย่างดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดำเนินการ / ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของอบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ





ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
๓. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ
๔. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่แนวทางในการแก้ไขปัญหา
๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job
๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานและกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัล ตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ
๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อดirectกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ
๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิกิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนการทัศน์ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการกรอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแดง เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ดังนี้

๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สำนักงานปลัด อบต.

มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบัญญัติและข้อบังคับตำบล การประชุมสภา การจัดทำระเบียบสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง การเลือกตั้ง งานเกี่ยวกับกฎหมายและคดี การประนีประนอม ข้อพิพาทต่างๆ งานส่งเสริมการเกษตร การท่องเที่ยว การดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาใน หน้าที่และความรับผิดชอบการ ปกครองบังคับบัญชา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติ ราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง





มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๒. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๓. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๔. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๖. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	จำนวน ๒ อัตรา
๗. นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๘. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๙. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
๑๐. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
๑๑. นักประชาสัมพันธ์ (ลูกจ้างประจำ)	จำนวน ๑ อัตรา
๑๒. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวน ๑ อัตรา
๑๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๓ อัตรา
๑๔. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๑ อัตรา
๑๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	จำนวน ๑ อัตรา
๑๖. คนงานประจำรถขยะ	จำนวน ๓ อัตรา
๑๗. คนงาน	จำนวน ๒ อัตรา

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดเก็บรายได้ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
๕. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมการจัดเก็บ และทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุงงาน แผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การ ควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลหนักและยานพาหนะ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย





มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๓. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
๔. นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
๕. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จำนวน ๑ อัตรา
๖. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน ๑ อัตรา
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา
๘. คนงาน	จำนวน ๑ อัตรา

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลอันได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ การจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริม การจัดการศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเรือ	
๔. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน ๑ อัตรา
๕. ครู	จำนวน ๒ อัตรา
๖. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	จำนวน ๒ อัตรา
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสมณवास	
๗. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน ๑ อัตรา
๘. ครู	จำนวน ๑ อัตรา
๙. ครูผู้ช่วย	จำนวน ๑ อัตรา
๑๐. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	จำนวน ๑ อัตรา
๑๑. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	จำนวน ๑ อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการตรวจสอบบัญชีเอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการหาประโยชน์ จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
-----------------------------------	-----------------





-๕๐-

สรุปทั้งนี้ได้กำหนดกรอบอัตรากำล้างข้าราชการ ๒๔ อัตรา ข้าราชการครู ๖ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๔ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๗ คน รวมทั้งสิ้น ๕๒ อัตราเนื่องจากที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแดง มีความประสงค์จะดำเนินการตามระเบียบบริหารงานบุคคล มาตรา ๓๕ ในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิดตามที่ระเบียบกำหนด การจัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแดง จึงยังไม่มี ความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวนปริมาณคน ที่มีอยู่ปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแดง ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบแข่งขันของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และรับโอน(ย้าย) คาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ตามกรอบอัตรากำล้าง ๓ ปี จะได้พนักงานจากการสอบแข่งขัน และรับโอน(ย้าย) ทำให้พนักงานเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแตง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวแล้ว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแตงจะกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ให้ตรงกับภารกิจงาน ซึ่งในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่ายส่วนในระยะต่อไปเมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแตงพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑) ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานนิติการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานส่งเสริมการเกษตร - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสวัสดิการสังคม	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑) ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานนิติการ - งานส่งเสริมการเกษตร - งานสวัสดิการสังคม - งานบริหารงานสาธารณสุข	
๒. กองคลัง (๐๔) - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	๒. กองคลัง (๐๔) - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	
๓. กองช่าง (๐๕) - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานควบคุมอาคาร - งานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง (๐๕) - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานควบคุมอาคาร - งานสาธารณูปโภค	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจการโรงเรียน	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) - งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) - งานตรวจสอบภายใน	





๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุการเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่ได้หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน 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

คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ 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

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแตง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสร้างสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารราชการตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว

องค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแตง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ๔ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม โดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ซึ่งการกำหนดกรอบอัตรากำลังต้องแยกตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการต่างๆ เพื่อกำหนดตัวพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในอนาคตระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน ซึ่งการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓-๒๕๖๕) คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ประชุมร่วมกันเพื่อวิเคราะห์ภารกิจ หน้าที่ ลักษณะงาน ปริมาณงาน ความยากและคุณภาพของงาน เพื่อกำหนดตำแหน่งได้อย่างถูกต้อง คำนึงว่า ดังนั้น จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ดังต่อไปนี้





ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง จำนวน ๑ อัตรา

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) จำนวน ๒ อัตรา
- นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

ลูกจ้างประจำ

- นักประชาสัมพันธ์ (ลูกจ้างประจำ) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๓ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๓ อัตรา
- คนงาน จำนวน ๒ อัตรา

๒. กองคลัง ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา





-๕๕-

๓. กองช่าง ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------|
| - ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นายช่างโยธา (ปง./ชง.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.) | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|----------------------------|---------------|
| - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้ช่วยนายช่างโยธา | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|---------|---------------|
| - คนงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
|---------|---------------|

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------|
| - ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|----------------------------|---------------|
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา |
|----------------------------|---------------|

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเรือ

- | | |
|---------------------------------|---------------|
| - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ครู | จำนวน ๒ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|-----------------------|---------------|
| - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | จำนวน ๒ อัตรา |
|-----------------------|---------------|

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสมณาวาส

- | | |
|---------------------------------|---------------|
| - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ครู | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ครูผู้ช่วย | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

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

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|------------------------|---------------|
| - ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | จำนวน ๑ อัตรา |
|------------------------|---------------|

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

- | | |
|------------------------------------|---------------|
| - นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
|------------------------------------|---------------|

รวมทั้งหมด ๕๒ อัตรา

เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแดง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๒) ดังนี้



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี
ระหว่าง ๒๕๗๐-๒๕๗๒



-ฉบับ อบต.-

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

องค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแดง อำเภอบ้านใหม่ไชยพจน์ จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

22





-ฉบับ อบต.-

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเรือ								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับจัดสรรจาก สธ.
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร / งบท้องถิ่น
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบท้องถิ่น
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสมณาวาส								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับจัดสรรจาก สธ.
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับจัดสรรจาก สธ.
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร / งบท้องถิ่น
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๒	๕๒	๕๒	๕๒	-	-	-	

(Signature)





-๕๘-

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๙.๑ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๖๓,๓๑๐	๗๕๙,๗๒๐	๔๕,๖๐๐	๔๘,๓๖๐	๕๑,๒๔๐

๙.๒ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๗ ตำแหน่ง ๒๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
๑	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐
๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๔๐,๒๖๐	๔๘๓,๑๒๐	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๓๒,๖๔๐
๓	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๓๖,๘๕๐	๔๔๒,๒๐๐	๒๖,๖๔๐	๒๘,๒๐๐	๒๙,๘๘๐
๔	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๒๗,๒๖๐	๓๒๗,๑๒๐	๑๙,๖๘๐	๒๐,๘๘๐	๒๒,๐๘๐
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๒๗,๒๖๐	๓๒๗,๑๒๐	๑๙,๖๘๐	๒๐,๘๘๐	๒๒,๐๘๐
๖	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๒๓,๖๘๐	๒๘๔,๑๖๐	๑๗,๑๖๐	๑๘,๑๒๐	๑๙,๒๐๐
๗	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการชำนาญการ	๑	๓๐,๕๘๐	๓๖๖,๙๖๐	๒๒,๐๘๐	๒๓,๔๐๐	๒๔,๘๔๐
๘	นักวิชาการเกษตรชำนาญการ	๑	๒๕,๒๓๐	๓๐๒,๗๖๐	๑๘,๒๔๐	๑๙,๓๒๐	๒๐,๕๒๐
๙	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ	๑	๒๐,๔๐๐	๒๔๔,๘๐๐	๑๔,๗๖๐	๑๕,๖๐๐	๑๖,๕๖๐
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๒๘,๖๖๐	๓๔๓,๙๒๐	๒๐,๖๔๐	๒๑,๙๖๐	๒๓,๒๘๐
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐

ลูกจ้างประจำ

๑๒	นักประชาสัมพันธ์ (ลูกจ้างประจำ)	๑	๒๙,๑๑๐	๓๔๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
----	---------------------------------	---	--------	---------	--------	--------	--------

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑๓	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๒๘,๒๕๐	๓๓๙,๐๐๐	๑๓,๕๖๐	๑๔,๑๖๐	๑๔,๕๖๐
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๖,๗๑๐	๒๐๐,๕๒๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๓,๙๒๐	๑๖๗,๐๔๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๗,๔๗๐	๒๐๙,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑๕,๓๙๐	๑๘๔,๖๘๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐
๑๘	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๖,๐๘๐	๑๙๒,๙๖๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐

พนักงานจ้างทั่วไป

๑๙	คนงานประจำรถขยะ	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๒๐	คนงานประจำรถขยะ	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๒๑	คนงานประจำรถขยะ	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๒๒	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๒๓	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-





-๕๙-

๙.๓ กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๔๕,๖๑๐	๔๕๖,๓๒๐	๓๒,๘๘๐	๓๔,๙๒๐	๓๖,๙๖๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑	๒๐,๐๗๐	๒๔๐,๘๔๐	๑๔,๕๒๐	๑๕,๓๖๐	๑๖,๓๒๐
๓	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ขง.	๑	๒๔,๘๒๕	๒๔๘,๙๐๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๔๐
๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๒๑,๔๑๐	๒๑๖,๙๒๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๔๔๐	๑๗,๔๐๐
๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปง./ขง.	๑	๒๔,๘๒๕	๒๔๘,๙๐๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๖,๗๑๐	๒๐๐,๕๒๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐

๙.๔ กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐
๒	นักจัดการงานช่างปฏิบัติการ	๑	๒๙,๕๖๐	๓๕๔,๗๒๐	๒๑,๓๖๐	๒๒,๖๘๐	๒๔,๐๐๐
๓	นายช่างโยธา ปง./ขง.	๑	-	๒๕๖,๙๒๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๔๔๐	๑๗,๔๐๐
๔	นายช่างเขียนแบบ ปง./ขง.	๑	-	๒๕๖,๙๒๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๔๔๐	๑๗,๔๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑๔,๓๔๐	๑๗๒,๐๘๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐
๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๕,๘๐๐	๑๘๙,๖๐๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๕,๗๙๐	๑๘๙,๔๘๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐
พนักงานจ้างทั่วไป							
๘	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๙.๕ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๙ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๔๒,๑๓๐	๕๐๕,๕๖๐	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๓๔,๒๐๐
๒	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๒๓,๖๘๐	๒๘๔,๑๖๐	๑๗,๑๖๐	๑๘,๑๒๐	๑๙,๒๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๓,๙๒๐	๑๖๗,๐๔๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเรือ							
๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	-	-	-	-
๒	ครู	๑	-	-	-	-	-
๓	ครู	๑	-	-	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๙,๔๐๐	-	-	-	-
			๙,๓๘๐	๑๑๒,๕๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐
๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑๔,๗๕๐	๑๗๗,๐๐๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐





-๖๐-

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสมณาวาส							
๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	-	-	-	-
๒	ครู	๑	-	-	-	-	-
๓	ครูผู้ช่วย	๑	-	-	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๙,๔๐๐	-	-	-	-
			๑,๙๘๐	๒๓,๗๖๐	๕,๕๒๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	-	-	-	-	-

๙.๖ หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐

ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ปี ๒๕๗๐	ปี ๒๕๗๑	ปี ๒๕๗๒
๔๖,๒๓๕,๘๐๕	๔๘,๕๔๗,๕๙๕	๕๐,๙๗๔,๙๗๔

หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ ตั้งไว้ ๔๔,๐๓๔,๑๐๐ บาท

$$\text{ปี ๒๕๗๐} = \text{ปี ๒๕๖๙} \times ๕\% = (๔๔,๐๓๔,๑๐๐ \times ๕\%) + ๔๔,๐๓๔,๑๐๐ = ๔๖,๒๓๕,๘๐๕$$

$$\text{ปี ๒๕๗๑} = \text{ปี ๒๕๗๐} \times ๕\% = (๔๖,๒๓๕,๘๐๕ \times ๕\%) + ๔๖,๒๓๕,๘๐๕ = ๔๘,๕๔๗,๕๙๕$$

$$\text{ปี ๒๕๗๒} = \text{ปี ๒๕๗๑} \times ๕\% = (๔๘,๕๔๗,๕๙๕ \times ๕\%) + ๔๘,๕๔๗,๕๙๕ = ๕๐,๙๗๔,๙๗๔$$



การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราการเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๑๖๖,๐๐๐	๑	๑	-	-	๔๕,๖๐๐	๕๓,๓๒๐	๕๓,๓๒๐	๑,๐๒๑,๖๘๐	๑,๐๗๒,๕๒๐	(๖๓,๓๐๐)
สิ้นปีงบประมาณ ๒๕๖๐																
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๘๓,๖๐๐	๔๒๐,๐๐๐	๑	๑	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๕,๐๔๐	๔๕๕,๒๒๐	๔๘๐,๘๐๐	ว่างเต็ม
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๔๓,๑๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	๒๕,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๓๒,๖๔๐	๕๓๑,๐๐๐	๕๕๓,๖๔๐	(๔๐,๖๒๐)
๔	นักจัดการทั่วไป	ป.๓/๕๓	๑	๑	๔๔๒,๒๐๐	๐	๑	๑	-	-	๒๖,๖๔๐	๒๖,๒๐๐	๒๖,๘๔๐	๔๔๔,๐๔๐	๔๖๖,๘๐๐	(๒๖,๘๔๐)
๕	นักบริหารบุคคล	ป.๓/๕๓	๑	๑	๓๒๗,๑๒๐	๐	๑	๑	-	-	๑๕,๖๔๐	๒๐,๘๔๐	๒๒,๐๔๐	๓๖๖,๘๐๐	๓๘๘,๖๔๐	(๒๑,๘๔๐)
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.๓/๕๓	๑	๑	๓๒๗,๑๒๐	๐	๑	๑	-	-	๑๕,๖๔๐	๒๐,๘๔๐	๒๒,๐๔๐	๓๖๖,๘๐๐	๓๘๘,๖๔๐	(๒๑,๘๔๐)
๗	นักพัฒนาชุมชน	ป.๓/๕๓	๑	๑	๒๘๔,๑๒๐	๐	๑	๑	-	-	๑๗,๑๒๐	๒๓,๘๔๐	๒๕,๐๔๐	๓๐๕,๘๔๐	๓๒๗,๖๔๐	(๒๑,๘๔๐)
๘	นักพัฒนาชุมชน	ป.๓/๕๓	๑	๑	๓๒๖,๘๒๐	๐	๑	๑	-	-	๒๒,๐๔๐	๒๓,๘๔๐	๒๔,๘๔๐	๓๕๐,๘๔๐	๓๗๒,๖๘๐	(๒๑,๘๔๐)
๙	นักวิชาการเกษตร	ป.๓/๕๓	๑	๑	๓๒๖,๘๒๐	๐	๑	๑	-	-	๒๒,๐๔๐	๒๓,๘๔๐	๒๔,๘๔๐	๓๕๐,๘๔๐	๓๗๒,๖๘๐	(๒๑,๘๔๐)
๑๐	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.๓/๕๓	๑	๑	๒๘๔,๘๐๐	๐	๑	๑	-	-	๑๕,๖๔๐	๒๐,๘๔๐	๒๒,๐๔๐	๓๐๐,๔๐๐	๓๒๒,๒๐๐	(๒๑,๘๔๐)
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๓/๕๓	๑	๑	๓๘๓,๘๒๐	๐	๑	๑	-	-	๒๐,๖๔๐	๒๓,๘๔๐	๒๕,๐๔๐	๓๖๖,๘๐๐	๓๘๘,๖๔๐	(๒๑,๘๔๐)
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.๓/๕๓	๑	-	๒๘๓,๘๐๐	๐	๑	๑	-	-	๑๗,๘๔๐	๒๓,๘๔๐	๒๕,๐๔๐	๓๐๕,๖๘๐	๓๒๗,๖๘๐	ว่างเต็ม
๑๓	นักประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๓๔๔,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๕๗,๖๔๐	๓๗๒,๖๘๐	(๒๕,๐๔๐)
๑๔	พนักงานช่างเทคนิค	-	๑	๑	๓๓๔,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	๑๔,๑๒๐	๑๔,๑๒๐	๑๔,๑๒๐	๓๔๘,๑๒๐	๓๖๓,๒๐๐	(๒๕,๐๔๐)
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๐๐,๕๒๐	๐	๑	๑	-	-	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๒๐๘,๙๒๐	๒๒๓,๓๒๐	(๒๕,๐๔๐)
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	-	-	๖,๓๒๐	๖,๓๒๐	๖,๓๒๐	๑๗๓,๖๔๐	๑๘๙,๐๔๐	(๒๕,๐๔๐)
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๐๔,๐๔๐	๐	๑	๑	-	-	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๒๑๒,๔๔๐	๒๒๗,๘๔๐	(๒๕,๐๔๐)
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑	๑	๑๘๔,๖๘๐	๐	๑	๑	-	-	๗,๘๔๐	๗,๘๔๐	๗,๘๔๐	๑๙๒,๕๒๐	๒๐๗,๙๒๐	(๒๕,๐๔๐)
๑๙	พนักงานขับรถ	-	๑	๑	๑๖๒,๘๒๐	๐	๑	๑	-	-	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๐๔๐	๑๗๐,๘๐๐	๑๘๕,๘๐๐	(๒๕,๐๔๐)
พนักงานจ้างทั่วไป																
๒๐	คนงานประจำฤดูเพาะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๑	คนงานประจำฤดูเพาะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๒	คนงานประจำฤดูเพาะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๓	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
กองคลัง (๑๔)																			
๒๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ด.ม.	๑	๑	๕๕๓,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๓๒,๘๘๐	๓๔,๙๒๐	๓๖,๙๖๐	๒๒๒,๒๐๐	๒๕๗,๑๒๐	๒๘๗,๐๔๐	(๔๕,๖๑๐)	
๒๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.๑/ท.ก.	๑	๑	๒๔๐,๘๔๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๔,๕๕๐	๑๕,๓๖๐	๑๖,๑๗๐	๒๕๕,๓๖๐	๒๗๐,๙๒๐	๒๘๖,๔๘๐	(๒๐,๐๗๐)	
๒๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.๑/ท.ง.	๑	-	๒๔๗,๙๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๔,๘๘๐	๑๕,๖๙๐	๑๖,๕๐๐	๓๑๕,๗๔๐	๓๓๑,๓๐๐	๓๔๖,๘๖๐	ว่างเต็ม	
๒๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.๑/ท.ง.	๑	๑	๒๕๖,๙๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๕,๘๘๐	๑๖,๖๙๐	๑๗,๕๐๐	๓๒๖,๘๐๐	๓๔๒,๓๖๐	๓๕๗,๘๘๐	ว่างเต็ม	
๒๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.๑/ท.ง.	๑	-	๒๔๗,๙๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๔,๘๘๐	๑๕,๖๙๐	๑๖,๕๐๐	๓๑๕,๗๔๐	๓๓๑,๓๐๐	๓๔๖,๘๖๐	ว่างเต็ม	
๓๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๒๐๐,๕๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๘,๕๖๐	๒๑๘,๙๒๐	๒๒๕,๙๒๐	(๑๖,๓๐๐)	
กองช่าง (๑๕)																			
๓๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ด.ม.	๑	-	๓๘๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๔,๐๔๐	๒๔,๔๖๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๓,๒๖๐	๕๐๗,๘๐๐	ว่างเต็ม	
๓๒	นักจัดการงานช่าง	ป.๑/ท.ก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๖๐	๒๒,๐๘๐	๒๒,๘๐๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๙๘,๑๒๐	๔๒๐,๕๖๐	(๒๔,๕๖๐)	
๓๓	นายช่างโยธา	ป.๑/ท.ง.	๑	-	๒๔๗,๙๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๔,๘๘๐	๑๕,๖๙๐	๑๖,๕๐๐	๓๑๕,๗๔๐	๓๓๑,๓๐๐	๓๔๖,๘๖๐	ว่างเต็ม	
๓๔	นายช่างเขียนแบบ	ป.๑/ท.ง.	๑	-	๒๔๗,๙๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๔,๘๘๐	๑๕,๖๙๐	๑๖,๕๐๐	๓๑๕,๗๔๐	๓๓๑,๓๐๐	๓๔๖,๘๖๐	ว่างเต็ม	
๓๕	พนักงานช่างตามภารกิจ	-	๑	๑	๑๗๐,๐๘๐	๐	๑	๑	-	-	-	๖,๘๖๐	๗,๑๐๐	๗,๓๔๐	๑๗๖,๐๔๐	๑๘๓,๔๐๐	๑๙๐,๓๔๐	(๑๔,๓๔๐)	
๓๖	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๘๘,๖๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๑๙๗,๕๘๐	๒๐๔,๕๘๐	๒๑๓,๕๘๐	(๑๕,๘๐๐)	
๓๗	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑	๑	๑๘๘,๔๘๐	๐	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๑๙๗,๕๘๐	๒๐๔,๕๘๐	๒๑๓,๕๘๐	(๑๕,๗๘๐)	
๓๘	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๖)																			
๓๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ด.ม.	๑	๑	๕๐๕,๕๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๓๐,๓๖๐	๓๑,๑๖๐	๓๑,๙๖๐	๕๓๗,๙๒๐	๕๖๑,๐๘๐	๕๘๖,๑๔๐	(๒๔,๑๓๐)	
๔๐	นักวิชาการศึกษา	ป.๑/ท.ก.	๑	๑	๒๔๘,๑๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๗,๑๖๐	๑๘,๑๒๐	๑๘,๙๒๐	๓๐๑,๓๒๐	๓๑๘,๔๔๐	๓๓๓,๖๔๐	(๒๓,๖๔๐)	
๔๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	-	-	-	๖,๗๖๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๙๒๐	๑๘๘,๐๔๐	(๗,๙๒๐)	
๔๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเรือ	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอรับจัดสรรจาก สป.	
๔๓	ครู	ครูชำนาญการ	๑	๑	๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร	
๔๔	ครู	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร	

รวม

รวม

รวม

รวม

รวม

รวม

รวม

รวม

รวม

รวม

รวม

รวม

รวม

รวม

รวม

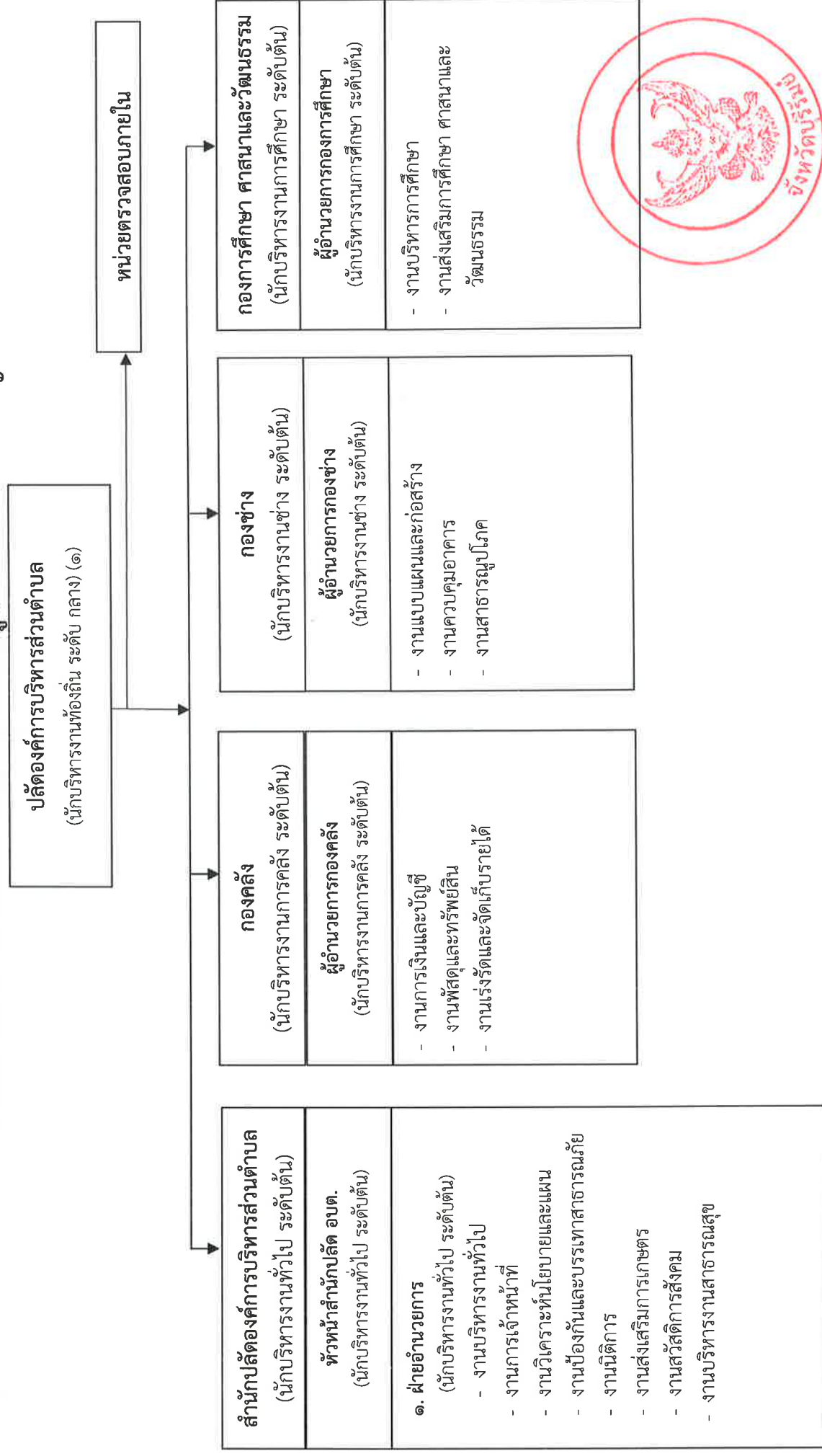
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน				อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า				อัตรากำลังคน				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				หมายเหตุ																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	(๔)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																															



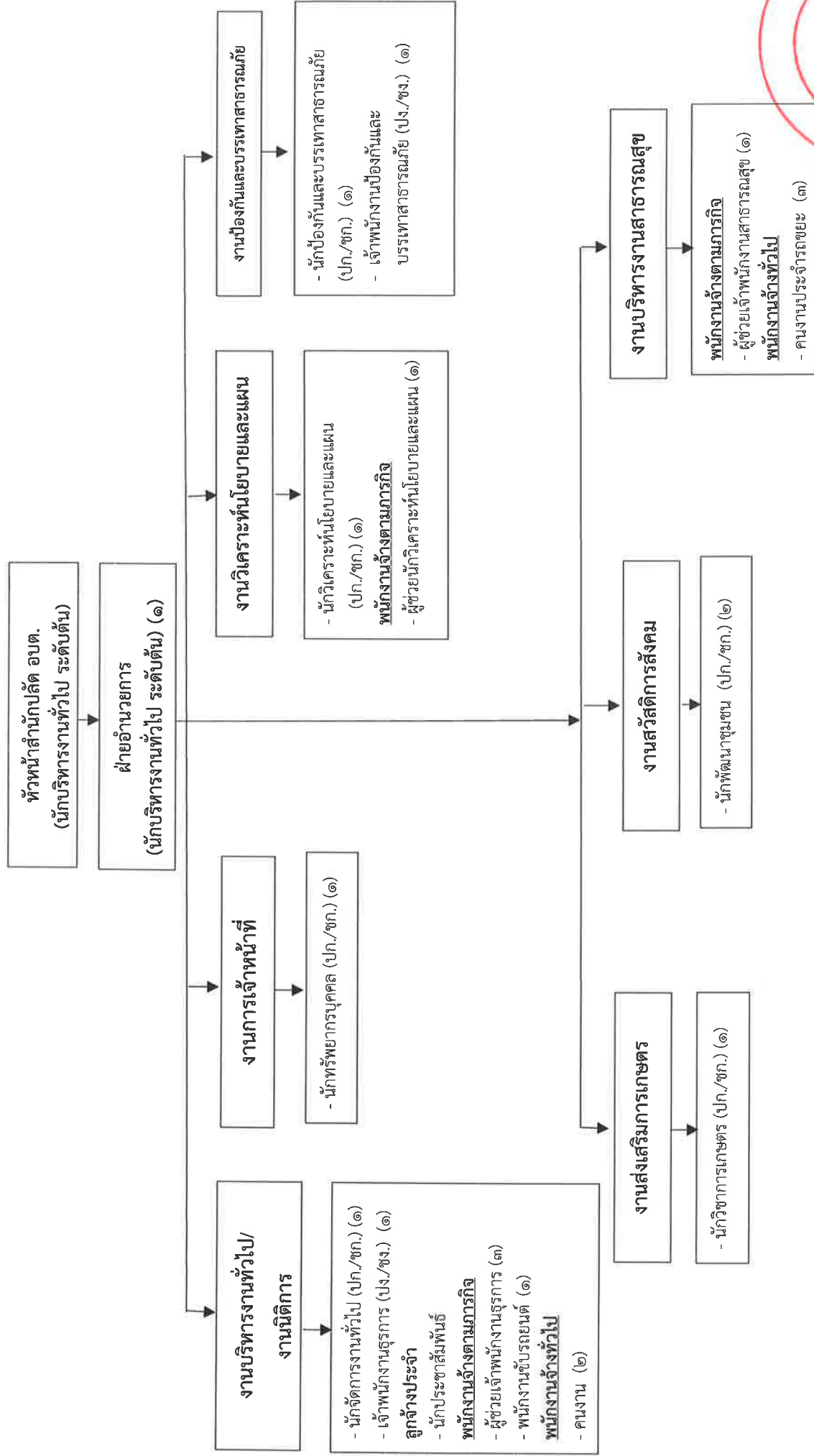
งบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ได้รับไว้ในข้อบัญญัติ
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ ตั้งไว้ ๔๔,๐๓๔,๑๐๐ บาท
 = (๔๔,๐๓๔,๑๐๐ X ๕%) + ๔๔,๐๓๔,๑๐๐ = ๔๖,๒๓๔,๘๐๕
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐
 = (๔๖,๒๓๔,๘๐๕ X ๕%) + ๔๖,๒๓๔,๘๐๕ = ๔๘,๕๔๗,๕๕๕
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑
 = (๔๘,๕๔๗,๕๕๕ X ๕%) + ๔๘,๕๔๗,๕๕๕ = ๕๐,๙๗๔,๗๗๔

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลสุวนแดง ประเภทยสามัญ



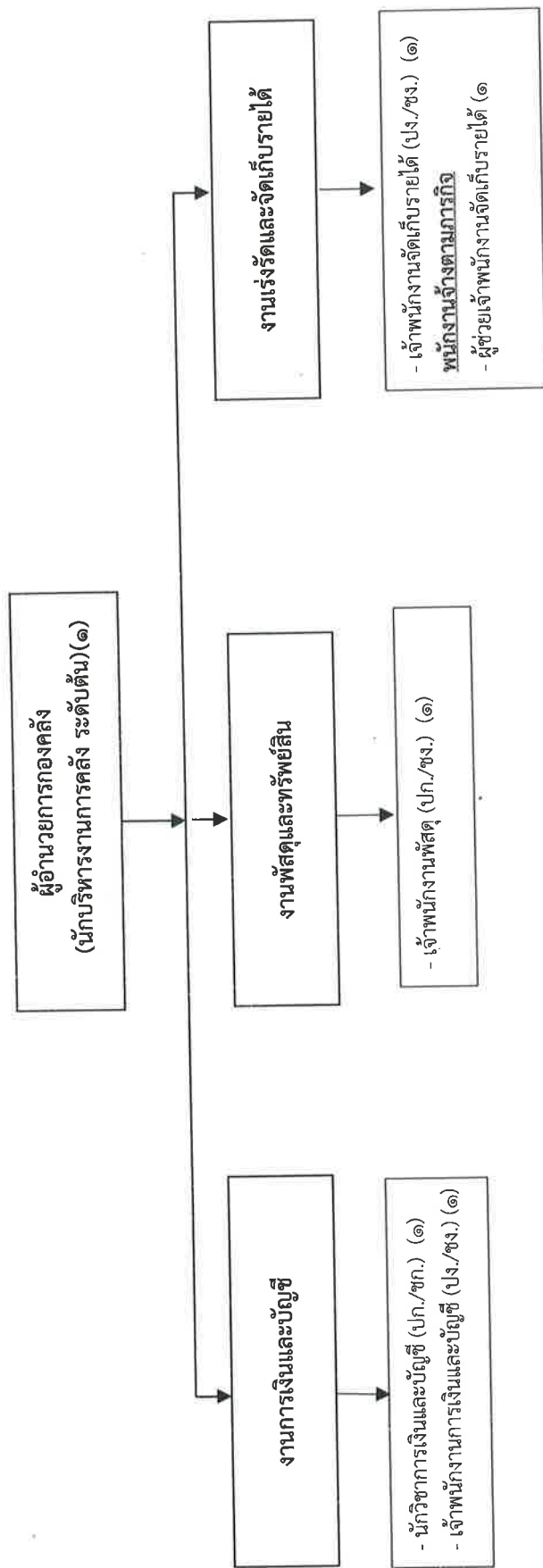
โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชช.	ชพ.	ชก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๒	๐	๐	๗	๐	๒	๑	๖	๕	๒๓



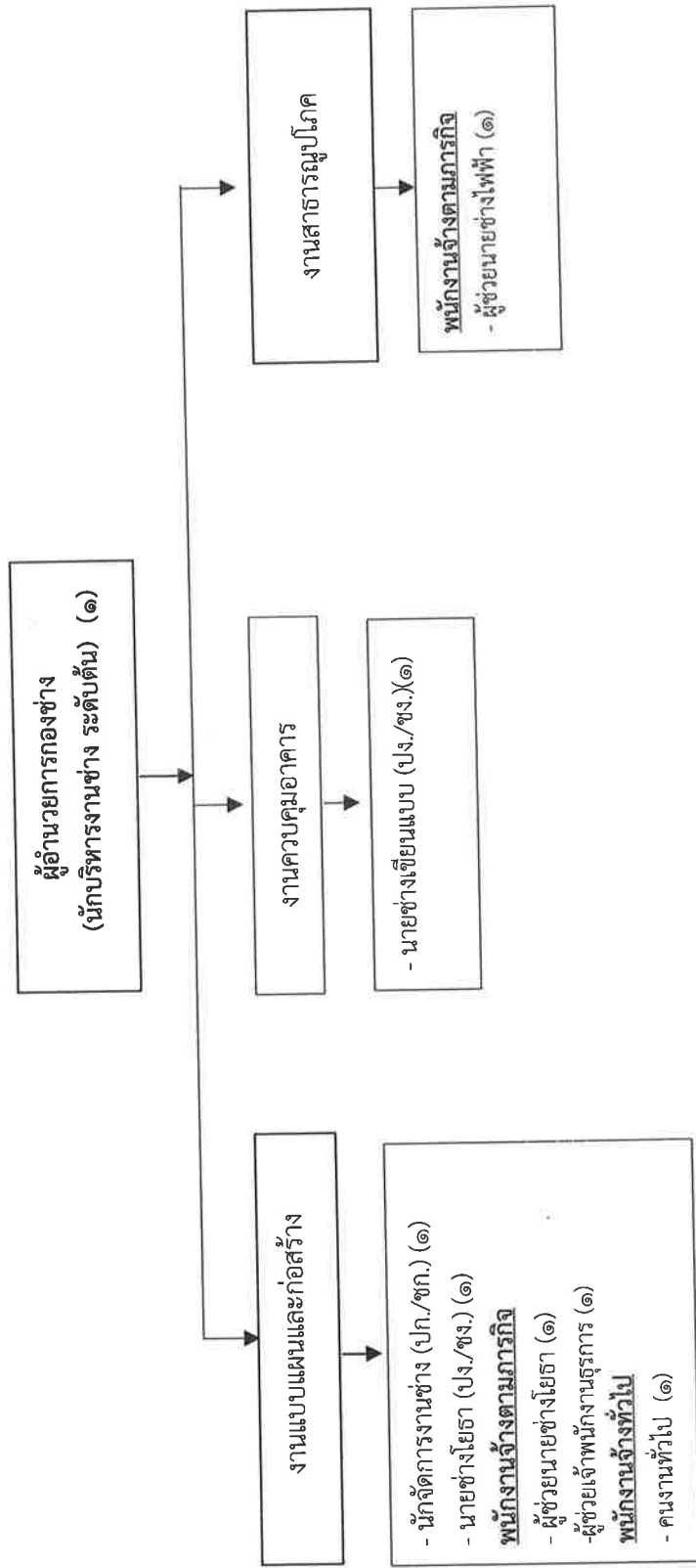
โครงสร้างกองคลัง (๐๔)



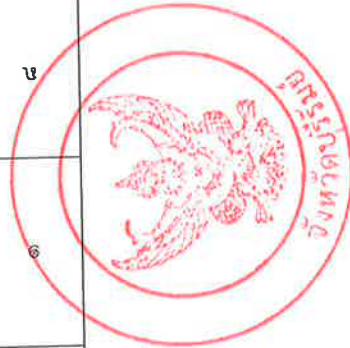
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก./ชก.	อส.	ปก./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๓	๐	๑	๐	๒

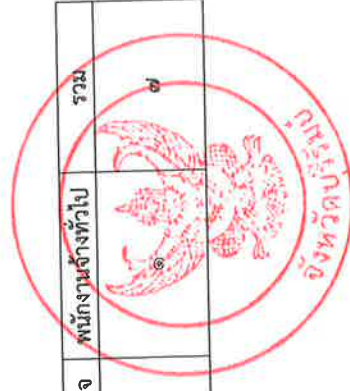


โครงสร้างกองช่าง (๐๕)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชช.	ชพ.	ชก./ชก.	อส.	ป.ง./ช.ง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๒	๐	๓	๑	๔



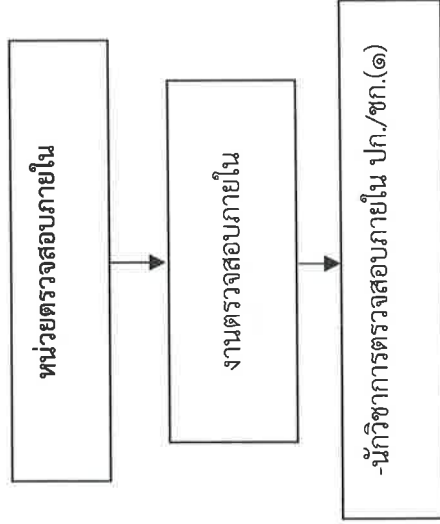


ประเภท	อำนวยความสะดวก			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชช.	ชพ.	ชก./ชก.	อ.ส.	ป.ง./ช.ง.				
ระดับ												
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๔	๑	๗



ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู	ครูผู้ช่วย	รวม
จำนวน	๒	๓	๑	๖

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชช.	ชพ.	ชก./ชก.	อส.	ปง/ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑

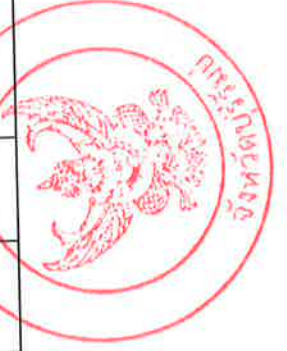


บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง
การกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วน
ราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

(พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและกรกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

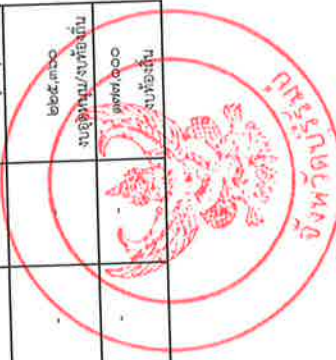
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		อัตรากำลังใหม่		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นางสาวกนก แก้วอรสาณ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๕๙,๗๒๐ (๖๓,๓๑๐*๑๒) (๗,๐๐๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๕๒๗,๗๒๐
๒	นายบัณฑิตกร นันทะวัน (๑๒)	ว่าง	๒๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐*๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	ว่างเต็ม
๓	นายสิทธิกร มาลีชชา	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๒๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๔๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐*๑๒)	๑๔,๐๐๐ (๑,๕๐๐*๑๒)	๕๐๑,๑๒๐
๔	นายณรงค์ศักดิ์ ช่างบุญสิงห์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๒๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๒๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๔๔๓,๒๐๐ (๓๒,๘๕๐*๑๒)	-	๔๔๓,๒๐๐
๕	นายธีระพร จางจันทร์	รัฐศาสตรบัณฑิต	๒๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๔	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๒๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๔	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๓๒๗,๑๒๐ (๒๗,๒๖๐*๑๒)	-	๓๒๗,๑๒๐
๖	นางสาวกนกิศา เกษจันทร์	เศรษฐศาสตรบัณฑิต	๒๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๒๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๓๒๗,๑๒๐ (๒๗,๒๖๐*๑๒)	-	๓๒๗,๑๒๐
๗	นางณิชาพัชร ภูบาลชื่น	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๒๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๖	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๒๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๖	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๒๔๔,๑๒๐ (๒๓,๖๘๐*๑๒)	-	๒๔๔,๑๒๐
๘	นายชัยรัตน์ รัตนวงศาโรจน์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๗	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๒๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๗	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๓๒๖,๙๖๐ (๓๐,๕๘๐*๑๒)	-	๓๒๖,๙๖๐
๙	นายอดิศักดิ์ หายูโธสง	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๒๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๘	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ช.ก.	๒๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๘	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ช.ก.	๓๐๒,๗๖๐ (๒๕,๒๓๐*๑๒)	-	๓๐๒,๗๖๐
๑๐	นายวันวัชร แป้งจันทร์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๒๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๙	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๒๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๙	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๒๔๔,๘๐๐ (๒๐,๔๐๐*๑๒)	-	๒๔๔,๘๐๐
๑๑	นางประทุม แฉวโสภา	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๒๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๒๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๓๔๓,๙๒๐ (๒๘,๖๖๐*๑๒)	-	๓๔๓,๙๒๐
๑๒	นาง-ว่าง-		๒๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๒๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๒๔๗,๙๐๐	-	ว่างเต็ม
๑๓	ผู้ช่วยประจักษ์ นางพัชรณีย์ วิชา	บริหารธุรกิจบัณฑิต		นักประชาสัมพันธ์	-		นักประชาสัมพันธ์	-	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐*๑๒)	-	๓๔๙,๓๒๐
๑๔	พนักงานช่างสายการเดินสาย บัณฑิต	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต		ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-		ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๓๓๙,๐๐๐ (๒๘,๒๕๐*๑๒)	-	๓๓๙,๐๐๐
๑๕	นางสาวสุภาภรณ์ ใจบุญศรี	บริหารธุรกิจบัณฑิต		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๐,๕๒๐ (๑๖,๗๑๐*๑๒)	-	๒๐๐,๕๒๐



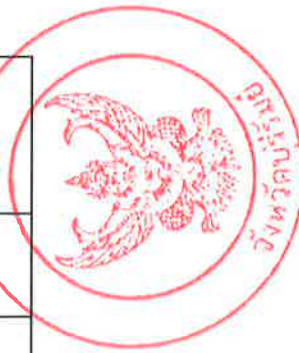
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม		ระดับ	อัตราจ้างใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๖	นางสาวชญาภา พรหมแพงพริก	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๖,๐๔๐ (๑๓,๕๒๐*๑๒)	-	-	๑๖,๐๔๐
๑๗	นางสาวอรพพร เวชไธสง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒๐,๕๖๐ (๑๗,๔๓๐*๑๒)	-	-	๒๐,๕๖๐
๑๘	นางสาวสิริรัตน์ เจริญธรรม	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑๘,๖๘๐ (๑๕,๓๕๐*๑๒)	-	-	๑๘,๖๘๐
๑๙	นายพิชิต พุทธิไธสง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	๑๕,๕๖๐ (๑๖,๐๘๐*๑๒)	-	-	๑๕,๕๖๐
๒๐	พนักงานจ้างทั่วไป นายนิคม อินทกั้ง	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	๑๐,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐,๐๐๐
		ประถมศึกษา	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	๑๐,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐,๐๐๐
๒๑	นายแสวง หาญคำ	ประถมศึกษา	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	๑๐,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐,๐๐๐
๒๒	นายธงชัย บุญเสียง	ประถมศึกษา	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	๑๐,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐,๐๐๐
๒๓	นางทองจันทร์ วัตรโธสง	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	๑๐,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐,๐๐๐
๒๔	นายอุทิศ รังโธสง	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน	-	-	คนงาน	๑๐,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐,๐๐๐
งบคลัง (๐๔)											
๒๕	นางฉลิรัตน์ เจนโธสง	บัญชีบัณฑิต	๒๗-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๗-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๕๕,๓๒๐ (๔๕,๖๓๐*๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๕๕,๓๒๐
๒๖	นางสาววิภาวดี แหมโธสง	บัญชีบัณฑิต	๒๗-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.๓/จก.	๒๗-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๒๕,๐๘๐ (๒๐,๐๗๐*๑๒)	-	-	๒๕,๐๘๐
๒๗	-ว่าง-	-	๒๗-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.๓/ชง.	๒๗-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒๕,๕๐๐	-	-	ว่างเต็ม
๒๘	นางสาวอภิสรา เพียรโธสง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง บริหารธุรกิจ	๒๗-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.๓/ชง.	๒๗-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒๕,๕๐๐ (๒๑,๕๐๐*๑๒)	-	-	๒๕,๕๐๐
๒๙	-ว่าง-	-	๒๗-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานเงินและบัญชี	ป.๓/ชง.	๒๗-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานเงินและบัญชี	๒๕,๕๐๐	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
นางสาวคุณัญญา แถวโธสภา											
		บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒๐,๕๒๐ (๑๖,๗๑๐*๑๒)	-	-	๒๐,๕๒๐



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		อัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๑	-ว่าง-		๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	ว่างเดิม
๓๒	นางสาวกัญญา โพธิ์เจริญ	สถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ป.๒/ชก.	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ป.๒/ชก.	๓๕,๕๗๒ (๒,๕๖๐*๑๒)	๓๕,๕๗๒
๓๓	-ว่าง-		๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.๒/ชก.	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.๒/ชก.	๒๕,๕๗๒ (๒,๕๖๐*๑๒)	ว่างเดิม
๓๔	-ว่าง-		๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ป.๒/ชก.	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ป.๒/ชก.	๒๕,๕๗๒ (๒,๕๖๐*๑๒)	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ	นายภูมิบุตร ทนลา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ไฟฟ้ากำลัง		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า			ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑๕,๕๗๒ (๑,๕๖๐*๑๒)	๑๕,๕๗๒
	นายพนพร เลื่องสง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ช่างก่อสร้าง		ผู้ช่วยนายช่างโยธา			ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑๕,๕๗๒ (๑,๕๖๐*๑๒)	๑๕,๕๗๒
	นางสาววลีณี จุฑิพ	ศิลปศาสตรบัณฑิต		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑๕,๕๗๒ (๑,๕๖๐*๑๒)	๑๕,๕๗๒
๓๕	พนักงานจ้างทั่วไป	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง		คนงานทั่วไป			คนงาน		๑๐,๐๐๐ (๕,๐๐๐*๑๒)	๑๐,๐๐๐
๓๖	นายอติเทพ รอดโรจน์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง								
๓๗	นายอติเทพ รอดโรจน์	ครูศาสตร์บัณฑิต	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๐,๕๗๒ (๔,๕๖๐*๑๒)	๕๐,๕๗๒
๓๘	นางเจษฎา ภูบาลชื่น	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.๒/ชก.	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.๒/ชก.	๒๕,๕๗๒ (๒,๕๖๐*๑๒)	๒๕,๕๗๒
๓๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ศิลปศาสตรบัณฑิต		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑๖,๕๗๒ (๑,๕๖๐*๑๒)	๑๖,๕๗๒
๔๐	นางสาวกัญญา โพธิ์เจริญ	สถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			รอรับการพิจารณาจาก สก.
๔๑	-ว่าง-									
๔๒	นางพัชรญา มาตรวิเศษ	ครูศาสตร์บัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ครู		๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ครู	ครูชำนาญการ	๔๒,๕๗๒ (๓,๕๖๐*๑๒)	๔๒,๕๗๒
๔๓	นางสาวกัญญา โพธิ์เจริญ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ครู		๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ครู		๓๕,๕๗๒ (๒,๕๖๐*๑๒)	๓๕,๕๗๒
๔๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๒๒,๕๗๒ (๑,๕๖๐*๑๒)	๒๒,๕๗๒
๔๕	นางสาวกัญญา โพธิ์เจริญ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑๕,๕๗๒ (๑,๕๖๐*๑๒)	๑๕,๕๗๒
๔๖	นางสาวอรุณา น่วมโรจน์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑๕,๕๗๒ (๑,๕๖๐*๑๒)	๑๕,๕๗๒



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอาชีพกำลังเดิม			อัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสมณเวฬุส -ว่าง-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอรับการจัดสรรจาก สด
๔๘	-ว่าง-	-	๒๗-๓-๐๕-๖๖๐๐-๓๘๘	ครู	-	๒๗-๓-๐๕-๖๖๐๐-๓๘๘	ครู	-	-	-	-	งบบุคลากร
๔๙	-ว่าง-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	รอรับการจัดสรรจาก สด
๕๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวบุญศรี กิ่งโสมง	ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษามัธยมศึกษา	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐*๑๒)	-	-	๑๓๖,๕๖๐ งบบุคลากร/ท้องถิ่น
๕๑	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	งบบุคลากร
๕๒	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) -ว่าง-	-	๒๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	๒๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๓๕,๕๓๐	-	-	ว่างเดิม





๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแดง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่ กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตรฐานของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๒ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแดง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาล ดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และ สามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายทอดภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานใน แนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยง การทำงานในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับ ตัวเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของ ประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการ สาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุก ส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการ วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ ใน การตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการ ตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา





๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแดง จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงาน โดยใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธี เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

แนวทางการพัฒนา	วิธีการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา
๑. การปฐมนิเทศ	การฝึกอบรม/ การสัมมนา	ผู้ปฏิบัติงานใหม่ ทุกคน	ภายใน ๓ เดือน นับจากเริ่มงาน
๒. การพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น	การฝึกอบรม/ การศึกษาดูงาน/ การประชุมเชิงปฏิบัติการ	พนักงานทุกคน/ ทุกตำแหน่ง	ไม่ต่ำกว่าปีละ ๑ ครั้ง
๓. การพัฒนาด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ	การฝึกอบรม/ การประชุมเชิง ปฏิบัติการ/การสัมมนา	พนักงานทุกคน/ ทุกตำแหน่ง	ไม่ต่ำกว่าปีละ ๑ ครั้ง
๔. การพัฒนาด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงาน และการบริการประชาชน เช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น	การฝึกอบรม/ การศึกษาดูงาน/ การประชุมเชิง ปฏิบัติการ/การสัมมนา	พนักงานระดับ หัวหน้างานขึ้นไป	ไม่ต่ำกว่าปีละ ๑ ครั้ง
๕. การพัฒนาด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดีส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ	การฝึกอบรม/ การประชุมเชิงปฏิบัติการ	พนักงานทุกคน/ ทุกตำแหน่ง	ไม่ต่ำกว่าปีละ ๑ ครั้ง
๖. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข	การฝึกอบรม/ การประชุมเชิงปฏิบัติการ	พนักงานทุกคน/ ทุกตำแหน่ง	ไม่ต่ำกว่าปีละ ๑ ครั้ง

งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ องค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแดง ได้มีการพิจารณาจัดสรรงบประมาณในการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานอย่างชัดเจน ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ และ งบประมาณรายจ่ายประจำปีของแต่ละปีงบประมาณ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ





การติดตามและประเมินผล กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการตามแผนภายใน ๖๐ วัน นับแต่กลับจากการอบรม สัมมนา/ฝึกปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

คุณธรรมและจริยธรรม เป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้พนักงานส่วนตำบลซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาประเทศ และให้บริการประชาชนได้มีหลักการและแนวทางประพฤติตนที่ถูกต้องเหมาะสม อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความเลื่อมใส ศรัทธาและเชื่อถือจากประชาชนทั่วไป นอกจากนี้การดำรงอยู่ในกรอบแห่งคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ จะนำมาซึ่งความพอใจ และความผาสุกของประชาชนผู้รับบริการ ความสงบเรียบร้อยของสังคม ความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ และความสุขความเจริญของตัวข้าราชการเอง

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแดง ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแดง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

(ก) จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

(ข) จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม





-๗๗-

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตน
อย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับ
ประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยง
ประมวลจริยธรรมนี้

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลกุสุวันแดง

ที่ ๒๙๓/ ๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลกุสุวันแดง จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) เพื่อให้มีผลบังคับใช้ภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ ตามแนวทางที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๕, ๑๖ และ ๒๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง พ.ศ. ๒๕๖๒) จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุสุวันแดง โดยกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล กุสุวันแดง ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลกุสุวันแดง เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์) พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๔ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

นายบุญล้อม ท่วมไธสง

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุสุวันแดง





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ โทร. ๐ ๔๔๖๖ ๖๖๕๖

ที่ บร ๗๙๗๐๑/๗๖๗

วันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐-๒๕๗๒)

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ ทุกท่าน

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) โดยให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน เดือน สิงหาคม เพื่อรายงานผลการดำเนินการให้ ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์ พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป และเพื่อที่องค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ จะประกาศบังคับใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าว ภายวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป นั้น

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) อีกทั้งท่านยังเป็นหัวหน้าส่วนราชการอีกด้วยนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบกำหนดไว้ จึงขอให้ท่าน วิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของหน่วยงานท่านว่าจะเพิ่ม-ลด พนักงานส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนในช่วงระยะเวลาดังกล่าว พิจารณาจากองค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการดำเนินการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมให้ดำเนินการเท่าที่จำเป็นจริงๆ โดยคำนึงถึงปริมาณ คุณภาพ และภาระค่าใช้จ่าย ทั้งนี้ให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบ กับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปริมาณงาน ค่าใช้จ่าย ฯลฯ เพื่อใช้เป็นแนวทางด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นข้อมูลในการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณาต่อไป

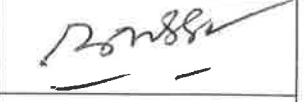
ทั้งนี้ขอ เชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)
ในวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๔.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ ชั้น ๒
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และโปรดเข้าร่วมประชุม ตามวัน เวลา ดังกล่าวข้างต้นโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายบุญล้อม ท่วมไธสง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์
ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



รายชื่อผู้เข้าประชุม
การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙
วันที่ ๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๑๔.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายบุญล้อม ท่วมไธสง นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ	
๒	นางสาวกมล แก้วอรสาณ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ	
๓	นางเฉลิมรัตน์ เจนไธสง ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ	
๔	นายมานพ โพธิ์บัติ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ	
๕	นางสาวณัฏฐา ทูลไธสง ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ	
๖	นายสิทธิกร เกสัชชา หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ รักษาการแทน หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการและเลขานุการ	
๗	นายธีระพร จวงจันทร์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ	



รายงานการประชุม
การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙
วันที่ ๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๑๔.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแดง

ผู้มาประชุม

๑. นายบุญล้อม ท่วมไธสง	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวกล แก้วอรสาณ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นางเฉลิมรัตน์ เจนไธสง	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายมานพ โพธิ์บัติ	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นายมานพ โพธิ์บัติ	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นายสิทธิกร เกสัชชา	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ รักษาการแทน หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๗. นายธีระพร จวงจันทร์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

- ไม่มี

เริ่มประชุม เวลา ๑๔.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมมาครบองค์ประชุม นายบุญล้อม ท่วมไธสง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแดง ได้กล่าวเปิดประชุมและทำหน้าที่ประธานการประชุมโดยดำเนินการประชุมตามวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายบุญล้อม ท่วมไธสง
ประธานกรรมการ

มอบหมายให้นายธีระพร จวงจันทร์ เลขานุการฯ ได้แจ้งรายละเอียดของคำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒)

นายธีระพร จวงจันทร์
ผู้ช่วยเลขานุการ

เรียนท่านประธาน และคณะกรรมการทุกท่าน ขอแจ้งคำสั่งแจ้งคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแดง ๒๙๒/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒) ประกอบด้วย

๑. นายบุญล้อม ท่วมไธสง	นายก อบต.	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวกล แก้วอรสาณ	ปลัด อบต.	กรรมการ
๓. นางเฉลิมรัตน์ เจนไธสง	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายมานพ โพธิ์บัติ	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางสาวณัชชา ทูลไธสง	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๖. นายสิทธิกร เกสัชชา	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ รักษาการแทน หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๗. นายธีระพร จวงจันทร์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะ...

จังหวัดบุรีรัมย์

โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่มสวนแตง โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ

ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่มสวนแตง ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลัง ในระยะเวลา ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่มสวนแตง เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์) พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี เนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรก

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเสนอเพื่อทราบ/พิจารณา

นายบุญล้อม ท่วมไร่สง
ประธานกรรมการ

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่มสวนแตง (๒๕๗๐-๒๕๗๒) จะสิ้นสุดลงในเดือน กันยายน ๒๕๖๙ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องจัดทำแผนฯ ขึ้นใหม่เพื่อรองรับภารกิจและให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ ที่ ก.อบต.กลาง และก.อบต.จังหวัดกำหนด เพื่อให้ทราบรายละเอียดและขั้นตอนต่างๆ ขอให้ นักทรัพยากรบุคคล ในฐานะผู้ช่วยเลขานุการได้ชี้แจงแนวทางและขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลังฯต่อที่ประชุมทราบ ครับ

นายธีระพร จวงจันทร์
ผู้ช่วยเลขานุการ

ตามหนังสือสำนักงาน กจ.,กท. และ ก.อบต. ที่ มท. ๐๘๐๙.๒/ว๕๔ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ได้แจ้ง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ.,ก.ท.จ.และ ก.อบต.จังหวัด) เรื่องหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐-๒๕๗๒) ดังนี้

- ให้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบไปด้วย

๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
๓. รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
๔. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
๕. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย ไม่เกิน ๒ คน

เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้

จังหวัดบุรีรัมย์



ทั้งนี้ในการออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ระบุชื่อและตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้

- พิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยต้องมีเนื้อหา รายละเอียดครอบคลุม ดังนี้

อำนาจหน้าที่ และภารกิจ ทั้งนี้เพื่อให้มีการประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT

๒. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน โดยให้พิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดคะเนว่าจะมีการกิจใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าโดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฯลฯ

๓. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนา บุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนา บุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อัตรากำลังคนฯ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๔. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้นำผลจากการวิเคราะห์ ข้างต้นมาจัดทำกรอบอัตรากำลัง โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐-๒๕๗๒) กำหนดให้นำข้อมูลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ใน แผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลเป็นแต่ละส่วนราชการและเรียงตามลำดับรหัส ส่วนราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง(ระบบแห่ง)

๕. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ ตามหนังสือ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง(ระบบ แห่ง) และหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งข้าราชการครู/ พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. การประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ต้องกำหนดไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๗. ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ ให้ใช้ข้อมูลบัญชี งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ และฉบับเพิ่มเติม(ถ้ามี) ที่ประกาศใช้ประมาณ การเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานในการคำนวณสำหรับงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๗๑ และ ๒๕๗๒ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ ฯลฯ



๘. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือปรับปรุงตำแหน่งบริหาร ซึ่งในระยะแรกนี้ มีให้เสนอในคราวเดียวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้ อบท. เสนอเรื่องหลังแยกต่างหากภายหลังที่ได้รับความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้ว เนื่องจากต้องมีการวิเคราะห์ปริมาณงาน คุณภาพ ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน และต้องมีการแต่งตั้งอนุกรรมการเพื่อพิจารณาเรื่องดังกล่าวเป็นการเฉพาะ

๙. การกำหนดหรือการปรับปรุงลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง

๑๐. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ก็ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจาก ก. อบต.จังหวัด และให้จัดทำเป็นประกาศปรับปรุงแผนฯ

๑๑. กรณีการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐ ต้องมีการปรับลดภาระฯให้อยู่ในอัตราร้อยละที่กฎหมายกำหนด และเสนอ ก.อบต.จังหวัดให้ความเห็นชอบ

ทั้งนี้ในการเตรียมข้อมูลเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ในเบื้องต้นขอความร่วมมือทุกส่วนราชการได้ทำการวิเคราะห์ความต้องการของกำลังคนในแต่ละกองว่ามีความต้องการเท่าไรเพื่อให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย แผนยุทธศาสตร์ชาติ จังหวัด อำเภอรวมทั้งแผนห้าปีขององค์การบริหารส่วนตำบล

นางสาวกล แก้วอรสาณ กรรมการ

ปลัดเน้นย้ำให้ทุกส่วนราชการช่วยกันตรวจสอบเรื่องของการใช้กำลังคนอีกครั้ง เนื่องจากป้องกันการมิให้เกิดปัญหาในอนาคตเกี่ยวกับการบริหารคนและงาน และที่สำคัญการพิจารณาต้องอยู่ในกรอบของระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่งการ โดยกรอบการวิเคราะห์ขอให้พิจารณาเรื่องต่างๆประกอบ ดังนี้

- การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร เช่น

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใด

ควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้พนักงานว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต ฯลฯ



ส่วนสูตรที่จะใช้การคำนวณวิเคราะห์กำลังคน ครอบคลุมให้ทางเลขานุการได้
แจ้งที่ประชุมทราบ เพื่อใช้ในการเตรียมข้อมูล

นายธีระพร จวงจันทร์
ผู้ช่วยเลขานุการ

สำหรับการคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้
- การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้อง
ทราบ ๒ ประการ

๑. ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาใน
แต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจ
คำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา แล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานใน
อนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความ
จริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๒. มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้
การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการมีวิธีการคิด
ดังนี้

* 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

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงาน
มาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์ สูตรในการคำนวณ ดังนี้

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

ทั้งนี้เพื่อให้ใช้คำนวณเบื้องต้นสำหรับการกำหนดจำนวน หรือการปรับเปลี่ยนเพิ่มลด
อัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการ

ที่ประชุม

- รับทราบ

นายบุญล้อม ท่วมไธสง
ประธานกรรมการ

ฝากให้ส่วนราชการทุกกอง ได้ทำการวิเคราะห์คำนวณและส่งให้เลขานุการในวัน
ประชุมหน้า เพื่อนำมาพิจารณา ร่วมกันในการวางแผนกำลังคน
รอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ต่อไป

ที่ประชุม

- รับทราบ



ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี

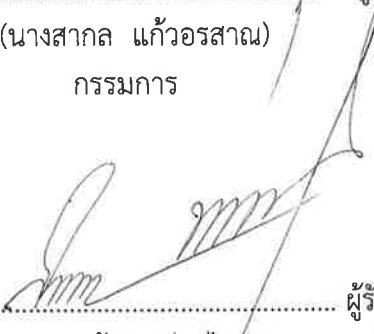
ปิดประชุมเวลา

๑๖.๐๐ น

ลงชื่อ..........ผู้บันทึกรายงานการประชุม
(นายธีระพร จวงจันทร์)
ผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ..........ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายสิทธิกร เมธัสชา)
กรรมการ/เลขานุการ

ลงชื่อ..........ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางสาวกุล แก้วอรสาณ)
กรรมการ

ลงชื่อ..........ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นายบุญลือ ท่วมไธสง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแตง





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ โทร. ๐ ๔๕๖๖ ๖๖๕๖
ที่ บร ๗๙๗๐๑/ ๗/๗๒.๑ วันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๙
เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐-๒๕๗๒)

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ ทุกท่าน

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) โดยให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน เดือน สิงหาคม เพื่อรายงานผลการดำเนินการให้ ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์ พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป และเพื่อที่องค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ จะประกาศบังคับใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าว ภายวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป นั้น

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) อีกทั้งท่านยังเป็นหัวหน้าส่วนราชการอีกด้วยนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบกำหนดไว้ จึงขอให้ท่าน วิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของหน่วยงานท่านว่าจะเพิ่ม-ลด พนักงานส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนในช่วงระยะเวลาดังกล่าว พิจารณาจากองค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการดำเนินการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมให้ดำเนินการเท่าที่จำเป็นจริงๆ โดยคำนึงถึงปริมาณ คุณภาพ และภาระค่าใช้จ่าย ทั้งนี้ให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบ กับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปริมาณงาน ค่าใช้จ่าย ฯลฯ เพื่อใช้เป็นแนวทางด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นข้อมูลในการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณาต่อไป

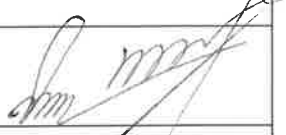
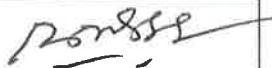
ทั้งนี้ขอ เชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)
ในวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๔.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ ชั้น ๒
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และโปรดเข้าร่วมประชุม ตามวัน เวลา ดังกล่าวข้างต้นโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายบุญล้อม ท่วมไธสง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์
ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



รายชื่อผู้เข้าประชุม
การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒)
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๙
วันที่ ๑๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๑๔.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาเตง

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายบุญล้อม ท่วมไธสง นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ	
๒	นางสาวกมล แก้วอรสาณ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ	
๓	นางเฉลิมรัตน์ เจนไธสง ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ	
๔	นายมานพ โพธิ์บัติ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ	
๕	นางสาวณัชชา ทูลไธสง ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ	
๖	นายสิทธิกร เกสัชชา หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ รักษาการแทน หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการและเลขานุการ	
๗	นายธีระพร จวงจันทร์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ	



รายงานการประชุม
การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒)
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๙

วันที่ ๑๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๑๔.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแดง

ผู้มาประชุม

๑. นายบุญล้อม ท่วมไธสง	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวกล แก้วอรสาณ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นางเฉลิมรัตน์ เจนไธสง	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายมานพ โพธิ์บัติ	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางสาวณัฏชา ทูลไธสง	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๖. นายสิทธิกร เกสัชชา	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ รักษาการแทน หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๗. นายธีระพร จวงจันทร์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

- ไม่มี

เริ่มประชุม เวลา ๑๔.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมมาครบองค์ประชุม นายบุญล้อม ท่วมไธสง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลภูสวนแดง ได้กล่าวเปิดประชุมและทำหน้าที่เป็นประธานการประชุม โดยดำเนินการประชุมตามวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

นายบุญล้อม ท่วมไธสง
ประธานกรรมการ

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

วันนี้จะเป็นการประชุมในเรื่องของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ซึ่งเป็นฉบับที่จะต้องมีการประกาศใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เพราะฉะนั้นจึงต้องมีการเรียกประชุมทุกส่วนราชการเพื่อชี้แจง วิเคราะห์งานในหน้าที่ต่างๆ เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาบริหารจัดการเรื่องกำลังคนให้มีประสิทธิภาพต่อไปครับ

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ที่ประชุมรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๑ วันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๓

นายบุญล้อม ท่วมไธสง
ประธานกรรมการ

เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

จากการประชุมครั้งที่แล้ว ได้มอบหมายให้แต่ละกองได้ทำการวิเคราะห์ค่างานของแต่ละส่วนราชการมาว่ามีความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น/ลดลงมากน้อยแค่ไหน ซึ่งกรอบการพิจารณาที่ได้แจ้งไปเมื่อการประชุมครั้งที่ผ่านมา ก็ขอให้นำมาพิจารณาร่วมกันในวันนี้ และในเบื้องต้นอยากให้ทางผู้ช่วยเลขานุการได้แจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับกำลังคนที่มีอยู่ปัจจุบัน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในครั้งนี้ด้วยเช่นกันครับ



นายธีระพร จวงจันทร์
ผู้ช่วยเลขานุการ

เรียนท่านประธานฯ และคณะกรรมการจากหัวหน้าส่วนราชการทุกท่าน ทาง
เลขานุการขออนุญาตแจ้งรายละเอียดกำลังตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (เดิม)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒ ดังนี้ครับ

ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง ๑ อัตรา

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- หัวหน้าสำนักปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ อัตรา
- หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ อัตรา
- นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) ๑ อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) ๑ อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) ๑ อัตรา
- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) ๒ อัตรา
- นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.) ๑ อัตรา
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.) ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.) ๑ อัตรา

ลูกจ้างประจำ

- นักประชาสัมพันธ์ (ลูกจ้างประจำ) ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๓ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานประจำรถขยะ ๓ อัตรา
- คนงาน ๒ อัตรา

๒. กองคลัง ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๑ อัตรา
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๑ อัตรา



๓. กองช่าง ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น ๑ อัตรา
- นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.) ๑ อัตรา
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) ๑ อัตรา
- นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.) ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน ๑ อัตรา

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๑ อัตรา
- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเรือ

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ อัตรา รองกรมจัดสรร
- ครู ๒ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๒ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสมณาวาส

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ อัตรา รองกรมจัดสรร
- ครู ๑ อัตรา ว่าง
- ครูผู้ช่วย ๑ อัตรา รองกรมจัดสรร

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๑ อัตรา ว่าง

พนักงานจ้างทั่วไป

- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ๑ อัตรา

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) ๑ อัตรา

และในแต่ละกองได้ทำการวิเคราะห์ค่างานของแต่ละส่วนราชการว่ามีความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น/ลด ในแต่ละงาน การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการมีวิธีการคิด ดังนี้

* 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

ซึ่งในการ...



ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
สูตรในการคำนวณ ดังนี้

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

เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี

โดยมีรายละเอียดดังนี้

ปริมาณงานสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

รายการ	หน่วย นับ	ปริมาณ งาน(ต่อ ปี)	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาท)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ
๑.งานบริหารงานทั่วไป					
- งานสารบรรณ	เรื่อง/ฉบับ	๔,๕๐๐	๑๕	๖๗,๕๐๐	๐.๘๒
- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร	เรื่อง/ฉบับ	๕๕๐	๕๕	๓๐,๒๕๐	๐.๓๗
- งานประชาสัมพันธ์	เรื่อง/ฉบับ	๕๕๐	๕๐	๒๗,๕๐๐	๐.๓๓
- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	เรื่อง/ฉบับ	๑๓๙	๒๐๐	๒๗,๘๐๐	๐.๓๔
- งานควบคุมและส่งเสริมการ ท่องเที่ยว	ครั้ง	๘๐	๒,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	๑.๙๓
- งานรัฐพิธี	ครั้ง	๕	๑,๐๐๐	๕,๐๐๐ ๔๔,๐๐๐	๐.๐๖
- งานงบประมาณ	ครั้ง	๒๐	๒,๒๐๐	๒๔๐,๐๐๐	๐.๕๓
- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความ รับผิดชอบของ	ครั้ง	๑๒๐	๒,๐๐๐		๒.๘๙
รวม		๕,๙๖๔	๗,๕๒๐	๖๐๒,๐๕๐	๗.๒๗
๒.งานวิเคราะห์นโยบายและแผน					
- งานนโยบายและแผนพัฒนา	เล่ม	๔	๑๒,๐๐๐	๔๘,๐๐๐	๐.๕๘
- งานวิชาการ	เรื่อง/ฉบับ	๑๐	๗๒	๗๒๐	๐.๐๐๘
- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์	เล่ม	๖	๑๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑.๓๐
- งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่าย	ครั้ง	๑	๙๐๐	๙๐๐	๐.๐๑
- งานสารสนเทศและคอมพิวเตอร์	ครั้ง	๑	๓,๐๐๐	๓,๐๐๐	๐.๐๔
- งานติดตามและประเมินผลแผน	ครั้ง	๑	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗
- งานแผนดำเนินงาน	เล่ม	๒	๖,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔
- รวบรวมวิเคราะห์และให้บริการ ข้อมูล สถิติที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการวางแผน	เรื่อง/ฉบับ	๑๕๐	๑๘๐	๒๗,๐๐๐	๐.๓๓
- งานจัดเตรียมเอกสารที่ใช้ ประกอบการพิจารณาวางแผนของ อบต.	เล่ม	๑	๑๘๐	๑๘๐	๐.๐๐๒
รวม		๑๗๖	๔๖,๓๓๒	๒๐๕,๘๐๐	๒.๔๘



รายการ	หน่วย นับ	ปริมาณ งาน(ต่อ ปี)	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาท)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ
๓. งานนิติการ					
- งานกฎหมายและคดี	คดี	๕	๑๐,๐๘๐	๕๐,๔๐๐	๐.๖๑
- งานร้องเรียน ร้องทุกข์และ อุทธรณ์	เรื่อง	๑๕	๓๖๐	๕,๔๐๐	๐.๐๗
- งานระเบียบและกฎหมาย	เรื่อง	๕๐	๓๖๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒
- งานข้อบัญญัติตำบล	เล่ม	๔	๒,๘๘๐	๑๑,๕๒๐	๐.๑๔
รวม		๗๕	๑๓,๖๘๐	๘๕,๓๒๐	๑.๐๓
๔. งานป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย					
- งานอำนวยความสะดวกป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ครั้ง	๘๐	๓๒๐	๕๗,๖๐๐	๐.๗๐
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัย	ครั้ง	๑๘๐	๓๒๐	๑๒๙,๖๐๐	๑.๕๗
- งานช่วยเหลือและฟื้นฟู	ครั้ง	๕๕	๓๒๐	๓๙,๖๐๐	๐.๔๘
- งานวางแผนป้องกันภัย	ฉบับ	๖	๑,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
- งานประชาสัมพันธ์ป้องกันภัย	เรื่อง/ฉบับ	๔๐	๔๐	๘๐๐	๐.๐๐๙
รวม		๓๖๑	๔,๐๐๐	๒๓,๘๔๐	๒.๘๘



รายการ	หน่วย นับ	ปริมาณ งาน(ต่อ ปี)	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาทีก)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาทีก)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ
๕. งานบริหารงานสาธารณสุข					
- งานสารบรรณ	ครั้ง	๒๕๐	๖๐	๑๕,๐๐๐	๐.๑๘
- งานระบาดวิทยา	ครั้ง	๑๐	๒๔๐	๒,๔๐๐	๐.๐๓
- งานควบคุมโรค	ครั้ง	๘๐	๖๐๐	๔๘,๐๐๐	๐.๕๘
- งานเฝ้าระวัง	ครั้ง	๑๐	๑๒๐	๑,๒๐๐	๐.๐๑
- งานสุขศึกษา	ครั้ง	๗	๔๘๐	๓,๓๖๐	๐.๐๔
- งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ	ครั้ง	๕๐	๔๘๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙
- งานบริการสาธารณสุข	ครั้ง	๑๐๐	๒๔๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙
- งานสุขาภิบาล	ครั้ง	๑๐	๑๒๐	๑,๒๐๐	๐.๐๑
- งานสุขาภิบาลอาหารและสถาน ประกอบการ	ครั้ง	๑๐	๑๒๐	๑,๒๐๐	๐.๐๑
- งานควบคุมและจัดการคุณภาพ สิ่งแวดล้อม	ครั้ง	๑๐๐	๔๘๐	๔๘,๐๐๐	๐.๕๘
- งานชีวอนามัย	ครั้ง	๐	๐	๐	๐
- งานรักษาความสะอาด	ครั้ง	๒๐๐	๒๔๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙
- งานกำจัดขยะมูลฝอย	ครั้ง	๒๖๔	๖๐๐	๑๕๘,๔๐๐	๑.๙๑
- งานบำบัดน้ำเสีย	ครั้ง	๐	๐	๐	๐
- งานควบคุมมลพิษ	ครั้ง	๐	๐	๐	๐
- งานส่งเสริมและเผยแพร่	ครั้ง	๕๐	๑๒๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗
- งานอนามัยชุมชน	ครั้ง	๓๐	๒๔๐	๗,๒๐๐	๐.๐๘
- งานป้องกันยาเสพติด	ครั้ง	๐	๐	๐	๐
- งานสาธารณสุขและควบคุม โรคติดต่อ	ครั้ง	๑๕๐	๔๘๐	๗๒,๐๐๐	๐.๘๗
รวม		๑๘๐	๗๒๐	๗๙,๒๐๐	๕.๒๕
๖. งานส่งเสริมการเกษตร					
- งานฝึกอบรมกลุ่มเกษตรกร	กลุ่ม	๑๕	๒,๑๖๐	๓๒,๔๐๐	๐.๓๙
- งานพัฒนาศักยภาพและส่งเสริม การเกษตร	ครั้ง	๓	๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒
- งานป่าไม้ชุมชน	-	๐	๐	๐	๐
- งานส่งเสริมความรู้การเกษตร	กลุ่ม	๑๕	๑,๔๔๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
- งานวางแผนส่งเสริมการเกษตร	เล่ม	๑๒	๑,๘๐๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
รวม		๔๕	๙,๐๐๐	๙๓,๖๐๐	๑.๑๓

รายการ	หน่วย นับ	ปริมาณ งาน(ต่อ ปี)	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาท)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ
๗. งานการเจ้าหน้าที่					
- งานวางแผนงานบุคคล	เล่ม	๕	๑๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๐.๖๐
- งานการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง โอน (ย้าย)	ครั้ง	๑๐	๑,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๐.๑๒
- งานการดำเนินการเกี่ยวกับ ตำแหน่งและอัตราเงินเดือน	ครั้ง	๕	๔,๒๕๐	๒๑,๒๕๐	๐.๒๖
- งานสิทธิ และสวัสดิการ ข้าราชการและลูกจ้าง	ครั้ง	๔๙	๒๐๐	๙,๘๐๐	๐.๑๒
- งานทะเบียนประวัติ	ครั้ง	๔๙	๑,๐๐๐	๔๙,๐๐๐	๐.๕๙
- งานบำเหน็จ บำนาญ	คน	๓	๖,๓๐๐	๑๘,๙๐๐	๐.๒๓
- งานวินัย		๐	๐	๐	๐
- ขอเครื่องราชย์	คน	๑๐	๒,๕๓๐	๒๕,๓๐๐	๐.๓๑
รวม		๑๓๑	๒๕,๒๘๐	๑๘๔,๒๕๐	๒.๒๓
๘. งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม					
- งานสงเคราะห์ เด็กและสตรี คนชราผู้พิการ	คน	๒,๒๘๔	๑๒๐	๒๗๔,๐๘๐	๓.๓๑
- งานสังคมสงเคราะห์	คน	๑๒๐	๗๒๐	๘๖,๔๐๐	๑.๐๔
- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน	คน	๔๐๐	๕๔๐	๒๑๖,๐๐๐	๒.๖๑
- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์	ครั้ง	๑๕๐	๒๔๐	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓
- งานฝึกอบรมอาชีพ	ครั้ง	๒	๓,๖๐๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙
- งานพัฒนาศักยภาพและส่งเสริม กลุ่มอาชีพ	ครั้ง	๑๔	๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๐.๑๒
รวม		๒,๙๗๐	๕,๙๔๐	๖๒๙,๗๖๐	๗.๖๐
รวมอัตรากำลังสำนักปลัดทั้งสิ้น					๒๙.๘๗



ปริมาณงานกองคลัง

รายการ	หน่วย นับ	ปริมาณงาน(ต่อปี)	เวลาที่ใช้ต่อราย(นาทิต)	เวลาทั้งหมด ต่อปี(นาทิต)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑.งานการเงินและบัญชี					
- งานการเงิน	ฉบับ	๖๒๙	๖๕	๔๐,๘๘๕	๐.๔๙
- งานการรับเบิกจ่ายเงิน	ฉบับ	๙๘๐	๒๐	๑๙,๖๐๐	๐.๒๓๖
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	ฉบับ	๙๘๐	๒๐	๑๙,๖๐๐	๐.๒๓๖
- งานเก็บรักษาเงิน	ครั้ง	๖๒๙	๖๕	๔๐,๘๘๕	๐.๔๙
- งานการบัญชี	ครั้ง	๙๖๐	๖๕	๙๑,๒๐๐	๑.๑๐
- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย	ครั้ง	๒๓๐	๒๕๐	๕๗,๕๐๐	๐.๖๙
- งานงบการเงินและงบทดลอง	ครั้ง	๑๕	๔๕๐	๖,๗๕๐	๐.๐๘
- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน	ครั้ง	๑	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๐.๑๘
- งานสถิติการเงินและการคลัง	ครั้ง	๓	๒,๑๐๐	๖,๓๐๐	๐.๐๗๖
รวม		๔,๔๒๗	๑๘,๐๓๕	๒๙๗,๗๒๐	๓.๕๗๖
๒. งานพัสดุและทรัพย์สิน					
- งานทะเบียนทรัพย์สิน	ครั้ง	๖๐	๒๓๐	๑๓,๘๐๐	๐.๑๖
- งานพัสดุ	ครั้ง	๘๐	๘๕๐	๖๘,๐๐๐	๐.๘๒
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	ครั้ง	๒๑๐	๖๐๐	๑๒,๖๐๐๐	๑.๕๒
รวม		๓๕๐	๑,๖๘๐	๒๐๗,๘๐๐	๒.๕๐
๓. งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้					
- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	ครั้ง	๕๖๐	๑๓	๗,๒๘๐	๐.๐๙
- งานพัฒนารายได้	ครั้ง	๑๓๐	๔๒๐	๕๔,๖๐๐	๐.๖๕
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	ครั้ง	๔๕	๖๕๐	๒๙,๒๕๐	๐.๓๕
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	ครั้ง	๑๓๐	๕	๖๕๐	๐.๐๐๗
- งานแผนที่ภาษี	ครั้ง	๒๓๐	๒๕๐	๕๗,๕๐๐	๐.๖๙
- งานทะเบียนพาณิชย์	ครั้ง	๑๐	๑๕	๑๕๐	๐.๐๐๑
รวม		๑,๑๐๕	๑,๓๕๓	๑๔๙,๔๓๐	๑.๗๗๘
รวมอัตรากำลังของกองคลังทั้งสิ้น					๖.๐๗๖



ปริมาณงานกองช่าง

รายการ	หน่วย นับ	ปริมาณ งาน(ต่อ ปี)	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาท)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ
๑. งานแบบแผนและก่อสร้าง					
- งานก่อสร้างและบูรณะถนน	ครั้ง	๒๘	๓,๘๐๐	๑๐๖,๔๐๐	๑.๒๙
- งานก่อสร้างและบูรณะสภาพ และโครงการพิเศษ	ครั้ง	๕	๓,๕๐๐	๑๗,๕๐๐	๐.๒๑
- งานระบบข้อมูลและแผนที่ เส้นทางคมนาคม	ครั้ง	๑๕	๓,๕๐๐	๕๒,๕๐๐	๐.๖๓
- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและ ยานพาหนะ	ครั้ง	๑๕	๙๐๐	๑๓,๕๐๐	๐.๑๖
รวม		๑๐๐	๑๐,๒๐๐	๒๒๘,๐๐๐	๒.๒๙
๒. งานควบคุมอาคาร					
- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์	-	๐	๐	๐	๐
- งานวิศวกรรม	-	๐	๐	๐	๐
- งานประเมินราคา	ครั้ง	๔๐	๓,๒๐๐	๑๒๘,๐๐๐	๑.๕๕
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	ครั้ง	๑๕	๓,๕๐๐	๕๒,๕๐๐	๐.๖๓
- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์	ครั้ง	๑๐	๓,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖
- งานสำรวจออกแบบ	ครั้ง	๓๕	๕๐๐	๑๗,๕๐๐	๐.๒๑
รวม		๓๕๐	๑,๖๘๐	๒๐๗,๘๐๐	๒.๕๐
๓. งานสาธารณูปโภค					
- งานประสานสาธารณูปโภคและ กิจการประปา	ครั้ง	๑๕	๓,๐๐๐	๔๕,๐๐๐	๐.๕๕
- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร	-	๐	๐	๐	๐
- งานระบายน้ำ	ครั้ง	๕	๓,๕๐๐	๑๗,๕๐๐	๐.๒๑
- งานจัดตกแต่งสถานที่	ครั้ง	๑๕	๓,๕๐๐	๕๒,๕๐๐	๐.๖๓
- งานสถานที่ไฟฟ้าสาธารณะ	ครั้ง	๑๕	๓,๕๐๐	๕๒,๕๐๐	๐.๖๓
- งานระบบควบคุมบำบัดน้ำเสีย	ครั้ง	๑๕	๓,๕๐๐	๕๒,๕๐๐	๐.๖๓
- งานระบบการรักษาความสะอาด คูคลองระบายน้ำ	ครั้ง	๑๐	๓,๕๐๐	๓๕,๐๐๐	๐.๔๒
รวม		๗๕	๒๐,๕๐๐	๒๕๕,๐๐๐	๓.๐๘
รวมอัตรากำลังของกองช่างทั้งสิ้น					



ปริมาณงานกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

รายการ	หน่วย นับ	ปริมาณ งาน (ต่อปี)	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาท)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ ต้องการ
๑. งานบริหารการศึกษา					
- งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับ การศึกษา	ครั้ง	๓๕๙	๔๘๐	๑๗๒,๓๒๐	๒.๐๘
- งานบริหารวิชาการ	ครั้ง	๒๐	๔๘๐	๙,๖๐๐	๐.๑๒
- งานนิเทศการศึกษา	ครั้ง	๒๐	๔๘๐	๙,๖๐๐	๐.๑๒
- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความ รับผิดชอบของ	ครั้ง	๒๐	๔๘๐	๙,๖๐๐	๐.๑๒
รวม		๔๑๙	๑,๙๒๐	๒๐๑,๑๒๐	๒.๔๓
๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม					
- งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และ เครือข่ายทางการศึกษา	ครั้ง	๕๐	๔๘๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙
- งานกิจกรรมส่งเสริมศาสนา	ครั้ง	๑๐๐	๔๘๐	๔๘,๐๐๐	๐.๕๘
- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและ วัฒนธรรม	ครั้ง	๑๐๐	๔๘๐	๔๘,๐๐๐	๐.๕๘
- งานกิจการเด็กและเยาวชน	ครั้ง	๕๐	๔๘๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙
- งานกีฬาและสันทนาการ	ครั้ง	๕๐	๔๘๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙
- งานการส่งเสริมกิจกรรมกีฬา	ครั้ง	๗๐	๔๘๐	๓๓,๖๐๐	๐.๔๑
- สื่อการเรียนการสอนที่ส่งเสริม พัฒนาการเรียน	ครั้ง	๒๐๐	๔๘๐	๙๖,๐๐๐	๑.๑๖
- งานศูนย์เด็กก่อนเกณฑ์	ครั้ง	๒๐๐	๔๘๐	๙๖,๐๐๐	๑.๑๖
รวม		๗๗๐	๓,๘๔๐	๓๙๓,๖๐๐	๔.๗๖
รวมอัตรากำลังของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมทั้งสิ้น					๗.๑๙



ปริมาณงานหน่วยตรวจสอบภายใน

รายการ	หน่วย นับ	ปริมาณ งาน(ต่อ ปี)	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาทีก)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาทีก)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ ต้องการ
๑. งานแบบแผนและก่อสร้าง					
- งานตรวจสอบภายใน	ครั้ง	๑๘๒	๓,๔๘๐	๘๗,๓๖๐	๑.๐๖
- งานติดตามและประเมินผล	-	๐	๐	๐	๐
- งานข้อมูลวิชาการ	-	๐	๐	๐	๐
- งานรายงานการควบคุมภายใน	-	๐	๐	๐	๐
รวม		๑๘๒	๓,๔๘๐	๘๗,๓๖๐	๑.๐๖

จากการที่แต่ละส่วนราชการได้วิเคราะห์ค่างาน ในแต่ละงานดังกล่าว พบว่ามีความต้องการบุคลากรเพิ่ม เพื่อให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งจะดำเนินการขอแก้ไขแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ในคราวต่อไป หลังจากประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๒

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังรอบนี้ไว้เบื้องต้นก่อน ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือปรับปรุงตำแหน่งบริหาร หรือการปรับปรุงตำแหน่ง เพิ่ม/ลด ตำแหน่ง ฯลฯ ในระยะแรกนี้ ตามหนังสือสั่งการมิให้เสนอในคราวเดียวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แต่จะให้มีการเสนอเรื่องแยกต่างหากภายหลังที่ได้รับความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้ว เนื่องจากต้องมีการวิเคราะห์ปริมาณงาน คุณภาพ ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน และต้องมีการแต่งตั้งอนุกรรมการเพื่อพิจารณาเรื่องดังกล่าวเป็นการเฉพาะ

ดังนั้น ในรอบนี้จะขอยกกำลังคนจากโครงสร้างเดิมมาก่อน เมื่อได้รับการอนุมัติประกาศใช้แผนฯหลังจากนี้ จึงจะมีการทบทวน ทหรือเกี่ยวกับกำลังคนอีกครั้ง เพื่อนำเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ให้ความเห็นชอบต่อไป งานและตำแหน่งในสังกัด สำนักปลัด อบต. ปัจจุบันยังไม่มีความต้องการตำแหน่งเพิ่ม แต่จะขอเปลี่ยนแปลง/ยุบเลิกในบางตำแหน่งตามการวิเคราะห์ค่างานของสำนักปลัดในรอบหลังอนุมัติประกาศใช้แผนอัตรากำลังครับ

นายสิทธิกร เกสัชชา
กรรมการ/เลขานุการ

นางเฉลิมรัตน์ เจนไธสง
กรรมการ

งานและตำแหน่งในสังกัด กองคลัง ปัจจุบันยังไม่มีความต้องการตำแหน่งเพิ่ม แต่จะขอเปลี่ยนแปลง/เพิ่ม/ยุบในบางตำแหน่งตำแหน่งตามการวิเคราะห์ค่างานของกองคลังในรอบหลังอนุมัติประกาศใช้แผนอัตรากำลังเช่นกันค่ะ

นายมานพ โพธิ์บัติ
กรรมการ

อาจจะมีการขออนุมัติเปลี่ยนแปลง/ขอเพิ่มในบางตำแหน่งตำแหน่งตามการวิเคราะห์ค่างานของกองช่างในรอบหลังอนุมัติประกาศใช้แผนอัตรากำลังเช่นกันครับ และต้องพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง



นางสาวณัชชา ทูลไธสง
กรรมการ

ตำแหน่งในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นการคำนวณตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัย : ครู เมื่อจำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้น/ลดลง จำนวนครูก็ต้องมีการปรับเปลี่ยน/ปรับเกลี่ย เพื่อการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพค่ะ ทั้งนี้อาจจะต้องปรับเกลี่ยตามความเหมาะสม เพื่อให้ได้มีผู้ดูแลเด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กฯ เป็นไปตามอัตราส่วนดังกล่าวต่อไป ซึ่งในรอบการจัดทำแผนยังคงเดิมไว้ก่อน แต่จะขอเปลี่ยนแปลงในบางตำแหน่ง ตำแหน่งตามการวิเคราะห์ค่างานของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมในรอบหลังอนุมัติประกาศใช้แผนอัตรากำลังเช่นกันค่ะ

นายบุญล้อม ท่วมไธสง
ประธานกรรมการ

สำหรับข้อมูลที่ทุกส่วนราชการได้นำมาพิจารณาเรื่องการวิเคราะห์กำลังคนในวันนี้ ทุกส่วนงานยังคงกรอบอัตรากำลังเดิมไว้ หากมีการอนุมัติประกาศใช้แผนอัตรา ๓ ปี (๒๕๗๐-๒๕๗๒) เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ขอให้ทุกท่านได้จัดเตรียมข้อมูลเพื่อนำมาพิจารณาในรอบต่อไป เพราะการที่จะปรับปรุง/เปลี่ยนแปลง/เพิ่ม/ยุบ ตำแหน่งต่างๆ ต้องมีเอกสารแสดงรายละเอียดประกอบการพิจารณาให้เพียงพอ ในการเสนอขอความเห็นชอบ จากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔

นายบุญล้อม ท่วมไธสง
ประธานกรรมการ

เรื่องเสนอเพื่อทราบ/พิจารณา

จากข้อมูลที่ทุกส่วนราชการได้ทำการวิเคราะห์อัตรากำลังคนมาเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ขอให้ทางเลขานุการได้แจ้งรายละเอียดการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้ที่ประชุมได้ประกอบการพิจารณา หากจะมีการปรับปรุง/เปลี่ยนแปลง ต้องอยู่ในกรอบของสัดส่วนภาระค่าใช้จ่ายตามกฎหมายคือ ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี เติญเลขานุการชี้แจงได้เลยครับ

นายธีระพร จวงจันทร์
ผู้ช่วยเลขานุการ

- การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สรุปได้ดังนี้
- งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ = ๔๔,๐๓๔,๑๐๐ บาท โดยมีรายละเอียดการคำนวณ ดังนี้

๑. ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ และฉบับเพิ่มเติม(ถ้ามี) ที่ประกาศใช้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานในการคำนวณสำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ และ ๒๕๗๒ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ จะได้

- งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ = ๔๖,๒๓๕,๘๐๕ บาท (มาจากร้อยละ ๕ ของข้อบัญญัติปีงบประมาณ ๒๕๖๙)

- งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๑ = ๔๘,๕๔๗,๕๙๕ บาท (มาจาก ๔๖,๒๓๕,๘๐๕ x ๕%)

- งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๒ = ๕๐,๙๗๔,๙๗๔ บาท (มาจาก ๔๘,๕๔๗,๕๙๕ x ๕%)



๒.การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยคำนวณจากประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๙ เพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานในการคำนวณในปีต่อไป ดังนี้

รายการ	ปี ๒๕๗๐	ปี ๒๕๗๑	ปี ๒๕๗๒
- รวมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	๑๓,๒๒๗,๓๔๐	๑๓,๙๑๐,๘๙๐	๑๔,๖๓๒,๔๖๐
- ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%	๑,๙๘๔,๑๐๑	๒,๐๘๖,๖๓๔	๒,๑๙๔,๘๖๙
- รวมเป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคคลทั้งสิ้น	๑๕,๒๑๑,๔๔๑	๑๕,๙๙๗,๕๒๔	๑๖,๘๒๗,๓๒๙
- คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี	๓๒.๙๐	๓๒.๙๕	๓๓.๐๑

จากข้อมูลจะเห็นได้ว่าเมื่อคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ หากคิดจากร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี แต่ในปีแล้วยังถือว่าไม่เกิน ๔๐% ตามกฎหมายกำหนด

ที่ประชุม

- นำไปประกอบการพิจารณา

นายธีระพร จวงจันทร์
ผู้ช่วยเลขานุการ

ในส่วนของโครงสร้างกรอบอัตรากำลังที่จะให้ที่ประชุมได้พิจารณาซึ่งเป็นการยกมาจากโครงสร้างของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ และแก้ไขปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๙ เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. ซึ่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ นี้ กลุ่มงานให้เป็นไปตามประกาศดังกล่าวรายละเอียดตามโครงสร้างดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑) ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานนิติการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานส่งเสริมการเกษตร - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสวัสดิการสังคม ๒. กองคลัง (๐๔) - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๓. กองช่าง (๐๕) - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานควบคุมอาคาร - งานสาธารณูปโภค	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑) ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานนิติการ - งานส่งเสริมการเกษตร - งานสวัสดิการสังคม - งานบริหารงานสาธารณสุข ๒. กองคลัง (๐๔) - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๓. กองช่าง (๐๕) - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานควบคุมอาคาร - งานสาธารณูปโภค	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจการโรงเรียน ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) - งานตรวจสอบภายใน	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) - งานตรวจสอบภายใน	

จากข้อมูล จะเห็นได้ว่าโครงสร้างภาระงานมีการเปลี่ยนแปลงตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่น เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล(ฉบับที่ ๒)พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓ ส่วนใน ที่จะมีการเพิ่มงาน/กำลังคนหรือเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมตามโครงสร้างที่จะสามารถทำได้ ซึ่งจะมีกระบวนการขั้นตอน เป็นการขอปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง โดยจะต้องมีบทวิเคราะห์กำลังคน ภาระงาน ที่แสดงให้เห็นว่าการที่จะกำหนดตำแหน่งใดเพิ่มเข้ามาต้องมีรายละเอียดที่ชัดเจน ในการเสนอขอให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์) เห็นชอบตามหลักการและเหตุผล ทั้งนี้เพื่อมิให้เกิดกำลังคน ล้นงาน และเป็นปัญหาต่อไปครับ

ที่ประชุม

นางสาวกมล แก้วอรสาณ
กรรมการ

- รับทราบ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. (๒๕๗๐-๒๕๗๒) นอกจากการวิเคราะห์คน ปริมาณงาน โครงสร้าง ภาระค่าใช้จ่ายแล้ว เราต้องมีรายละเอียดเสนอความเห็นชอบ ขอให้ทางเลขานุการได้แจกเอกสารเพื่อประกอบการพิจารณา

นายธีระพร จวงจันทร์
ผู้ช่วยเลขานุการ

ยึดตามหนังสือ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท.๐๘๐๙.๒/ว๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ ต้องมีรายละเอียด ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

และสรุปตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ที่จะเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนจังหวัดบุรีรัมย์เห็นชอบดังนี้
ครับ

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง ๑ อัตรา

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- หัวหน้าสำนักปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ อัตรา
- หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ อัตรา
- นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) ๑ อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) ๑ อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) ๑ อัตรา
- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) ๒ อัตรา
- นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.) ๑ อัตรา
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.) ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.) ๑ อัตรา

ลูกจ้างประจำ

- นักประชาสัมพันธ์ (ลูกจ้างประจำ) ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๓ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานประจำรถขยะ ๓ อัตรา
- คนงาน ๒ อัตรา

๒. กองคลัง ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๑ อัตรา
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้



๓. กองช่าง ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น ๑ อัตรา
- นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.) ๑ อัตรา
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) ๑ อัตรา ขอใช้บัญชีสถ.
- นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.) ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน ๑ อัตรา

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๑ อัตรา
- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเรือ

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ อัตรา รอกกรมจัดสรร
- ครู ๒ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๒ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสมณาวาส

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ อัตรา รอกกรมจัดสรร
- ครู ๑ อัตรา ว่าง
- ครูผู้ช่วย ๑ อัตรา รอกกรมจัดสรร

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๑ อัตรา ว่าง

พนักงานจ้างทั่วไป

- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ๑ อัตรา

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) ๑ อัตรา

ที่ประชุม

- ร่วมกันพิจารณา เห็นชอบตามเอกสารฉบับร่าง

นายบุญล้อม ท่วมไธสง
ประธานกรรมการ

เมื่อที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์เห็นชอบการจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๒) ดังกล่าวขอให้เลขานุการได้รวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ต่อไป ส่วนการที่จะขอยุบหรือขอเพิ่มตำแหน่งต่างๆ ขอให้มีแผนงานรายละเอียดที่ชัดเจนที่จะเสนอขออนุมัติ และให้มีเอกสารครบถ้วนในการเสนอประกอบพิจารณา

ทั้งนี้หาก...

จังหวัดบุรีรัมย์

ทั้งนี้หากส่วนใดมีความประสงค์จะเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับกำลังคนในตำแหน่งต่างๆ
ขอให้ดำเนินการในระยะถัดไปหลังจากที่ได้มีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๒ ครบ

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี

ปิดประชุมเวลา

๑๖.๐๐ น.

ลงชื่อ.....ผู้บันทึกรายงานการประชุม
(นายธีระพร จวงจันทร์)
ผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายสิทธิกร เกสัชชา)
กรรมการ/เลขานุการ

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางสาวกมล แก้วอรสาณ)
กรรมการ

ลงชื่อ.....ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นายบุญล้อม ท่วมไธสง)
ประธานกรรมการ



