



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเหล็ก
อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลุดงเหล็ก
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลลุดงเหล็ก ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหารอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดงเหล็ก โดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดงเหล็ก

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลลุดงเหล็ก จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดงเหล็ก ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ) 

(นายนิยม เอื้อเฟื้อ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลุดงเหล็ก

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลถลุงเหล็ก ได้จัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ เพื่อกำหนดตำแหน่ง พนักงาน ระดับ ส่วนราชการ จำนวน เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไข เพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร ทั้งยังเป็นแนวทางในการบรรจุ แต่งตั้ง การจ้าง การพัฒนาบุคลากร และการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลถลุงเหล็ก แล้วจะเกิด ประโยชน์สูงสุดกับประชาชน ผลสัมฤทธิ์ต่อการบริหารจัดการประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนบรรลุซึ่ง เป็นเป้าหมายสูงสุดขององค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลถลุงเหล็ก



สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล.....๑

๒. วัตถุประสงค์.....๒

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓๓

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน.....๖

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....๙

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ.....๒๕

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....๒๖

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....๒๗

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....๓๖

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....๓๙

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....๔๖

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....๕๒

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง.....๕๓

ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสูงเหล็ก ที่ ๑๐๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖



๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบ ในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และ ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯลฯ ๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ, เทศบาล, อบต.และ เมืองพัทยา) จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรบริหารส่วนตำบลลู่เหล็ก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลถลุงเหล็ก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลถลุงเหล็ก มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลถลุงเหล็ก ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้บริการบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด



๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลลุดเหล็ก โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลุดเหล็ก เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และบุคลากร ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ใน ส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้าน กำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรือ งาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการ ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับ อุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการ จัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่ เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มา ซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กร ต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถ ปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้ สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความ คล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการ กำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้ สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลลุดเหล็ก ดังนี้



พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงาน เริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่องค์การบริหารส่วนตำบลลดหลั่นเหลือ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓.๒.๓ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลลดหลั่นเหลือ ซึ่งมีนายกององค์การบริหารส่วนตำบลลดหลั่นเหลือเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตนี้อาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลลดหลั่นเหลือ ตามพระราชบัญญัติสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจน กฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลลดหลั่นเหลือ

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลลดหลั่นเหลือได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย



๕. ให้นักงานส่วนตำบลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และ คำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลถลุงเหล็ก ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลา ปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ปี ๑ 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

เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียง

เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลพระครู และองค์การบริหารส่วนตำบลก้านทา ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสอง แห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน รายละเอียดดังนี้

ที่	อปท.	ขนาด	จำนวนอัตรากำลัง
๑	อบต.ถลุงเหล็ก	สามัญ	๔๔
๒	อบต.พระครู	สามัญ	๔๖
๓	อบต.ก้านทา	สามัญ	๓๘

จากการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลถลุงเหล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลพระครู และองค์การบริหารส่วนตำบลก้านทา ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะ ภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสอง แห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงาน แล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลถลุงเหล็ก สำหรับตำแหน่ง จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ และ เนื่องจากมีการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลตลอดเวลา ทำให้ภาระงานเพิ่มขึ้นอาจมีการปรับเพิ่ม สด ตำแหน่งได้ในอนาคตเพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลลุดลุงเหล็ก จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดลุงเหล็ก ว่ามีปัญหาอะไรบ้าง และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญ โดยสามารถแบ่งสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน ออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ ด้านการแก้ไขปัญหาความยากจน

สภาพปัญหา

๔.๑.๑ ขาดการส่งเสริมอุตสาหกรรมครัวเรือน อุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร
แบบครบวงจร

๔.๑.๒ ราษฎรประสบปัญหารายได้ตกต่ำและปัญหาความยากจน

๔.๑.๓ ขาดการฝึกอบรมอาชีพและส่งเสริมการมีอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้แก่ราษฎร

๔.๑.๔ ปัญหาราคาน้ำมันสูงขึ้นเรื่อยๆ ทำให้มีราคาสินค้าสูงตามไปด้วย
ความต้องการ

๔.๑.๑ พัฒนาเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็งเพื่อสร้างศักยภาพสามารถพึ่งตนเองได้ตามแนว
เศรษฐกิจพอเพียง

๔.๑.๒ ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาและการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพ

๔.๒ ด้านการพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ

สภาพปัญหา

๔.๒.๑ ขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาจากภาคประชาชน ขาดการพัฒนา
ด้านร่างกายและจิตใจ

๔.๒.๒ ขาดสถาบันการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและอุดมศึกษา

๔.๒.๓ ให้ความช่วยเหลือด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมยังไม่ทั่วถึง

๔.๒.๔ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมายและขาดการ
บังคับใช้อย่างจริงจัง

๔.๒.๕ ยังมีปัญหาซื้อสิทธิ์ขายเสียง

ความต้องการ

๔.๒.๑ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาคอนให้มีความรู้คู่คุณธรรมและจริยธรรม

๔.๒.๒ เตรียมความพร้อมของสังคม จัดสวัสดิการแก่เด็ก เยาวชน คนชราและผู้ด้อยโอกาส

๔.๒.๓ อนุรักษ์สืบทอดวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๒.๔ เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันครอบครัวและชุมชน

๔.๒.๕ เสริมสร้างความมั่นคงและความสมานฉันท์ให้เป็นท้องถิ่นที่น่าอยู่

๔.๒.๖ เสริมสร้างสุขภาวะของประชาชนอย่างครบวงจร

๔.๓ ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

สภาพปัญหา

๔.๓.๑ ไม่มีตลาดรองรับพืชผลทางการเกษตร



- ๔.๓.๒ รายได้ไม่เพียงพอในการดำรงชีพและปัญหาการว่างงาน
 - ๔.๓.๓ ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ
 - ๔.๓.๔ ขาดข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวทางเศรษฐกิจและการค้า
- ความต้องการ**
- ๔.๓.๑ ส่งเสริมการผลิตและการแปรรูปสินค้าให้มีคุณภาพ
 - ๔.๓.๒ ส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น
 - ๔.๓.๓ เพิ่มศักยภาพแรงงานและส่งเสริมการจ้างงาน

๔.๔ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
สภาพปัญหา

- ๔.๔.๑ คุ้รระบายน้ำอุดตันทำให้เกิดน้ำเน่าเสียและมีพาหนะน้ำโรค
- ๔.๔.๒ ที่จัดหาผลประโยชน์รกร้างขาดการพัฒนา
- ๔.๔.๓ ขาดจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่าและขาดการดูแลสิ่งแวดล้อม
- ๔.๔.๔ ขาดงบประมาณในการกำจัดขยะมูลฝอยที่นับจะเพิ่มปริมาณมากขึ้น
- ๔.๔.๕ ภาวะโลกร้อนเกิดผลกระทบต่อด้านสิ่งแวดล้อมและภาวะการณเกิดโรค

อย่างจริงจัง

ได้ง่าย

ความต้องการ

- ๔.๔.๑ พัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำและวางแผนการใช้อย่างเป็นระบบ
- ๔.๔.๒ ป้องกัน ควบคุมมลพิษเพื่อคุณภาพชีวิตและการพัฒนาชุมชนที่ยั่งยืน
- ๔.๔.๓ ศึกษาวิจัยการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายใต้การมีส่วนร่วม
- ๔.๔.๔ บำบัดฟื้นฟูและสร้างสมดุลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์อย่างยั่งยืน

ของชุมชน

๔.๕ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- ๔.๕.๑ สภาพถนนบางสายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีสภาพผิวจราจรชำรุดเป็นหลุม
- ๔.๕.๒ ไฟฟ้าสาธารณะบางจุดชำรุดและดับบ่อย
- ๔.๕.๓ ขาดแคลนน้ำที่สะอาดเพื่อใช้ในการบริโภคและไม่มีที่กักเก็บน้ำไว้ในฤดูแล้ง เช่น
- ๔.๕.๔ ปัญหาระบบการระบายน้ำลงสู่ท่อไปสู่อุโมงค์ในฤดูฝน
- ๔.๕.๕ ระบบท่อส่งน้ำประปาชำรุดบ่อยเนื่องจากมีอายุการใช้งานนานและระบบ

เป็นบ่อ

ฝายกั้นน้ำหรืออ่างเก็บ

สาธารณูปโภคไม่เป็นระเบียบ



ความต้องการ

๔.๕.๑ ก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุง บำรุงรักษา เส้นทางคมนาคม ทางน้ำ และรางระบายน้ำ

๔.๕.๒ ก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ทั่วถึง

๔.๖ ด้านการพัฒนาประชาธิปไตยและการบริหารจัดการที่ดี

สภาพปัญหา

๔.๖.๑ มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ

๔.๖.๒ เครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอกับความต้องการและไม่ทันสมัย

๔.๖.๓ ประชาชนขาดความเข้าใจในระบบราชการ ระเบียบ และกฎหมาย

ความต้องการ

๔.๖.๑ พัฒนาประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

๔.๖.๒ พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารของท้องถิ่น

๔.๖.๓ เพิ่มศักยภาพของหน่วยงานในการให้บริการประชาชน



๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

- ๑) การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ดี มีถนนหลักสายบุรีรัมย์ - พุทไธสง ตัดผ่าน
- ๒) มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้เพื่อใช้ในการเกษตร
- ๓) มีบ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค
- ๔) มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต พอสมควร

จุดอ่อน (Weakness=W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่สมบูรณ์เท่าที่ควร ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

โอกาส (Opportunity=O)

- ๑) หน่วยงานอื่นๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง
- ๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๕.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Streng=s)

- ๑) ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
- ๒) บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลถลุงเหล็ก มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนมากและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
- ๓) องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
- ๔) องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน
- ๕) องค์การบริหารส่วนตำบล จัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น ประเพณีบุญบั้งไฟ ประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา พิธีรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ๑) ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
- ๒) ประชาชนขาดความสนใจ และไม่มีความจริงใจ หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ



๓) หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วนตำบล ยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง

๔) ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑) การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒) ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องมีค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓) กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๔) การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก เป็นต้น

โอกาส (Opportunity=O)

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดบุรีรัมย์ โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

๓) องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้ โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล

๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล โรงพยาบาลบุรีรัมย์

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายส่งเสริมการ พัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

๒. มีจุดตรวจย่อยระดับตำบลผู้บริหารมีนโยบายให้มีการออกตรวจตระเวนเพื่อรักษาความปลอดภัยในช่วงกลางคืน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. วัสดุครุภัณฑ์ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยยังมีไม่เพียงพอ



โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. การส่งเสริมกิจกรรมแก่เยาวชนเพื่อต่อต้านยาเสพติด เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดบุรีรัมย์ให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดีในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒. รัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้โครงการที่ได้รับไม่ต่อเนื่อง ไม่เกิดผลสัมฤทธิ์

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (Strength=s)

๑) องค์การบริหารส่วนตำบล มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง

๒) มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้านตำบลและอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

๓) องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑) ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน

๒) การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

๓) การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มีมีการดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity=O)

๑) มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ

๒) หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑) การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒) ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓) การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว



๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength)

- ๑) ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างต่อเนื่อง
- ๒) ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
- ๓) มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ๑) ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อยมาก
- ๒) การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

- ๑) การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด
- ๒) กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength)

- ๑) ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๒) บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลลู่เหล็ก มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนมากและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
- ๓) งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมากนัก
- ๔) เทคนิคการทำงานส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ๑) ระบบฐานข้อมูลด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
- ๒) ขาดแคลนบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

โอกาส (Opportunity=O)

- ๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดบุรีรัมย์ให้ความสำคัญ



อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑) การแก้ไขปัญหาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength=s)

- บริหาร
- ๑) องค์การบริหารส่วนตำบล มีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
 - ๒) องค์การบริหารส่วนตำบล พัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
 - ๓) องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

- เกณฑ์ต่ำ
- ๑) ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
 - ๒) ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
 - ๓) การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
 - ๔) ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลใน

โอกาส (Opportunity=O)

- รัฐบาลส่งเสริม
- ๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
 - ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดบุรีรัมย์ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนอย่างมาก
 - ๓) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
 - ๔) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑) การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
- ๒) การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
- ๓) กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ



ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

วิสัยทัศน์ “สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”

กรอบวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒

ให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

กรอบวิสัยทัศน์และเป้าหมาย

๑. กรอบวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลง ต่าง ๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ และ กรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน

โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

๒. การกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศ (Country Strategic Positioning) เป็นการกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ(สศช.) ได้จัดทำขึ้น ประเทศไทยเป็นประเทศรายได้สูงที่มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรมเป็นศูนย์กลางด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ของภูมิภาคสู่ความเป็นชาติการค้าและบริการ (Trading and Service Nation) เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย แหล่งอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และมีนวัตกรรมสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย

๑. การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

๒. การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้าง สังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

๓. การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

๔. การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๕. การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

วางรากฐานการพัฒนาประเทศไปสู่สังคมที่มีความสุขอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ได้กำหนดเป้าหมาย ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี ซึ่งจะเป็นแผนที่มีความสำคัญในการวางรากฐานการพัฒนาประเทศไปสู่สังคมที่มีความสุขอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ที่เป็นกรอบการพัฒนาประเทศในระยะยาว

รัฐบาลมีนโยบายในการสร้างความมั่นคงและเข้มแข็งให้กับระบบเศรษฐกิจของประเทศ รวมทั้งเร่งสร้างสังคมที่มีคุณภาพ โดยการขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่มีต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม ตลอดจนการวางแผนการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ในระยะยาว ครอบคลุมถึงการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน การสร้างความมั่นคง มั่งคั่งทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เป็นสิ่งสำคัญที่ประเทศ



จะต้องมีทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวที่ชัดเจน โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมมือกันอย่างเข้มแข็ง เพื่อผลักดันให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับการปฏิรูปประเทศที่มุ่งสู่ความ “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ในอนาคต

เน้นให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” สร้างความมั่นคงของชาติ พัฒนาคนทุกวัยให้เป็น คนดี คนเก่ง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

สำหรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติของประเทศไทยในระยะ ๕ ปี จะยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับก่อนหน้า เพื่อให้การพัฒนาในทุกมิติมีการบูรณาการบนทางสายกลาง มีความพอประมาณ มีเหตุผล รวมถึงมีระบบภูมิคุ้มกันที่ดี สอดคล้องกับภูมิสังคม การพัฒนาทุกด้าน มีคุณภาพ ทั้งมิติ เศรษฐกิจ สังคม และระบบนิเวศน์ มีความสอดคล้อง เกื้อกูล และพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน โดยการพัฒนาในมิติหนึ่งต้องไม่ส่งผลกระทบต่อมิติอื่นๆ รวมทั้งต้องมุ่งเน้นให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” สร้างความมั่นคงของชาติ พัฒนาคนทุกวัยให้เป็น คนดี คนเก่ง มีศักยภาพ และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันทั้งในภาคการผลิตและภาคบริการเพื่อสร้างความเข้มแข็ง มีคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อส่วนรวม นำไปสู่การสร้างสังคมที่พึงปรารถนา รวมถึงมีจิตอนุรักษ์ รักษา ฟื้นฟู และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้องและเหมาะสม

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๗๙)

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยมุ่งเน้นเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ของประเทศไทยกำลังอยู่ระหว่างการการเสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติต่อที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ โดยร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) สรุปย่อได้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ชาติ : กรอบการพัฒนาระยะยาว

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์
“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว
ก้าวสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”
นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข
และตอบสนองต่อการบรรลุ
จึงตลปะประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต
สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้าง
ความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและ
เป็นธรรม ปุ่สมพัฒนาอย่างยั่งยืนให้บรรลุตามปรัชญา



วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ทั้งนี้วิสัยทัศน์ดังกล่าวจะต้องสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่การมีเอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ การดำรงอยู่อย่างมั่นคง ยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติ การดำรงอยู่อย่างมั่นคงของชาติและปราศจากจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่นมีความมั่นคงทางสังคมท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานและอาหารความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสถานะแวดล้อมระหว่างประเทศและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกัน ด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีไม่เป็นภาระของโลก และสามารถเกื้อกูลประเทศที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจที่ดียิ่งกว่า

ยุทธศาสตร์ชาติ

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคมในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ และบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปีต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- (๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- (๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
- (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
- (๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมีสาระสำคัญของแต่ละยุทธศาสตร์ สรุปได้ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การปฏิรูประบบกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมืองบริหารจัดการระดับชั้น สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม



- (๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล
- (๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่
- (๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ
- (๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม
- (๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวระนาบมากขึ้น

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลผลิตการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในสาขาอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน ครอบคลุมแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น การส่งเสริมการค้าและการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อให้ได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาค และเป็นการยกระดับไปสู่ส่วนบนของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ บนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและบริการ โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขา และในภาคบริการที่หลากหลายตามรูปแบบการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไป รวมทั้งเป็นแหล่งอาหารคุณภาพ สะอาด และปลอดภัยของโลก

- ภาคเกษตร โดยเสริมสร้างฐานการผลิตให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตรส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่การทำเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็ง และการพัฒนาสินค้าเกษตรที่มีศักยภาพและอาหารคุณภาพ สะอาด และปลอดภัย

- ภาคอุตสาหกรรม โดยพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ ยกกระตือรือร้นการพัฒนาอุตสาหกรรมปัจจุบันที่มีศักยภาพสูง และพัฒนาอุตสาหกรรมอนาคตที่มีศักยภาพ โดยการใช้ดิจิทัลและการค้าเพิ่มมูลค่าและยกระดับห่วงโซ่มูลค่าในระดับสูงขึ้น

- ภาคบริการ โดยขยายฐานการบริการให้มีความหลากหลาย มีความเป็นเลิศและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยการยกระดับบริการที่เป็นฐานรายได้เดิม เช่น การท่องเที่ยว และพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพ ธุรกิจบริการด้านการเงินและธุรกิจบริการที่มีศักยภาพอื่นๆ เป็นต้น



(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่อุตสาหกรรม และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ จัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม มีการจัดการสิ่งแวดล้อมเมือง และโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้านการขนส่ง ด้านพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการวิจัยและพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลกสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับนานาชาติ ส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่างๆ เพิ่มบทบาทของไทยในองค์กรระหว่างประเทศ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรมจริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ

(๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง

(๓) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์

(๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพที่ดี

(๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยเสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

(๒) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

(๔) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของ

ชุมชน

(๕) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนาไปสู่การเป็นสังคมสีเขียว กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การจัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

(๒) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ



- (๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบ การบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาลกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
- (๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- (๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
- (๖) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- (๗) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

นโยบายของรัฐบาล พล.อ. ประยุทธ์ จันทร์โอชา มีทั้งสิ้น ๑๑ ด้าน ดังต่อไปนี้

๑. การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์

โดยจะใช้มาตรการทางกฎหมายมาตรการทางสังคมจิตวิทยา และมาตรการทางระบบสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินการกับผู้กระทำความผิด ยามใจหรือประสกร์ร้าย มุ่งสืบคลอนสถาบันหลักของชาติ โดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกและความผูกพันภักดีของคนอีกเป็นจำนวนมาก ตลอดจนเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องและเป็นจริงเกี่ยวกับสถาบันพระมหากษัตริย์และพระราชกรณียกิจเพื่อประชาชน ทั้งจะสนับสนุนโครงการทั้งหลายอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ตลอดจนเร่งขยายผลตามโครงการและแบบอย่างที่ดีที่ทรงวางรากฐานไว้ให้แพร่หลายและเกิดประโยชน์ในวงกว้าง

๒. การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ

๒.๑ ในระยะเร่งด่วน รัฐบาลได้ให้ความสำคัญต่อการเตรียมพร้อมสู่ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียนในกิจการ ๕ ด้าน ประกอบด้วย

- การบริหารจัดการชายแดน
- การสร้างความมั่นคงทางทะเล
- การแก้ไขปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ
- การสร้างความไว้วางใจกับประเทศเพื่อนบ้าน
- การเสริมสร้างในการปฏิบัติการทางการทหารร่วมกันของอาเซียน โดยเน้นความร่วมมือเพื่อป้องกัน

แก้ไขข้อพิพาทต่าง ๆ รวมถึงการแก้ไขปัญหาเส้นเขตแดนโดยใช้กลไกระดับทวิภาคีและพหุภาคี

๒.๒ เร่งแก้ไขปัญหาการใช้ความรุนแรงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยนำยุทธศาสตร์ เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนามาใช้ตามแนวทางกลยุธมิตรแบบสันติวิธี พร้อมส่งเสริมการพูดคุยสันติสุขกับผู้ที่มีความคิดเห็นต่างจากรัฐ และสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรมตามหลักนิติธรรมและหลักสิทธิมนุษยชนโดยไม่เลือกปฏิบัติ ควบคู่กับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ทั้งจะเพิ่มระดับปฏิสัมพันธ์กับต่างประเทศ และองค์การระหว่างประเทศที่อาจช่วยคลี่คลายปัญหาได้



๒.๓ พัฒนาและเสริมสร้างของกองทัพและระบบป้องกันประเทศให้ทันสมัย มีความพร้อมในการรักษาอธิปไตย และผลประโยชน์ของชาติ ปลอดภัยจากการคุกคามทุกรูปแบบ ส่งเสริมและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อนำไปสู่การพึ่งพาตนเองในการผลิตอาวุธยุทโธปกรณ์ รวมถึงการบูรณาการความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชนในอุตสาหกรรมป้องกันประเทศได้

๒.๔ เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนานาประเทศบนหลักการที่ว่านโยบายการต่างประเทศเป็นส่วนประกอบสำคัญของนโยบายองค์รวมทั้งหมดในการบริหารราชการแผ่นดิน ไม่ว่าในด้านการเมือง เศรษฐกิจ หรือสังคม โดยจะนำกลไกทางการทูตแบบบูรณาการมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนทั้งทางตรงและทางอ้อม

๓. การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ

๓.๑ ในระยะเฉพาะหน้า จะเร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยให้แรงงานทั้งระบบมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในทุกระดับอย่างมีมาตรฐาน

๓.๒ ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ รวมถึงปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง การทารุณกรรมต่อแรงงานข้ามชาติ การท่องเที่ยวที่เน้นบริการทางเพศและเด็ก และปัญหาคนขอทาน ด้วยการปรับปรุงกฎหมายข้อบังคับที่จำเป็นและเพิ่มความเข้มงวดในการระงับตรวจสอบ

๓.๓ ในระยะต่อไป จะพัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคม ระบบการออมและระบบสวัสดิการชุมชน ให้มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการดูแลให้มีระบบการกักขังที่เป็นธรรมและการสงเคราะห์ผู้ยากไร้ อีตภาพ พัฒนาศักยภาพ คุ้มครองและพิทักษ์สิทธิจัดสวัสดิการช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุ สตรีและเด็ก

๓.๔ เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการมีเงินหรือกิจกรรมที่เหมาะสม เพื่อสร้างสรรค์และไม่ก่อภาระต่อสังคมในอนาคต โดยจัดเตรียมระบบการดูแลในบ้าน สถานพักฟื้น และโรงพยาบาล ที่เป็นความร่วมมือของภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน และครอบครัว รวมทั้งพัฒนาระบบการเงินการคลังสำหรับการดูแลผู้สูงอายุ

๓.๕ เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมที่มีความหลากหลาย

๓.๖ จัดระเบียบสังคม สร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชนทั่วไป โดยใช้ค่านิยมหลัก ๑๒ ประการ ตามนโยบายของคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ได้ประกาศไว้แล้ว

๓.๗ แก้ไขปัญหาการไร้ที่ดินทำกินของเกษตรกรและการรุกคืบเขตป่าสงวน โดยการกระจายสิทธิการถือครองให้แก่ผู้ที่อยู่ในพื้นที่ที่ไม่ได้รุกคืบ และออกมาตรการป้องกันการเปลี่ยนมือไปอยู่ในครอบครองของผู้ที่มีใช้เกษตรกรใช้เทคโนโลยีดาวเทียมสำรวจและวิธีการแผนที่ทันสมัย แก้ไขปัญหาเขตที่ดินทับซ้อนและแนวเขตพื้นที่ป่าที่ไม่ชัดเจน

๔. การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

๔.๑ จัดให้มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษาทางเลือกไปพร้อมกัน เพื่อสร้างคุณภาพของคนไทยให้สามารถเรียนรู้ พัฒนาตนได้เต็มตามศักยภาพ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ และพัฒนากำลังคนให้เป็นที่ต้องการเหมาะสมกับพื้นที่ ทั้งในด้านการเกษตร อุตสาหกรรม และธุรกิจบริการ

๔.๒ ในระยะเฉพาะหน้า จะปรับเปลี่ยนการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการศึกษาให้สอดคล้องกับความจำเป็นของผู้เรียนและลักษณะพื้นที่ของสถานศึกษา จัดระบบการสนับสนุนให้เยาวชนและประชาชนทั่วไปมีสิทธิเลือกรับบริการการศึกษาทั้งในระบบโรงเรียนและนอกโรงเรียน โดยอาจจะพิจารณาจัดให้มีคู่มือการศึกษาเป็นแนวทางหนึ่ง



๔.๓ ให้องค์กรภาคประชาสังคม ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนทั่วไปมีโอกาสร่วมจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและทั่วถึง และร่วมในการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้

๔.๔ พัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครูที่มีคุณภาพและมีจิตวิญญาณของความเป็นครู เน้นครูผู้สอนให้มีวุฒิตรงตามวิชาที่สอน นำเทคโนโลยีสารสนเทศและเครื่องมือที่เหมาะสมมาใช้ในการเรียนการสอนเพื่อเป็นเครื่องมือช่วยครูหรือเพื่อการเรียนรู้ด้วยตัวเอง

๔.๕ ทะนุบำรุงและอุปถัมภ์พระพุทธศาสนาและศาสนาอื่น ๆ สนับสนุนให้องค์กรทางศาสนามีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างสันติสุขและความปรองดองสมานฉันท์ในสังคมไทยอย่างยั่งยืน

๕. การยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุขและสุขภาพของประชาชน

๕.๑ วางรากฐานให้ระบบหลักประกันสุขภาพให้มีความครอบคลุมประชากรในทุกภาคส่วนอย่างมีคุณภาพโดยไม่มีความเหลื่อมล้ำของคุณภาพบริการในแต่ละระบบ และบูรณาการข้อมูลระหว่างทุกระบบหลักประกันสุขภาพ

๕.๒ พัฒนาระบบบริหารสุขภาพ โดยเน้นการป้องกันโรคมามากกว่ารอให้ป่วยแล้วจึงมารักษา สร้างกลไกจัดการสุขภาพในระดับเขตแทนการกระจุกตัวอยู่ที่ส่วนกลาง ปรับระบบการจ้างงาน การกระจายบุคลากรและทรัพยากรสาธารณสุขให้เหมาะสมกับท้องถิ่น

๕.๓ ประสานการทำงานระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคม เพื่อป้องกันและแก้ปัญหาการตั้งครุภัณฑ์วัยรุ่น และปัญหาด้านการแพทย์และจริยธรรมของการอุ้มบุญ การปลูกถ่ายอวัยวะและสเต็มเซลล์ โดยจัดให้มีมาตรการและกฎหมายที่รัดกุม

๖. การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ

รัฐบาลจะดำเนินนโยบายเศรษฐกิจเป็น ๓ ระยะ คือ ระยะเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการทันที ระยะต่อไปที่ต้องแก้ไขปัญหาค้างคาอยู่ และระยะยาวที่ต้องวางรากฐานเพื่อความเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

๖.๑ ในระยะเร่งด่วน เร่งจ่ายงบประมาณของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ที่ยังค้างอยู่ก่อนที่จะพ้นกำหนดภายในสิ้นปีนี้

๖.๒ สานต่อนโยบายงบประมาณกระตุ้นเศรษฐกิจตามที่คณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ได้จัดทำไว้ โดยนำหลักการสำคัญของการจัดท่างบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่ให้ความสำคัญในการบูรณาการงบประมาณ และความพร้อมในการดำเนินงานร่วมนำแหล่งเงินอื่นมาประกอบการพิจารณาด้วย ทบทวนภารกิจที่มีลักษณะไม่ยั่งยืนหรือสร้างภาระหนี้สาธารณะของประเทศเกินความจำเป็น และแสดงรายการลงทุนในระดับจังหวัดเพื่อความโปร่งใส เป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

๖.๓ กระตุ้นการลงทุนด้วยการเร่งพิจารณาโครงการลงทุนที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งนักลงทุนยื่นขออนุมัติส่งเสริมการลงทุนไว้แล้วให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว และนำโครงการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานประเภทที่มีผลตอบแทนดี

๖.๔ ดูแลเกษตรกรให้มีรายได้ที่เหมาะสมด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น ลดต้นทุนการผลิต การช่วยเหลือในเรื่องปัจจัยการผลิตอย่างทั่วถึง

๖.๕ ลดอุปสรรคในการส่งออกเพื่อให้เกิดความคล่องตัว เช่น ปรับปรุงวิธีการตรวจรับรองมาตรฐานสินค้าและมาตรฐานการผลิตระดับไร่นา เป็นต้น

๖.๖ ชักจูงให้นักท่องเที่ยวต่างชาติเข้ามาเที่ยวในประเทศไทย โดยพิจารณามาตรการลดผลกระทบจากการประกาศใช้กฎอัยการศึกในบางพื้นที่ที่มีต่อการท่องเที่ยวในโอกาสแรกที่จะทำได้



๖.๗ ในระยะยาวต่อไป ประสานนโยบายการเงินและการคลังให้สอดคล้องกันเพื่อสนับสนุนการฟื้นตัวของเศรษฐกิจพร้อมกับการรักษาเสถียรภาพของราคาอย่างเหมาะสม

๖.๘ แก้ปัญหาน้ำท่วมในฤดูฝนและปัญหาขาดแคลนน้ำในบางพื้นที่และบางฤดูกาล โดยระดมความคิดเห็นเพื่อหาทางออกไม่ให้เกิดน้ำท่วมรุนแรงดังเช่นปี ๒๕๕๔ ส่วนภาวะภัยแล้งนั้นรัฐบาลจะเร่งดำเนินการสร้างแหล่งน้ำขนาดเล็กให้กระจายครอบคลุม ซึ่งจะสามารถทำได้ในเวลาประมาณ ๑ ปี

๖.๙ ปฏิรูปโครงสร้างราคาเชื้อเพลิงประเภทต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับต้นทุนและให้มีภาวะภาษีที่เหมาะสมระหว่างน้ำมันต่างชนิดและผู้ใช้ต่างประเภท รวมถึงการดำเนินการให้มีการสำรวจและผลิตก๊าซธรรมชาติและน้ำมันดิบรอบใหม่ทั้งในทะเลและบนบก และดำเนินการให้มีการสร้างโรงไฟฟ้าเพิ่มขึ้นโดยหน่วยงานของรัฐและเอกชน ด้วยวิธีการเปิดเผย โปร่งใส และเป็นมิตรต่อสถานะแวดล้อม พร้อมทั้งร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในการพัฒนาพลังงาน

๖.๑๐ ปรับปรุงวิธีการจัดเก็บภาษีให้จัดเก็บอย่างครบถ้วน โดยปรับปรุงโครงสร้างภาษีให้คงภาษีเงินได้ไว้ในระดับปัจจุบัน ทั้งบุคคลธรรมดาและนิติบุคคล แต่ปรับปรุงโครงสร้างอัตราภาษีทางการค้าและขยายรากฐานการจัดเก็บภาษีประเภทใหม่ ซึ่งจะจัดเก็บจากทรัพย์สิน เช่น ภาษีมรดก ภาษีจากที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง โดยให้มีผลกระทบต่อผู้มีรายได้น้อยให้น้อยที่สุด

รวมทั้งปรับปรุงการลดหย่อนภาษีเงินได้ให้เกิดประโยชน์แก่ผู้มีรายได้น้อย และยกเลิกการยกเว้นภาษีประเภทที่เอื้อประโยชน์เฉพาะผู้มีฐานะการเงินดี เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมมากขึ้น

๖.๑๑ บริหารจัดการหนี้ภาครัฐที่เกิดขึ้นในช่วงรัฐบาลที่ผ่านมา ซึ่งจำนวนสูงมากกว่า ๗๐๐,๐๐๐ ล้านบาท และเป็นภาระงบประมาณใน ๕ ปีข้างหน้า อันจะทำให้เหลืองบประมาณเพื่อการลงทุนพัฒนาประเทศน้อยลง โดยประมวลหนี้เหล่านี้ให้ครบถ้วน หาแหล่งเงินระยะยาวมาสะสางหนี้ทั้งหมด และยืดระยะเวลาชำระคืนให้นานที่สุดเพื่อลดภาระของงบประมาณในอนาคต

๖.๑๒ ในระยะยาว พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- ด้านการขนส่งและคมนาคมทางบก โดยเริ่มโครงการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนใน กทม. และรถไฟฟ้าเชื่อม กทม. กับเมืองบริวารเพิ่มเติมเพื่อลดเวลาในการเดินทางของประชาชน เพื่อตั้งฐานให้รัฐบาลต่อไปทำได้ทันที
- ด้านคมนาคมทางอากาศ โดยปรับปรุงท่าอากาศยานสุวรรณภูมิระยะที่ ๒ ท่าอากาศยานดอนเมือง และท่าอากาศยานในภูมิภาค เพื่อให้สามารถรองรับปริมาณการจราจรทางอากาศได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ด้านการคมนาคมทางน้ำ โดยพัฒนาการขนส่งสินค้าทางลำน้ำชายฝั่งทะเล เพื่อลดต้นทุนระบบ โลจิสติกส์ของประเทศ เริ่มจากการพัฒนาท่าเรือแหลมฉบัง ท่าเรือชายฝั่งอ่าวไทยและอันดามัน ตลอดจนผลักดันให้ท่าเรือในลำน้ำเจ้าพระยาและป่าสักมีการใช้ประโยชน์ในการขนส่งสินค้าภายในประเทศและเชื่อมโยงกับท่าเรือแหลมฉบัง รวมทั้งการขุดลอกร่องน้ำลึก

๖.๑๓ ปรับโครงสร้างการบริหารจัดการในสาขาขนส่งที่มีการแยกบทบาทและภารกิจของหน่วยงานในระดับนโยบาย หน่วยงานกำกับดูแล และหน่วยปฏิบัติที่ชัดเจน และจัดตั้งหน่วยงานกำกับดูแลระบบราง เพื่อทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานการให้บริการและความปลอดภัย โครงสร้างอัตราค่าบริการที่เป็นธรรม การลงทุน การบำรุงรักษาและการบริหารจัดการ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนการพัฒนากระบวนกรให้เป็นโครงข่ายหลักของประเทศ

๖.๑๔ พัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารจัดการของรัฐวิสาหกิจให้มีประสิทธิภาพ กำหนดเป้าหมายและมาตรการที่จะแก้ไขปัญหาและฟื้นฟูกิจการ ตลอดจนพิจารณาความจำเป็นในการควบบทบาทการเป็นรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน



๖.๑๕ ในด้านเกษตรกรรม ดำเนินการใน ๒ เรื่องใหญ่ คือ การปรับโครงสร้างการผลิตสินค้าเกษตรให้สอดคล้องกับความต้องการด้วยวิธีการต่าง ๆ

๖.๑๖ ในด้านอุตสาหกรรม ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับศักยภาพพื้นฐานของประเทศ อาทิ ส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูป ส่งเสริมอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ส่งเสริมอุตสาหกรรมที่ใช้การออกแบบและสร้างสรรค์ เป็นต้น

๖.๑๗ เพิ่มขีดความสามารถของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้เข้มแข็ง สามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๑๘ ส่งเสริมภาคเศรษฐกิจดิจิทัลและวางรากฐานของเศรษฐกิจดิจิทัลให้เริ่มขับเคลื่อนได้อย่างจริงจัง ซึ่งจะทำให้ทุกภาคเศรษฐกิจก้าวหน้าไปได้ทันโลกและสามารถแข่งขันในโลกสมัยใหม่ได้

๗. การส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน

- เร่งพัฒนาความเชื่อมโยงด้านการขนส่งภายในอนุภูมิภาคและภูมิภาคอาเซียน โดยเร่งขับเคลื่อนตามแผนงานการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง ๖ ประเทศ (GMS) แผนความร่วมมือทางเศรษฐกิจอิระวดี-เจ้าพระยา-แม่โขง (ACMECS) แผนความร่วมมือแห่งอ่าวเบงกอลสำหรับความร่วมมือหลากหลายสาขาวิชาการและเศรษฐกิจ (BIMSTEC) และแผนแม่บทความเชื่อมโยงในอาเซียน

- พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ โดยเริ่มจากการพัฒนาด้านการค้าชายแดนและโครงการคมนาคมขนส่งบริเวณประตูการค้าหลักของประเทศเพื่อรองรับการเชื่อมโยงกระบวนการผลิตและการลงทุนข้ามแดน พัฒนาระบบ National Single Window (NSW) โดยระยะแรกให้ความสำคัญกับด้านชายแดนที่สำคัญ ๖ ด้าน ได้แก่ ปาดังเบซาร์ สะเดา อรัญประเทศ แม่สอด บ้านคลองลึก และบ้านคลองใหญ่

๘. การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี การวิจัย และพัฒนา และนวัตกรรม

๘.๑ สนับสนุนการเพิ่มค่าใช้จ่ายในการวิจัยและพัฒนาของประเทศเพื่อบ่มเพาะเป้าหมายให้ไม่ต่ำกว่า ๑% ของรายได้ประชาชาติ และมีสัดส่วนรัฐต่อเอกชน ๓๐:๗๐ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อให้ประเทศมีความสามารถในการแข่งขัน

๘.๒ ส่งเสริมให้โครงการลงทุนขนาดใหญ่ของประเทศ เช่น ด้านพลังงานสะอาด ระบบราง ยานยนต์ไฟฟ้า การจัดการน้ำและขยะ ใช้ประโยชน์จากผลการศึกษาวิจัย และพัฒนาและนวัตกรรมของไทยตามความเหมาะสม ในกรณีที่ต้องซื้อวัสดุอุปกรณ์หรือเทคโนโลยีจากต่างประเทศ จะให้มีเงื่อนไขการถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อให้สามารถพึ่งตนเองได้ในอนาคตด้วย

๙. การรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร และการสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์ กับการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

๙.๑ ในระยะเฉพาะหน้า เร่งปกป้องและฟื้นฟูพื้นที่อนุรักษ์ ทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า โดยให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาการบุกรุกที่ดินของรัฐ พร้อมส่งเสริมการปลูกไม้มีค่าทางเศรษฐกิจในพื้นที่เอกชน เพื่อลดแรงกดดันในการตัดไม้จากป่าธรรมชาติ

๙.๒ ในระยะต่อไป พัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดินและแก้ไขปัญหาการบุกรุกที่ดินของรัฐ โดยยึดแนวพระราชดำริที่ให้ประชาชนสามารถอยู่ร่วมกับป่าได้ เช่น การกำหนดเขตป่าชุมชนให้ชัดเจน

๙.๓ บริหารจัดการทรัพยากรน้ำของประเทศให้เป็นเอกภาพในทุกมิติทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ จัดให้มีแผนบริหารน้ำของประเทศ เพื่อให้การจัดทำแผนงานไม่เกิดความซ้ำซ้อนมีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ



๙.๔ เร่งรัดการควบคุมมลพิษทางอากาศ ขยะ และน้ำเสีย ที่เกิดจากการผลิตและบริโภค ในพื้นที่ใดที่สามารถจัดการขยะมูลฝอยด้วยการแปรรูปเป็นพลังงานก็จะสนับสนุนให้ดำเนินการ ส่วนขยะอุตสาหกรรมนั้นจะวางระเบียบมาตรการเป็นพิเศษ โดยกำหนดให้ทั้งในบ่อขยะอุตสาหกรรมที่สร้างขึ้นแบบมีมาตรฐาน และพัฒนาระบบตรวจสอบไม่ให้มีการลักลอบทิ้งขยะติดเชื้อ และใช้มาตรการทางกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายอย่างเด็ดขาด

๑๐. การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล และการป้องกันปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบในภาครัฐ

๑๐.๑ จัดระบบอัตรากำลังและปรับปรุงค่าตอบแทนบุคลากรภาครัฐให้เหมาะสมและเป็นธรรมยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อสร้างความเชื่อมั่นวางใจในระบบราชการ ลดต้นทุนดำเนินการของภาครัฐกิจเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันกับนานาประเทศ การรักษาบุคลากรภาครัฐที่มีประสิทธิภาพไว้ในระบบราชการ โดยจะดำเนินการตั้งแต่ละอะเฉพาะหน้าไปตามลำดับความจำเป็นและตามที่กฎหมายเอื้อให้สามารถดำเนินการได้

๑๐.๒ ในระยะแรก กระจายอำนาจเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริหารสาธารณะได้รวดเร็วทั้งจะวางมาตรการทางกฎหมาย มิให้เจ้าหน้าที่หลีกเลี่ยง ประวิงเวลา หรือใช้อำนาจโดยมิชอบก่อให้เกิดการทุจริต หรือสร้างความเสียหายแก่ประชาชนโดยเฉพาะนักลงทุน

ส่วนในระยะเฉพาะหน้า จะเน้นการปรับปรุงหน่วยงานให้บริการด้านการทำธุรกิจ การลงทุน และด้านบริการสาธารณะในชีวิตประจำวันเป็นสำคัญ

๑๐.๓ เสริมสร้างระบบคุณธรรมในการแต่งตั้งและโยกย้ายบุคลากรภาครัฐวางมาตรการป้องกันการแทรกแซงจากนักการเมือง และส่งเสริมให้มีการนำระบบพิทักษ์คุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ

๑๐.๔ ปรับปรุงและจัดให้มีกฎหมายที่ครอบคลุมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และการมีผลประโยชน์ทับซ้อนในภาครัฐทุกระดับ โดยถือว่าเรื่องนี้เป็นวาระสำคัญเร่งด่วนแห่งชาติ และเป็นเรื่องที่ต้องแทรกอยู่ในการปฏิรูปทุกด้าน

๑๑. การปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

๑๑.๑ ในระยะเฉพาะหน้า จะเร่งปรับปรุงประมวลกฎหมายหลักของประเทศและกฎหมายอื่น ๆ ที่ล้าสมัย ไม่เป็นธรรม ไม่สอดคล้องกับความตกลงระหว่างประเทศ และเป็นอุปสรรคต่อการบริหารราชการแผ่นดิน โดยจะใช้กลไกของหน่วยงานเดิมที่มีอยู่ และระดมผู้ทรงคุณวุฒิมาเป็นคณะกรรมการที่จะจัดตั้งขึ้นเฉพาะกิจเป็นผู้เร่งดำเนินการ

๑๑.๒ ในระยะต่อไป จะจัดตั้งองค์กรปฏิรูปกระบวนการยุติธรรมที่ปราศจากการแทรกแซง ของรัฐ

แผนยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี จังหวัดบุรีรัมย์

สู่เป้าหมายการพัฒนาที่มั่นคง และยั่งยืน

๑. ยุติความยากจน
๒. ยุติความหิวโหย
๓. ชีวิตที่มีสุขภาพดี
๔. การศึกษามีคุณภาพ
๕. ความเสมอภาคระหว่างเพศ
๖. น้ำสะอาดและสุขอนามัย
๗. พลังงานไร้มลพิษ
๘. เศรษฐกิจที่ยั่งยืน
๙. นวัตกรรม

๑๐. ลดความไม่เสมอภาค
๑๑. ชุมชนที่ยั่งยืน
๑๒. บริโภคและผลิตัวอย่างรับผิดชอบ
๑๓. ต่อสู้การเปลี่ยนแปลงอากาศ
๑๔. ใช้ทรัพยากรในน้ำอย่างยั่งยืน
๑๕. ใช้ระบบนิเวศอย่างยั่งยืน
๑๖. สังคมที่สงบสุข
๑๗. ความร่วมมือเพื่อความสำเร็จ



๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลลุงเหล็ก ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ มากำหนด ภารกิจหลัก และภารกิจรอง โดยได้ดำเนินวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่า ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๑) การจัดเก็บภาษี
- ๒) การส่งเสริมการศึกษา
- ๓) การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข

๖.๒ ภารกิจรอง

- ๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๒) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๓) การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๔) การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- ๕) การพัฒนาการเมืองและการบริหาร



๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากสภาพปัญหาข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลลู่เหล็ก จึงมีภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหา โดยจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่ดังกล่าวให้ประสบผลสำเร็จ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบลได้ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ปรับเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญตามมติ ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๔ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕) กองสวัสดิการสังคม
- ๖) หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๙ อัตรา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ อัตรา พนักงานครู จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๔ อัตรา



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลถลุงเหล็ก จึงมีความจำเป็นในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับปัญหา ภารกิจ หน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ ซึ่งโครงสร้างส่วนราชการที่มีอยู่ ๖ ส่วนราชการ ให้คงเดิมไว้ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. , กองคลัง, กองช่าง, กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๗ งานการเจ้าหน้าที่	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๗ งานการเจ้าหน้าที่	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน	
๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน การปรับตำแหน่ง การโอน

การลาออกฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่ม งานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่าผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร

ดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจำหน่ายงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับปัจจุบันและ

งานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร



ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้ในการทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี ๕๒ สัปดาห์

๑ สัปดาห์จะทำงาน ๕ วัน

๑ ปี จะมีวันทำงาน ๒๖๐ วัน

วันหยุดราชการประจำปี ๑๓ วัน

วันหยุดพักผ่อนประจำปี ๑๐ วัน

คิดเฉลี่ยวันหยุดลาป่วย ๗ วัน

รวมวันหยุดเฉลี่ยใน ๑ ปี ๓๐ วัน

*วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี หักวันหยุดเฉลี่ยเท่ากับ ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐ ถึง ๑๖.๓๐ น. - เวลาพักกลางวัน ๑ ชั่วโมง - เวลาพักผ่อนส่วนตัว ๑ ชั่วโมง)

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

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

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

$\frac{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่งานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้



จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่เหล็ก จึงได้กำหนดตำแหน่งตามปริมาณงานดังต่อไปนี้

การกำหนดตำแหน่งสายงานนักบริหารงานท้องถิ่น ปริมาณงานของปีที่ผ่านมา อยู่ที่จำนวน ๒.๔๒ ซึ่งสามารถกำหนดตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่นได้ดังนี้

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)

การกำหนดตำแหน่งสายงานอำนวยการท้องถิ่น ปริมาณงานของปีที่ผ่านมา อยู่ที่จำนวน ๑.๒๕ ซึ่งสามารถกำหนดตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่นได้ดังนี้

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

การกำหนดตำแหน่งสายงานประเภททั่วไป วิชาการ และพนักงานจ้าง ปริมาณงานของปีที่ผ่านมา อยู่ที่จำนวน ๒๐.๐๕ ซึ่งสามารถกำหนดตำแหน่งได้ดังนี้

นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) จำนวน ๑ อัตรา

นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) จำนวน ๑ อัตรา

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) จำนวน ๑ อัตรา

นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) จำนวน ๑ อัตรา

นักประชาสัมพันธ์ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) จำนวน ๑ อัตรา

นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) จำนวน ๑ อัตรา

เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน ๒ อัตรา

เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา

ภารโรง จำนวน ๑ อัตรา

คนงาน จำนวน ๑ อัตรา



กองคลัง (๐๔)

การกำหนดตำแหน่งสายงานอำนวยการท้องถิ่น ปริมาณงานของปีที่ผ่านมา อยู่ที่จำนวน ๑.๕๐ ซึ่งสามารถกำหนดตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่นได้ดังนี้

ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

การกำหนดตำแหน่งสายงานประเภททั่วไป วิชาการ และพนักงานจ้าง ปริมาณงานของปีที่ผ่านมา อยู่ที่จำนวน ๖.๕๒ ซึ่งสามารถกำหนดตำแหน่งได้ดังนี้

นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) จำนวน ๑ อัตรา

นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) จำนวน ๑ อัตรา

นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) จำนวน ๑ อัตรา

เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง (๐๕)

การกำหนดตำแหน่งสายงานอำนวยการท้องถิ่น ปริมาณงานของปีที่ผ่านมา อยู่ที่จำนวน ๑.๓๒ ซึ่งสามารถกำหนดตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่นได้ดังนี้

ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

การกำหนดตำแหน่งสายงานประเภททั่วไป วิชาการ และพนักงานจ้าง ปริมาณงานของปีที่ผ่านมา อยู่ที่จำนวน ๓.๒๐ ซึ่งสามารถกำหนดตำแหน่งได้ดังนี้

นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน ๑ อัตรา

นายช่างเขียนแบบ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)

การกำหนดตำแหน่งสายงานอำนวยการท้องถิ่น ปริมาณงานของปีที่ผ่านมา อยู่ที่จำนวน ๑.๕ ซึ่งสามารถกำหนดตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่นได้ดังนี้

ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

การกำหนดตำแหน่งสายงานประเภททั่วไป วิชาการ และพนักงานจ้าง ปริมาณงานของปีที่ผ่านมา

อยู่ที่จำนวน ๑๕.๗๔ จำนวนเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลวัดบ้านถลุงเหล็กและศูนย์บ้านหนองเครือ มีจำนวนทั้งสิ้น ๖๒ คน กำหนดตำแหน่งผู้ดูแลเด็กได้ ๖ คน ซึ่งเป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน ๑๐:๑ ซึ่งสามารถกำหนดตำแหน่งได้ดังนี้



นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติกร/ชำนาญการ)	จำนวน ๑ อัตรา
นักสหนทาการ (ปฏิบัติกร/ชำนาญการ)	จำนวน ๑ อัตรา
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน ๑ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลลูงเหล็ก วัดบ้านลูงเหล็ก

ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน ๑ อัตรา
-------------------------------	---------------

ครู	จำนวน ๒ อัตรา
-----	---------------

พนักงานจ้างทั่วไป

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

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลลูงเหล็ก บ้านหนองเครือ

ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน ๑ อัตรา
-------------------------------	---------------

ครู	จำนวน ๑ อัตรา
-----	---------------

พนักงานจ้างตามภารกิจ

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

กองสวัสดิการสังคม (๑๑)

การกำหนดตำแหน่งสายงานอำนวยการท้องถิ่น ปริมาณงานของปีที่ผ่านมา อยู่ที่จำนวน ๑.๓๒

ซึ่งสามารถกำหนดตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่นได้ดังนี้

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
--	---------------

การกำหนดตำแหน่งสายงานประเภททั่วไป วิชาการ และพนักงานจ้าง ปริมาณงานของปีที่ผ่านมา อยู่ที่จำนวน ๕.๕๒ ซึ่งสามารถกำหนดตำแหน่งได้ดังนี้

นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติกร/ชำนาญการ)	จำนวน ๑ อัตรา
------------------------------------	---------------

เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน ๑ อัตรา
---	---------------

เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน ๑ อัตรา
---	---------------

หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

การกำหนดตำแหน่งสายงานประเภททั่วไป วิชาการ ปริมาณงานของปีที่ผ่านมา อยู่ที่จำนวน ๑.๒๒

ซึ่งสามารถกำหนดตำแหน่งได้ดังนี้

นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติกร/ชำนาญการ)	จำนวน ๑ อัตรา
---	---------------



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

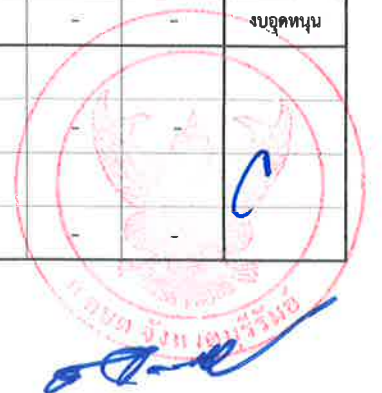
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เต็ม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.(๑๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (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	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

Handwritten signature and stamp



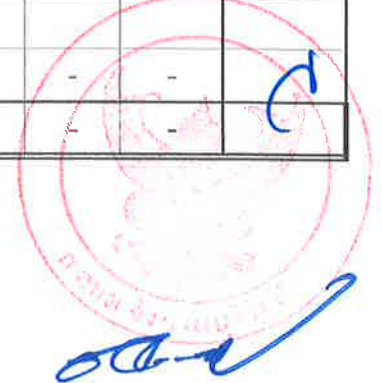
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑				
นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	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	-	-	-	
นักสันทนการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านถลุงเหล็ก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอจัดสรรอัตรา จาก สก.
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบบุคลากร
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลถลุงเหล็ก (บ้านหนองเครือ)								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอจัดสรรอัตรา จาก สก.
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลงนาม



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๓
รวม	๔๔	๔๔	๔๔	๔๔	-	-	-	

Handwritten signature and text in blue ink.



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินต้นและดอกเบี้ยของส่วนด้านลงทุนอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลลุงเหล็ก อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง/อันดับเงินเดือน	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแรงที่จ้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด	ภาระที่ใช้จ่ายเพิ่มขึ้น(ก)			ค่าใช้จ่ายรวม(ข)			หมายเหตุ	
					จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๗-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	๑	๕๕๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๗-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๒	๑	๔๖๒,๒๔๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๗-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๓	๑	๔๕๘,๗๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๗-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๔	๑	๓๕๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๗-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๕	๑	๒๕๔,๘๘๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๗-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๖	๑	๒๓๗,๖๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๗	นิติกร	ปก./ชก.	๒๗-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๗	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๘	นักประชาสัมพันธ์	ปก./ชก.	๒๗-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๘	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๙	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๒๗-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๙	๑	๓๑๒,๙๖๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๗-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๐	๑	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๒๗-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	๑	๒๖๘,๖๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ง.	๒๗-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๒	๑	๔๑๙,๘๘๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๓	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	๑	๑๘๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๑๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
พนักงานทั่วไป																			
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๑๖	ภารโรง	-	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๑๗	คนงาน	-	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม

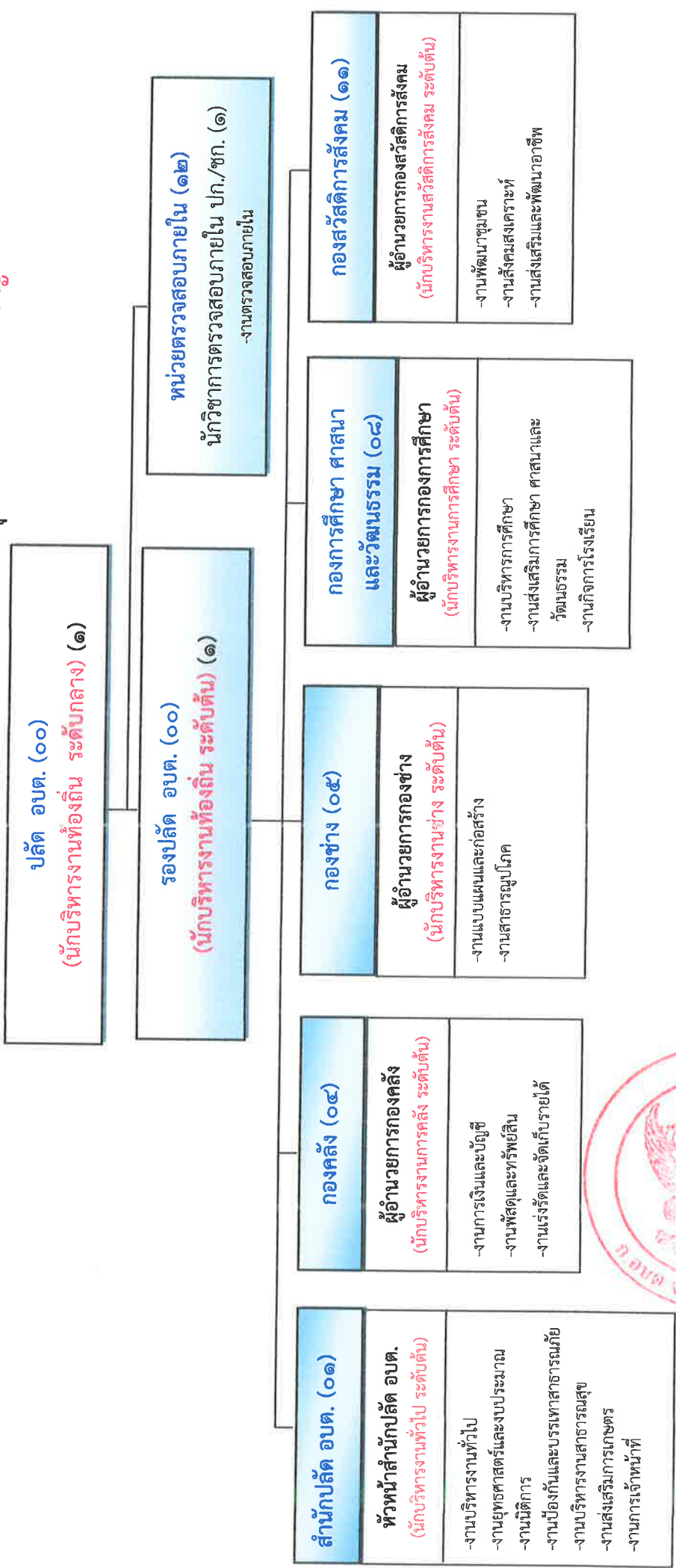


ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง/อันดับเงินเดือน	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแถมที่คาดว่าจะต้องจ่ายในชวาระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ	
					จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	กองคลัง																	
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๓๖๙,๕๘๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๓๘๙,๕๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๓๓๙,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๒๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๒๖๔,๖๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๒๓	คนงาน	-	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
	กองช่าง																	
๒๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒๕	นายช่างโยธา	ชง.	๒๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๓๓๕,๕๒๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒๖	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๒๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๒๗	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	๑	๑๕๙,๕๘๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๒๘	คนงาน	-	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																	
๒๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๓๘๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๓๐	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๓๑	นักสนับสนุนการ	ปท.	๒๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๒๔๑,๕๔๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๓๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑๕๒,๓๖๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑

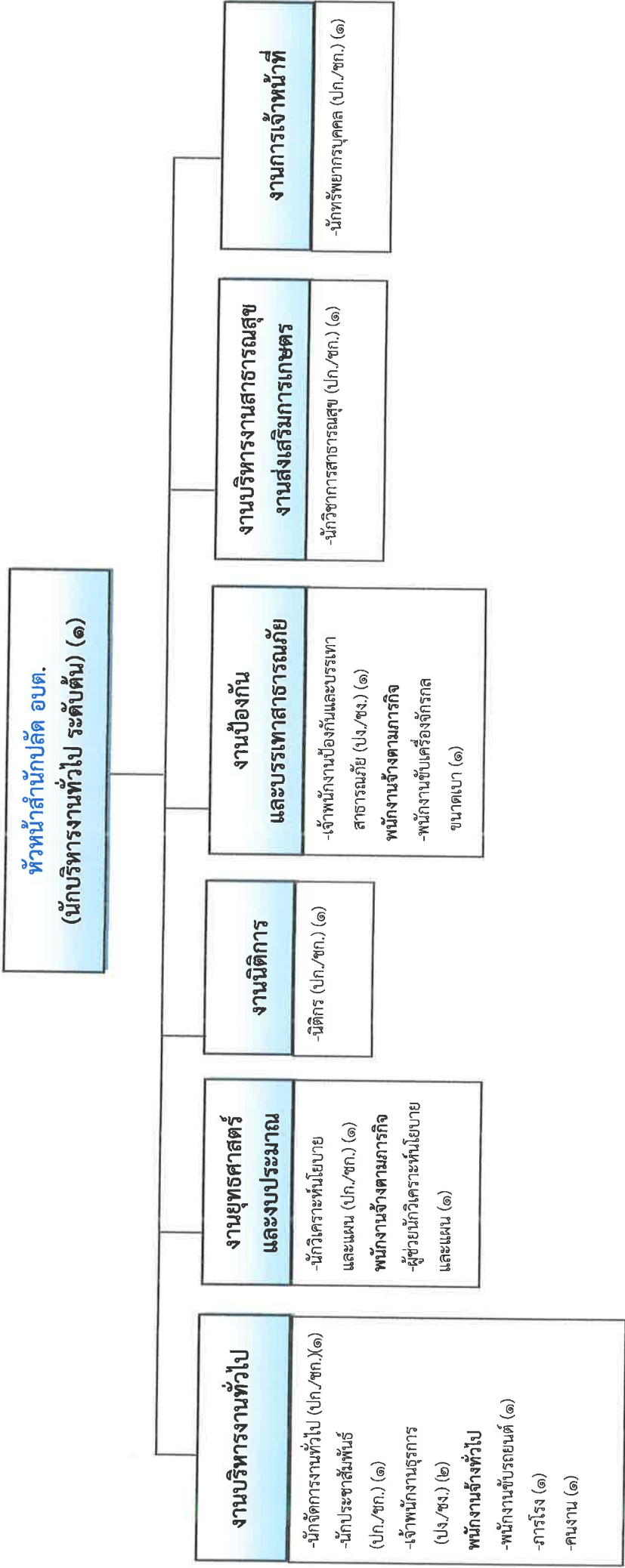


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลลูกลงเหล็ก ประเภทสามัญ



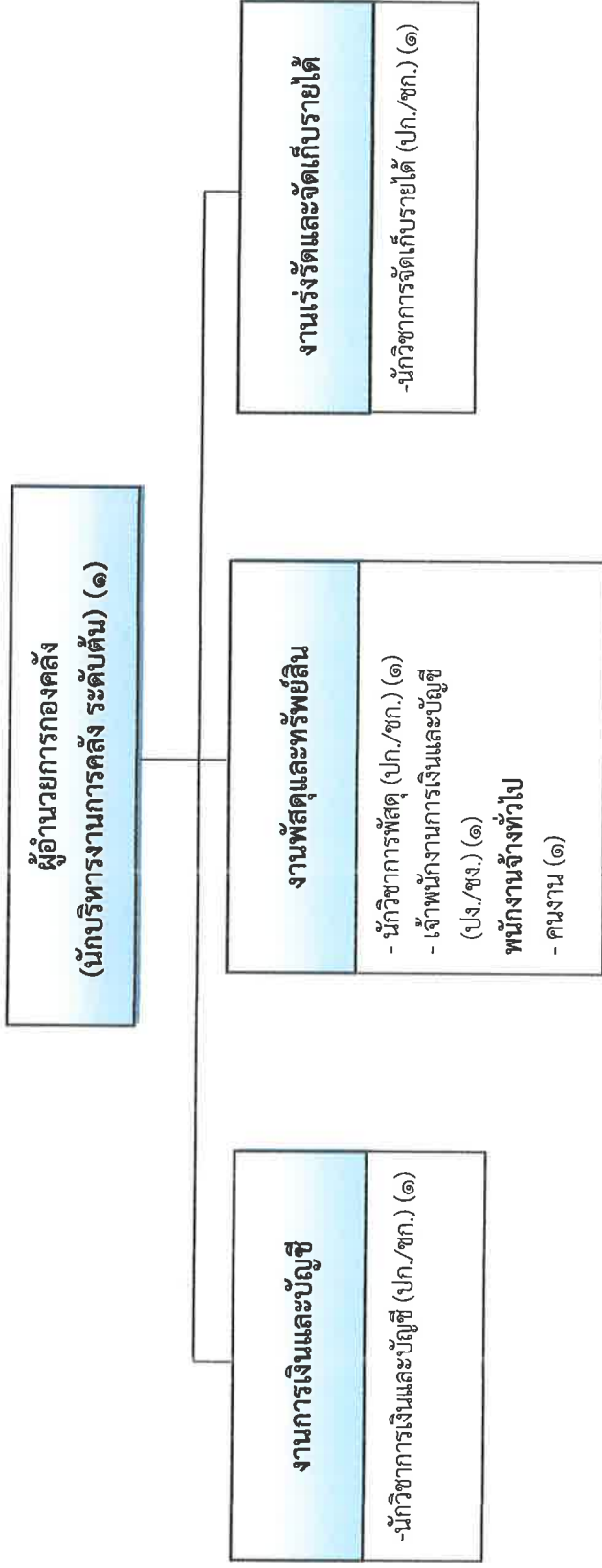
โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลู่เหล็ก (๐๑)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ขพ.	ปก./ชก.	อส.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๖	๓	๐	๒	๓	๑๕



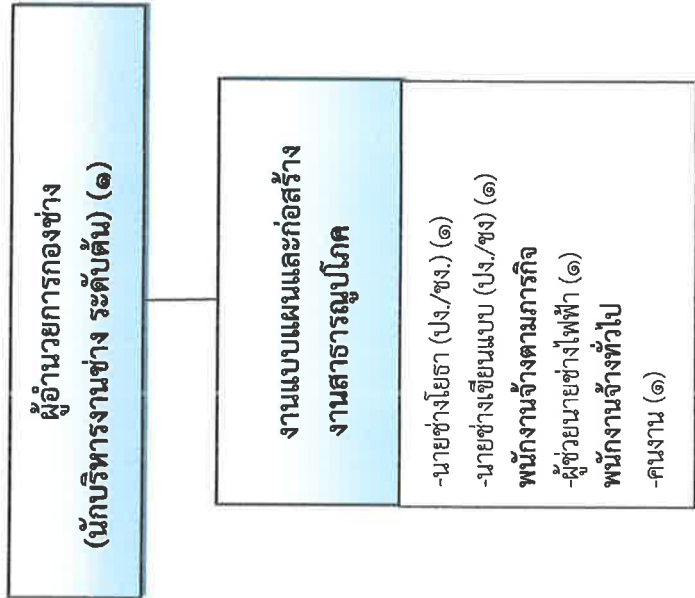
โครงสร้างของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลลู่เหล็ก (๐๔)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ขพ.	ปก./ชก.	อ.ส.	ป.ง./ช.ง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๓	๐	๑	๐	๐	๑	๖



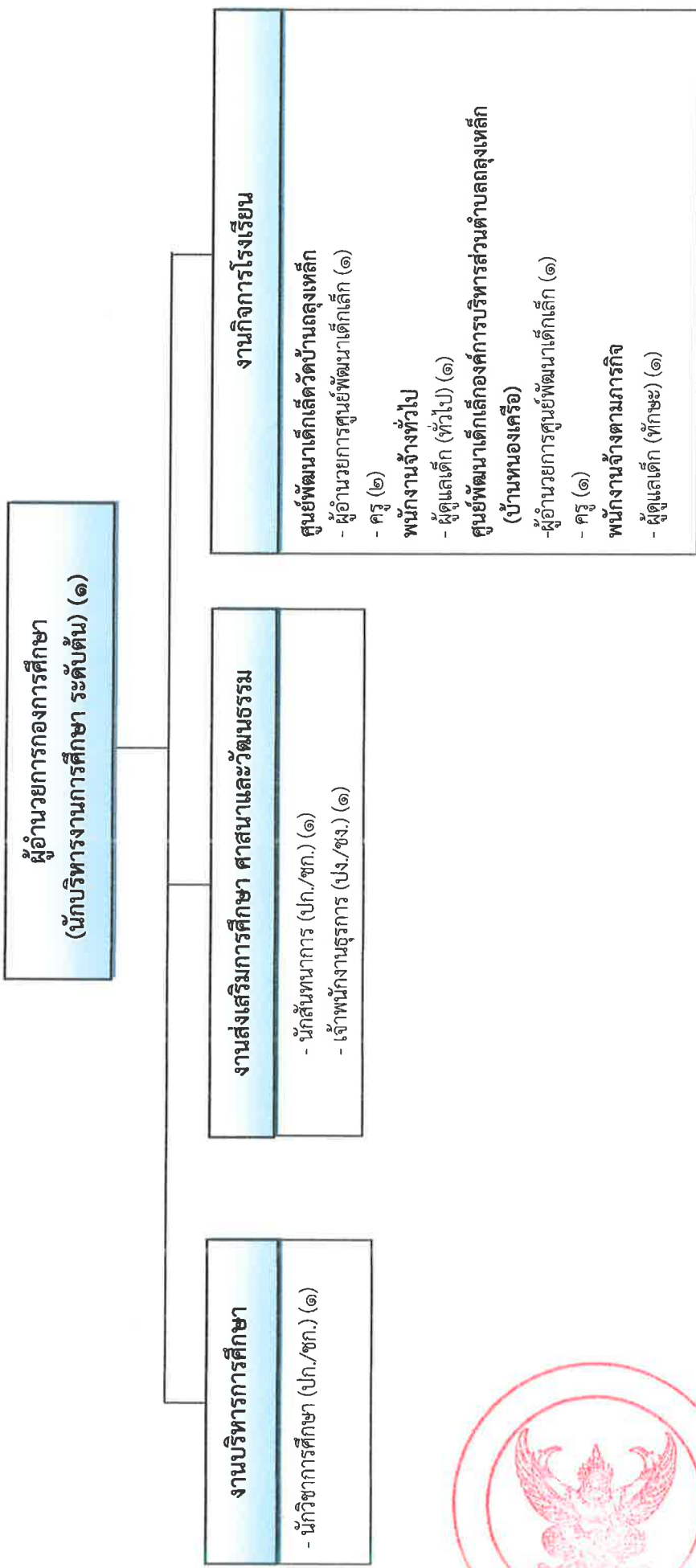
โครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลลุงเหล็ก (๐๕)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ขพ.	ปภ./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๑	๑	๕

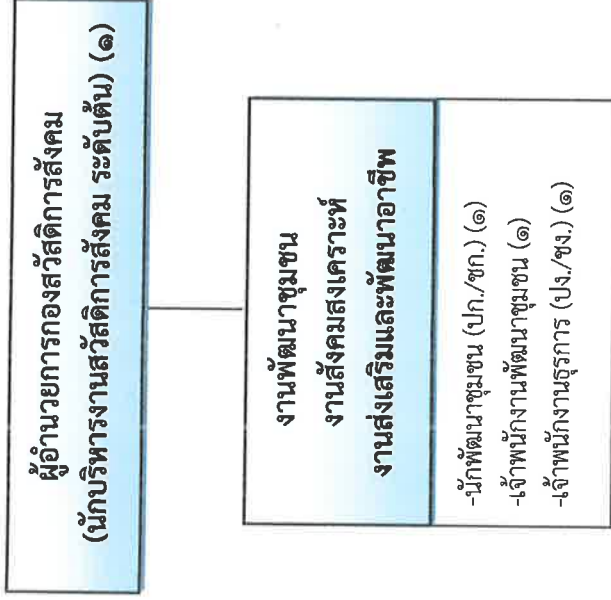


โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลลู่เหล็ก (๐๘)



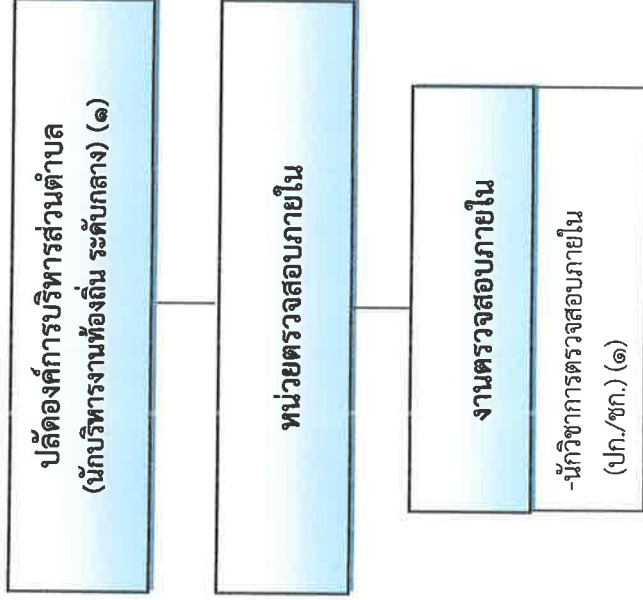
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		บุคลากรทางการศึกษา		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ครู	ครู ผช./ครู ผดต.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๓	๐	๐	๒	๑	๐	๑	๑	๙

โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลลู่เหล็ก (๑๑)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๔

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลดงเหล็ก (๑๒)



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



๓๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

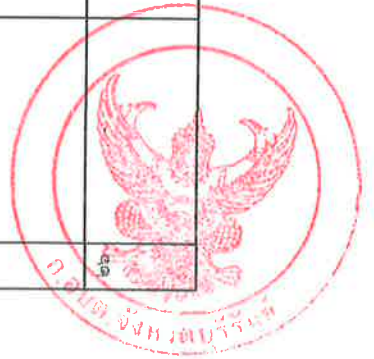
ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าถึงใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงิน	
๑			๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๕๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๓๑๖,๐๕๐
๒	นางสาวฉวีฉวีธิดา โภศรีรุ่งโรจน์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๒๒,๒๕๐	๔๒,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๕๐๖,๕๐๐
๓	สำนักปลัด อบต. (๑๑)											
๓	นายภคิตศักดิ์ คาวอาจ	รัฐประศาสนศาสตร์	๒๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๔๘,๕๕๐	๔๒,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๕๓๒,๕๕๐
๔	นายพรพร ประทุม	รัฐศาสตร	๒๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๕๖,๑๖๐	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๕	นางสาวพัชชญา นระรัมย์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๕๕,๘๘๐	-	-	๒๕๕,๘๘๐
๖	นางวิภา โภศรีรัมย์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๒๒,๕๐๐	-	-	๒๒๒,๕๐๐
๗			๒๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๒๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๘			๒๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ปก./ชก.	๒๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๙	ผ.อ.อ. เวชยันต์ ขุนแก้ว	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๒๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๓๑๒,๙๖๐	-	-	๓๑๒,๙๖๐



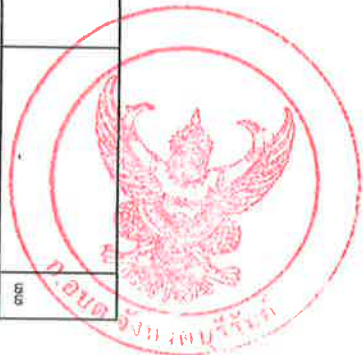
ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม			
๑๐	-	-	๒๗-๓๐-๑๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ข.ง.	๒๗-๓๐-๑๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ข.ง.	๒๗,๕๐๐	-	-	๒๗,๕๐๐	ว่างเต็ม
๑๑	นางสาวศิธร มิ่งมี	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗-๓๐-๑๑-๔๑๑๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๒๗-๓๐-๑๑-๔๑๑๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๒๖,๕๐๐	-	-	๒๖,๕๐๐	ว่างเต็ม
๑๒	นายสรณ์พัฒน์ ธนวรรณนันท	รัฐประศาสนศาสตร	๒๗-๓๐-๑๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ข.ง.	๒๗-๓๐-๑๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ข.ง.	๔๓,๕๐๐	-	-	๔๓,๕๐๐	ว่างเต็ม
๑๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๑๔	นายวัชร แซกรรัมย์	รัฐประศาสนศาสตร	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๕๐๐	-	-	๑๑๒,๕๐๐	ว่างเต็ม
๑๕	นายวัชร แซกรรัมย์	รัฐประศาสนศาสตร	-	พนักงานชั้นบรรณรักษ์	-	-	พนักงานชั้นบรรณรักษ์	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	๑๐๕,๐๐๐	ว่างเต็ม
๑๖	-	-	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	๑๐๕,๐๐๐	ว่างเต็ม
๑๗	นางสาวสุติมาพร ผลฤทธิ์	พีชศาสตร	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	๑๐๕,๐๐๐	ว่างเต็ม
กองคลัง (๑๔)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๑๘	นางสาวสมใจ ใจรัมย์	การบัญชี	๒๗-๓๐-๑๑-๕๑๑๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลังบริหารงานราชการคลัง	ค.น.	๒๗-๓๐-๑๑-๕๑๑๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลังบริหารงานราชการคลัง	ค.น.	๔๕๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๐๕,๑๒๐	ว่างเต็ม



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม			
๑๙	นางสาววิภาวดี ดัดยงวาทย์	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๒๗-๓-๐๕-๒๐๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๗-๓-๐๕-๒๐๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๖๙,๔๕๐	-	-	๓๖๙,๔๕๐	
๒๐	นางสาวปวีณา ศรีลา	การจัดการทั่วไป	๒๗-๓-๐๕-๒๐๑๑-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๗-๓-๐๕-๒๐๑๑-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๘๙,๕๐๐ (๓๐,๙๕๐ X ๑๒)	-	-	๓๘๙,๕๐๐	
๒๑	นางฉันทนา อ่างปราบ	การบัญชี	๒๗-๓-๐๕-๒๐๑๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๗-๓-๐๕-๒๐๑๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๓๙,๐๐๐ (๒๘,๕๕๐ X ๑๒)	-	-	๓๓๙,๐๐๐	
๒๒	นายศิริชัย ทุ่งนอก	บริหารทรัพยากรมนุษย์	๒๗-๓-๐๕-๒๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๒๗-๓-๐๕-๒๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๒๖๘,๖๐๐ (๒๒,๐๕๐ X ๑๒)	-	-	๒๖๘,๖๐๐	
๒๓	นางสาวสมฤทัย ศิริรัก	รัฐประศาสนศาสตร์	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
กองช่าง (๐๕)													
๒๔	นายวิระ อุทะโยธิน	วิศวกรรมโยธา	๒๗-๓-๐๕-๒๐๑๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๗-๓-๐๕-๒๐๑๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๔๕๘,๑๖๐	
๒๕	นายปกรณ์ศักดิ์ ทองเงิน	เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๒๗-๓-๐๕-๒๐๑๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๗-๓-๐๕-๒๐๑๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๓๕,๕๒๐ (๒๗,๙๖๐ X ๑๒)	-	-	๓๓๕,๕๒๐	
๒๖			๒๗-๓-๐๕-๒๐๑๑-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๒๗-๓-๐๕-๒๐๑๑-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ [(๘,๙๕๐ + ๔๐,๙๐๐) / ๒] X ๑๒	-	-	๒๙๗,๙๐๐	
											ว่างเต็ม		



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง		ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๒๗	นายพลเทพ ดวงน้อย	ไฟฟ้ากำลัง		ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า			๑๕๕,๔๘๐ (๑๓,๒๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๖,๐๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป									
๒๘	นางสาวนันทน์ นนโคตสูง	การเงินและการธนาคาร		คนงานทั่วไป			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๔๘)									
๒๙			๒๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๑	๓๘๓,๖๐๐ (๓๕,๓๐๐ + ๕๐,๓๐๐) / ๓ X ๑๒	๔๒,๐๐๐ (๓๕,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๒๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๓๐	นางสาวยุภาดา สวัสดิ์ดี	ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต	๒๗-๓-๐๘-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๗-๓-๐๘-๓๕๐๓-๐๐๑	๓๒๖,๖๕๐ (๓๐,๕๕๐ X ๑๒)	-	-	๓๒๖,๖๕๐
๓๑	นายชายณรงค์ ศรากลาง	เทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา	๒๗-๓-๐๘-๓๕๐๖-๐๐๑	นักบริหารงาน	ปก.	๒๗-๓-๐๘-๓๕๐๖-๐๐๑	๒๕๑,๕๕๐ (๒๐,๑๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๑,๕๕๐
๓๒	จำเริญพัชร์เจริญรัตน์ ตรีวิฑิตยอนคิดส์	รัฐประศาสนศาสตร์	๒๗-๓-๐๘-๔๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๗-๓-๐๘-๔๑๐๓-๐๐๓	๑๕๖,๓๖๐ (๑๖,๐๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๖,๓๖๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลุงเหล็ก									
๓๓				หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก						รอรับการ จัดสรรจาก ส.ธ.



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	การขอตัดรายการเดิม			การขอตัดรายการใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม	
๓๔	นายวีรชา ฉิมมาลี	ปทุมวัย	๒๗-๓๐-๖๖๐๐-๕๕๔	ครู	-	๒๗-๓๐-๖๖๐๐-๕๕๔	ครู	-	-	-	-	งบบุคลากร	
๓๕	นางจอมลี ทองสุพันธ์	บริหารการศึกษามหาบัณฑิต	๒๗-๓๐-๖๖๐๐-๕๕๔	ครู	-	๒๗-๓๐-๖๖๐๐-๕๕๔	ครู	-	-	-	-	งบบุคลากร	
	พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๖	นางสาวอรอุมา สวัสดิ์	นิเทศศาสตร์	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	งบบุคลากร	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลตรงหลัก (บ้านหนองเขตรือ)												
๓๗													
๓๘	นางสุพิชา วิเศษ	บริหารการศึกษามหาบัณฑิต	๒๗-๓๐-๖๖๐๐-๕๕๔	ครู	-	๒๗-๓๐-๖๖๐๐-๕๕๔	ครู	-	-	-	-	รอรับการ จัดสรรจาก สก	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๙	นางงิ้ววดี ฉิมมาลี	ปทุมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	งบบุคลากร	
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)												
๔๐	นางธวิสา มาลีชญา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗-๓๐-๖๖๐๐-๕๕๔	ครู	-	๒๗-๓๐-๖๖๐๐-๕๕๔	ครู	-	-	-	-	๔๔๔,๗๒๐	
๔๑	นางสาวกัญญา ไชยวัฒน์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗-๓๐-๖๖๐๐-๕๕๔	ครู	-	๒๗-๓๐-๖๖๐๐-๕๕๔	ครู	-	-	-	-	๒๔๓,๘๕๐	



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงิน	
๔๒	นายมีสวัสดิ์ โพธิ์ขาว	รัฐประศาสนศาสตร์	๒๗-๓-๑๑-๔๘๐๑๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ขง.	๒๗-๓-๑๑-๔๘๐๑๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ขง.	๒๗,๕๐๔๐	-	๒๗,๕๐๔๐	
๔๓	นางสาววรรณปณาด เขียมรัมย์	นิติศาสตร์	๒๗-๓-๑๑-๔๘๐๑๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๗-๓-๑๑-๔๘๐๑๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๖,๘๒๖๐ (๒๒,๕๒๐ X ๑๒)	-	๑๖,๘๒๖๐	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)											
๔๔	นางสาวสุพรรณษา สายกระสุน	การบัญชี	๒๗-๓-๑๒-๒๒๐๕๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๒๗-๓-๑๒-๒๒๐๕๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๓๔,๒๗๒๐ (๒๘,๕๖๐ X ๑๒)	-	๓๔,๒๗๒๐	



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลลู่เหล็ก กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนี้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะ เป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้ากับสภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาท ของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีการก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น



๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

จรรยาบรรณของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาประเทศ และการให้บริการแก่ประชาชนได้มีหลักการและแนวทางประพฤติปฏิบัติตนที่ถูกต้องเหมาะสม อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการ รวมทั้งความเลื่อมใสศรัทธา และความน่าเชื่อถือจากประชาชนทั่วไป

นอกจากนี้ ยังเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า การดำรงตนอยู่ในกรอบแห่งจรรยาบรรณของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง จะนำมาซึ่งความพอใจ และความผาสุกของประชาชนผู้รับบริการ ความสงบเรียบร้อยของสังคม ความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ และความเจริญก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

ในการนี้ องค์กรบริหารส่วนตำบลลู่เหล็ก ได้ประกาศคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างองค์กรบริหารส่วนตำบลลู่เหล็ก เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างยึดถือเป็นหลักการและแนวปฏิบัติเพื่อเป็นเครื่องมือในการกำกับความประพฤติ ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์กรบริหารส่วนตำบลลู่เหล็ก ต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น ซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้
๒. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๓. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง พึงศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ สามารถคิดวิเคราะห์เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานได้
๔. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม มีความรับผิดชอบต่อภารกิจและงาน
๕. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ต้องปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงาน ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน
๖. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด คู้มค่า และไม่ฟุ่มเฟือยหาความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ



ภาคผนวก





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกลองเหล็ก โทร. ๐ ๔๔๖๖ ๖๔๕๔

ที่ บร ๘๑๓๐๑/ ๑๓๔

วันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลกลองเหล็ก

๑. เรื่องเดิม

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกลองเหล็ก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลกลองเหล็ก จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒.๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| (๑) นายองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| (๓) หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| (๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| (๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็น |

ผู้ช่วยเลขานุการ

๒.๑.๒ คณะทำงานมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

/๒.๒ ประกาศ...



๒.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ปัจจุบัน ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ หน้าที่ ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตาม กรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนด โดยให้กำหนด เป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒.๑ ข้อ ๒๗๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| (๑) นายกององค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| (๓) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| (๔) หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| (๕) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| (๖) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

๒.๒.๒ คณะกรรมการ มีหน้าที่ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้าน คุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ตรวจสอบ กำกับดูแลและ ติดตามประเมินผลการดำเนินการพัฒนากุศลกร พร้อมทั้งพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการ ตามแผนการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินการด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา และส่งเสริมให้ บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ในการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต และยั่งยืน

๓. ขั้ระเบียบ

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ปัจจุบัน

๓.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) กำหนดให้จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

๓.๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่น เข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแบ่ง)

๓.๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๗ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง แนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแบ่ง)

๓.๖ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๑ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต.เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

/๓.๗. หนังสือสำนักงาน...



๓.๗ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้ดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลู่เหล็ก เป็นไปด้วยความเรียบร้อย การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เป็นไปตามวัตถุประสงค์ จึงเห็นควรพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๔.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้สอดคล้อง กับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณาลงนามในคำสั่ง ที่แนบ

(นางสาวชัชชญา นระรัมย์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็น ของหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลู่เหล็ก

(นายกิตติศักดิ์ ครอบอาจ)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ความเห็น ของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลู่เหล็ก

(นายบริรักษ์ สาระวิลี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลู่เหล็ก

คำสั่ง ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลู่เหล็ก

พิจารณาแล้ว

อนุมัติ

ไม่อนุมัติ เพราะ.....

(นายนิยม เอื้อเฟื้อ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลู่เหล็ก



สำเนาฉบับ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลลุดลุงเหล็ก

ที่ ๑๐๗/๒๕๖๖

เรื่อง แก้ไขคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

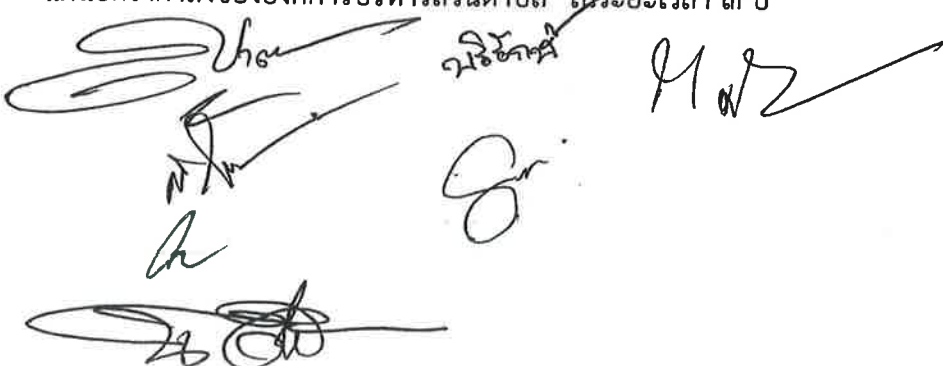
ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดลุงเหล็ก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลลุดลุงเหล็ก จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลลุดลุงเหล็กมีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากร ต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจ การให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑.๑ นายองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๓ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๔ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๕ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๖ ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๑.๗ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๑.๘ หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการและเลขานุการ
๑.๙ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ


๒. คณะทำงานมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่า ด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และ ปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วน ตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็น แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี




.....ร่าง
.....พิมพ์
.....ทาน
.....ตรวจ

ทั้งนี้ ตั้งแต่ วันที่ ๑๐ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายนิยม เอื้อเพื่อ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลุงเหล็ก





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โทร. ๐๔๔๖๖๖๔๕๕-๕

ที่ บร ๘๑๗๐๑/๑๕๗

วันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลลุดเหล็ก ที่ ๑๐๗/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะทำงาน ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดเหล็ก ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมการ วางแผน การกำหนดอัตรากำลัง ยุบเลิกตำแหน่ง ของส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลลุดเหล็ก เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

จึงเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเข้าร่วมประชุม วิเคราะห์ วางแผน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลลุดเหล็ก

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(นายนิยม เอื้อเฟื้อ)

ประธานกรรมการ

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลุดเหล็ก

ท น.อ ๖๖

10.30 น.

11 พ.ค. ๖๖



ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลถลุงเหล็ก

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลถลุงเหล็ก ที่ ๑๐๗ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

- | | | |
|-----|------------------------------|---------------------|
| ๑.๑ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๑.๒ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๑.๓ | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๑.๔ | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๑.๕ | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๑.๖ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๑.๗ | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๑.๘ | หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑.๙ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ไม่มี


ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลถลุงเหล็ก โดยการเตรียมการ วางแผน การกำหนดอัตรากำลัง ยุบเลิกตำแหน่ง ของส่วนราชการในสังกัด

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ



รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม
 คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
 วันพฤหัสบดีที่ ๑๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖
 ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลถลุงเหล็ก

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายนิยม เอื้อเพื่อ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลถลุงเหล็ก ประธานกรรมการ	
๒	นายบริรักษ์ สาระวิณี	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ	
๓	นางสาวธัญย์สิตา โภศรีรุ่งโรจน์	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลถลุงเหล็ก กรรมการ	
๔	นางสาวสมใจ โขงรัมย์	ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ	
๕	นายวีระ อุตมะโยธิน	ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ	
๖	นางสาวญาตา สวัสดิ์	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรรมการ	
๗	นางอริสรา เกสัชชา	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม กรรมการ	
๘	นายกิตติศักดิ์ ควรอาจ	หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการและเลขานุการ	
๙	นางสาวชัชชญา นะรารัมย์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการ	



รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันพฤหัสบดีที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลถลุงเหล็ก

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายนิยม เอื้อเพื่อ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลถลุงเหล็ก ประธานกรรมการ	นิยม เอื้อเพื่อ
๒	นายบรรักษ์ สาระวิถี	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ	บรรักษ์ สาระวิถี
๓	นางสาวธัญย์สิตา โภศรีรุ่งโรจน์	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลถลุงเหล็ก กรรมการ	ธัญย์สิตา โภศรีรุ่งโรจน์
๔	นางสาวสมใจ โขงรัมย์	ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ	สมใจ โขงรัมย์
๕	นายวีระ อุตมะโยธิน	ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ	วีระ อุตมะโยธิน
๖	นางสาวญาดา สวัสดิ์	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรรมการ	ญาดา สวัสดิ์
๗	นางอริสรา เกสัชชา	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม กรรมการ	อริสรา เกสัชชา
๘	นายกิตติศักดิ์ ควรอาจ	หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการและเลขานุการ	กิตติศักดิ์ ควรอาจ
๙	นางสาวชัชชญา นระรัมย์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการ	ชัชชญา นระรัมย์

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายกิตติศักดิ์ ควรอาจ เลขานุการคณะกรรมการ ได้เชิญ นายนิยม เอื้อเพื่อ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลถลุงเหล็ก ทำหน้าที่ประธานในที่ประชุมตามระเบียบวาระต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน ฯ

๑) ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลถลุงเหล็กทุกแห่งครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนดนั้น



ที่ประชุม	๒) การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้การพัฒนา งานบริหารงานบุคคล ควบคู่พร้อมกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น รับทราบ																		
ระเบียบวาระที่ ๒	เรื่องรับรองรายการประชุมครั้งที่แล้ว (ไม่มี)																		
ระเบียบวาระที่ ๓	เรื่องการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลถลุงเหล็ก อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์																		
ประธานฯ	ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลถลุงเหล็ก มีคำสั่งที่ ๑๐๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังต่อไปนี้																		
	<table border="0"> <tr> <td>๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบล</td> <td>ประธานกรรมการ</td> </tr> <tr> <td>๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</td> <td>กรรมการ</td> </tr> <tr> <td>๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</td> <td>กรรมการ</td> </tr> <tr> <td>๔. ผู้อำนวยการกองคลัง</td> <td>กรรมการ</td> </tr> <tr> <td>๕. ผู้อำนวยการกองช่าง</td> <td>กรรมการ</td> </tr> <tr> <td>๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา</td> <td>กรรมการ</td> </tr> <tr> <td>๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม</td> <td>กรรมการ</td> </tr> <tr> <td>๘. หัวหน้าสำนักปลัด อบต.</td> <td>กรรมการ/เลขานุการ</td> </tr> <tr> <td>๙. นักทรัพยากรบุคคล</td> <td>ผู้ช่วยเลขานุการ</td> </tr> </table>	๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ	๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ	๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ	๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ	๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ	๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ	๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ	๘. หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการ/เลขานุการ	๙. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ																		
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ																		
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ																		
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ																		
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ																		
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ																		
๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ																		
๘. หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการ/เลขานุการ																		
๙. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ																		

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผน การจัดสรรเงินงบประมาณ องค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์เงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน จึงขอให้ท่านได้ช่วยกันแสดงความคิดเห็นและดำเนินการพิจารณาอัตรากำลังของพนักงานที่จะต้องใช้ใน ๓ ปีข้างหน้า รายละเอียดเชิญเลขานุการรายงาน



เลขานุการฯ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน รวมทั้ง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ จึงจำเป็นต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลูงเหล็ก

จึงขอให้แต่ละ สำนัก/กอง ขององค์การบริหารส่วนตำบลลูงเหล็ก กำหนดภารกิจงานและ จำนวนความต้องการบุคลากรที่จะดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ของงานต่อตำแหน่งในส่วนราชการ และหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งรวมทั้งภาระด้าน ค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ซึ่งกำหนดให้ ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้าง ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและ เงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบ ของเงิน งบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

ประธานฯ

ตามที่เลขานุการได้แจ้งรายละเอียดให้แต่ละท่านทราบและตรวจสอบรายละเอียดตาม เอกสารแนบแล้วนั้น เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและความจำเป็น กระผมขอให้แต่ละ สำนัก/กอง วิเคราะห์ค่าจ้างและปริมาณงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบุคลากรไว้ ก่อนหน้านี้อแล้ว ขอให้แต่ละส่วนราชการ สรุปลงให้ที่ประชุมทราบต่อไป

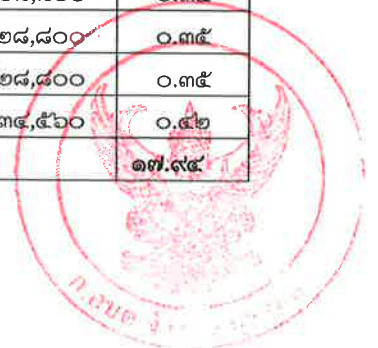
หัวหน้าสำนักปลัด

สำนักปลัด อบต.ขอให้คณะกรรมการดูจากเอกสารที่แนบให้เพื่อพิจารณาด้วย ตาม โครงสร้างส่วนราชการของสำนักปลัด มีภารกิจงาน แบ่งออกเป็น ๗ งานหลัก ดังนี้

สถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาของ อบต.ลูงเหล็ก
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลูงเหล็ก

ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาท)	ปริมาณงาน ที่เกิดขึ้นต่อปี (ครั้ง/ราย)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ
๑	งานบริหารงานทั่วไป				
	งานธุรการ งานสารบรรณ	๕๐	๒,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๐.๙๗
	งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	๑,๕๕๐	๕	๗,๒๐๐	๐.๐๙
	งานเลขานุการผู้บริหาร	๒,๘๘๐	๕	๑๔,๕๐๐	๐.๑๗
	งานรัฐพิธี	๒,๘๘๐	๕	๑๔,๕๐๐	๐.๑๗
	ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	๑,๕๕๐	๕๐	๗๒,๐๐๐	๐.๘๗
๒	งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ				
	งานวิชาการ	๕๐๐	๑๒๐	๖๐,๐๐๐	๐.๗๒
	งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์	๙๖๐	๕๐	๔๘,๐๐๐	๐.๕๘
	งานจัดทำงบประมาณและข้อบัญญัติ	๒๑,๖๐๐	๒	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
	จัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น	๑๕,๐๐๐	๕	๗๕,๐๐๐	๐.๙๐
	การโอนงบประมาณรายจ่ายประจำปี	๑๒๐	๑๕	๑,๘๐๐	๐.๐๒
	การเปลี่ยนแปลงค่าขึ้นเงินงบประมาณ	๒๐๐	๘	๑,๖๐๐	๐.๐๒
	การบันทึกข้อมูลระบบ E-Plan	๓๐๐	๕๐	๑๕,๐๐๐	๐.๑๘
	การบันทึกข้อมูลระบบ E-LAAS	๒๐๐	๒๐	๔,๐๐๐	๐.๐๔
	ติดต่อประสานงานเพื่อประโยชน์ของทางราชการ	๓๐๐	๙๐	๒๗,๐๐๐	๐.๓๒
	ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	๒๐๐	๑๒๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙

ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาท)	ปริมาณงาน ที่เกิดขึ้นต่อปี (ครั้ง/ราย)	เวลาดังหมด ต่อปี (นาท)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ
๓	งานนิติการ				
	งานกฎหมายและนิติกรรม	๑,๔๔๐	๕	๗,๒๐๐	๐.๐๙
	รายงานเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทราบ	๑๕,๐๐๐	๕	๗๕,๐๐๐	๐.๙๐
	งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์	๑๕,๐๐๐	๕	๗๕,๐๐๐	๐.๙๐
	ติดต่อประสานงานเพื่อประโยชน์ของทางราชการ	๔๘๐	๕	๒,๔๐๐	๐.๐๓
๔	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย				
	งานอำนวยความสะดวก	๑,๔๔๐	๑๕	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑,๔๔๐	๘๐	๑๕๐,๒๐๐	๐.๓๙
	งานรักษาความสงบ	๔,๓๒๐	๑๕	๖๔,๘๐๐	๐.๗๘
	งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๗,๒๐๐	๑	๗,๒๐๐	๐.๐๙
๕	งานบริหารงานสาธารณสุข				
	งานประสานข้อมูลวิชาการ	๕๐๐	๑๒๐	๖๐,๐๐๐	๐.๗๒
	งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด	๒,๘๘๐	๑๒	๓๔,๕๖๐	๐.๔๒
	งานอนามัยชุมชน	๑,๔๔๐	๑๕	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
	งานสาธารณสุขมูลฐาน	๙๖๐	๑๒	๑๑,๕๒๐	๐.๑๔
	งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ	๑,๔๔๐	๑๒	๑๗,๒๘๐	๐.๒๑
	งานการเฝ้าระวัง	๒,๘๘๐	๑๒	๓๔,๕๖๐	๐.๔๒
	งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค	๑,๔๔๐	๑๕	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
	งานการแพทย์ฉุกเฉิน	๒,๘๘๐	๑๒	๓๔,๕๖๐	๐.๔๒
๖	งานส่งเสริมการเกษตร				
	งานส่งเสริมการเกษตร	๒,๕๒๐	๒๐	๕๐,๔๐๐	๐.๖๑
	งานวิชาการเกษตร	๓๖๐	๘๗	๓๑,๓๒๐	๐.๓๘
	งานอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๓๖๐	๑๕	๕,๔๐๐	๐.๐๗
	งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดพืช	๒,๕๒๐	๓๐	๗๕,๖๐๐	๐.๙๑
	งานธุรการ	๕๒๐	๓๐	๑๕,๖๐๐	๐.๑๙
	งานส่งเสริมปศุสัตว์				
	งานข้อมูลวิชาการ	๒,๕๒๐	๒๐	๕๐,๔๐๐	๐.๖๑
	งานเทคโนโลยีทางการผลิตสัตว์	๒,๕๒๐	๒๐	๕๐,๔๐๐	๐.๖๑
	งานควบคุมป้องกันโรคระบาด	๑,๘๐๐	๓๐	๕๔,๐๐๐	๐.๖๕
๗	งานการเจ้าหน้าที่				
	งานสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง	๒๘,๘๐๐	๕	๑๔๔,๐๐๐	๐.๙๐
	งานสวัสดิการ	๑๔,๔๐๐	๒	๒๘,๘๐๐	๐.๓๕
	งานเลื่อนขั้นเงินเดือน	๑๔,๔๐๐	๒	๒๘,๘๐๐	๐.๓๕
	งานเลื่อนระดับของพนักงานส่วนตำบล	๑๔,๔๐๐	๒	๒๘,๘๐๐	๐.๓๕
	งานด้านการอบรม พัฒนาบุคลากร	๒๒,๘๘๐	๑๒	๓๓,๕๖๐	๐.๔๒
รวมทั้งสิ้น					๑๗.๙๕



พนักงานส่วนตำบล ที่มีคนครองตำแหน่ง จำนวน ๙ อัตรา

- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา
- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

สำหรับพนักงานส่วนตำบลในสำนักปลัด ประกอบด้วย

- หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา

ทั้งนี้ สำนักปลัด อบต. มีตำแหน่งว่าง จำนวน ๓ อัตรา คือ

- นักประชาสัมพันธ์ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- นิติกร ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ ในสำนักปลัด อบต. จำนวน ๒ อัตรา ได้แก่

- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

พนักงานจ้างทั่วไป ในสำนักปลัด อบต. จำนวน ๓ อัตรา

- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา
- ภารโรง จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
- คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

สำหรับปริมาณงานและความต้องการของ สำนักปลัดอบต. สรุปได้ ๑๕ อัตรา ซึ่งเปรียบเทียบกับพนักงานที่มีอยู่ปัจจุบันนั้น ไม่เพียงพอต่อจำนวนปริมาณที่เพิ่มขึ้น แต่ทั้งนี้ในการทำงานในสำนักปลัด อบต. ยังสามารถขับเคลื่อนไปได้ จึงยังไม่ขอปรับเพิ่มอัตรากำล้างในการจัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ในครั้งนี้

ที่ประชุม
ประธานฯ

รับทราบ
ขอเชิญ ส่วนราชการต่อไปแจ้งรายละเอียดต่อไป

ผอ.กองคลัง

กองคลัง ขอให้คณะกรรมการตรวจสอบตามเอกสารแนบด้วย



สถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการทั้งหมด
กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลลุดจเหล็ก

ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาท)	ปริมาณงาน ที่เกิดขึ้นต่อปี (ครั้ง/ราย)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ
๑	งานการเงินและบัญชี				
	งานควบคุมการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ	๑,๐๐๐	๖๐	๖๐,๐๐๐	๐.๗๒
	งานควบคุมการรับเงินงบประมาณ	๑๕๐	๒๐๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖
	งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน	๖๐	๕๐๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖
	งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	๑๕๐	๒๐๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖
	งานงบแสดงฐานะทางการเงิน	๑๒๖	๒,๔๐๐	๒๘,๘๐๐	๐.๓๕
	งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน	๑๒	๙๖๐	๑๑,๕๒๐	๐.๑๔
	งานจัดทำบัญชี	๑๒	๙๖๐	๑๑,๕๒๐	๑.๒
๒	งานพัสดุและทรัพย์สิน				
	งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา	๒๐๐	๓๐๐	๖๐,๐๐๐	๐.๗๒
	งานทะเบียนคุม	๒๐๐	๑๕๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖
	งานการจำหน่าย พัสตุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สิน ต่าง ๆ	๗,๒๐๐	๓	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
	งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท	๒๐๐	๓๐๐	๖๐,๐๐๐	๐.๗๒
๓	งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้				
	งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	๑,๐๐๐	๓๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖
	งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	๒๐๐	๖๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔
	งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	๔๐๐	๔๐	๑๖,๐๐๐	๐.๑๙
	งานจัดเก็บรายได้ทุกประเภท	๑๐	๑๕,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑.๘๑
รวมทั้งสิ้น					๑๘.๕๙

สำหรับพนักงานส่วนตำบลในกองคลัง ประกอบด้วย

พนักงานส่วนตำบล ที่มีคนครองตำแหน่ง จำนวน ๕ อัตรา

- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา



ลูกจ้างประจำ

-เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จะเกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ณ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ จึงยุบตำแหน่งในกรอบอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗- ๒๕๖๕

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรာ ได้แก่

-คนงาน

สำหรับปริมาณงานและความต้องการของ กองคลัง สรุปได้ ๖ อัตรာ ซึ่งเปรียบเทียบกับพนักงานที่มีอยู่ปัจจุบันนั้น เพียงพอต่อจำนวนปริมาณที่เพิ่มขึ้นในกองคลัง ยังสามารถขับเคลื่อนไปได้ จึงไม่ขอ

รับเพิ่มอัตรากำลังในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้แต่อย่างใด

ขอเชิญ ส่วนราชการต่อไปแจ้งรายละเอียดต่อไปด้วยครับ

ที่ประชุม

ประธานฯ

ผอ.กองช่าง

กองช่าง ขอให้ทุกท่านดูตามรายละเอียดเอกสารที่แนบให้ทุกท่าน

ปริมาณงานของ กองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลลุงเหล็ก

ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาท)	ปริมาณงาน ที่เกิดขึ้นต่อปี (ครั้ง/ราย)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ
๑	งานแบบแผนและก่อสร้าง				
	งานก่อสร้างและบูรณะถนน	๙,๖๐๐	๒๐	๑๙๒,๐๐๐	๒.๓๒
	งานก่อสร้างสะพาน ฝายกั้นน้ำ ทดน้ำ	๔,๘๐๐	๕	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙
	งานข้อมูลก่อสร้าง	๕๐๐	๔๐	๒๐,๐๐๐	๐.๒๔
	งานประเมินราคา	๑,๔๕๐	๔๐	๕๗,๖๐๐	๐.๗๐
	งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	๙,๖๐๐	๒	๑๙,๒๐๐	๐.๒๓
	งานออกแบบและบริการข้อมูล	๒,๔๐๐	๒๐	๔๘,๐๐๐	๐.๕๘
	งานสำรวจและแผนที่	๗,๒๐๐	๑๒	๘๖,๔๐๐	๑.๐๔
๒	งานสาธารณูปโภค				
	งานประสานกิจการประปา	๒๐๐	๖๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔
	งานไฟฟ้าสาธารณะ	๓๐๐	๑๒๐	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓
	งานระบายน้ำ ขุดลอกแหล่งน้ำ	๙,๖๐๐	๒	๑๙,๒๐๐	๐.๒๓
รวมทั้งสิ้น					๖.๒๐

สำหรับพนักงานส่วนตำบลในกองช่าง ประกอบด้วย

พนักงานส่วนตำบล ที่มีคนครอง จำนวน ๒ อัตรာ

-ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรာ

-นายช่างโยธาชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรာ



ทั้งนี้ไม่มีตำแหน่งว่างจำนวน ๑ อัตรา

- นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง.

พนักงานจ้างตามภารกิจ ในกองช่างมี จำนวน ๑ อัตรา

-ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

-คนงาน

สำหรับปริมาณงานและความต้องการของ กองช่าง สรุปลได้ ๕ อัตรา ซึ่งเปรียบเทียบกับพนักงานที่มีอยู่ปัจจุบันนั้น เพียงพอต่อจำนวนปริมาณที่เพิ่มขึ้น จึงยังไม่ขอปรับเพิ่มอัตรากำลังในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้

ที่ประชุม

รับทราบ

ประธานฯ

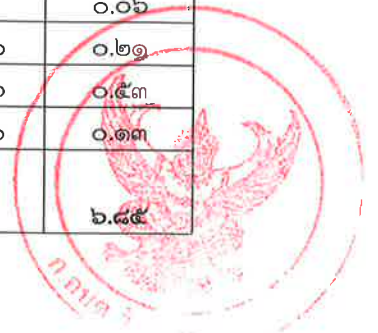
ขอเชิญ ส่วนราชการต่อไปแจ้งรายละเอียดต่อไปครับ

ผอ.กองการศึกษา

กองการศึกษาฯ ขอให้คณะกรรมการตรวจสอบตามเอกสารแนบด้วย

ปริมาณงาน กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลกลองเหล็ก

ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาท)	ปริมาณงานที่เกิดขึ้นต่อปี (ครั้ง/ราย)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาท)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	งานบริหารการศึกษา				
	งานบริหารการศึกษางานพัฒนาการศึกษา	๔๓,๒๐๐	๑	๔๓,๒๐๐	๐.๕๓
	งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา	๖๐	๓๐๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒
	งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ	๓๐	๒๐๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗
	งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา	๔๘๐	๔๐	๑๙,๒๐๐	๐.๒๓
	งานจัดซื้อ จัดจ้าง	๑๔,๔๐๐	๔	๕๗,๖๐๐	๐.๗๐
	งานจัดการศึกษา	๔๘๐	๕๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙
	งานบริการและบำรุงสถานศึกษา	๙,๖๐๐	๔	๓๘,๔๐๐	๐.๔๖
งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔๘๐	๒๐๐	๙๖,๐๐๐	๑.๑๖	
๒	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม				
	งานพิพิธภัณฑ์	๔๘๐	๕๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙
	งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญา ท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น	๔๘๐	๒๔	๑๑,๕๒๐	๐.๑๔
	งานส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรม	๔๘๐	๒๔	๑๑,๕๒๐	๐.๑๔
	งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นงานการกีฬาและนันทนาการ	๑,๔๔๐	๒	๒,๘๘๐	๐.๐๓
งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน	๒,๔๐๐	๓๐	๗๒,๐๐๐	๐.๘๗	
๓	งานกิจการโรงเรียน				
	งานโรงเรียน	๒,๕๒๐	๘	๒๐,๑๖๐	๐.๒๕
	งานศูนย์พัฒนาเด็ก	๒๐	๒๔๕	๔,๙๐๐	๐.๐๖
	งานกิจการนักเรียน	๓๖๐	๕๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๑
	งานการศึกษาปฐมวัย	๓๖๐	๑๒๑	๔๓,๕๖๐	๐.๕๓
งานขยายโอกาสทางการศึกษา	๑๐,๘๐๐	๑	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓	
รวมทั้งสิ้น					๖.๘๕



คิดตามอัตราส่วน ครูต่อเด็กนักเรียนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ถลุงเหล็ก ดังนี้

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ถลุงเหล็ก	จำนวนครู (อัตรา)	จำนวนผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)/ จำนวนผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) (อัตรา)	จำนวนเด็ก (คน)	คิดอัตราส่วน ครู:เด็กนักเรียน
๑.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านถลุงเหล็ก	๒	๑	๓๔	๑:๑๗
๒.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเครือ	๑	๑	๒๘	๑:๒๘
ค่าเฉลี่ย ๒ ศูนย์ฯ	๓	๒	๖๒	๑:๑๐

สำหรับพนักงานส่วนตำบลในกองการศึกษาฯ ประกอบด้วย

พนักงานส่วนตำบล มีคนครองตำแหน่ง จำนวน ๔ อัตรา

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการศึกษาชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักสันทนการปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๓ อัตรา

มีคนครองตำแหน่ง จำนวน ๓ อัตรา

-ครู คศ.๒ จำนวน ๓ อัตรา

มีตำแหน่งว่าง จำนวน ๒ อัตรา

-ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ อัตรา (รอรับการจัดสรรจากกรมฯ)

พนักงานจ้างตามภารกิจ ในกองการศึกษาฯ มี จำนวน ๑ อัตรา

-ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)

พนักงานจ้างทั่วไป มีจำนวน ๑ อัตรา

-ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)

สำหรับปริมาณงานและความต้องการของ กองการศึกษาฯ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสรุปได้จำนวน ๑๑ อัตรา ซึ่งเปรียบเทียบกับพนักงานที่มีอยู่ปัจจุบันนั้น เพียงพอต่อจำนวนปริมาณที่เพิ่มขึ้นในกองการศึกษาฯ จึงยังไม่ขอปรับเพิ่มอัตรากำลังในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้แต่อย่างใด

ที่ประชุม

รับทราบ

ประธานฯ

เชิญส่วนราชการต่อไป

ผอ.กองสวัสดิการสังคม

กองสวัสดิการสังคม ให้คณะกรรมการดูเอกสารแนบด้วยครับ



สถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาของกองสวัสดิการสังคม

ร.ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาทีก)	ปริมาณงาน ที่เกิดขึ้นต่อปี (ครั้ง/ราย)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาทีก)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ
๑	งานพัฒนาชุมชน				
	งานจัดทำแผน	๑,๔๔๐	๒	๒,๘๘๐	๐.๐๓
	งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนา ชุมชน	๑,๔๔๐	๒	๒,๘๘๐	๐.๐๓
	งานจัดระเบียบชุมชน	๑,๔๔๐	๕	๗,๒๐๐	๐.๐๙
	งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทาง วิชาการ	๑,๔๔๐	๕	๗,๒๐๐	๐.๐๙
	งานธุรการ	๑๒๐	๕๐๐	๖๐,๐๐๐	๐.๗๒
๒	งานสังคมสงเคราะห์				
	งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและ คนพิการ	๔๘๐	๒๐๐	๙๖,๐๐๐	๑.๑๖
	งานส่งเสริมสุขภาพ	๕,๗๖๐	๑๒	๖๙,๑๒๐	๐.๘๓
	งานข้อมูล	๑๒๐	๕๐๐	๖๐,๐๐๐	๐.๗๒
	งานจัดตั้งศูนย์คนพิการ	๓,๓๖๐	๑	๓,๓๖๐	๐.๐๔
	งานจัดตั้งศูนย์ผู้สูงอายุ	๓,๓๖๐	๑	๓,๓๖๐	๐.๐๔
	๓	งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ			
งานพัฒนาชุมชน		๔๘๐	๑๒	๕,๗๖๐	๐.๐๗
งานส่งเสริมอาชีพ		๑,๔๔๐	๕	๗,๒๐๐	๐.๐๙
งานจัดตั้งกลุ่มพัฒนาชุมชน		๓,๓๖๐	๑	๓,๓๖๐	๐.๐๔
งานจัดตั้งศูนย์เยาวชน		๓,๓๖๐	๑	๓,๓๖๐	๐.๐๔
งานนันทนาการชุมชน		๓,๓๖๐	๑๒	๔๐,๓๒๐	๐.๐๔
รวมทั้งสิ้น					๕.๖๔

สำหรับพนักงานส่วนตำบลในกองสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย

พนักงานส่วนตำบล มีคนครองตำแหน่ง จำนวน ๔ อัตรา

-ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

-นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

-เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

-เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา

สำหรับปริมาณงานและความต้องการของ กองสวัสดิการสังคมสรุปได้ ๔ อัตรา ซึ่งเปรียบเทียบกับ
พนักงานที่มีอยู่ปัจจุบันนั้น เพียงพอต่อจำนวนปริมาณที่เพิ่มขึ้น สามารถขับเคลื่อนไปได้ จึงยังไม่ขอ
ปรับเพิ่มอัตรากำลังในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีในครั้งนี้

ที่ประชุม

ประธานฯ

รับทราบ

เชิญส่วนราชการต่อไป



หัวหน้าสำนักปลัด หน่วยตรวจสอบภายใน ขอให้คณะกรรมการดูจากเอกสารที่แนบให้เพื่อพิจารณาด้วย

ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาท)	ปริมาณงาน ที่เกิดขึ้นต่อปี (ครั้ง/ราย)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ
๑	งานตรวจสอบภายใน				
	งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี	๑๔,๔๐๐	๑	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
	งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับ ตรวจ	๒๘,๘๐๐	๑	๒๘,๘๐๐	๐.๓๕
	งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน	๑๔,๔๐๐	๑	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
	งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการ ดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตาม นโยบาย	๒๘,๘๐๐	๑	๒๘,๘๐๐	๐.๓๕
	งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	๓๐๐	๕๐	๑๕,๐๐๐	๐.๑๘
รวมทั้งสิ้น					๑.๒๒

สำหรับพนักงานส่วนตำบลในหน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย

- นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

ที่ประชุม

รับทราบ

ประธานฯ

ที่หัวหน้าส่วนราชการได้กล่าวมาแล้ว มีท่านใดจะแก้ไขเพิ่มเติม-ลด ตรงไหนขอให้ชี้แจงได้

ที่ประชุม

ไม่มีท่านใดแก้ไข

เลขานุการฯ

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ
๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด



๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร
ดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงาน
ปัจจุบันและงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ
- ๑) ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และ
มีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปี
ที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่
นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้
- ๒) มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ เดือน	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

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

$\frac{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือ
ปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนว
สำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจาก
ข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับ



งานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการ
คำนวณแบบนี้ คือ

๑) ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มทีหรือไม่

๒) งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธี
ธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

เลขานุการฯ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลลู่เหล็ก ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และ
ได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล
และลูกจ้างในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและ
ลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่าย
งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการ
วิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -
๒๕๖๙ โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดตำแหน่ง

ประธานฯ

ตามรายละเอียดเอกสารขอให้ที่ประชุมได้พิจารณา ตามที่เลขานุการแจ้งรายละเอียด
มีท่านใดสงสัยจะสอบถามหรือไม่

ที่ประชุม

ไม่มีท่านใดสอบถาม

ประธานฯ

สำหรับรายละเอียดงบประมาณตามที่ได้ประมาณการและภาระค่าใช้จ่ายตามแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขอให้ที่ประชุมได้พิจารณา
ตามเอกสารที่แจกไปแล้ว มีท่านใดสงสัยจะสอบถามหรือไม่

ที่ประชุม

ไม่มีท่านใดสอบถาม

ประธานฯ

ไม่มีท่านใดสอบถาม ดังนั้นจึงขอมติที่ประชุม

ที่ประชุม

มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งนี้ ตามกรอบอัตรากำลังทั้งหมด ๔๔ อัตรา ดังนี้



ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.(๑๑)								
หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (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	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๑๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสันทนการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านถลุงเหล็ก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอดสรรจาก สส.
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเครือ								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอดสรรจาก สส.
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๔	๔๔	๔๔	๔๔	-	-	-	

ระเบียบวาระที่ ๔

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประธานฯ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเหล็ก มีคำสั่งที่ ๑๐๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังต่อไปนี้

- | | |
|---------------------------------|-------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ประธานฯ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบการบริหารงานบุคคลที่กำหนดหลักเกณฑ์ในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต้องมีการพัฒนาครอบคลุมทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร ได้แก่รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน



๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม

ให้ นายกิตติศักดิ์ ครอบอาจ เลขานุการ เป็นผู้ชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับ
การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น
จะต้องมีความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
และข้อบัญญัติฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมีการ
พัฒนาทั้งองค์กรและต่อเนื่อง จึงร่างโครงการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร ให้คณะกรรมการ
จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พิจารณาและแก้ไขเพิ่มเติมโครงการให้เหมาะสมกับองค์กร
โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบล
ถลุงเหล็ก กำหนดวิธีการพัฒนา ตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธี
ดังนี้

- ๑.๑ การปฐมนิเทศ
- ๑.๒ การฝึกอบรม
- ๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน
- ๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา รวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน
- ๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๑.๖ การมอบหมายงาน
- ๑.๗ การให้การศึกษา

การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากรของ
องค์การบริหารส่วนตำบลถลุงเหล็ก นอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการ
ดำเนินการได้ กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

๒. แนวทางการดำเนินการ

- ๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง
- ๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดยองค์การ
บริหารส่วนตำบลจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม
- ๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบลของ
องค์การบริหารส่วนตำบลถลุงเหล็ก เป็นผู้ดำเนินการ

๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

- ๓.๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖
ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗
- ๓.๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗
ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘



๓.๓ ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘
ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

ประธานฯ

ขอให้ที่ประชุมได้พิจารณาในเอกสารแผนพัฒนาบุคลากร ที่ได้แจกจ่ายทุกคนไปแล้ว และหากมี ท่านใด
จะเพิ่มเติม ขอให้เสนอครับ

ที่ประชุม

ไม่มีท่านใดเสนออะไรอีก

ประธานฯ

เมื่อไม่มีท่านใดเสนออีก ขอมติเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ –
๒๕๖๙ ด้วยครับ

มติที่ประชุม

มีมติเห็นชอบตามที่เสนอ

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่น ๆ

ประธาน

มีท่านใดมีเรื่องอื่นๆ จะเสนอหรือไม่

ที่ประชุม

ไม่มี

ประธาน

เมื่อไม่มีท่านใดมีเรื่องอื่นๆ อีก ขอปิดประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)

กิตติศักดิ์ ควรวาจ

ผู้จัดรายงานการประชุม

(นายกิตติศักดิ์ ควรวาจ)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต./เลขานุการฯ

(ลงชื่อ)

บริรักษ์ สาระวิถิ

ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายบริรักษ์ สาระวิถิ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลุดสูงเหล็ก

(ลงชื่อ)

นิยม เอื้อเฟื้อ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายนิยม เอื้อเฟื้อ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลุดสูงเหล็ก

