

-ฉบับ อบต.-



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเหล็ก
อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่เหล็ก
อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลู่เหล็ก
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลลู่เหล็ก ได้เสนอขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี งบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลู่เหล็ก ไปแล้วนั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลลู่เหล็ก จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลู่เหล็ก

ทั้งนี้ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสมบุรณ์ เรืองศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลู่เหล็ก





ที่ บร ๐๐๒๓.๒/ว ๑๖๘

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์
ศาลากลางจังหวัดบุรีรัมย์
๑๑๕๔ เขาระโดง
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๕ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง สรุปมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ โดยสามารถสืบค้นและดาวน์โหลดสรุปมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ดังกล่าวได้ที่เว็บไซต์สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ www.buriramlocal.go.th

ทั้งนี้ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลรายงานคำสั่งและการเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติพนักงานส่วนตำบลให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ทราบ ภายใน ๕ วัน นับแต่วันที่ดำเนินการตามมติดังกล่าว และดำเนินการบันทึกข้อมูลในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ (LHR) สำหรับกรณีการโอนไปดำรงตำแหน่งสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหรือหน่วยงานอื่น ให้นำสำเนาคำสั่งการโอนและทะเบียนประวัติพนักงานส่วนตำบลฉบับที่องค์การบริหารส่วนตำบลเก็บรักษาไว้ไปติดต่อกับกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อดำเนินการแก้ไขทะเบียนประวัติพนักงานส่วนตำบล ฉบับที่จังหวัดเก็บรักษาไว้ให้เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง ตรงกัน ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมบุญ สุธรรณกุล)

ท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

เลขาธิการ ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร ๐๔๔๖๖ ๖๕๔๓ ต่อ ๑๒

www.buriramlocal.go.th

ชื่อ-สกุล / ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง/สังกัด/อัตราเงินเดือน		มติ ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์
เดิม	ใหม่	
นางสาวพุชา คำจันทร์ หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ สำนักปลัด อบต. อบต.บ้านสิงห์ อ.นางรอง จ.บุรีรัมย์ อัตราเงินเดือน ๓๒,๔๕๐ บาท (ณ วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๓)	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ อบต.อีสานเขต อ.เฉลิมพระเกียรติ จ.บุรีรัมย์ อัตราเงินเดือน ๓๒,๔๕๐ บาท	เห็นชอบ กำหนดให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ โดยให้เดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๓ ทั้งนี้ หากปรากฏว่าสำนักงาน ก.อบต. ได้แจ้งผลการพิจารณาว่าบุคคลดังกล่าว เป็นผู้ไม่มีคุณสมบัติที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) แล้ว จะถือว่า บุคคลรายดังกล่าวเป็นผู้ขาดคุณสมบัติที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ตั้งแต่วันที่

๕.๒๓ การขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ เพิ่มเติม จำนวน ๓๙ แห่ง โดยแยกเป็นกรณีที่มีได้มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม จำนวน ๒๒ แห่ง และกรณีที่มีการยุบเลิกตำแหน่งหรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม จำนวน ๑๗ แห่ง ทั้งนี้ ขอให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการสรรหาตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติและพนักงานจ้างที่ว่างตามประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องโดยวิธีการใด วิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธี ให้แล้วเสร็จภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และให้รายงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ทราบเพื่อประกอบการพิจารณาตามแนวทางหนังสือสั่งการ ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ ต่อไป ดังนี้



๓๗. องค์การบริหารส่วนตำบลองเชียง อำเภอเมืองบุรีรัมย์

คณะอนุกรรมการฯ ได้ประชุมพิจารณาการจัดทำบัญชีค่าจ้าง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลองเชียง ในการดำเนินการขอรับอุดหนุนและกำหนดตำแหน่งใหม่แล้ว มีมติดังนี้

มติคณะอนุกรรมการฯ

๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ป.น./ช.น.) เกรดที่ตำแหน่ง ๒๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๒ ชูเบญจก้านหนึ่ง ๑ อัตรา
๒. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ส.น.ก./ช.น.) (ส.น.ก./ช.น.) ๑ อัตรา
๓. นักวิชาการสาธารณสุข (ป.น./ช.น.) เกรดที่ตำแหน่ง ๒๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ ชูเบญจก้านหนึ่ง ๑ อัตรา
๔. เจ้าพนักงานคลัง (ป.น./ช.น.) เกรดที่ตำแหน่ง ๒๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ ชูเบญจก้านหนึ่ง ๑ อัตรา
๕. นักวิชาการพัสดุ (ป.น./ช.น.) เกรดที่ตำแหน่ง ๒๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ ชูเบญจก้านหนึ่ง ๑ อัตรา
๖. คนงานทั่วไป (ส.น.ก./ช.น.) ๑ อัตรา, กองคลัง ๑ อัตรา, กองช่าง ๑ อัตรา, กองช่าง ๑ อัตรา

ที่	ชื่อ อบต./ อำเภอ	กรอบอัตราจ้างเดิม				กรอบอัตราจ้างใหม่				อัตราเพิ่ม/ลด				การกระทำจ่าย				ม.ล. ก.อบต. จังหวัดบุรีรัมย์	เห็นชอบ
		พ.น.	อ.จ.ส.ร.ประจำ	พ.น.ก.จ้าง	รวม	พ.น.	อ.จ.ส.ร.ประจำ	พ.น.ก.จ้าง	รวม	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	รวม	รายการ	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๓๗	อบต.องเชียงเหล็ก	๑๓	๒	๒	๑๗	๓๓	๓	๓	๓๗	+	๖/-๒	-	๔๕	ปรับใบขอจ้างเพิ่มขึ้น	๓,๖๕๖,๖๕๕	๑,๗๕๕,๗๕๕	๑,๘๐๖,๕๖๖	๖,๒๑๘,๙๗๖	เห็นชอบ
	๒.เมืองบุรีรัมย์													ค่าใช้จ่ายค่าน้ำมัน	๑๓,๐๐๔,๐๑๕	๑๓,๕๐๖,๕๑๕	๑๓,๕๐๖,๕๑๕	๓๗,๐๑๖,๐๔๕	เห็นชอบ
														งบประจําปี	๑๗,๕๕๕,๐๐๐	๑๗,๕๕๕,๐๐๐	๑๗,๕๕๕,๐๐๐	๕๒,๐๒๖,๕๙๐	เห็นชอบ
														คิดเงินร้อยละ	๗๖,๕๖๖	๗๖,๕๖๖	๗๖,๕๖๖	๒๒๙,๑๕๖	เห็นชอบ

ประธาน อบต.องเชียงเหล็ก
 ๑๐๐๐๐๐๐๐
 ครึ่งที่ ๕๗ / ๒๕๖๕
 เมื่อวันที่ ๒๓ ก.ย. ๒๕๖๕
 ๑๐๐๐๐๐๐๐

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลลู่เหล็ก ได้จัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ข้อ ๕ เพื่อกำหนดตำแหน่งพนักงาน ระดับ ส่วนราชการ จำนวน เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร ทั้งยังเป็นแนวทางในการบรรจุ แต่งตั้ง การจ้าง การพัฒนาบุคลากร และการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม แล้วจะเกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชน ผลสัมฤทธิ์ต่อการบริหารจัดการประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนบรรลุซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดขององค์กร



องค์การบริหารส่วนตำบลลู่เหล็ก

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล.....๑

๒. วัตถุประสงค์.....๒

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓๓

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน.....๔

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....๙

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ.....๒๕

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....๒๖

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....๒๗

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....๓๖

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....๔๓

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....๕๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....๕๖

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง.....๕๗

ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม ที่ ๒๖๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๓
๓. แบบขออนุมัติกำหนดและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งฯ เอกสาร หมายเลข ๑ จังหวัดบุรีรัมย์



๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใดอยู่ในส่วนราชการใด 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.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรบริหารส่วนตำบลสูงเหล็ก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลุดเหล็ก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลุดเหล็กมีการกำหนดตำแหน่งการจัตอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดเหล็ก ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้บริการบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด



๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลลู่เหล็ก โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายก องค์การบริหารส่วนตำบลลู่เหล็ก เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และบุคลากร ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตนี้อาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ใน ส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้าน กำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่ เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรือ งาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการ ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับ อุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถเพียงพอ 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

การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางแผนประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้ สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความ คล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการ กำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้ สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลลู่เหล็ก 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 ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลลดหลั่นเหลือ ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลดหลั่นเหลือเป็นประธาน 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. ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และ
คำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลลู่เหล็ก ไม่ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลา
ปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ปี $๑ \times ๖ =$ เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ 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 $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียง

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

ที่	อปท.	ขนาด	จำนวนอัตรากำลัง
๑	อบต.ลู่เหล็ก	สามัญ	๔๑
๒	อบต.พระครู	สามัญ	๔๔
๓	อบต.ลั่นทม	สามัญ	๓๖

จากการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลลู่เหล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลพระครู และองค์การบริหาร
ส่วนตำบลลั่นทม ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะ
ภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสอง
แห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงาน
แล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลู่เหล็ก
สำหรับตำแหน่ง จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ และ
เนื่องจากการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลตลอดเวลา ทำให้ภาระงานเพิ่มขึ้นอาจมีการปรับเพิ่ม ลด ตำแหน่งได้ใน
อนาคตเพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลลุดสูงเหล็ก จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดสูงเหล็ก ว่ามีปัญหอะไรบ้าง และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญ โดยสามารถแบ่งสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน ออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ ด้านการแก้ไขปัญหาคความยากจน

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 พัฒนาคนให้มีความรู้คู่คุณธรรมและจริยธรรม

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 คุ้ระบายน้ำอุดตันทำให้เกิดน้ำเน่าเสียและมีพาหนะนำโรค
- ๔.๔.๒ ที่จัดทามลประโยชน์รกร้างขาดการพัฒนา
- 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 ขาดแคลนน้ำที่สะอาดเพื่อใช้ในการบริโภคและไม่มีที่กักเก็บน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้ง เช่น
- ๔.๕.๔ ปัญหาระบบการระบายน้ำลงสู่ท่อไปสู่คลองในฤดูฝน

เป็นบ่อ

ฝายกั้นน้ำหรืออ่างเก็บ

- ๔.๕.๕ ระบบท่อส่งน้ำประปาชำรุดบ่อยเนื่องจากมีอายุการใช้งานนานและระบบ

สาธารณสุขไม่เพียงพอ



ร่างรายงานน้ำ

ความต้องการ

๔.๕.๑ ก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุง บำรุงรักษา เส้นทางคมนาคม ทางน้ำ และ

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 องค์กรบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง
- ๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๕.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strength=s)

- ๑) ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
- ๒) บุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลลุดจเหล็ก มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนมากและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
- ๓) องค์กรบริหารส่วนตำบลจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
- ๔) องค์กรบริหารส่วนตำบลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน
- ๕) องค์กรบริหารส่วนตำบล จัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น ประเพณีบุญบั้งไฟ ประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา พิธีรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ๑) ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
- ๒) ประชาชนขาดความสนใจ และไม่มีความจริงจัง 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. วัสดุครุภัณฑ์ทางการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยยังไม่เพียงพอ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยเป็นยุทธศาสตร์
การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. การส่งเสริมกิจกรรมแก่เยาวชนเพื่อต่อต้านยาเสพติด เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดบุรีรัมย์
ให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดีในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒. รัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้โครงการที่ได้รับไม่ต่อเนื่อง ไม่เกิดผลสัมฤทธิ์

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (Strength=s)

๑) องค์การบริหารส่วนตำบล มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่าง
ต่อเนื่อง

๒) มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้านตำบลและ
อำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

๓) องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑) ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน

๒) การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

๓) การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มีการ

ดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity=O)

๑) มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ

๒) หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่ม

ต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑) การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือ
จากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒) ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการ
ทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓) การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้
เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว



๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=s)

๑) ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ อย่างต่อเนื่อง

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=s)

๑) ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒) บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลลู่เหล็ก มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนมากและคุณภาพอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

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) การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength=s)

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

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ๑) ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
- ๒) ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๓) การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
- ๔) ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

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



อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑) การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัย ความร่วมมือจากหลาย 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 ซึ่งมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ และ กรอบหลักการของทราจวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 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 แหล่งอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และมินิวัดกรรมสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

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 โดยการจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่มีต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม ตลอดจนการวางแผนการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ในระยะยาว ครอบคลุมถึงการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน การสร้างความมั่นคง มั่งคั่งทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เป็นสิ่งสำคัญที่ประเทศ



จะต้องมีทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาในระยะยาวที่ชัดเจน โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมมือกันอย่างเข้มแข็ง เพื่อผลักดันให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับการปฏิรูปประเทศที่มุ่งสู่ความ “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ในอนาคต

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

สำหรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติของประเทศในระยะ 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 โดยมุ่งเน้นเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ของประเทศไทยกำลังอยู่ระหว่างการการเสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติต่อที่ประชุม คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ โดยร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) สรุปย่อได้ ดังนี้



ยุทธศาสตร์ชาติ : กรอบการพัฒนาในระยะยาว

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์
“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”
นำไปสู่การพัฒนาไม่คนไหนมีความสุข และตอบสนองต่อภาวะบรรทุ
ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เข้มแข็งและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ



วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ทั้งนี้วิสัยทัศน์ดังกล่าวจะต้องสนองต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่การมีเอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ การดำรงอยู่อย่างมั่นคง ยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติ การดำรงอยู่อย่างมั่นคงของชาติและปราศจากจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่นมีความมั่นคงทางสังคมท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานและอาหารความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกัน ด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีไม่เป็นภาระของโลก และสามารถเกื้อกูลประเทศที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจที่ด้อยกว่า

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) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาคความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

(๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวนานมากขึ้น

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลผลิตภาพการผลิตและการใช้วัตกรรมการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในสาขาอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น การส่งเสริมการค้าและการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อให้ได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาค และเป็นการยกระดับไปสู่ส่วนบนของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ บนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและบริการ โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขา และในภาคบริการที่หลากหลายตามรูปแบบการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งเป็นแหล่งอาหารคุณภาพ สะอาด และปลอดภัยของโลก

- ภาคเกษตร โดยเสริมสร้างฐานการผลิตให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตรส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่การทำเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็ง และการพัฒนาสินค้าเกษตรที่มีศักยภาพและอาหารคุณภาพ สะอาด และปลอดภัย

- ภาคอุตสาหกรรม โดยพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ ยกระดับการพัฒนาอุตสาหกรรมปัจจุบันที่มีศักยภาพสูง และพัฒนาอุตสาหกรรมอนาคตที่มีศักยภาพ โดยการใช้ดิจิทัลและการค้ามาเพิ่มมูลค่าและยกระดับห่วงโซ่มูลค่าในระดับสูงขึ้น

- ภาคบริการ โดยขยายฐานการบริการให้มีความหลากหลาย มีความเป็นเลิศและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยการยกระดับบริการที่เป็นฐานรายได้เดิม เช่น การท่องเที่ยว และพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพ ธุรกิจบริการด้านการเงินและธุรกิจบริการที่มีศักยภาพอื่นๆ เป็นต้น

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่อุตสาหกรรม และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ จัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม มีการจัดการสิ่งแวดล้อมเมือง และโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้านการขนส่ง ด้านพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการวิจัยและพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลกสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนากับนานาประเทศ ส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่างๆ เพิ่มบทบาทของไทยในองค์กรระหว่างประเทศ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

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

(๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ

(๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง

(๓) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์

(๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพที่ดี

(๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยเสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม เพื่อกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

(๒) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

(๔) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน

(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 และมาตรการทางระบบสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินการกับผู้คานงัก ย่ำใจหรือประสังข์ร้าย มุ่งสันคลอนสถาบันหลักของชาติ 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 และพัฒนามาใช้ตามแนวทางกัลยาณมิตรแบบสันติวิธี พร้อมส่งเสริมการพูดคุยสันติสุขกับผู้มีความคิดเห็นต่างจากรัฐ 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 ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ รวมถึงปัญหาผู้พลหนีเข้าเมือง การทรมานแรงงานข้ามชาติ การท่องเที่ยวที่เน้นบริการทางเพศและเด็ก และปัญหาคนขอทาน ด้วยการปรับปรุงกฎหมายข้อบังคับที่จำเป็นและเพิ่มความเข้มงวดในการระงับตรวจสอบ

๓.๓ ในระยะต่อไป จะพัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคม ระบบการออมและระบบสวัสดิการชุมชน ให้มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการดูแลให้มีระบบการกู้ยืมที่เป็นธรรมและการสงเคราะห์ผู้ยากไร้ 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 และธรรมาภิบาลให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ และประชาชนทั่วไป โดยใช้ค่านิยมหลัก ๑๒ ประการ ตามนโยบายของคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ได้ประกาศไว้แล้ว

๓.๗ แก้ไขปัญหาการไร้ที่ดินทำกินของเกษตรกรและการรุกป่าสงวน โดยการกระจายสิทธิการถือครองให้แก่ผู้ที่อยู่ในพื้นที่ที่ไม่ได้รุกป่า และออกมาตรการป้องกันการเปลี่ยนมือไปอยู่ในครอบครองของผู้ที่ไม่ใช่เกษตรกร ใช้เทคโนโลยีดาวเทียมสำรวจและวิธีการแผนที่ทันสมัย 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 และประชาชนทั่วไป มีโอกาสร่วมจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและทั่วถึง และร่วมในการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้

๔.๔ พัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครูที่มีคุณภาพและมีจิตวิญญาณของความเป็นครู เน้นครูผู้สอน ให้มีวุฒิตรงตามวิชาที่สอน นำเทคโนโลยีสารสนเทศและเครื่องมือที่เหมาะสมมาใช้ในการเรียนการสอนเพื่อเป็น เครื่องมือช่วยครูหรือเพื่อการเรียนรู้ด้วยตัวเอง

๔.๕ ทะนุบำรุงและอุปถัมภ์พระพุทธศาสนาและศาสนาอื่น ๆ สนับสนุนให้องค์กรทางศาสนามี บทบาทสำคัญในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างสันติสุขและความปรองดอง สมานฉันท์ในสังคมไทยอย่างยั่งยืน

๕. การยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุขและสุขภาพของประชาชน

๕.๑ วางรากฐานให้ระบบหลักประกันสุขภาพให้มีความครอบคลุมประชากรในทุกภาคส่วนอย่างมี คุณภาพโดยไม่มีความเหลื่อมล้ำของคุณภาพบริการในแต่ละระบบ และบูรณาการข้อมูลระหว่างทุกระบบหลักประกัน สุขภาพ

๕.๒ พัฒนาระบบบริหารสุขภาพ โดยเน้นการป้องกันโรคมกกว่ารอให้ป่วยแล้วจึงมารักษา สร้าง กลไกจัดการสุขภาพในระดับเขตแทนการกระจุกตัวอยู่ที่ส่วนกลาง ปรับระบบการจ้างงาน การกระจายบุคลากรและ ทรัพยากรสาธารณสุขให้เหมาะสมกับท้องถิ่น

๕.๓ ประสานการทำงานระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคม เพื่อป้องกันและแก้ปัญหาการตั้งครกภีใน วยรุ่น และปัญหาด้านการแพทย์และจริยธรรมของการอุมบุญ การปลูกถ่ายอวัยวะและสเต็มเซลล์ โดยจัดให้มีมาตรการ และกฎหมายที่รัดกุม

๖. การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ

รัฐบาลจะดำเนินนโยบายเศรษฐกิจเป็น ๓ ระยะ คือ ระยะเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการทันที ระยะต่อไปที่ ต้องแก้ไขปัญหาค้างคาอยู่ และระยะยาวที่ต้องวางรากฐานเพื่อความเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

๖.๑ ในระยะเร่งด่วน เร่งจ่ายงบประมาณของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ที่ยังค้างอยู่ก่อนที่จะพัน กำหนดภายในสิ้นปีนี้

๖.๒ สานต่อนโยบายงบประมาณกระตุ้นเศรษฐกิจตามที่คณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ได้จัดทำไว้ โดยนำหลักการสำคัญของการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่ให้ความสำคัญในการบูร ณาการงบประมาณ และความพร้อมในการดำเนินงานร่วมนำแหล่งเงินอื่นมาประกอบการพิจารณาด้วย ทบทวนภารกิจ ที่มีลักษณะไม่ยั่งยืนหรือสร้างภาระหนี้สาธารณะของประเทศเกินความจำเป็น และแสดงรายการลงทุนในระดับจังหวัด เพื่อความโปร่งใส เป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

๖.๓ กระตุ้นการลงทุนด้วยการเร่งพิจารณาโครงการลงทุนที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งนักลงทุนยื่นขออนุมัติ ส่งเสริมการลงทุนไปแล้วให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว และนำโครงการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานประเภทที่มีผลตอบแทนดี

๖.๔ ดูแลเกษตรกรให้มีรายได้ที่เหมาะสมด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น ลดต้นทุนการผลิต การช่วยเหลือในเรื่อง ปัจจัยการผลิตอย่างทั่วถึง

๖.๕ ลดอุปสรรคในการส่งออกเพื่อให้เกิดความคล่องตัว เช่น ปรับปรุงวิธีการตรวจรับรองมาตรฐาน สินค้าและมาตรฐานการผลิตระดับไร่นา เป็นต้น

๖.๖ ชักจูงให้นักท่องเที่ยวต่างชาติเข้ามาเที่ยวในประเทศไทย โดยพิจารณามาตรการลดผลกระทบจาก การประกาศใช้กฎอัยการศึกในบางพื้นที่ที่มีต่อการท่องเที่ยวในโอกาสแรกที่จะทำได้



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 ซึ่งจะช่วยสนับสนุนการพัฒนาบบรางให้เป็นโครงข่ายหลักของประเทศ

๖.๑๔ พัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารจัดการของรัฐวิสาหกิจให้มีประสิทธิภาพ กำหนดเป้าหมายและมาตรการที่จะแก้ไขปัญหาและฟื้นฟูกิจการ ตลอดจนพิจารณาความจำเป็นในการควบรวมกิจการเป็นรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

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 โดยเริ่มจากการพัฒนาด้านการค้าชายแดนและโครงข่ายการคมนาคมขนส่งบริเวณประตูการค้าหลักของประเทศเพื่อรองรับการเชื่อมโยงกระบวนการผลิตและการลงทุนข้ามแดน พัฒนาระบบ National Single Window (NSW) โดยระยะแรกให้ความสำคัญกับด่านชายแดนที่สำคัญ ๖ ด่าน ได้แก่ ปาดังเบซาร์ สะเตา อรัญประเทศ แม่สอด บ้านคลองลึก และบ้านคลองใหญ่

๘. การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี การวิจัย และพัฒนา และนวัตกรรม

๘.๑ สนับสนุนการเพิ่มค่าใช้จ่ายในการวิจัยและพัฒนาของประเทศเพื่อบ่งเป้าหมายให้ไม่ต่ำกว่า ๑% ของรายได้ประชาชาติ และมีสัดส่วนรัฐต่อเอกชน ๓๐:๗๐ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อให้ประเทศมีความสามารถในการแข่งขัน

๘.๒ ส่งเสริมให้โครงการลงทุนขนาดใหญ่ของประเทศ เช่น ด้านพลังงานสะอาด ระบบราง ยานยนต์ไฟฟ้า การจัดการน้ำและขยะ ใช้ประโยชน์จากผลการศึกษารวบรวม และพัฒนาและนวัตกรรมของไทยตามความเหมาะสม ในกรณีที่ต้องซื้อวัสดุอุปกรณ์หรือเทคโนโลยีจากต่างประเทศ จะให้มีเงื่อนไขการถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อให้สามารถพึ่งตนเองได้ในอนาคตด้วย

๘.๓ การรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร และการสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์ กับการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

๘.๑ ในระยะเฉพาะหน้า เร่งปกป้องและฟื้นฟูพื้นที่อนุรักษ์ ทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า โดยให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาการบุกรุกที่ดินของรัฐ พร้อมส่งเสริมการปลูกไม้ค่าทางเศรษฐกิจในพื้นที่เอกชน เพื่อลดแรงกดดันในการตัดไม้จากป่าธรรมชาติ

๘.๒ ในระยะต่อไป พัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดินและแก้ไขปัญหาการบุกรุกที่ดินของรัฐ โดยยึดแนวพระราชดำริที่ให้ประชาชนสามารถอยู่ร่วมกับป่าได้ เช่น การกำหนดเขตป่าชุมชนให้ชัดเจน

๘.๓ บริหารจัดการทรัพยากรน้ำของประเทศให้เป็นเอกภาพในทุกมิติทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ จัดให้มีแผนบริหารน้ำของประเทศ เพื่อให้การจัดทำแผนงานไม่เกิดความซ้ำซ้อนมีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ

๙.๔ เร่งรัดการควบคุมมลพิษทางอากาศ ชยะ และน้ำเสีย ที่เกิดจากการผลิตและบริโภค ในพื้นที่ใดที่สามารถจัดการขยะมูลฝอยด้วยการแปรรูปเป็นพลังงานก็จะสนับสนุนให้ดำเนินการ ส่วนขยะอุตสาหกรรมนั้นจะวางระเบียบมาตรการเป็นพิเศษ โดยกำหนดให้ทั้งในบ่อขยะอุตสาหกรรมที่สร้างขึ้นแบบมีมาตรฐาน และพัฒนาระบบตรวจสอบไม่ให้มีการลักลอบทิ้งขยะติดเชื้อ และใช้มาตรการทางกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายอย่างเด็ดขาด

๑๐. การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล และการป้องกันปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบในภาครัฐ

๑๐.๑ จัดระบบอัตรากำลังและปรับปรุงค่าตอบแทนบุคลากรภาครัฐให้เหมาะสมและเป็นธรรมยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อสร้างความเชื่อมั่นวางใจในระบบราชการ ลดต้นทุนดำเนินการของภาครัฐกิจเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันกับนานาประเทศ การรักษามูลค่าภาครัฐที่มีประสิทธิภาพไว้ในระบบราชการ โดยจะดำเนินการตั้งแต่ระยะเฉพาะหน้าไปตามลำดับความจำเป็นและตามที่กฎหมายเอื้อให้สามารถดำเนินการได้

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. บริโภคและผลิตอย่างรับผิดชอบ

๑๓. ต่อสู้การเปลี่ยนแปลงอากาศ

๑๔. ใช้ทรัพยากรในน้ำอย่างยั่งยืน

๑๕. ใช้ระบบนิเวศอย่างยั่งยืน

๑๖. สังคมที่สงบสุข

๑๗. ความร่วมมือเพื่อความสำเร็จ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลลุดเหล็ก 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 องค์การบริหารส่วนตำบลลุดเหล็ก จึงมีภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่ดังกล่าวให้ประสบผลสำเร็จ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบลได้ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ปรับเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญตามมติ ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๓ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่

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

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓๒ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานครู ๔ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๑ อัตรา

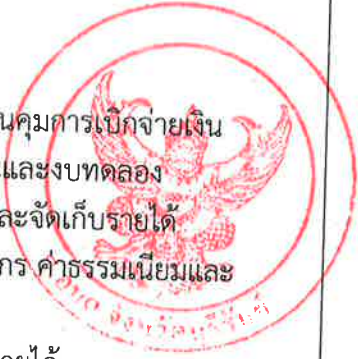


๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลถลุงเหล็ก จึงมีความจำเป็นในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับปัญหา ภารกิจ หน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ ซึ่งโครงสร้างส่วนราชการที่มีอยู่ ๕ ส่วนราชการ ให้คงเดิมไว้ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. , กองคลัง, กองช่าง, กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม ดังนี้


๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลั้ง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลั้งใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสารบรรณ- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร- งานเลือกตั้ง- งานกิจการสภา อบต.- งานประชาสัมพันธ์ <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานนโยบายและแผนพัฒนา- งานวิชาการ- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์- งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none">- งานกฎหมายและนิติกรรม- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง- งานระเบียบการคลัง- งานข้อบัญญัติ อบต. <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none">- งานอำนวยการ- งานป้องกัน- งานช่วยเหลือฟื้นฟู- งานกู้ภัย	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสารบรรณ- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร- งานการเจ้าหน้าที่- งานเลือกตั้ง- งานกิจการสภา อบต.- งานประชาสัมพันธ์ <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานนโยบายและแผนพัฒนา- งานวิชาการ- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์- งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none">- งานกฎหมายและนิติกรรม- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง- งานระเบียบการคลัง- งานข้อบัญญัติ อบต. <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none">- งานอำนวยการ- งานป้องกัน- งานช่วยเหลือฟื้นฟู- งานกู้ภัย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none">- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข- งานรักษาความสะอาด- งานควบคุมจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม- งานควบคุมโรค- งานบริการสาธารณสุข <p>๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none">- งานส่งเสริมการเกษตร- งานส่งเสริมปศุสัตว์	<p>๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none">- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข- งานรักษาความสะอาด- งานควบคุมจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม- งานควบคุมโรค- งานบริการสาธารณสุข <p>๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none">- งานส่งเสริมการเกษตร- งานส่งเสริมปศุสัตว์	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานรับเบิกจ่ายเงิน- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน- งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none">- งานบัญชี- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน- งานการเงินและงบทดลอง <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none">- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า- งานพัฒนารายได้- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี- งานพัสดุ- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานรับเบิกจ่ายเงิน- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน- งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none">- งานบัญชี- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน- งานการเงินและงบทดลอง <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none">- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า- งานพัฒนารายได้- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี- งานพัสดุ- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานก่อสร้างและบูรณะถนน- งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์- งานวิศวกรรม- งานประเมินราคา- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์- งานออกแบบ <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสำรวจและแผนที่- งานวางผังพัฒนาเมือง- งานควบคุมทางผังเมือง- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง <p>๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none">- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร- งานระบายน้ำ- งานจัดตกแต่งสถานที่ <p>๔. ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none">- งานบริหารวิชาการ- งานนิเทศการศึกษา- งานลูกเสือและยุวกาชาด	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานก่อสร้างและบูรณะถนน- งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์- งานวิศวกรรม- งานประเมินราคา- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์- งานออกแบบ <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสำรวจและแผนที่- งานวางผังพัฒนาเมือง- งานควบคุมทางผังเมือง- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง <p>๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none">- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร- งานระบายน้ำ- งานจัดตกแต่งสถานที่ <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none">- งานบริหารวิชาการ- งานนิเทศการศึกษา- งานลูกเสือและยุวกาชาด	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none">- งานห้องสมุด พิพิธภัณฑสถานและเครือข่ายทางการศึกษา- งานกิจการศาสนา- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม- งานกิจการเด็กและเยาวชน- งานกีฬาและนันทนาการ <p>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานจัดการศึกษา- งานพลศึกษา- งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน- งานบริการและบำรุงสถานศึกษา- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	<p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none">- งานห้องสมุด พิพิธภัณฑสถานและเครือข่ายทางการศึกษา- งานกิจการศาสนา- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม- งานกิจการเด็กและเยาวชน- งานกีฬาและนันทนาการ <p>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานจัดการศึกษา- งานพลศึกษา- งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน- งานบริการและบำรุงสถานศึกษา- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
<p>๕. ส่วนสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานศูนย์เยาวชน- งานการกีฬา- งานฝึกอบรมพัฒนาการ- งานศูนย์วัฒนธรรม <p>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ- งานส่งเสริมสุขภาพ- งานข้อมูล <p>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none">- งานฝึกอบรมอาชีพ- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม- งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพ	<p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานศูนย์เยาวชน- งานการกีฬา- งานฝึกอบรมพัฒนาการ- งานศูนย์วัฒนธรรม <p>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ- งานส่งเสริมสุขภาพ- งานข้อมูล <p>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none">- งานฝึกอบรมอาชีพ- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม- งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพ	
<p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ	<p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ	

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. ศึกษาว่าผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร

ดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจำหน่ายงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับปัจจุบันและ

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
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย	๗	วัน

รวมวันหยุดเฉลี่ยใน ๑ ปี

*วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี หักวันหยุดเฉลี่ยเท่ากับ ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

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

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

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
สูตรในการคำนวณ

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

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 องค์การบริหารส่วนตำบลลุดเหล็ก 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

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)

จำนวน ๑ อัตรา

นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)

จำนวน ๑ อัตรา

นักประชาสัมพันธ์ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)

จำนวน ๑ อัตรา

นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)

จำนวน ๑ อัตรา

นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)

จำนวน ๑ อัตรา

นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)

จำนวน ๑ อัตรา

เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)

จำนวน ๒ อัตรา

เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)

จำนวน ๑ อัตรา

ลูกจ้างประจำ

เจ้าพนักงานธุรการ

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปรับลดจากนักวิเคราะห์ฯ)

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

พนักงานขับรถยนต์

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา

จำนวน ๑ อัตรา

ภารโรง

จำนวน ๑ อัตรา

คนงานทั่วไป (กำหนดเพิ่ม)

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

นักวิชาการจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา

นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) จำนวน ๑ อัตรา

เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน ๑ อัตรา

นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) (ปรับเกลี่ยจาก จพง.พัสดุ) จำนวน ๑ อัตรา

ลูกจ้างประจำ

เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง (๐๕)

การกำหนดตำแหน่งสายงานอำนวยการท้องถิ่น ปริมาณงานของปีที่ผ่านมา อยู่ที่จำนวน ๑.๓๒
ซึ่งสามารถกำหนดตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่นได้ดังนี้

ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

การกำหนดตำแหน่งสายงานประเภททั่วไป วิชาการ และพนักงานจ้าง ปริมาณงานของปีที่ผ่านมา

อยู่ที่จำนวน ๓.๒๐ ซึ่งสามารถกำหนดตำแหน่งได้ดังนี้

นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)

นายช่างเขียนแบบ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า

พนักงานจ้างทั่วไป

คนงานทั่วไป

จำนวน ๑ อัตรา

จำนวน ๑ อัตรา

จำนวน ๑ อัตรา

จำนวน ๑ อัตรา

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 จำนวนเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลวัดบ้านถลุงเหล็กมีจำนวน

ทั้งสิ้น ๘๒ คน กำหนดตำแหน่งผู้ดูแลเด็กได้ ๖ คน ซึ่งเป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน

๑๐:๑ ซึ่งสามารถกำหนดตำแหน่งได้ดังนี้

นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	จำนวน ๑ อัตรา
นักสันทนการ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	จำนวน ๑ อัตรา
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน ๑ อัตรา
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลลุมพินี วัดบ้านลุมพินี หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน ๑ อัตรา
ครู	จำนวน ๒ อัตรา
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลลุมพินี บ้านหนองเครือ ครู	จำนวน ๑ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๑ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป	
ผู้ดูแลเด็ก	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 (ปฏิบัติการ/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 (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	จำนวน ๑ อัตรา
--	---------------



ฉบับ ๓๖ อบต.-

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.(๐๑)								
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.)	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

-ฉบับ อบท.-

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
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								
คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
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								
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านถลุงเหล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอดัตตราอัตรา จาก สค.
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบบุคลากร
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลถลุงเหล็ก (บ้านหนองเครือ)								
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	-	-	-	

๒๐

๒๐

-ฉบับย่อ-

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-		
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-		
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-		
รวม	๔๑	๔๕	๔๕	๔๕	๔๖-๒	-		



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลอุบลใหญ่ อำเภอมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น(ก)	ค่าใช้จ่ยรวม(ข)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๕๑๑,๔๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐	๒๐,๗๖๐	๗๑๗,๐๐๐	(๔๒,๖๒๐)
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๔๐๒,๗๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๗๒๐	๔๓๗,๒๔๐	(๓๓,๕๖๐)
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)										
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๓๘๒,๕๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๒๐๐	๔๕๑,๓๒๐	(๓๑,๘๘๐)
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๓๒๓,๗๖๐		๑	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๓,๒๐๐	๓๖๒,๖๐๐	(๒๖,๘๔๐)
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๓๔๒,๗๒๐		๑	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๐๐	๓๖๙,๕๖๐	(๒๘,๕๖๐)
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑	๑๙๙,๒๐๐		๑	๘,๒๘๐	๘,๒๘๐	๘,๖๐๐	๒๑๕,๘๐๐	(๑๖,๖๐๐)
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก.	๑	-		๑	-	-	-	-	ยุบเลิก
๘	นิติกร	ป.ก.	๑	๒๑๔,๕๖๐		๑	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๒,๒๔๐	(๑๗,๘๘๐)
๙	นักประชาสัมพันธ์	ป.ก.	๑	๒๔๘,๐๐๐		๑	๘,๗๖๐	๘,๐๐๐	๘,๗๖๐	๒๕๖,๗๖๐	(๒๑,๕๐๐)
๑๐	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๑	-		๑	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๓,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ 174	ป.ง.	๑	๒๖๘,๘๐๐		๑	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๒๘๖,๖๘๐	(๒๑,๕๐๐)
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ 64	ป.ง.	๑	๒๒๙,๒๐๐		๑	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๒๓๖,๑๒๐	(๑๙,๑๐๐)
๑๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ง.	๑	๓๖๘,๒๘๐		๑	๑๑,๖๘๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๕๖๐	๓๙๑,๘๐๐	(๓๐,๒๘๐)
	ลูกจ้างประจำ										
๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ		๑	๒๑๔,๕๖๐		๑	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๒๒๑,๒๔๐	(๑๗,๘๘๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๑๕	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	-		๑	๑๘๐,๐๐๐	๑๗,๒๐๐	๑๗,๒๐๐	๑๙๗,๒๐๐	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานทั่วไป										
๑๖	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๑๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด		ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)				ค่าใช้จ่ายรวม(๔)		หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๘	ภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑					๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๑๙	คนงานทั่วไป		๑				๑						๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		กำหนดเพิ่ม
	กองคลัง (๑๕)															
๒๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๔๙๑,๒๔๐	๔๙๑,๔๔๐	(๓๔,๖๘๐)	
๒๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๑	๓๒๘,๒๐๐		๑	๑	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๓๓๙,๕๖๐	๓๓๙,๕๖๐	(๒๗,๓๕๐)	
๒๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	-			๑	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่างเดิม	
๒๓	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	-			๑	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม	
๒๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	-			๑	๑	-						ยุบเลิก	
๒๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ง.	๑	๑	๒๙๖,๗๖๐		๑	๑	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๐๗,๙๒๐	(๒๕,๗๓๐)	
	ลูกจ้างประจำ															
๒๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๒๓๒,๙๒๐		๑	๑	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๔๐,๑๖๐	๒๔๐,๑๖๐	(๑๙,๕๐๐)	
	พนักงานจ้างทั่วไป															
๒๗	คนงานทั่วไป		๑	-			๑	๑	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม	
	กองช่าง (๑๕)															
๒๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๕๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๙๐,๒๗๐	๔๙๐,๕๖๐	(๓๖,๓๓๐)	
๒๙	นายช่างโยธา	ป.ง.	๑	๑	๒๐๗,๒๔๐		๑	๑	-	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๒๒๑,๖๔๐	๒๒๑,๖๔๐	(๑๗,๒๓๐)	
๓๐	นายช่างเขียนแบบ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๓๔๐	๓๐๗,๓๔๐	ว่างเดิม	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๓๑	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๕๒,๐๘๐		๑	๑	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๕๗,๓๒๐	๑๕๗,๓๒๐	(๑๑,๘๔๐)	
	พนักงานจ้างทั่วไป															
๓๒	คนงานทั่วไป		๑	-			๑	๑	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม	



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด		ภาระที่ใช้จ่ายเพิ่มขึ้น(๓)				ค่าใช้จ่ายรวม(๔)		หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านถลุงเหล็ก																
๓๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) (๐๘)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๖๒,๕๔๐	๔๗๖,๕๖๐	ว่างเต็ม
๓๔	นักวิชาการการศึกษา	ปก.	๑	๑	๒๐๓,๒๘๐		๑	๑	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	(๒๖,๙๔๐)
๓๕	นักสนับสนุนการศึกษา	ปก.	๑	๑	๑๙๙,๒๐๐		๑	๑	-	๘,๒๘๐	๘,๒๘๐	๘,๒๘๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๕,๕๖๐	๒๒๓,๖๐๐	(๒๖,๖๐๐)
๓๖	เจ้าพนักงานธุรการ	พง/ขง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	๓๒๕,๐๖๐	ว่างเต็ม
๓๗	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านถลุงเหล็ก		๑	-			๑	๑	-							รอรับการพิจารณา จากกรม อื่น
๓๘	ครู		๑	๑			๑	๑	-							เงินอุดหนุน
๓๙	ครู		๑	๑			๑	๑	-							เงินอุดหนุน
๔๐	พนักงานจ้างทั่วไป		๑	๑			๑	๑	-							เงินอุดหนุน
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑			๑	๑	-							เงินอุดหนุน
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑			๑	๑	-							เงินอุดหนุน
๔๓	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๖๒,๕๔๐	๔๗๖,๕๖๐	ว่างเต็ม
๔๔	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐		๑	๑	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๖๘๐	๓๔๕,๓๒๐	๓๕๔,๐๐๐	(๒๖,๙๘๐)
๔๕	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	พง.	๑	๑	๒๒๙,๒๐๐		๑	๑	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๓๖,๖๘๐	๒๔๕,๓๒๐	๒๕๔,๐๐๐	(๒๖,๖๐๐)
๔๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๙๖,๗๖๐		๑	๑	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐	๓๐๗,๘๐๐	๓๑๖,๕๖๐	๓๒๕,๒๘๐	(๒๖,๙๒๐)

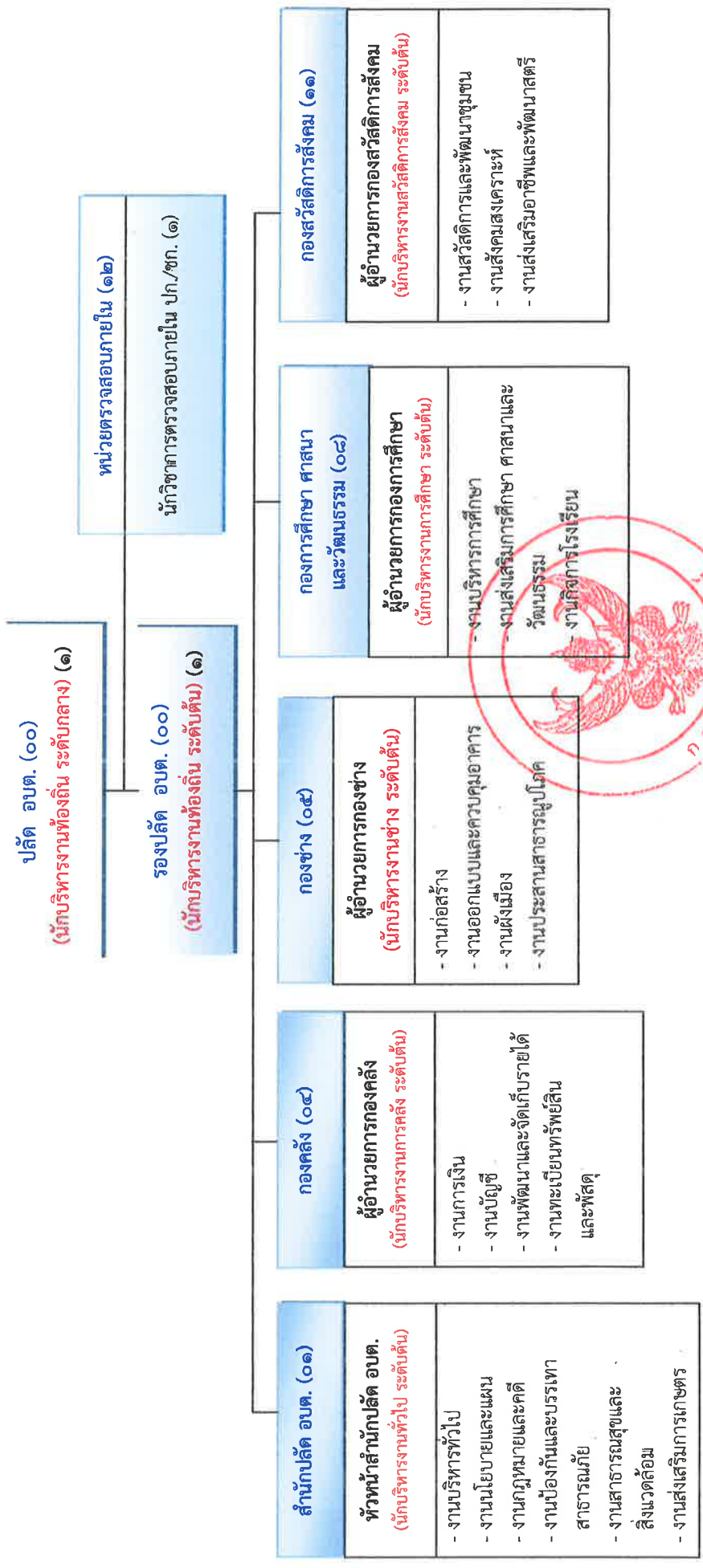


ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระหว่างระยะ ๓ ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด		ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๔๗	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	ปก.	๑	๒๘๔,๕๒๐			๑	๑	-	-	๙,๒๒๐	๙,๔๘๐	๙,๗๔๐	๓๐๓,๒๔๐	๓๐๓,๒๔๐	๓๐๓,๒๔๐	(๒๓,๗๑๐)
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน		๔๗	๕,๐๑๘,๖๐๐	๔๖๐,๐๐๐		๔๗	๔๗	+๖-๒		๓๔๖,๘๐๐	๓๔๖,๘๐๐	๓๔๖,๘๐๐	๑๑,๖๕๘,๑๒๐	๑๑,๖๕๘,๑๒๐	๑๑,๖๕๘,๑๒๐	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%													๑,๗๔๘,๗๑๘	๑,๗๔๘,๗๑๘	๑,๗๔๘,๗๑๘	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น													๑๓,๐๐๘,๐๑๘	๑๓,๐๐๘,๐๑๘	๑๓,๐๐๘,๐๑๘	
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี													๓๒,๕๖๖	๓๒,๕๖๖	๓๒,๕๖๖	

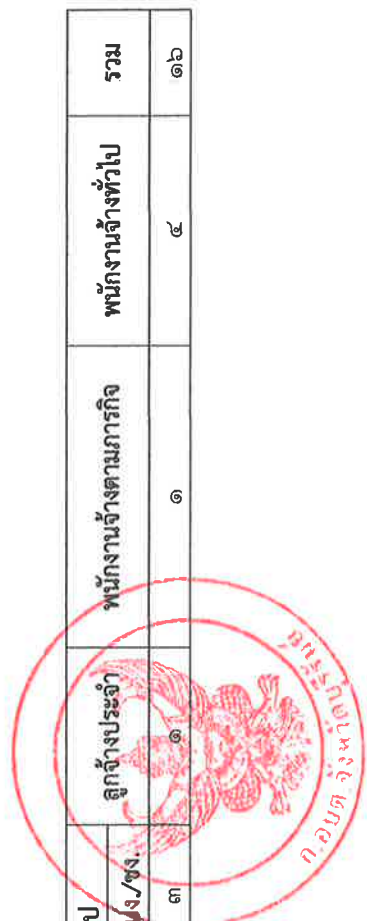
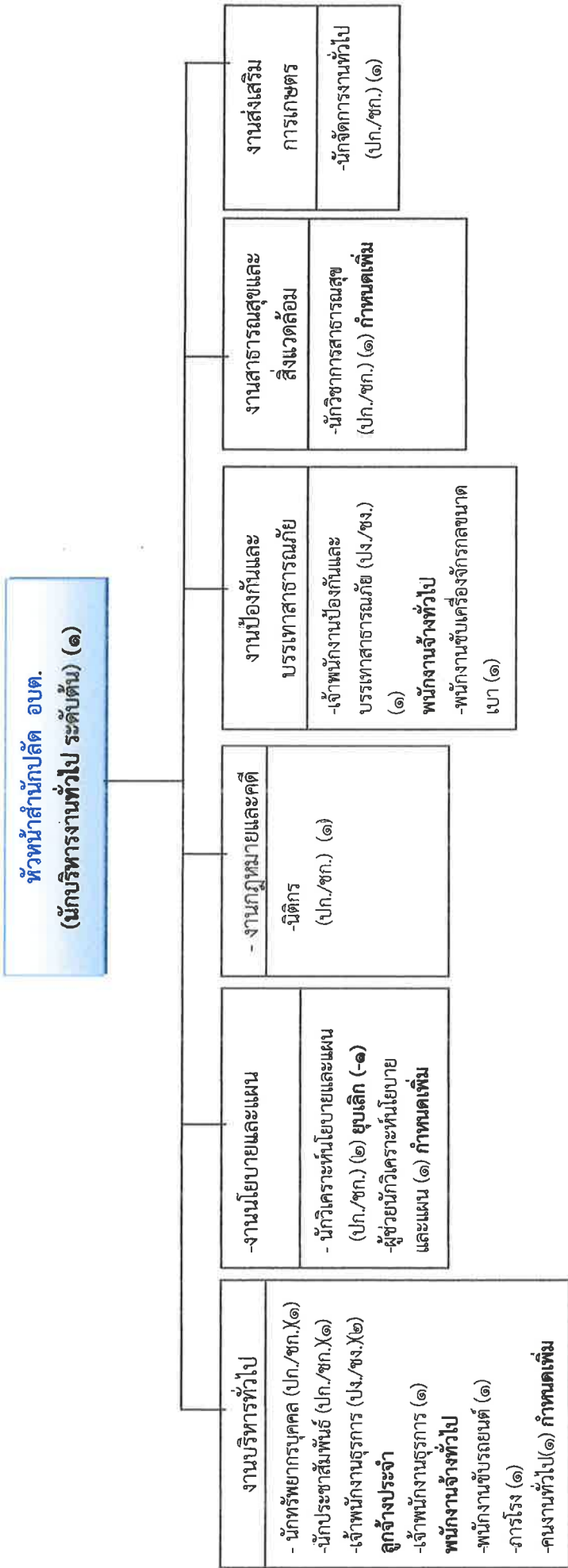


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลลู่เหล็ก **ประเภทสามัญ**

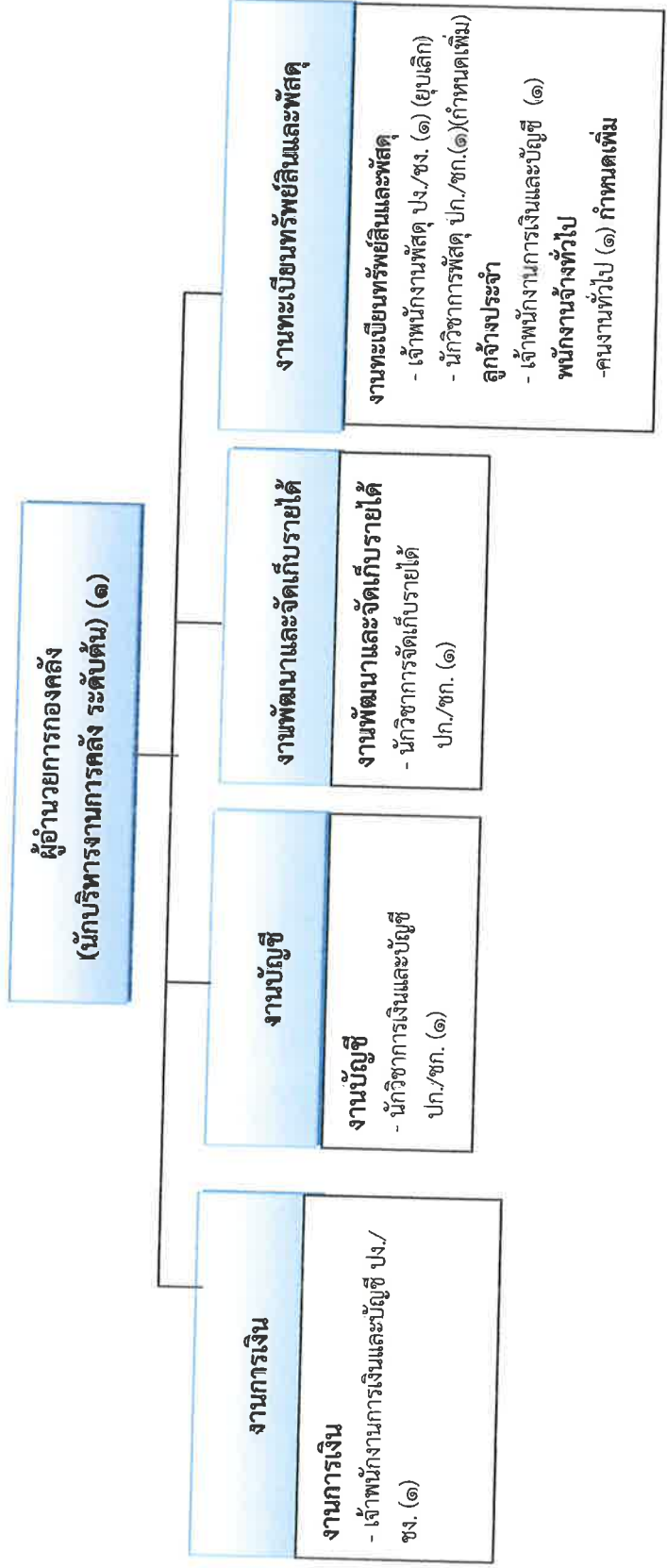


โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอุบลเหล็ก (๐๑)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป	รวม	
	สูง	กลาง	ต้น	ขพ.	ขช.	ขพ.	อ.ส.	พ.ง./ช.ง.			
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๓	๑	๔	๑๖

โครงสร้างของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลลูกลงเหล็ก (๐๕)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ด้น	ชพ.	ชก.	อส.	ปง./ชง.			
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๓	๐	๐	๑	๗



โครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลลู่เหล็ก (๐๕)

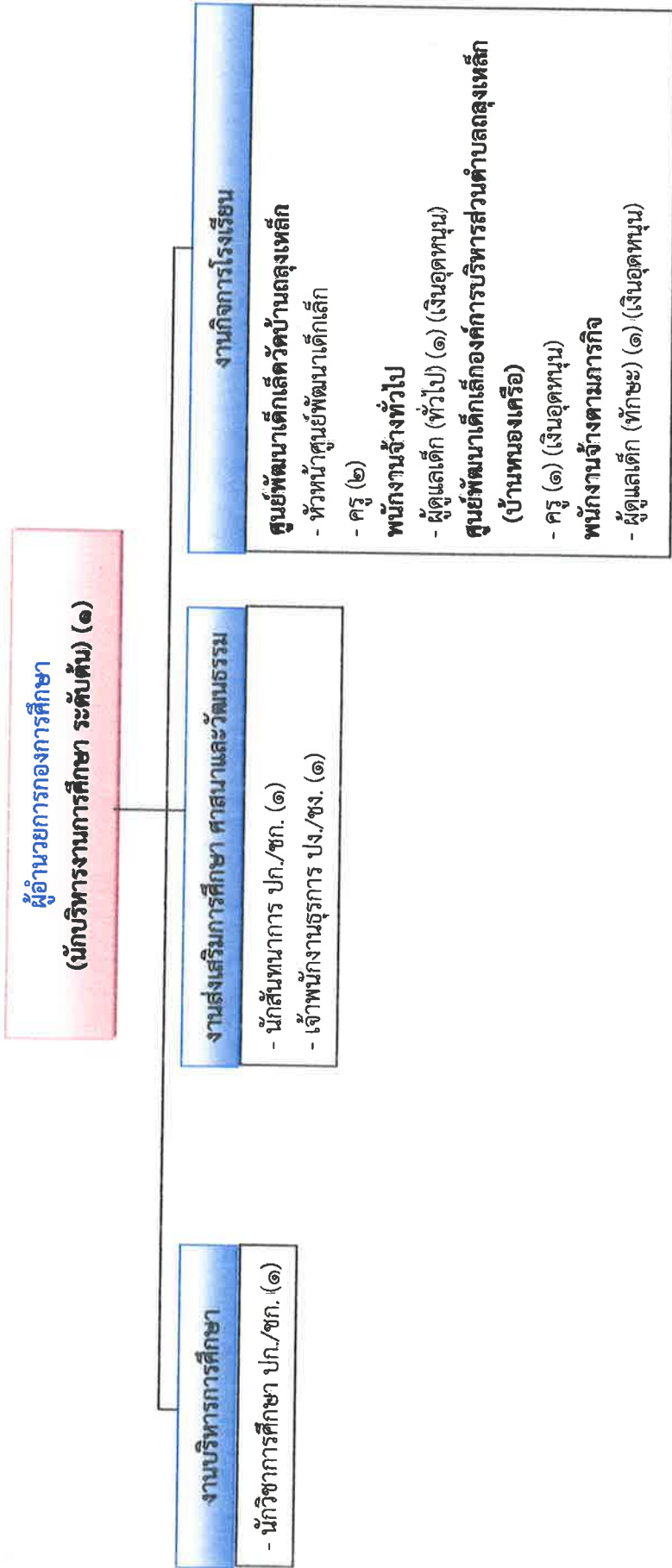
ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)

- งานก่อสร้าง
- งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- งานผังเมือง
- งานประสานสาธารณูปโภค
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๑)
- นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.) (๑)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)
- พนักงานจ้างทั่วไป
- คณงานทั่วไป (๑) กำหนดเพิ่ม

ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชช.	ปท./ชก.					
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๒	๐	๑	๑	๕

ก.อบต. จังหวัด...

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลถลุงเหล็ก (๐๘)



ประเภท ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น		บุคลากรทางการศึกษา		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ครู	ครู ผช./ครู ผคค.	ชช.	ขพ.	ปก./ชก.	อ.ส.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๑	๐	๐	๒	๐	๑	๑	๑	๑๐



โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลอุณหตีก (๑๑)

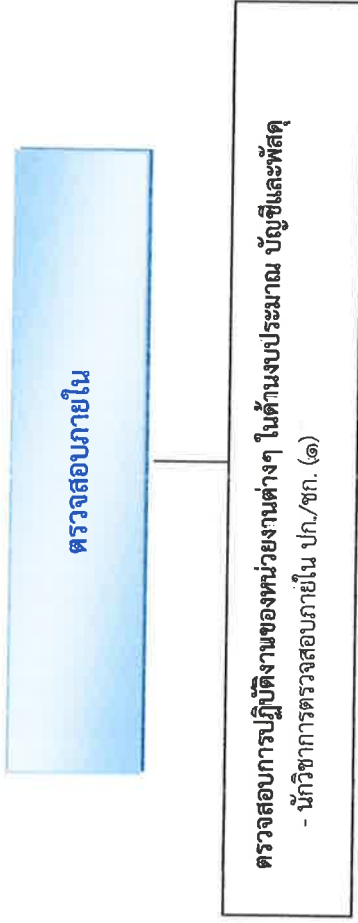
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (๑)

- งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน
- งานสังคมสงเคราะห์และ
- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
 - นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑)
 - เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง. (๑)
 - เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)

ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ขพ.	อป.	ปง./ชง.	อจ.	อจ.		
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๒	๐	๐	๔



โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลลู่เหล็ก (๑๒)



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



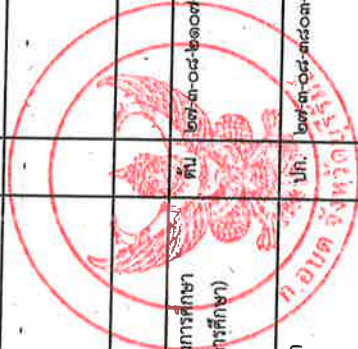
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งไปส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน	
๑	นางจุรีพร สีดอกรัก	ศศ.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๑๑,๕๕๐	๘๕,๐๐๐	๒๗๘,๕๕๐	
๒	นางสาวฉวีลดา โภคิรุ่งโรจน์	ศศ.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	(๕๒,๖๖๐ X ๑๒)	(๗,๐๐๐ X ๑๒) (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๕๕๔,๗๒๐	
๓	นายศักดิ์ศักดิ์ ครอบอาจ	ร.บ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐	๕๒,๐๐๐	๔๓๔,๕๖๐	
๔	นายทรงศักดิ์ สุนทะนาม	ร.บ.ม. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๒๓,๗๖๐	-	๓๒๓,๗๖๐	
๕	นางสาวนิตติกา มิ้มพลี	ร.บ.ม. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	(๒๖,๘๘๐ X ๑๒)	-	๓๒๓,๗๖๐	
๖	นายโกสินทร์ บุตรศรี	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	(๒๘,๕๖๐ X ๑๒)	-	๓๕๒,๓๒๐	
๗			๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก.				๑๘๘,๒๐๐	-	๑๘๘,๒๐๐	
๘	นางสาวรุ่งนภา หล่องกระโทก	น.บ.(นิติศาสตร์)	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	(๑๖,๖๐๐ X ๑๒)	-	๒๖๔,๘๐๐	
๙	นางสาวปริม ศรีประสิทธิ์	ร.บ.ม. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ป.ก.	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ป.ก.	๒๕๘,๐๐๐	-	๒๕๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าถึงใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงิน			
๑๐									๓๕๕,๓๒๐			กำหนดเพิ่ม	
๑๑	พี่จ่าอากาศเอกเวทย์ ชุมแก้ว	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๒๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	$(๓๕๕๓๒๐ + ๕๔,๕๕๐) / ๒ \times ๑๒$				
๑๒	นางสาวศศิธร มั่งมี	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๒๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๒๖๘,๘๐๐			๒๖๘,๘๐๐	
๑๓	นายสรณ์พัฒน์ อินธรรมนนท์	ร.ป.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ง.	๒๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ง.	$(๑๗,๑๐๐ \times ๑๒)$			๒๒๙,๒๐๐	
๑๔	ลูกจ้างประจำ นางบรรยาย พันธุ์ล้อมไธ	ค.ป. (การประถมศึกษา)		เจ้าพนักงานธุรการ			เจ้าพนักงานธุรการ		๓๖๓,๔๘๐			๓๖๘,๒๘๐	
๑๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ						ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		$(๓๐,๒๙๐ \times ๑๒)$			๒๑๔,๕๖๐	
๑๖	พนักงานจ้างทั่วไป ว่างเดิม			พนักงานขับรถยนต์			พนักงานขับรถยนต์		๑๘๐,๐๐๐			กำหนดเพิ่ม	
๑๗	นายวัชร ชัยฤทธิ์	ว.บ.บ.(เทคโนโลยีก่อสร้าง)		พนักงานขับรถยนต์			พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		$(๑๕,๕๐๐ \times ๑๒)$			ว่างเดิม	
๑๘	นายอติศักดิ์ วิเศษ	ม.น.ด.ย		ภารโรง			ภารโรง		๑๐๘,๐๐๐				
									$(๙,๐๐๐ \times ๑๒)$				
									๑๐๘,๐๐๐				
									$(๙,๐๐๐ \times ๑๒)$				
									๑๐๘,๐๐๐				
									$(๙,๐๐๐ \times ๑๒)$				

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน	
๑๙							คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)		กำหนดเพิ่ม	
๒๐	นางสาวสมใจ ไชงรัมย์	ศส.บ. (การบัญชี)	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๔๕๘,๑๖๐	
๒๑	นางสาวณัฐชนก อาจปราบ	บช.บ. (การบัญชี)	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๓๒๘,๒๐๐ (๒๗,๓๕๐ X ๑๒)		๓๒๘,๒๐๐	
๒๒			๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ ([๘,๗๕๐ + ๔๖,๕๘๐] / ๒) X ๑๒)		ว่างเต็ม	
๒๓									๓๕๕,๓๒๐		ว่างเต็ม	
๒๔			๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปง./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ ([๘,๗๕๐ + ๔๖,๕๘๐] / ๒) X ๑๒)		กำหนดเพิ่ม	
๒๕	นางสาวเสาวลักษณ์ จันทร์รังษี	บช.บ. (การบัญชี)	๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๒๘๖,๗๖๐ (๒๔,๗๓๐ X ๑๒)		ยุบเลิก	
๒๖	ถูกจ้างประจำ นางอาพร เอื้อเทื้อ	ค.บ. (การศึกษา)		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี			เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๒๓๒,๕๒๐ (๑๙,๔๑๐ X ๑๒)		๒๓๒,๕๒๐	
๒๗	พนักงานจ้างทั่วไป						คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)		กำหนดเพิ่ม	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราทำสิ่งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงิน	
๒๘	นางวัชรินทร์ โอทามย์	วท.บ. (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๔๗๗,๗๒๐	
๒๙	นางสุวิพร หงษ์นพท	ปวส.(ไฟฟ้ากำลัง)	๒๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง.	๒๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง.	๒๐๗,๒๔๐		๒๐๗,๒๔๐	
๓๐			๒๗-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ป.ง./ช.ง.	๒๗-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ป.ง./ช.ง.	๒๕๗,๙๐๐		๒๕๗,๙๐๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๑	นายพรเทพ ดวงน้อย	ปวส.(ไฟฟ้ากำลัง)		ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า			ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		๑๕๒,๐๘๐		๑๕๒,๐๘๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๒							คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๔)										กำหนดเพิ่ม	
๓๓			๒๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๕๓,๖๐๐		๓๕๓,๖๐๐	
๓๔	นายชาญณรงค์ ตรีกลาง	ค.บ. (คอมพิวเตอร์ศึกษา)	๒๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๒๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๒๐๓,๒๘๐		๒๐๓,๒๘๐	
๓๕	จำเริญชัย สวัสดิ์	ศษ.ม. (บริหารการศึกษา)	๒๗-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	ป.ก.	๒๗-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	ป.ก.	๑๙๙,๒๐๐		๑๙๙,๒๐๐	



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงิน	
๓๖	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านดงเหล็ก		๒๗-๓-๐๘-๕๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.	๒๗-๓-๐๘-๕๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.	๒๗,๕๐๐		๒๗,๕๐๐	ว่างเดิม
๓๗												
๓๘	นางจอมลี ทองสุทธิ	ศษ.ม. (บริหารการศึกษา)	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๘๔ ศร	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๘๔ ศร	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					รอรับการ จัดสรรจาก ส.ถ.
๓๙	นายวีรธา อิมมาลี	ศษ.บ. (ปฐมวัย)	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๘๓ ศร			๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๘๓ ศร						ว่างเดิม
๔๐	พนักงานจ้างทั่วไป											ว่างเดิม
๔๑	นางสุมิสา วิเศษ	ศษ.ม. (บริหารการศึกษา)	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๘๒ ศร	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๘๒ ศร	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)					ว่างเดิม
๔๒	นางณัฐชาติ อิมมาลี	ค.บ. (เคมี)		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)					ว่างเดิม



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าถึงใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงิน	
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)											
๔๓			๒๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๒๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (๓๔,๓๐๐ + ๕๐,๓๐๐) / ๒ X ๑๒)			๓๔๓,๖๐๐
๔๔	นางสาววิภา อ้นระหา	ร.ม. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	๒๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ขก.	๒๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ขก.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๒,๙๘๐ X ๑๒)			๓๒๓,๗๖๐
๔๕	นายณัฐวัฒน์ โห้ซึกว	ร.บ. (รัฐประศาสนศาสตร)	๒๗-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	๒๗-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	๒๒๕,๒๐๐ (๑๘,๑๐๐ X ๑๒)			๒๒๕,๒๐๐
๔๖	นางอัญญาชล วงศ์อิน	ร.ม. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	๒๗-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๒๗-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๒๕๖,๗๖๐ (๒๔,๗๓๐ X ๑๒)			๒๕๖,๗๖๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)											
๔๗	นางสาวสุพรรณษา สายกระสุน	บ.บ.(การบัญชี)	๒๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๘๔,๕๒๐ (๒๓,๗๑๐ X ๑๒)			๒๘๔,๕๒๐



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเหล็ก กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

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

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง 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 องค์การบริหารส่วนตำบลลุดเหล็ก ได้ประกาศคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลลุดเหล็ก เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างยึดถือเป็นหลักการและแนวปฏิบัติเพื่อเป็นเครื่องมือในการกำกับความประพฤติ ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดเหล็ก 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 คุ่มค่า และไม่ฟุ่มเฟือยหาความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

ภาคผนวก





คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลลุดงเหล็ก
ที่ ๒๖๑ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดงเหล็ก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และองค์การบริหารส่วนตำบลลุดงเหล็ก จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลลุดงเหล็กมีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากร ต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจ การให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความข้อมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน จึงแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
 - ๑.๑ นายสมบุรณ์ เรืองศรี ตำแหน่ง นายกององค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการ
 - ๑.๒ นายกิตติศักดิ์ ควรอาจ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดอบต. รักษาราชการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ
 - ๑.๓ นายรัชชินทร์ โอหารรัมย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ
 - ๑.๔ นางสาวสมใจ โขงรัมย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ
 - ๑.๕ นางสาววิภา ยันระหา ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม กรรมการ
 - ๑.๖ นายกิตติศักดิ์ ควรอาจ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดอบต. รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรรมการ
 - ๑.๗ นายกิตติศักดิ์ ควรอาจ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดอบต. กรรมการและเลขานุการ
 - ๑.๘ นางสาวมัลลิกา ฉิมพลี ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. คณะทำงานมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวมัลลิกา ฉิมพลี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

/ทั้งนี้...



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลลุดเหล็ก

ที่ ๒๖๒ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ตามประกาศประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง ปัจจุบัน ส่วนที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินการ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลลุดเหล็ก เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตาม แนวทางดังกล่าวข้างต้น จึงให้ แต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ดังนี้

- | | | |
|---------------------------|---|---------------------|
| ๑.๑ นายสมบุรณ์ เรืองศรี | ตำแหน่ง นายกององค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๑.๒ นายกิตติศักดิ์ ควรวาง | ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต. รักษาราชการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๑.๓ นายวัชรินทร์ โอทารมย์ | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๑.๔ นางสาวสมใจ ไชรัมย์ | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๑.๕ นางสาววิภา ยันระหา | ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๑.๖ นายกิตติศักดิ์ ควรวาง | ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต. รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๑.๗ นายกิตติศักดิ์ ควรวาง | ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑.๘ นางสาวมัลลิกา นิมพลี | ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ ดังนี้

๒.๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านความรู้ทั่วไปในการ ปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้าน ศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม

๒.๒ จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ตรวจสอบ กำกับดูแลและติดตามประเมินผล การดำเนินการพัฒนากุศลกร พร้อมทั้งพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนา บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวมัลลิกา นิมพลี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

/๒.๓ ดำเนินการด้านอื่น ๆ...

๒.๓ ดำเนินการด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ
ในการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต และยั่งยืน

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(นายสมบุรณ์ เรืองศรี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสูงเหล็ก



สำเนาถูกต้อง
(นางสาวมัลลิกา ฉิมพาลี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โทร. ๐๔๔๖๖๖๔๕๕-๕
ที่ บร๔๑๓๐๑/พี๓ วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
เรียน คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลลุงเหล็ก ที่ ๒๖๑/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะทำงานในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุงเหล็ก ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมการ วางแผนการกำหนดอัตรากำลัง ยุบเลิกตำแหน่ง ของส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลลุงเหล็ก เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

จึงเชิญคณะทำงานการจัดทำแผนอัตรากำลังเข้าร่วมประชุม วัตถุประสงค์ วางแผน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลุงเหล็ก และขอให้คณะทำงานเตรียมเอกสาร สถิติปริมาณงานของส่วนราชการและรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรในสังกัด ให้ฝ่ายเลขาก่อนวันประชุมด้วย

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(นายสมบูรณ์ เรืองศรี)

ประธานกรรมการ

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลุงเหล็ก

สำเนาแจกจ่าย

๑. ปลัด อบต.
๒. หัวหน้าส่วนราชการ
๓. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวมัลลิกา ฉิมพลี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลุงเหล็ก

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลลุงเหล็ก ที่ ๒๖๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ นายสมบูรณ์ เรืองศรี	ตำแหน่ง	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๑.๒ นายกิตติศักดิ์ ควรวาง	ตำแหน่ง	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	รักษาการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ
๑.๓ นายวัชรินทร์ โอทาร์มย์	ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๔ นางสาวสมใจ โขงรัมย์	ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๕ นางสาววิภา ยันระหา	ตำแหน่ง	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม กรรมการ

๑.๖ นายกิตติศักดิ์ ควรวาง	ตำแหน่ง	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรรมการ
---------------------------	---------	-----------------------	--

๑.๗ นายกิตติศักดิ์ ควรวาง	ตำแหน่ง	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการและเลขานุการ
---------------------------	---------	-----------------------	---------------------

๑.๘ นางสาวมัลลิกา ฉิมพลี	ตำแหน่ง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
--------------------------	---------	--------------------------	------------------

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

๑.๒ ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ในแต่ละ อบต. ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเราจะได้ พิจารณากันต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ไม่มี

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวมัลลิกา ฉิมพลี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

/ระเบียบ...

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงเหล็ก โดยเสนอปริมาณงาน จำนวนบุคลากรในสังกัด เป็นรายส่วนราชการ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ



สำเนาถูกต้อง

(นางสาวมัลลิกา นิยมพณี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันพฤหัสบดีที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลุดเหล็ก

ผู้มาประชุม

๑	นายสมบุญ เรืองศรี	ประธานกรรมการ	สมบุญ เรืองศรี
๒	นายวัชรินทร์ โอทาร์มย์	กรรมการ	วัชรินทร์ โอทาร์มย์
๓	นางสาวสมใจ โขงรัมย์	กรรมการ	สมใจ โขงรัมย์
๔	นายกิตติศักดิ์ ควรวาจ	กรรมการ/เลขานุการ	กิตติศักดิ์ ควรวาจ
๕	นางสาวมัลลิกา ฉิมพลี	ผู้ช่วยเลขานุการ	มัลลิกา ฉิมพลี

เริ่มประชุมเวลา

๑๐.๐๐ น.

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลุดเหล็ก เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้วกระผมขอเปิดการประชุมตามวาระการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑
ประธานกรรมการ

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ด้วยจังหวัดบุรีรัมย์แจ้งว่า ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ.๒๕๕๔-๒๕๖๖ เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด นั้น

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
ไม่มี

ที่ประชุม

รับรองรายงานการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

พิจารณากำหนดประเภทและระดับตำแหน่ง พิจารณาวางแผน วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน กำหนดตำแหน่งใหม่ และการยุบเลิกตำแหน่ง ของส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลลุดเหล็ก

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวมัลลิกา ฉิมพลี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

นายกิตติศักดิ์ ควรวาจ
กรรมการ/เลขานุการ

. อ่านคำสั่ง แต่งตั้งคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑.๑ นายสมบูรณ์ เรืองศรี ตำแหน่ง นายกองค้การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการ

๑.๒ นายกิตติศักดิ์ ควรวาจ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต. กรรมการ

รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๓ นายวัชรินทร์ โอหารมย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ

๑.๔ นางสาวสมใจ โขงรัมย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ

๑.๕ นางสาววิภา ยันระหา ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ กรรมการ

รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม

๑.๖ นายกิตติศักดิ์ ควรวาจ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต. กรรมการ

รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการกองการศึกษา

๑.๗ นายกิตติศักดิ์ ควรวาจ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต. กรรมการและเลขานุการ

๑.๘ นางสาวมัลลิกา ฉิมพลี ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการ

เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรา กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ

และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การ

บริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางการพัฒนา

พัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหาร

ส่วนตำบล ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหาร

ส่วนตำบลดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลลดหลั่นให้มี

แผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจ การให้บริการ

ประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนี้มาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่ง

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศ

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และ

แก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ.

๒๕๖๔-๒๕๖๖

๒ อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง

จำนวนข้อมูลพนักงานส่วนตำบลตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ทั้งหมด ๔๑ อัตรา ข้อมูล ณ วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ รวบรวมจัดสรรฯ ๑ อัตรา

๑. จำนวนบุคลากรที่มีอยู่จริง

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล **บุคลากรถูกต้อง** จำนวน ๒๒ คน

๑.๒ ครู จำนวน ๓ คน

(นางสาวมัลลิกา ฉิมพลี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ส่วนราชการภายนอกเป็นงานด้านต่างๆ ดังนี้

๑. งานบริหารงานทั่วไป
๒. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
๓. งานการเจ้าหน้าที่
๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. งานกฎหมายและคดี
๖. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๗. งานส่งเสริมการเกษตร

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สำนักปลัดมีความต้องการอัตรากำลังคนสำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน จำนวน ๑๖ อัตรา

ตั้งไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) จำนวน ๑๔ อัตรา

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการที่ต้องการกับอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่จริงในส่วนราชการสำนักปลัดในปัจจุบัน พบว่า

สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภทสายอำนวยการเพิ่มเติมอีกให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

สายงานประเภทวิชาการ มีการกำหนดจำนวนบุคลากรไว้ในแผนฯ ซึ่งได้กำหนดในระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๖ อัตรา ปัจจุบันตำแหน่งว่างเต็ม ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๒ อัตรา เพื่อสักระยะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล จึงเห็นควรปรับลดจากนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตราไปเป็นตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา

สายงานประเภทวิชาการ มีการกำหนดจำนวนบุคลากรไว้ในแผนฯ ซึ่งได้กำหนดในระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๖ อัตรา ปัจจุบันมีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ จึงจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมอีก ๑ อัตรา คือ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)

ลูกจ้างประจำ มีการกำหนดจำนวนบุคลากรไว้ในแผนฯ ซึ่งปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่งครบจำนวนที่ต้องการ

สรุปจากโครงสร้างสำนักปลัด ยังขาดตำแหน่งที่ไว้รองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น จึงขอเพิ่มตำแหน่ง จำนวน ๒ อัตรา ประกอบด้วย

พนักงานส่วนตำบล

๑. นักวิชาการสาธารณสุข(ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

ขอให้ทุกท่านได้พิจารณารายละเอียดตามเอกสารประกอบการปรับปรุงเพิ่มเติม หมายเลข ๑ - ๕ ของสำนักปลัดที่ได้แจกจ่ายให้คณะกรรมการทุกท่านได้พิจารณา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา

ขอให้ทุกท่านได้พิจารณารายละเอียดตามเอกสารประกอบการปรับปรุงเพิ่มเติม หมายเลข ๑ - ๕ ของสำนักปลัดที่ได้แจกจ่ายให้คณะกรรมการทุกท่านได้พิจารณา

(นางสาวอัสลิสกา อิมพลี)

บันทึกความเห็นของคณะกรรมการ

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. คนงานทั่วไป

จำนวน ๑ อัตรา

ขอให้ทุกท่านได้พิจารณารายละเอียดตามเอกสารประกอบการปรับปรุงเพิ่มเติม หมายเลข ๑ - ๕ ของสำนักปลัดที่ได้แจกจ่ายให้คณะกรรมการทุกท่านได้พิจารณา

สรุป กำหนดกรอบอัตรากำลัง สำนักปลัด อบต. จำนวน ๑๖ อัตรา ดังนี้

สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น

๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

จำนวน ๑ อัตรา

สายงานประเภทวิชาการ

๑. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)

จำนวน ๑ อัตรา

๒. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)

จำนวน ๑ อัตรา

๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)

จำนวน ๑ อัตรา

๔. นิติกร (ปก./ชก.)

จำนวน ๑ อัตรา

๕. นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)

จำนวน ๑ อัตรา

๖. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) (กำหนดเพิ่ม)

จำนวน ๑ อัตรา

สายงานประเภททั่วไป

๑. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)

จำนวน ๑ อัตรา

๒. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)

จำนวน ๒ อัตรา

ลูกจ้างประจำ

๑. เจ้าพนักงานธุรการ

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน

จำนวน ๑ อัตรา

(ปรับลดจากนักวิเคราะห์นโยบายและแผน)

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. พนักงานขับรถยนต์

จำนวน ๑ อัตรา

๒. ภารโรง

จำนวน ๑ อัตรา

๓. พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา

จำนวน ๑ อัตรา

๔. คนงานทั่วไป (กำหนดเพิ่ม)

จำนวน ๑ อัตรา

ที่ประชุม

รับทราบ

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวมัลลิกา ฉิมพลี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

นางสาวสมใจ โขงรัมย์

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับ เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของอบต. และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมายโดยแบ่งส่วนราชการภายในกองคลังออกเป็นภารกิจงานต่างๆ ดังนี้

๑. งานการเงิน
๒. งานบัญชี
๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
๔. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น กองคลังมีความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน จำนวน ๗ อัตรา

ตั้งไว้ในแผนปรับปรุงอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) จำนวน ๖ อัตรา

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการที่ต้องการกับอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่จริงในส่วนราชการกองคลัง ในปัจจุบัน พบว่า สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภทสายอำนวยการเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

สายงานประเภทวิชาการ มีการกำหนดจำนวนบุคลากรไว้ในแผนฯ ซึ่งได้กำหนดในระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๒ อัตรา ปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่งครบจำนวนที่ต้องการ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดปรับเกลี่ย ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

สายงานประเภททั่วไป มีการกำหนดจำนวนบุคลากรไว้ในแผนฯ ซึ่งได้กำหนดในระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๒ อัตรา ปัจจุบันมีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ จำเป็นต้องขอปรับเกลี่ยตำแหน่ง คือ เจ้าพนักงานพัสดุ เป็น นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

สรุปจากโครงสร้างกองคลัง ปรับเกลี่ยตำแหน่ง จำนวน ๑ อัตรา ประกอบด้วย

พนักงานส่วนตำบล

๑. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

ขอให้ทุกท่านได้พิจารณารายละเอียดตามเอกสารประกอบการปรับปรุงเพิ่มเติม หมายเลข ๑ - ๕ ของกองคลัง ที่ได้แจกจ่ายให้คณะกรรมการทุกท่านได้พิจารณา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. คนงานทั่วไป (กำหนดเพิ่ม)

สำเนาติดต่อ

จำนวน ๑ อัตรา

(นางสาวมัลลิกา อิมพลี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

สรุป กำหนดกรอบอัตรากำลัง กองคลัง จำนวน ๗ อัตรา ดังนี้
สายงานอำนวยการท้องถิ่น

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

สายงานประเภทวิชาการ

๑. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

๒. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) (ปรับเกลี่ยจาก จพง.พัสดุ) จำนวน ๑ อัตรา

๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

สายงานประเภททั่วไป

๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./พ.) จำนวน ๑ อัตรา

ลูกจ้างประจำ

๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. คนงานทั่วไป (กำหนดเพิ่ม) จำนวน ๑ อัตรา

ที่ประชุม

นายวัชรินทร์ โธหารมย์

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการ ก่อสร้างและซ่อมแซมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในกองช่าง ออกเป็นภารกิจและงานต่างๆ ดังนี้

๑. งานก่อสร้าง

๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร

๓. งานสาธารณูปโภค

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น กองช่างมีความต้องการอัตรากำลังคนสำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน จำนวน ๖ อัตรา

ตั้งไว้ในแผนปรับปรุงอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) จำนวน ๔ อัตรา

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการที่ต้องการกับอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่จริง ในส่วนราชการกองช่าง ในปัจจุบัน พบว่า

สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอตำแหน่งในประเภทสายอำนวยการเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวมลลิกา อิมพาลี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

สายงานประเภทวิชาการ ไม่มีการกำหนดจำนวนบุคลากรไว้ในแผนฯ ปัจจุบัน
สายงานประเภททั่วไป ไม่มีการกำหนดจำนวนบุคลากรไว้ในแผนฯ ปัจจุบัน
 ซึ่งได้กำหนดในระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๒ อัตรา เป็นตำแหน่ง นายช่าง
 โยธา และนายช่างเขียนแบบ (ปจ./ชง)

สรุป กำหนดกรอบอัตรากำลัง กองช่าง จำนวน ๖ อัตรา ดังนี้

สายงานประเภทอำนวยการ

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

สายงานประเภททั่วไป

๑. นายช่างโยธา (ปจ./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

๒. นายช่างเขียนแบบ (ปจ./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑ คนงานทั่วไป (กำหนดเพิ่ม) จำนวน ๒ อัตรา

รับทราบ

ที่ประชุม

นายกิตติศักดิ์ ครอบอาจ

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนากิจการการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตาม อรรถศาสตร์ เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและ อาชีวศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งาน ศึกษานิเทศก์ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งาน กิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรม เด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับ มอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ดังนี้

๑. งานบริหารการศึกษา

๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓. งานกิจการโรงเรียน

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น กองการศึกษา มีความต้องการอัตรา กำลังคน สำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน จำนวน ๑๐ อัตรา

ตั้งไว้ในแผนปรับปรุงอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)
 จำนวน ๑๐ อัตรา

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวมัลลิกา ลิมพาลี)
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการที่ตรงกับอัตรากำลังข้าราชการ ที่มีอยู่จริง ในส่วนราชการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในปัจจุบัน พบว่า สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภทสายอำนวยการเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

สายงานประเภทวิชาการ มีการกำหนดจำนวนบุคลากรไว้ในแผนฯ ซึ่งได้กำหนดในระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๒ อัตรา ปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่งครบจำนวนที่ต้องการ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

สายงานการสอน มีจำนวนบุคลากรเพียงพอต่อปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ จึงไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งสายงานการสอนเพิ่มเติมอีก

สรุป กำหนดกรอบอัตรากำลังปรับปรุง กองการศึกษาฯ จำนวน ๑๐ อัตรา ดังนี้ สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

จำนวน ๑ อัตรา

สายงานประเภทวิชาการ

๑. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)
๒. นักสันทนากการ (ปก./ชก.)

จำนวน ๑ อัตรา

จำนวน ๑ อัตรา

สายงานประเภททั่วไป

๑. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)

จำนวน ๑ อัตรา

สายงานการสอน

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดถลุงเหล็ก

พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล

๑. ครู
๒. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (รอกการจัดสรรฯ)

จำนวน ๓ อัตรา

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ดูแลเด็ก

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. ผู้ดูแลเด็ก

จำนวน ๑ อัตรา

ที่ประชุม

รับทราบ

กองสวัสดิการสังคม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด การจัดให้มีการสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น และงานกิจกรรมชุมชน การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม งานสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาชุมชนงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงงานตามภารกิจถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบ่งหน่วยงานและหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

สำเนาออกต่อ

(นางสาวมัลลิกา อิมพาลี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- ๑. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- ๒. งานสังคมสงเคราะห์
- ๓. งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่ากองสวัสดิการสังคม มีความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน จำนวน ๔ อัตรา ตั้งไว้ในแผนปรับปรุงอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) จำนวน ๔ อัตรา

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการที่ต้องการกับอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่จริง ในส่วนราชการกองสวัสดิการสังคม ในปัจจุบัน พบว่า สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภทสายอำนวยการเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

สายงานประเภทวิชาการ มีการกำหนดจำนวนบุคลากรไว้ในแผนฯ ซึ่งได้กำหนดในไว้จำนวน ๑ อัตรา ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม สายงานประเภททั่วไป มีการกำหนดจำนวนบุคลากรไว้ในแผนฯ ซึ่งได้กำหนดในระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ไว้จำนวน ๒ อัตรา ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

สรุป กำหนดกรอบอัตรากำลังปรับปรุง กองสวัสดิการสังคม จำนวน ๔ อัตรา ดังนี้

สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น
๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

สายงานประเภทวิชาการ

๑. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)

จำนวน ๑ อัตรา

สายงานประเภททั่วไป

๑. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)

จำนวน ๑ อัตรา

๒. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)

จำนวน ๑ อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา มีการกำหนดจำนวนบุคลากรไว้ในแผนฯ

สรุป กำหนดกรอบอัตรากำลังปรับปรุง หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

สายงานประเภทวิชาการ
๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)

จำนวน ๑ อัตรา

รับทราบ

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑๖ อัตรา ดังนี้

สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น

๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

จำนวน ๑ อัตรา

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวมัลลิกา ฉิมพลี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ที่ประชุม

สายงานประเภทวิชาการ

- | | |
|--|---------------|
| ๑. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. นิติกร (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕. นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๖. นักวิชาสาธารณสุข (ปก./ชก.) กำหนดเพิ่ม | จำนวน ๑ อัตรา |

สายงานประเภททั่วไป

- | | |
|---|---------------|
| ๑. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) | จำนวน ๒ อัตรา |

ลูกจ้างประจำ

- | | |
|----------------------|---------------|
| ๑. เจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา |
|----------------------|---------------|

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|---|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปรับลดจากนักวิเคราะห์ฯ) | จำนวน ๑ อัตรา |
|---|---------------|

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|--------------------------------|---------------|
| ๑. พนักงานขับรถยนต์ (ว่างเต็ม) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ภารโรง | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. คนงานทั่วไป (กำหนดเพิ่ม) | จำนวน ๑ อัตรา |

กองคลัง จำนวน ๗ อัตรา ดังนี้

สายงานอำนวยการท้องถิ่น

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
|--|---------------|

สายงานประเภทวิชาการ

- | | |
|--|---------------|
| ๑. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. นักวิชาการพนักงานพัสดุ (ปง./ชก.) ปรับเปลี่ยนจาก จพง.พัสดุ | จำนวน ๑ อัตรา |

ลูกจ้างประจำ

- | | |
|-------------------------------|---------------|
| ๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | จำนวน ๑ อัตรา |
|-------------------------------|---------------|

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|-----------------------------|---------------|
| ๑. คนงานทั่วไป (กำหนดเพิ่ม) | จำนวน ๑ อัตรา |
|-----------------------------|---------------|

กองช่าง จำนวน ๖ อัตรา ดังนี้

สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น

- | | |
|---|---------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
|---|---------------|

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวมัลลิกา ฉิมพลี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

สายงานประเภททั่วไป

๑. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)
๒. นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.)

จำนวน ๑ อัตรา

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้าง

๑. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. คนงานทั่วไป (กำหนดเพิ่ม)

จำนวน ๒ อัตรา

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน ๑๐ อัตรา ดังนี้

สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

จำนวน ๑ อัตรา

สายงานประเภทวิชาการ

๑. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)
๒. นักสันทนการ (ปก./ชก.)

จำนวน ๑ อัตรา

จำนวน ๑ อัตรา

สายงานประเภททั่วไป

๑. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)

จำนวน ๑ อัตรา

สายงานการสอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดดงเหล็กพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล

๑. ครู
๒. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (รอกการจัดสรร)

จำนวน ๓ อัตรา

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้าง

๑. ผู้ดูแลเด็ก ตามภารกิจ (ทักษะ)
๒. ผู้ดูแลเด็ก ทั่วไป

จำนวน ๑ อัตรา

จำนวน ๑ อัตรา

กองสวัสดิการสังคม จำนวน ๔ อัตรา ดังนี้

สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น

๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

จำนวน ๑ อัตรา

สายงานประเภทวิชาการ

๑. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)

จำนวน ๑ อัตรา

สายงานประเภททั่วไป

๑. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)
๒. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)

จำนวน ๑ อัตรา

จำนวน ๑ อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

สายงานประเภทวิชาการ

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)
มีมติเป็นเอกฉันท์

สำเนาถูกต้องจำนวน ๑ อัตรา

(นางสาวมัลลิกา อิมพลี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่น ๆ

ประธานกรรมการ

- เรื่องอื่นๆ มีคณะกรรมการท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างครับ ถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม

เลิกประชุม เวลา

๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)

ผู้จัดรายการประชุม

(นางสาวมลลิกา นิมพดี)

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)

ผู้ตรวจรายการประชุม

(นายสมบูรณ์ เรืองศรี)

ประธานคณะกรรมการ



สำเนาถูกต้อง

(นางสาวมลลิกา นิมพดี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

แบบขออนุมัติกำหนดและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖
 องค์การบริหารส่วนตำบลดงเหล็ก อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

ลำดับ	ส่วนราชการงาน	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล			จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งนี้อยู่ ในแผนอัตรา กำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.อบต. จังหวัด
					ของอบต. (ที่มีที่ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ที่มีที่ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มีที่ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ประจำ/ชั่วคราว)	ของงานนี้ (ประจำ/ ชั่วคราว)		
๑	สำนักปลัดอบต./ งานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติกร/ชำนาญการ) ๒๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	+๑	เนื่องจากมีภารกิจงานที่ต้องรับผิดชอบด้านสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ศึกษา วิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหาพัฒนา ทางด้านสาธารณสุข ควบคุมติดตามผล และประเมิน ผลงานด้านสาธารณสุข อีกทั้งขณะมีจังหวัดบุรีรัมย์ ได้มีนโยบาย ด้านการบริหารจัดการขยะ ที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องขับเคลื่อน และดำเนินการ แต่ อบต.ดงเหล็กยังไม่มีเจ้าหน้าที่ รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จึงมีความจำเป็นที่จะต้องขอกำหนดเพิ่ม เพื่อรองรับ ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นและเพื่อประโยชน์ของราชการ หลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลดงเหล็ก อีกทั้งจังหวัดได้มีนโยบาย ด้านการบริหารจัดการขยะ ซึ่ง อบต.จะต้องขับเคลื่อนและดำเนินการ จึงจำเป็นต้อง กำหนดตำแหน่ง เพื่อประโยชน์ของทางราชการ	๔๑/๑๐	๑๒/๑	-/-	๑/๓	-/-	ไม่อยู่ในแผน	<input type="checkbox"/> เห็นชอบ <input type="checkbox"/> ไม่เห็นชอบ

สำเนาถูกต้อง
 (นางสาวฉลิภา อิมพาลี)
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ส่วนราชการงาน ที่	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล			จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งนี้อยู่ ในแผนอัตรา กำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.อบต. จังหวัด
				ของอบต. (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ประจำชั่วคราว)	ของงานนี้ (ประจำ/ ชั่วคราว)		
๑	สำนักปลัด อบต./ งานวิเคราะห์ นโยบายและแผน	+๑	เนื่องจากมีภารกิจงานที่ต้องรับผิดชอบด้านงานวิเคราะห์ นโยบายและแผน จากการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยปัญหาพัฒนา ทางด้านสาธารณสุข ควบคุมติดตามผล และประเมิน ผลงานด้านสาธารณสุข อีกทั้งขณะนี้จังหวัดบุรีรัมย์ ได้มีนโยบาย ด้านการบริหารจัดการขยะ ท้องถิ่นครบวงจรส่วนท้องถิ่น จะต้องขับเคลื่อน และดำเนินการ แต่ อบต.ถลุงเหล็กไม่มีเจ้าหน้าที่ รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จึงมีความจำเป็นที่จะต้องขอเพิ่ม เพื่อรองรับ ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นและเพื่อประโยชน์ของราชการ หลักประกันสุขภาพของค์การบริหารส่วนตำบลถลุงเหล็ก อีกทั้งจังหวัดได้มีนโยบาย ด้านการบริหารจัดการขยะ ซึ่ง อบต. จะต้องขับเคลื่อนและดำเนินการ จึงจำเป็นต้อง กำหนดตำแหน่ง เพื่อประโยชน์ของทางราชการ เพื่อรองรับปริมาณงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไปเพื่อบริการ ประชาชน งานรับ ส่งหนังสือราชการ ติดตามประสานงาน ในพื้นที่การจัดเตรียมสถานที่การประชุมอบรมโครงการ ต่างๆ การทำความสะอาด ดูแลบำรุงรักษาวัสดุครุภัณฑ์ อุปกรณ์สำนักงานต่างๆ และงานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย	๔๑/๑๐	๑๒/๑	-/-	๑/๓	-/-	ไม่อยู่ในแผน <input type="checkbox"/> เห็นชอบ <input type="checkbox"/> ไม่เห็นชอบ	ก.อบต. จังหวัด
สำนักปลัด อบต./ งานบริหารทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป	+๑		๔๑/๑๐	๑๒/๑	-/-	๑/๓	-/-	ไม่อยู่ในแผน <input type="checkbox"/> เห็นชอบ <input type="checkbox"/> ไม่เห็นชอบ	

(นายกิตติศักดิ์ ควรรอาจ)
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ลงชื่อ

(นายกิตติศักดิ์ ควรรอาจ)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ลงชื่อ

(นายสมบุญ เรืองศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลถลุงเหล็ก

สำนักงานเขต
(นางสาวมลลิกา อิมพัส)
ผู้อำนวยการ

แบบขออนุมัติกำหนดและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

เอกสารหมายเลข ๑

องค์การบริหารส่วนตำบลลูกเหล็ก อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

ลำดับที่	ส่วนราชการงาน	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล			จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งนี้อยู่ ในแผนอัตรา กำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.อบต. จังหวัด
					ของอบต. (ที่มีที่ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ที่มีที่ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มีที่ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ประจำ/ชั่วคราว)	ของงานนี้ (ประจำ/ ชั่วคราว)		
๑	กองคลัง/ งานทะเบียน ทรัพย์สินและพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติกร/ชำนาญการ) ๒๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑		กำหนดเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและต้องการบุคลากรที่มาปฏิบัติงานตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เนื่องจากมีภารกิจงานด้านการจัดเก็บรายได้ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียมต่างๆ และรายได้อื่นๆของ อบต.ติดตาม เြงรัดการจัดเก็บภาษี การดำเนินคดีผู้ค้างชำระภาษี ตรวจสอบประเมินภาษี การเก็บรักษาเงินและนำส่งเงิน อีกทั้งอบต.ต้องดำเนินการจัดทำแผนที่ภาษีและทรัพย์สินมาใช้ในการจัดเก็บรายได้	๔๑/๑๐	๓/๒	-/-	๑/-	๑/-	ไม่อยู่ในแผน	<input type="checkbox"/> เห็นชอบ <input type="checkbox"/> ไม่เห็นชอบ
๒	กองคลัง/ งานพัฒนาและ จัดเก็บรายได้	พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป	+๑	เพื่อรองรับปริมาณงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไป จัดส่งเอกสาร ติดต่อประสานงานในพื้นที่ จัดเตรียมสถานที่ ในการจัดประชุมอบรมโครงการต่างๆ ที่ความสะอาด ดูแลบำรุงรักษา วัสดุอุปกรณ์สำนักงานต่างๆ และ ช่วยในการจัดทำแผนที่ ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน รับชำระภาษีอากร และภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ค่าธรรมเนียมต่างๆ และงานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย	๔๑/๑๐	๓/๒	-/-	๑/-	๑/-	ไม่อยู่ในแผน	<input type="checkbox"/> เห็นชอบ <input type="checkbox"/> ไม่เห็นชอบ

ลงชื่อ

(นางสาวสมใจ ไชยรัมย์)

ผู้อำนวยการกองคลัง

ลงชื่อ

(นายกิตติศักดิ์ ครอบอาจ)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ลงชื่อ

(นายสมบุญ เรืองศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลูกเหล็ก

อำนาจ/ทอง
(นางสาวมัลลิกา ฉิมพลี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

แบบขออนุมัติกำหนดและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เอกสารหมายเลข๑

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเหล็ก อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

ฉบับที่	ส่วนราชการงาน	ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งงานส่วนตำบล			จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งนี้อยู่ในแผนอัตราในกี่ปี	ความเห็น
					ของอบต. (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ประจำ/ชั่วคราว)	ของงานนี้ (ประจำ/ชั่วคราว)		
๑	กองช่าง/งานก่อสร้าง	พนักงานจ้างทั่วไป คณงานทั่วไป	+๒	เพื่อรองรับปริมาณงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไป จัดส่งเอกสาร ติดต่อประสานงานในพื้นที่ งานสำรวจต่างๆ เกี่ยวกับงานด้านช่างโยธา การสำรวจออกแบบและ การควบคุม การก่อสร้าง และงานบำรุงรักษาด้วยโยธา และงานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย	๔๑/๑๐	๓/-	-/-	-/๑	-/-	ไม่อยู่ในแผน	<input type="checkbox"/> เห็นชอบ <input type="checkbox"/> ไม่เห็นชอบ

ลงชื่อ
(นายวีชรินทร์ โอพารมย์)

ผู้อำนวยการกองช่าง

ลงชื่อ
(นายกิตติศักดิ์ ครอบอกจ)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ลงชื่อ
(นายสมบุญ เรืองศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเหล็ก

สำเนาถูกต้อง
(นางสามัคคิภา อิมพดี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเหล็ก อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

๑. ส่วนราชการ สำนักปลัดอบต. มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดอบต ระดับต้น	ไม่ว่าง	-	-	
๒	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	ไม่ว่าง	-	-	
๓	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ไม่ว่าง	-	-	
๔	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	ไม่ว่าง	-	-	
๕	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ว่าง	ปรับลด จากนักวิเคราะห์ที่ไปเป็น ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ	-๑	
๖	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกรปฏิบัติการ	ไม่ว่าง	-	-	
๗	๒๗-๓-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ	ไม่ว่าง	-	-	
๘	๒๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)		กำหนดเพิ่ม	+๑	
๙	๒๗-๓๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน	ไม่ว่าง			
๑๐	๒๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	ไม่ว่าง			
๑๑	๒๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	ไม่ว่าง			
ลูกจ้างประจำ						
๑๒	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง			
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๑๓	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	กำหนดเพิ่ม	+๑	
พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๔	-	พนักงานขับรถยนต์	ว่าง			
๑๕	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	ไม่ว่าง			
๑๖	-	ภารโรง	ไม่ว่าง			
๑๗	-	คนงานทั่วไป	-	กำหนดเพิ่ม	+๑	



๒. ส่วนราชการ กองคลัง มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น	ไม่ว่าง	-	-	
๒	๒๗-๓-๐๔-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	ไม่ว่าง	-	-	
๓	๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	ไม่ว่าง	-	-	
๔	๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	ว่าง	ปรับเปลี่ยนจาก จพง.พัสดุ ไปเป็นนักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญงาน) ๒๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑		

สำเนาถูกต้อง
(นางสาวนลลิกา ลิ้มพาลี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลำดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๕	๒๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	ว่าง	ปรับเปลี่ยน ไปเป็นนักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) ๒๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑		
๕	๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	ว่าง			

ลูกจ้างประจำ

๕		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ไม่ว่าง			
๖		คนงานทั่วไป		กำหนดเพิ่ม	+๑	

๓. ส่วนราชการ กองช่าง มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น	ไม่ว่าง	-	-	
๒	๒๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	ไม่ว่าง	-	-	
๓	๒๗-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	ว่าง	-	-	

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๔		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ไม่ว่าง			
๕		คนงานทั่วไป	ว่าง	กำหนดเพิ่ม	+๒	

๔. ส่วนราชการ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๒๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ระดับต้น	ไม่ว่าง			
๒	๒๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	ไม่ว่าง			
๓	๒๗-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนการปฏิบัติการ	ไม่ว่าง			
๔	๒๗-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	ว่าง			



ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านถลุงเหล็ก

๕		หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ว่าง			
๖	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๘๒	ครู	ไม่ว่าง			
๗	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๘๔	ครู	ไม่ว่าง			
๘	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๘๓	ครู	ไม่ว่าง			

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๘		ผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง			กรมฯจัดสรร
---	--	-------------	---------	--	--	------------

พนักงานจ้างทั่วไป

๙		ผู้ดูแลเด็ก	ว่าง			กรมฯจัดสรร
---	--	-------------	------	--	--	------------

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวมัลลิกา ฉิมพลี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลำดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๕. ส่วนราชการ กองสวัสดิการสังคม มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้						
ลำดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๒๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ระดับต้น	ไม่ว่าง	-	-	
๒	๒๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	ไม่ว่าง	-	-	
๓	๒๗-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	ไม่ว่าง	-	-	
๔	๒๗-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	ไม่ว่าง	-	-	

(นายกิตติศักดิ์ ครอบอาจ)
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.


(นายกิตติศักดิ์ ครอบอาจ)
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นายสมบูรณ์ เรืองศรี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเหล็ก
จังหวัดบุรีรัมย์

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวมัลลิกา ฉิมพาลี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) เลขที่ตำแหน่ง ๒๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด ต่อปี(นาทีก)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ
๑	ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความชำนาญเกี่ยวกับงานตรวจสอบปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้				
๒	นิเทศงานด้านสาธารณสุขให้แก่อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน	๓๐	๓๖๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
๓	การส่งเสริมสุขภาพอนามัยสิ่งแวดล้อม การควบคุมป้องกันโรค การเฝ้าระวังโรค	๓๐	๓๖๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
๔	งานจัดทำแผนงานโครงการด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประสาน รวบรวมแผนฯ	๔๐	๔๘๐	๑๙,๒๐๐	๐.๒๓
๕	ประเมินกิจกรรมเพื่อความสะอาด เช่น การรักษาความสะอาดของชุมชน การเก็บขยะ ของชุมชน การจัดสุขาภิบาลในโรงเรียนหรือที่อยู่อาศัย เป็นต้น	๕๕	๖๖๐	๓๖,๓๐๐	๐.๔๔
๖	จัดทำฐานข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับงานด้านสาธารณสุข เช่น ข้อมูลผู้ป่วย กลุ่มเสี่ยง บุคลากรทางด้านบริการสุขภาพประชาชนกร ฯลฯ	๓๐	๓๖๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
๗	สรุปรายงานเกี่ยวกับการดำเนินงาน หรือรายงานการรวบรวมข้อมูลทางวิชาการด้านสาธารณสุข	๒๕	๓๐๐	๗,๕๐๐	๐.๐๙
๘	ประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกสำนักงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้	๓๐	๓๖๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
๙	งานเผยแพร่กิจกรรมทางวิชาการด้านสาธารณสุข	๒๕	๓๐๐	๗,๕๐๐	๐.๐๙
๑๐	ตรวจสอบสภาพของเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ	๑๕	๑๘๐	๕,๔๐๐	๐.๐๖
๑๑	งานพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุข	๓๐	๓๖๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
	งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	๒๐	๒๔๐	๖,๘๐๐	๐.๐๘
	(ลงชื่อ)  (นายเกียรติศักดิ์ ครอบอาจ) หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	รวม	๒๕๐	๑๓๒,๐๐๐	๑.๕๙

(ลงชื่อ)  (นางสมบุญณี เรืองศรี) นายกองดีการบริหารส่วนตำบลลุงเหล็ก

(นายเกียรติศักดิ์ ครอบอาจ) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลุงเหล็ก

(นางสาวมลิกา อิมพิล)

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติ
กำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน เลขที่ตำแหน่ง -

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด ต่อปี(นาทีก)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ
๑	ช่วยเหลืองานในการศึกษาวิเคราะห์นโยบายและแผนงานต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ วาระแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และนโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น	๓๑๘	๓๓๕	๘,๕๐๐	๐.๑๐
๒	ช่วยเหลือการรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ได้แก่ - แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา - แผนพัฒนาสี่ปี - แผนการดำเนินงาน	๖๒๐	๖๓๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๕
๓	ช่วยเหลือในการจัดทำแผนงานหรือโครงการ	๓๔๐	๓๔๕	๕,๐๐๐	๐.๐๖
๔	ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่าง ๆ	๒๘๐	๒๘๕	๗,๕๐๐	๐.๐๙
๕	ดูแลรับผิดชอบ ระบบสารสนเทศเพื่อการวางแผน e-plan	๓๔๐	๓๔๕	๑๒,๐๐๐	๐.๑๕
๖	การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปี	๔๖๐	๔๖๕	๘,๕๐๐	๐.๑๐
๗	ดูแลงาน / กิจกรรม ในโครงการพระราชดำริ หรือคอนสทนเองนโยบายของรัฐบาล จังหวัด จังหวัด หรืออำเภอ ได้แก่ ศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง	๒๘๐	๒๘๕	๗,๕๐๐	๐.๑๐
๘	ช่วยเหลือการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี หรือข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายเพิ่มเติม ระเบียบ และข้อบังคับตำบล	๓๔๐	๓๔๕	๑๒,๕๐๐	๐.๑๕
๙	งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	๒๒๐	๒๒๕	๗,๕๐๐	๐.๐๙
	รวม			๖๙,๕๐๐	๑.๑๕

(ลงชื่อ)

(นายกิตติศักดิ์ ครอบอาจ)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

(ลงชื่อ)

(นายกิตติศักดิ์ ครอบอาจ)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลุดเหล็ก

(ลงชื่อ)

(นายสมบุญ เรืองศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลุดเหล็ก

(ลงชื่อ)

(นางสาวมัลลิกา ฉิมพลี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

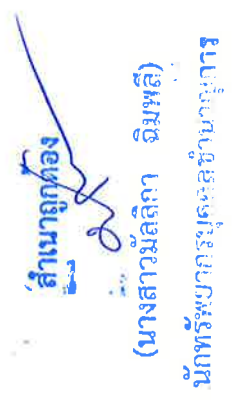
บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติ
กำหนดตำแหน่ง คนงานทั่วไป (สำนักปลัดอบต.) เลขที่ตำแหน่ง -
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด ต่อปี(นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ	
๑	การทำความสะดวกอาคารสถานที่	๖๐	๒๐๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔	
๒	การทำความสะอาดสนามหญ้า และจัดเตรียมสถานที่ ดูแลบำรุง รักษา ปลูกครุภัณฑ์	๑๐๐	๑๕๐	๑๕,๐๐๐	๐.๑๘	
๓	จัดส่งเอกสาร	๑๕๐	๒๐๐	๑๓,๐๐๐	๐.๑๖	
๔	ติดต่อประสานงานในพื้นที่	๑๒๐	๑๘๐	๑๕,๐๐๐	๐.๑๘	
๕	ใช้แรงงานทั่วไปที่ได้รับมอบหมาย	๒๐๐	๔๐๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖	
รวม					๘๕,๐๐๐	๑.๐๓

(ลงชื่อ)  (นายกิตติศักดิ์ ครอบอาจ)
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

(ลงชื่อ)  (นายสมบุญเรือน เรืองศรี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลุดงเหล็ก



(ลงชื่อ)  (นางสาวมัลลิกา ฉิมพาลี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติ
กำหนดตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) เลขที่ตำแหน่ง ๒๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด ต่อปี(นาทีก)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ
๑	จัดซื้อจัดจ้าง	๒๐	๓๖๕	๗,๓๐๐	๐.๐๙
๒	จัดทำทะเบียนวัสดุครุภัณฑ์	๒๐	๑,๒๖๐	๒๕,๒๐๐	๐.๓๐
๓	เบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์ต่างๆ	๒๐	๑,๒๖๐	๒๕,๒๐๐	๐.๓๐
๔	การซ่อมแซมและจำหน่ายครุภัณฑ์	๒๐	๑,๒๖๐	๒๕,๒๐๐	๐.๓๐
๕	จัดทำรายงานพัสดุประจำปี	๑๕	๓๖๕	๕,๔๗๕	๐.๐๗
๖	ตรวจสอบพัสดุประจำปี	๑๐	๕๒	๕๒๐	๐.๐๑
๗	จัดทำทะเบียนครุภัณฑ์/จำหน่าย	๑๕	๑๕๐	๒,๒๕๐	๐.๐๓
๘	จัดทำทะเบียนที่ดินและสิ่งก่อสร้าง/รื้อถอน	๒๐	๙๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒
๙	ตรวจสอบการรับ-จ่ายพัสดุประจำปี	๒๕	๕๐	๑,๒๕๐	๐.๐๒
รวม				๘๖,๘๙๕	๑.๑๔

(ลงชื่อ)

(นางสาวสมใจ ใจรัมย์)

ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ)

(นายภักดีศักดิ์ ศวรวงศ์)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสูงเหล็ก

(ลงชื่อ)

(นายสมบุญธรรม เรืองศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสูงเหล็ก



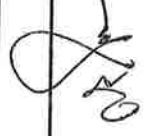
สำเนาถูกต้อง


(นางสาวอภิญญา อิมพณี)


นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติ
กำหนดตำแหน่ง คนงานทั่วไป (กองคลัง) เลขที่ตำแหน่ง -

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด ต่อปี(นาทีก)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ
๑	การทำความสะดวกอาคารสถานที่ พฤศจิกายน	๖๐	๒๐๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔
๒	จัดส่งเอกสาร และจัดเตรียมสถานที่	๑๕๐	๒๐๐	๑๕,๐๐๐	๐.๑๘
๓	ติดต่อประสานงานในพื้นที่	๑๒๐	๑๘๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
๔	ใช้แรงงานทั่วไปที่ได้รับมอบหมาย	๒๐๐	๔๐๐	๕๐,๐๐๐	๐.๖๐
รวม				๑๔๓,๖๐๐	๑.๑๙

(ลงชื่อ)  (นางสาวสมใจ ใจรัมย์)
ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ)  (นายสมบุญ เรืองศรี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลถลุงเหล็ก

(ลงชื่อ)  (นายกิตติศักดิ์ ควรรอาจ)
หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลถลุงเหล็ก



สำนักงานคลัง
(นางสาวสมใจ ใจรัมย์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติ

กำหนดตำแหน่ง คณงานทั่วไป (กองช่าง) เลขที่ตำแหน่ง -

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด ต่อปี(นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	การทำความสะอาดอาคารสถานที่ พัดครุภัณฑ์	๖๐	๒๐๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔
๒	จัดเตรียมสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ อำนาจความสะดวก	๑๐๐	๑๔๐	๑๔,๐๐๐	๐.๑๗
๓	จัดส่งเอกสาร	๑๕๐	๒๐๐	๔๐,๐๐๐	๐.๔๘
๔	ติดต่อประสานงานในพื้นที่	๑๒๐	๑๘๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
๕	ใช้แรงงานทั่วไปที่ได้รับมอบหมาย	๒๐๐	๔๐๐	๘๐,๐๐๐	๐.๙๗
รวม				๑๕๗,๖๐๐	๒.๐๒

(ลงชื่อ)

(นายจักรินทร์ โอหารัมย์)

ผู้อำนวยการกองช่าง

(ลงชื่อ)

(นายกิตติศักดิ์ ควรรอาจ)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลุดเหล็ก

(ลงชื่อ)

(นายสมบุญณ เรืองศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลุดเหล็ก

สำเนาที่ต้อง

(นางสาวฉลิภา ฉิมพลี)

นักวิชาการปกครองชำนาญการ

บัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) เลขที่ตำแหน่ง ๒๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓. ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
๑	งานรักษาความสะอาด และสิ่งแวดล้อม	๕๐	๗๕	๒๐๐	
๒	ปฏิบัติหน้าที่ควบคุมปริมาณขยะ ในเขตพื้นที่รอบต. ๑๖ หมู่บ้าน	๑๑,๐๗๗	๑๑,๔๙๑	๑๒,๗๔๐	
๓	ตรวจสอบควบคุมปริมาณการกำจัดขยะโดยวิธีฝังกลบในเขตพื้นที่ ๑๖ หมู่บ้าน	๘,๘๔๐	๙,๗๕๘	๑๑,๐๗๗	
๔	อาหารปลอดภัย	๒๘๕	๓๐๕	๓๖๕	
๕	งานกองทุนหลักประกันสุขภาพตำบลลุดงเหล็ก	๖	๑๕	๘๗	
๖	ตรวจสอบควบคุมแก้ไขข้อร้องเรียนเกี่ยวกับงานควบคุมมลพิษ	๒๐	๒๕	๓๐	
๗	ดำเนินงานเกี่ยวกับการเฝ้าระวังและลดการเผาในที่โล่ง	๒๕	๓๐	๓๕	
๘	ดำเนินงานเกี่ยวกับการรณรงค์ลดหมอกควัน	๖๕	๗๕	๑๔๐	
๙	พิจารณาศึกษาวิเคราะห์ ทำความเห็น สรุป รายงาน เสนอแนะและดำเนินการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความชำนาญพิเศษเกี่ยวกับงานด้านสุขาภิบาลเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการต่างๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้ง เข้าร่วมประชุมในกรณีอบรมและให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา และปฏิบัติงานหัตถ์ของที่เกี่ยวข้อง	๕๐	๑๐๐	๑๕๐	

(ลงชื่อ)

Mh
(นายกิตติศักดิ์ ครอบอาจ)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

(ลงชื่อ)

KK
(นายสมบุญธรรม เรืองศรี)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลุดงเหล็ก

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลุดงเหล็ก

สำเนาถูกต้อง

[Signature]
(นางสาวมลลิกา ฉิมพาลี)
นักวิชาการบุคคลชำนาญการ

บัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง

ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน เลขที่ตำแหน่ง -

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
๑	ช่วยเหลืองานในการศึกษาวิเคราะห์นโยบายและแผนงานต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ วาระแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และนโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น	๕๐	๗๕	๒๐๐	
๒	ช่วยเหลือการรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ได้แก่ - แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา - แผนพัฒนาสี่ปี - แผนการดำเนินงาน	๒๘๕	๓๐๕	๓๖๕	
๓	ช่วยเหลือในการจัดทำแผนงานหรือโครงการ	๒๐	๒๕	๓๐	
๔	ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่าง ๆ	๒๕	๓๕	๔๐	
๕	ดูแลรับผิดชอบ ระบบสารสนเทศเพื่อการวางแผน e-plan	๕๐	๑๐๐	๑๕๐	
๖	การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปี	๘,๘๔๐	๙,๗๕๘	๑๑,๐๗๗	
๗	การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปี ดูแลงาน / กิจกรรม ในโครงการพระราชดำริ ฯ หรือตอบสนองนโยบายของรัฐบาล จังหวัด จังหวัด หรืออำเภอ ได้แก่ ศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง	๑๒๐	๒๑๐	๓๑๐	
๘	ช่วยเหลือการจัดทำข้อมูลปฏิบัติงานประจำปี หรือข้อมูลปฏิบัติงานประจำปี	๑๑,๐๗๗	๑๑,๔๙๑	๑๒,๗๔๐	
๙	รายงานเพิ่มเติม ระเบียบ และข้อบังคับตำบล งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	๑๑๐	๒๒๐	๓๓๐	

(ลงชื่อ)  (นายกิตติศักดิ์ ครอบอาจ)
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

(ลงชื่อ)  (นายกิตติศักดิ์ ครอบอาจ)
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ราชอาณาจักรการแทน

(ลงชื่อ)  (นายสมบุรณ์ เรืองศรี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเหล็ก

(นางสาวฉลิษา ฉิมพลี)
นักวิชาการบุคคลชำนาญการ

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเหล็ก

บัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
ตำแหน่ง คณบดี (สำนักปลัด อบต.) เลขที่ตำแหน่ง -

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
๑	การทำความสะอาดอาคารสถานที่	๑๐๐	๑๕๐	๒๐๐	
๒	การทำความสะอาดสนามหญ้า และจัดเตรียมสถานที่ ดูแลบำรุงรักษาพืช ครัวเรือน	๑๐๐	๑๕๐	๒๕๐	
๓	จัดส่งเอกสาร	๒๐๐	๒๒๐	๒๕๐	
๔	ติดต่อประสานงานในพื้นที่	๒๖๐	๒๗๐	๓๐๐	
๕	ใช้แรงงานทั่วไปที่ได้รับมอบหมาย	๖๕๐	๖๖๐	๗๐๐	

(ลงชื่อ)

(นายกิตติศักดิ์ ควรอาจ)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

(ลงชื่อ)

(นายกิตติศักดิ์ ควรอาจ)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลุดสูงเหล็ก

(ลงชื่อ)

(นายสมบูรณ์ เรืองศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลุดสูงเหล็ก

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวมัลลิกา อิมพลี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

บัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
กำหนดตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) เลขที่ตำแหน่ง ๒๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
๑	จัดซื้อจัดจ้าง	๓๑๘	๓๓๕	๓๖๐	
๒	จัดทำทะเบียนวัสดุครุภัณฑ์	๓๔๐	๓๔๕	๓๖๐	
๓	เบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์ต่างๆ	๔๖๐	๔๖๕	๔๘๐	
๔	การซ่อมแซมและจำหน่ายครุภัณฑ์	๖๒๐	๖๓๐	๖๖๐	
๕	จัดทำรายงานพัสดุประจำปี	๒๘๕	๔๐๕	๓๖๕	
๖	ตรวจสอบพัสดุประจำปี	๓๕๐	๓๕๕	๓๖๐	
๗	จัดทำทะเบียนครุภัณฑ์/จำหน่าย	๒๐	๒๕	๓๐	
๘	จัดทำทะเบียนที่ดินและสิ่งก่อสร้าง/รื้อถอน	๒๕	๓๐	๓๕	
๙	ตรวจสอบการรับ-จ่ายพัสดุประจำปี	๖๕	๗๕	๘๐	

(ลงชื่อ)

(นางสาวสมใจ โจรัมย์)
ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ)

(นายกิตติศักดิ์ ครอบอาจ)
รักษาการแทน

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลังเหล็ก

(ลงชื่อ)

(นายสมบุญ เรืองศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลังเหล็ก


สำเนาถูกต้อง

(นางสาวลลิตา จิมพลี)

นักวิชาการบัญชีชำนาญการ

บัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
ตำแหน่ง คณงานทั่วไป (กองคลัง) เลขที่ตำแหน่ง -

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
๑	การทำความสะอาดอาคารสถานที่ พัสตครุภัณฑ์	๑๐๐	๑๕๐	๒๐๐	
๒	จัดส่งเอกสาร	๒๐๐	๒๒๐	๒๕๐	
๓	ติดต่อประสานงานในพื้นที่	๒๖๐	๒๗๐	๓๐๐	
๔	ใช้แรงงานทั่วไปที่ได้รับมอบหมาย	๖๕๐	๖๖๐	๗๐๐	


(ลงชื่อ)
(นางสาวสมใจ โจงรัมย์)
ผู้อำนวยการกองคลัง


(ลงชื่อ)
(นายกิตติศักดิ์ ควรรอาจ)
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลลิ่งเหล็ก


(ลงชื่อ)
(นายสมบุญ เรืองศรี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลลิ่งเหล็ก

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวมัลลิกา ฉิมพลี)


นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

บัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
ตำแหน่ง คณบดี (กองช่าง) เลขที่ตำแหน่ง -

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
๑	การทำความสะดวกอาคารสถานที่	๑๐๐	๑๕๐	๒๐๐	
๒	ช่วยงานสำรวจออกพื้นที่	๑๐๐	๑๕๐	๒๕๐	
๓	จัดส่งเอกสาร	๒๐๐	๒๒๐	๒๕๐	
๔	ติดต่อประสานงานในพื้นที่	๒๖๐	๒๗๐	๓๐๐	
๕	ใช้แรงงานทั่วไปที่ได้รับมอบหมาย	๖๕๐	๖๖๐	๗๐๐	

(ลงชื่อ) 
(นายชรินทร์ โอธารมย์)
ผู้อำนวยการกองช่าง

(ลงชื่อ) 
(นายพิชิตศักดิ์ ฅวรรอาจ)
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเหล็ก

(ลงชื่อ) 
(นายสมบูรณ์ เรืองศรี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเหล็ก

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวนัลลิกา ฉิมพาลี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

แบบรายงานข้อมูลประกอบการพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลลุมพืด อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

๑. จำนวนบุคลากรที่มีอยู่จริง

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	๒๒	คน
๑.๒ ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๒	คน
๑.๓ ครู	จำนวน	๓	คน
๑.๔ พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๒	คน
๑.๕ พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๒	คน

๒. จำนวนบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	๓๐	คน
๒.๒ ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๒	คน
๒.๓ ครู	จำนวน	๓	คน
๒.๔ พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๓	คน
๒.๕ พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๗	คน



๓. รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุมพืด จำนวน ๓๑,๕๖๕,๘๐๐.๐๓ บาท
 (ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

๔. สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ ตั้งไว้ ๓๙,๙๕๕,๐๐๐.-บาท
 ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๘๙ (จากยอดเงินในข้อบัญญัติฯ) ๑๒,๓๔๔,๙๒๖.- บาท
 ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๕๖ (จากกรอบอัตรากำลังฯ) ๑๓,๐๐๘,๐๑๘.- บาท

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองข้อมูล
 (นายกิตติศักดิ์ ควรรอาจ)
 หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองข้อมูล
 (นายสมบุญ เรืองศรี)
 นายกององค์การบริหารส่วนตำบลลุมพืด

สำเนาถูกต้อง
 (นางสาวมัลลิกา ฉิมพลี)
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

แบบรายงานฐานะรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนต้นและลูกจ้าง

ที่	รายการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	
		ตามกรอบอัตราค่าจ้าง	ตามข้อบัญญัติ
	เงินเดือนและเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน		
๑	เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)	๙,๔๕๓,๒๕๐	๙,๔๕๓,๑๒๐
๒	เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)	๔๒๐,๐๐๐	๓๓๖,๐๐๐
๓	เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น	-	๙๔,๐๐๐
	- เงินเพิ่มศำวิชา (พ.ค.ว.)	-	-
	- เงินพิเศษพิเศษสำหรับกรสูรับ (พ.ส.ร.)	-	-
	- เงินพิเศษพิเศษค่าภษาภษา (พ.ภ.ม.)	-	๒๗,๗๒๐
	- เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวและเงินเพิ่มตามคุณวุฒิ	-	-
	เงินค่าจ้าง	-	-
๑	เงินค่าจ้างประจำ	๔๖๒,๒๕๐	๔๖๕,๙๖๐
๒	เงินค่าจ้างชั่วคราว (พนักงานจ้าง)	๙๗๕,๕๕๐	๙๗๕,๐๐๐
	ประโยชน์ตอบแทนอื่น		
๑	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกั้นตาร/พื้นที่เสี่ยงภัย/พื้นที่พิเศษ	-	-
๒	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร	-	-
๓	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร รวมถึง เงินทุนสนับสนุนการศึกษาแก่บุตรข้าราชการ และ ลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร และข้าราชการกรุงเทพมหานคร	-	๑๙๕,๐๐๐
๔	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	-	-
๕	เงินตอบแทนสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วยนอกเวลาราชการและในวันหยุดราชการ เดพษ สำหรับข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง (แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ ฯลฯ)	-	-
๖	เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางด้านกรแพทย์และสาธารณสุข สำหรับแพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกรที่ไม่ปฏิบัติเวชปฏิบัติส่วนตัว	-	-

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวมลิลา อิมพลี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

แบบรายงานฐานะรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

ที่	รายการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	
		ตามกรอบอัตราค่าจ้าง	ตามข้อบัญญัติ
๗	เงินค่าเช่าบ้าน	-	๒๘๐,๐๐๐
๘	เงินทำขวัญข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ซึ่งได้รับชั้นตราหรือป้วยเจ็บ เพราะการปฏิบัติหน้าที่	-	-
๙	เงินเกี่ยวกับศพข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทาง ไปราชการ	-	-
๑๐	เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ	-	-
๑๑	เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีใจตำแหน่งครู (ชคบ.) รวมถึง เงินช่วยเหลือรายเดือนผู้รับบำนาญ ซึ่งลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุของกรุงเทพมหานคร (ชรบ.)	-	-
๑๒	เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	-	๓๐,๕๗๖
๑๓	เงินทดแทนข้าราชการวิสามัญ	-	-
๑๔	เงินสำรองสำหรับเงินเดือน และค่าจ้างที่กำหนดใหม่	-	-
๑๕	เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น	-	๑๘๙,๕๕๐
๑๖	เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร	-	-
๑๗	บำเหน็จความชอบค่าทดแทน และการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชน ผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือช่วยราชการเนื่องในการป้องกันอหิวาต์และรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศไทย	-	-
๑๘	ค่าใช้จ่าย ตามข้อ ๗ วรรคสองของประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๕๔ (ประโยชน์ตอบแทนอื่น/โบนัส)	๑,๙๔๖,๒๐๘	-

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวมริลิกา อิมพิล)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

แบบรายงานเจ้าหนี้รายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

ที่	รายการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	
		ตามกรอบอัตราจ้าง	ตามข้อบัญญัติ
๑๙	เงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	-	๔๐,๐๐๐
๒๐	เงินเกษียณอายุก่อนกำหนด	-	-
	รวมทั้งสิ้น	๑๓,๐๐๘,๐๑๘	๑๒,๓๔๔,๙๒๖

๑. ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ ตั้งไว้ ๓๙,๙๕๕,๐๐๐.- บาท

มาตรา ๓๕ คิดตามกรอบอัตราจ้าง = ๓๒,๕๖๖ %

มาตรา ๓๕ คิดตามข้อบัญญัติ = ๓๐,๘๘๙ %

(ลงชื่อ).....ผู้จัดทำข้อมูล

(นายกิตติศักดิ์ ครอบอาจ)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

(ลงชื่อ).....ผู้จัดทำข้อมูล

(นางสาวสมใจ ใจรัมย์)

ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองข้อมูล

(นายกิตติศักดิ์ ครอบอาจ)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลุงเหล็ก

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองข้อมูล

(นายสมบูรณ์ เรืองศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลุงเหล็ก

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวมัลลิกา จิมพาลี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



