

-ฉบับ อบท.-



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง
อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์
ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙




คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี



องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง
อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๒๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๘



๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล โดย ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดย ความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และ วิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการ กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดย กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้ กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนด ตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วน ตำบล (ก.อบต.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก.อบต. ครั้งที่ ๕/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดบุรีรัมย์ ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ได้ลงนามเมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ได้วิเคราะห์อำนาจ หน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล แล้วจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง มีโครงสร้างการแบ่งงาน ระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การ จัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตาม กฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการ หรือไม่

/๒.๔ เพื่อเป็นแนวทาง...

ก.อบต. จังหวัดบุรีรัมย์

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีความจำเป็นเร่งด่วนและตอบสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ซึ่งมีนายกองการบริหารส่วนตำบลชุมแสงเป็นประธานกรรมการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติของคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดบุรีรัมย์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระบบชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อเป็นการกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและวิธีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นการหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสม ขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น



๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมอง ต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็น กระบวนการนำเสนอข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบ จำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน องค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลัง ของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึง กันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็ พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็ กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิง วิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการ รวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการ จัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วน ตำบลชุมแสง ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาด้านต่างๆ ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไร และความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งปัญหาออกเป็น ด้านต่าง ๆ ดังนี้

/๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน...

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งภายในหมู่บ้านและระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
- ๑.๓ ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าเพื่อการเกษตรมีไม่เพียงพอ
- ๑.๔ ปัญหาน้ำท่วมขังภายในหมู่บ้าน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ขาดการรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพ
- ๒.๒ ปัญหาการว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว
- ๒.๓ ขาดอาชีพเสริม
- ๒.๔ ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำไม่มีตลาดรองรับ

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๒ ปัญหาเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการไม่ได้รับการดูแล
- ๓.๓ ปัญหาผู้ด้อยโอกาสทางสังคมไม่ได้รับการเอาใจใส่ดูแล
- ๓.๔ ปัญหาขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
- ๓.๕ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อและไม่ติดต่อ

๔. ด้านแหล่งน้ำ

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ปัญหาระบบประปาหมู่บ้านไม่เพียงพอและคุณภาพน้ำประปาไม่ได้มาตรฐาน
- ๔.๓ ขาดแหล่งน้ำทำการเกษตร

๕. ด้านความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษา และการศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ขาดการอนุรักษ์ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๖.๑ ขาดการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้
- ๖.๒ ขาดการบำรุงรักษาแหล่งน้ำ คลอง หนองน้ำ
- ๖.๓ คลองต้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๗. ด้านการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ ขาดความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอ
- ๗.๓ ปัญหาความขัดแย้งระหว่างสมาชิก อบต. กับคณะผู้บริหาร

๘. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๘.๑ การเตรียมความพร้อมให้แก่เด็กก่อนวัยเรียนไม่ทั่วถึงและเพียงพอ
- ๘.๒ การขาดโอกาสทางการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- ๘.๓ เด็กนักเรียนขาดแหล่งค้นหาข้อมูลข่าวสาร
- ๘.๔ ประชาชนขาดความรู้ด้านกฎหมาย



๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง นั้น สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณสุข

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ
- (๕) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน



๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๕) สร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างแผนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยยุทธศาสตร์ชาติ กรอบการพัฒนาระยะยาวนั้น มีเป้าหมายที่จะทำให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุ ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคงเสมอภาค และเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจแต่หากไปดูบทคัดย่อของร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แล้วจะพบว่า ภัยคุกคามประเทศที่ผ่านมา นั้น ส่วนใหญ่เกิดจากภายใน เพราะที่ผ่านมา ประเทศไทยไม่เคยมีการกำหนดยุทธศาสตร์ประเทศมาก่อน การบริหารประเทศแปรเปลี่ยนสิ้นไหลไปกับการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลที่ใช้นโยบายของพรรคการเมืองเป็นหลัก เพราะเชื่อว่า นั่นคือเครื่องมือที่จะทำให้รัฐบาลได้รับคะแนนนิยม สรุปลย่อได้ ดังนี้

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

คติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืน**
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เศรษฐกิจขยายตัวด้วยการค้าส่งค้าปลีกและเศรษฐกิจดิจิทัลที่เข้มข้นขึ้น**
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ คนไทยมีศักยภาพและความสามารถปรับตัวรองรับบริบทการพัฒนาใน**

อนาคต



แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มีสถานะเป็นแผนระดับที่ ๒ ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ และใช้เป็นกรอบสำหรับการจัดทำแผนระดับที่ ๓ เพื่อให้การดำเนินงานของภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ ตามกรอบระยะเวลาที่คาดหวังไว้ได้โดยพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ บัญญัติให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ มีผลบังคับใช้ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ส่งผลให้กรอบระยะเวลา ๕ ปีของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ เริ่มต้น ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ครอบคลุมปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งเป็นระยะ ๕ ปีที่สอง ของยุทธศาสตร์ชาติ

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

การพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี ของแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๓ ให้สามารถก้าวข้ามความท้าทาย ที่เป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ จำเป็นจะต้องเร่งแก้ไขจุดอ่อนและข้อจำกัดของประเทศที่มีอยู่เดิม รวมทั้งเพิ่มศักยภาพในการรับมือกับความเสี่ยงสำคัญที่มาจาก การเปลี่ยนแปลงของบริบททั้งจากภายนอกและภายใน ตลอดจนการเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทัน่วงทีด้วยเหตุนี้ การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของ แผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๓ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่ง เสริมสร้างสังคมที่ก้าวทันพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่าง เต็มศักยภาพ พร้อมกับการยกระดับกิจกรรมการผลิตและการให้บริการให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้น โดยอยู่บนพื้นฐานของความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม

หมุดหมายการพัฒนา

เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจนในลักษณะของวาระการ พัฒนา ที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงานและหลายภาคส่วนในการผลักดันการพัฒนาเรื่องใด เรื่องหนึ่งให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม แผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๓ จึงได้กำหนดหมุดหมายการพัฒนา จำนวน ๑๓ หมุดหมาย ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ “เป็น” หรือมุ่งหวังจะ “มี” เพื่อสะท้อน ประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจ สร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยหมุดหมายทั้ง ๑๓ ประการ

หมุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

การพัฒนาภาคการเกษตรที่ผ่านมา เน้นการผลิตเพื่อการส่งออกและการเป็นวัตถุดิบให้กับอุตสาหกรรม ต่อเนื่องในการสร้างรายได้เข้าสู่ประเทศ ผ่านการขยายพื้นที่เพาะปลูก การพัฒนาปัจจัยการผลิตให้มีคุณภาพ การพัฒนาและใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตได้ในระดับหนึ่ง โดยในปี ๒๕๖๒ ผลิตภัณฑ่มวลรวมในประเทศของภาคการเกษตรและการแปรรูปที่เกี่ยวข้อง มีมูลค่า ๑,๔๗๗,๕๘๔ ล้านบาท ซึ่งกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องกับการผลิตสินค้าเกษตร อุตสาหกรรมอาหาร และอุตสาหกรรมเครื่องดื่ม มีมูลค่ารวมคิดเป็นร้อยละ ๗๔.๕ ของผลิตภัณฑ่มวลรวมในประเทศของภาคการเกษตร และการแปรรูป ที่เกี่ยวข้องปี ๒๕๖๒



หมวดหมู่ที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

สถานการณ์การพัฒนาที่ผ่านมา อุตสาหกรรมท่องเที่ยวมีบทบาทสำคัญในระบบเศรษฐกิจไทย และยังเป็นแหล่งสร้างรายได้สำคัญให้ แก่เศรษฐกิจของประเทศทั้งทางตรงและทางอ้อม สามารถสร้างรายได้ให้กับประเทศไทย ๒.๙๙ ล้านล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๑๘ ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ และก่อให้เกิดการจ้างงาน ๘.๓ ล้านตำแหน่ง ในปี ๒๕๖๒ อีกทั้งยังมีการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง โดยระหว่างปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๒ รายได้จากการท่องเที่ยวของไทย ขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ ๒.๓ ต่อปี อย่างไรก็ตาม การขยายตัวของรายได้จากการท่องเที่ยวดังกล่าว เป็นผลมาจากการเพิ่มขึ้น ของจำนวนนักท่องเที่ยวเป็นหลัก กล่าวคือ จำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นเฉลี่ยถึงร้อยละ ๕.๖ ต่อปี ในขณะที่ การใช้จ่ายต่อคนต่อวันของนักท่องเที่ยวขยายตัวในอัตราที่ลดลง และระยะเวลาท่องเที่ยวต่อทริปลดลง ซึ่งทำให้ การท่องเที่ยวของไทยในระยะหลังต้องเผชิญกับความท้าทายด้านความยั่งยืน จากการเติบโตในเชิงปริมาณ มากกว่าคุณภาพ นอกจากนี้ หากพิจารณาในมิติของการกระจายรายได้ พบว่า รายได้จากการท่องเที่ยวร้อยละ ๙๐ ยังกระจุกอยู่ในเมืองท่องเที่ยวหลัก ไม่สามารถกระจายไปสู่เมืองท่องเที่ยวรองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะ รายได้จากนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ ที่อยู่ในเมืองหลักถึงประมาณร้อยละ ๙๘ ของรายได้จากนักท่องเที่ยว ชาวต่างชาติทั้งหมด

หมวดหมู่ที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

สถานการณ์การพัฒนาที่ผ่านมา ประเทศไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ที่สำคัญของโลก โดยปี ๒๕๖๒ ประเทศไทยผลิตและส่งออกยานยนต์ เป็นอันดับที่ ๑ ของอาเซียน และเป็นอันดับที่ ๑๑ ของโลก มีมูลค่าการส่งออกจำนวน ๑,๓๐๐,๕๖๑ ล้านบาท โดยประเทศที่มีกำลังการผลิตรถยนต์สูงสุด ๕ อันดับแรก ได้แก่ จีน สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น เยอรมนี และอินเดีย ซึ่งตลาดส่งออกหลักของไทย ในกลุ่มรถยนต์นั่งส่วนบุคคล ได้แก่ ประเทศออสเตรเลีย เวียดนาม ฟิลิปปินส์ จีน เม็กซิโก ตามลำดับ ขณะที่ในกลุ่มรถปิกอัพ รถบัส และรถบรรทุก ได้แก่ ออสเตรเลีย ฟิลิปปินส์ นิวซีแลนด์ ซาอุดีอาระเบีย เวียดนาม ตามลำดับ นอกจากนี้ อุตสาหกรรมยานยนต์มีส่วนในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ของประเทศไทย โดยมีความสามารถในการผลิตรถยนต์จำนวนมากถึง ๒ ล้านคันต่อปี มีผู้ประกอบการ จำนวน ๑๓,๙๒๐ ราย และมีการจ้างงานจำนวน ๓๔๕,๐๐๐ คน อย่างไรก็ตาม แนวโน้มความต้องการยานยนต์ ทั่วโลกกำลังเปลี่ยนทิศทางไปสู่ยานยนต์ไฟฟ้า ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีแบตเตอรี่ ที่ทำใหยานยนต์ไฟฟ้ามีประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้นและราคาที่ลดลง รวมทั้งทิศทางการพัฒนาที่มุ่งไปสู่สังคม คาร์บอนต่ำ

หมวดหมู่ที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

สถานการณ์การพัฒนาที่ผ่านมา การให้บริการทางการแพทย์แก่ชาวต่างชาติเพิ่มขึ้น แต่ต้องคำนึงผลกระทบต่อโอกาสในการเข้าถึงบริการ สุขภาพของคนไทย โดยปี ๒๕๖๒ มีชาวต่างชาติมาใช้บริการทางการแพทย์ ๓.๖ ล้านคนครั้ง สร้างรายได้ ๔๑,๐๐๐ ล้านบาท จากราคาค่าบริการและชื่อเสียงของบุคลากรทางการแพทย์ที่ดีกว่าประเทศอื่นเมื่อเทียบบริการในระดับเดียวกัน แต่เมื่อพิจารณาถึงการกระจายบุคลากรทางการแพทย์ในประเทศยังคงมีความเหลื่อมล้ำกันระหว่างภาค และเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่น ๆ พบว่าประเทศไทยยังมีสัดส่วนแพทย์ต่อประชากร ๑,๐๐๐ คน เพียง ๐.๕ เทียบกับเกาหลีใต้ ๒.๔ และสิงคโปร์ ๑.๙ ขณะที่การเป็นศูนย์กลางสุขภาพที่มุ่งเน้นการสร้างรายได้และการให้บริการชาวต่างชาติอาจทำให้มีการไหลออกของบุคลากรภาครัฐสู่ภาคเอกชน ส่งผลกระทบต่อ การเข้าถึง บริการสุขภาพของประชาชน โดยเฉพาะกลุ่มผู้มี



รายได้น้อยหรืออาศัยอยู่ในพื้นที่ห่างไกล ถึงแม้ปัจจุบัน มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาให้บริการทางการแพทย์เพิ่มมากขึ้น ซึ่งช่วยอำนวยความสะดวกและลดภาระงานของบุคลากร แต่ยังคงต้องคำนึงถึงผลกระทบทางลบที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้เทคโนโลยีดังกล่าว

หมวดหมู่ที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

สถานการณ์การพัฒนาที่ผ่านมา สถานการณ์การแข่งขันทางการค้าของสหรัฐอเมริกาและจีน ที่ขยายวงกว้างส่งผลกระทบต่อเนื่องถึงไทย และภูมิภาคซึ่งอยู่ในพื้นที่ความขัดแย้งที่ต้องรักษาความสัมพันธ์กับทั้งสองประเทศ โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยน ทิศทางการค้าการลงทุนในห่วงโซ่อุปทานโลก และการจัดกลุ่มทางการเมืองและเศรษฐกิจ ดังนั้น ทิศทางในอนาคต ของไทยจึงควรแสดงบทบาทการเป็นหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจกับประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคอาเซียน โดยเฉพาะ ในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง โดยเน้นความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน และให้ไทยเป็นประตูและทางเชื่อม เพื่อสร้างดุลยภาพที่สร้างสรรค์ด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศและเศรษฐกิจระหว่างภูมิภาคและมหาอำนาจ เพื่อความก้าวหน้าและมั่นคงของภูมิภาค รวมถึงควรรักษาสมดุลของความสัมพันธ์ระหว่างประเทศของไทย จีน สหรัฐอเมริกา และประเทศตะวันตก โดยกำหนดความต้องการของไทยในระยะยาวที่ชัดเจน ทั้งในมิติทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม คุณภาพชีวิต และการพัฒนาเทคโนโลยีระดับสูง เพื่อสร้างความชัดเจนกับมิตรประเทศว่าไทย พร้อมร่วมมือในแนวทางดังกล่าว นอกจากนี้ เนื่องจากภูมิศาสตร์ของไทยมีความใกล้กับจีน จึงต้องมียุทธศาสตร์ การพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่เชื่อมโยงของไทย สปป.ลาว และจีนที่ชัดเจน เพื่อสร้างประโยชน์จากเส้นทางการคมนาคมจากหนองคาย และเชียงรายได้เข้าสู่ สปป.ลาว และจีน เพื่อให้เกิดการลงทุนสร้างเครือข่ายเศรษฐกิจ และระบบการค้าที่คล่องตัวของทั้ง ๓ ประเทศ โดยเฉพาะภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือของไทย สปป.ลาว และมณฑลในจีนตอนใต้ให้เกิดเป็นการพัฒนาร่วมกัน

หมวดหมู่ที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัล ของอาเซียน

สถานการณ์การพัฒนาที่ผ่านมา อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์เป็นอุตสาหกรรมสำคัญของประเทศไทยมายาวนานกว่า ๕๐ ปี และมีความสำคัญอย่างมากต่อเศรษฐกิจของประเทศ โดยปัจจุบันประเทศไทยส่งออกเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ อิเล็กทรอนิกส์เป็นอันดับที่ ๑๓ ของโลก และเป็นอันดับที่ ๔ ของอาเซียน มีมูลค่าการส่งออก ๑.๙ ล้านล้านบาท (หรือคิดเป็นสัดส่วนประมาณร้อยละ ๒๔.๓ ของมูลค่าการส่งออกสินค้าทั้งหมดของประเทศ) และก่อให้เกิดการจ้างงาน รวมทั้งสิ้นมากกว่า ๗๕๐,๐๐๐ คน อย่างไรก็ตาม อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของไทยส่วนใหญ่ ยังคงพึ่งพาการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศและผู้ประกอบการไทยเป็นเพียงผู้รับจ้างประกอบที่ไม่มีเทคโนโลยี เป็นของตนเอง ทั้งยังขาดความเชื่อมโยงระหว่างการวิจัยและพัฒนากับการผลิตเชิงพาณิชย์ โดยการมีโครงสร้าง การผลิตที่พึ่งพาแรงงานสูงและใช้เงินลงทุนต่ำ ส่งผลให้อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของไทยยังไม่สามารถก้าวเป็นผู้นำตลาดของอาเซียนและไม่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจให้แก่ประเทศได้เท่าที่ควร

หมวดหมู่ที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้

สถานการณ์การพัฒนาที่ผ่านมา วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นผู้ประกอบการส่วนใหญ่ที่มีจำนวนมากกว่าร้อยละ ๙๙ ของจำนวนวิสาหกิจภายในประเทศไทย สร้างการจ้างงานสัดส่วนกว่าร้อยละ ๗๑.๘๖ ของจำนวนการจ้างงานรวม ก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มแก่ระบบเศรษฐกิจโดยวัดจากผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ณ ปี ๒๕๖๔ มีมูลค่ารวม ๕.๖ ล้านล้านบาท คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๓๔.๖ ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ และมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ ๓.๔ ต่อปี



ในช่วง ๕ ปีแรก (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ของแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๒ อย่างไรก็ดี การแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ ตั้งแต่ในช่วงปลายปี ๒๕๖๒ ได้ส่งผลให้รายได้ในหลายสาขาธุรกิจลดลง ทำให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เผชิญปัญหาการขาดสภาพคล่องอย่างรุนแรง นำไปสู่การชะลอ การจ้างงาน หยุดกิจการชั่วคราว หรือ แม้กระทั่งยุติกิจการแบบถาวร

หมายเหตุที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เด็บโตได้อย่างยั่งยืน

สถานการณ์การพัฒนาที่ผ่านมา ผลการพัฒนาที่ผ่านมาภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ ๙ ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ซึ่งให้ความสำคัญกับการกระจายความเจริญและยกระดับรายได้ของประชาชน และลดการกระจุกตัวของพัฒนาในกรุงเทพฯ ภาคกลาง และภาคตะวันออกไปสู่ภาคอื่น ๆ ของประเทศ ปรากฏว่าการพัฒนาของไทย ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร แม้ว่าการพัฒนาภาคส่วนใหญ่จะสามารถลดความไม่เสมอภาคในการกระจาย รายได้ลงได้ แต่การพัฒนายังคงกระจุกตัวอยู่ในพื้นที่ กรุงเทพฯ ภาคกลาง และภาคตะวันออก โดยกรุงเทพฯ มีสัดส่วนมูลค่าผลิตภัณฑ์จังหวัดต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศสูงที่สุด และเป็นพื้นที่เดียวซึ่งมีสัดส่วนเพิ่มขึ้น จากร้อยละ ๓๒.๗ ในปี ๒๕๖๐ เป็นร้อยละ ๓๓.๘ ในปี ๒๕๖๒ ในขณะที่ภาคอื่น ๆ มีสัดส่วนมูลค่าผลิตภัณฑ์ภาค ต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศลดลง โดยภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้ และภาคใต้ชายแดน มีสัดส่วนมูลค่าผลิตภัณฑ์ต่อประเทศเพียงร้อยละ ๗.๗ ๙.๔ ๗.๙ และ ๐.๘ ตามลำดับ ในส่วนของการพัฒนาในระดับ พื้นที่ พบว่ามีความก้าวหน้าการดำเนินงานในทุกพื้นที่ โดยเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน ๑๐ พื้นที่ นับตั้งแต่ ปี ๒๕๕๘ ถึงเดือนมิถุนายน ๒๕๖๔ มีมูลค่าการลงทุนที่ได้รับการส่งเสริมจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การลงทุน (สกท.) รวม ๘,๖๕๘ ล้านบาท มีการจัดตั้งธุรกิจใหม่ในพื้นที่จำนวน ๔,๙๗๕ ราย มูลค่าทุนจดทะเบียน รวม ๙,๘๒๓.๐๓ ล้านบาท มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวตั้งแต่ปี ๒๕๖๐ ถึงเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๔ จำนวนทั้งสิ้น ๔๕๖,๐๕๒ คน และมีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานตั้งแต่ปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔ วงเงินรวม ๔๗,๒๒๓.๔๕ ล้านบาท เช่น ทางหลวง อาคารท่าอากาศยาน สะพาน และด่านพรมแดน เป็นต้น สำหรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก มีมูลค่าการลงทุนที่ได้รับการส่งเสริมจาก สกท. ในปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓ รวม ๑,๔๕๕,๑๒๑ ล้านบาท และการพัฒนา ในระดับเมือง พบว่าประเทศไทยมีความเป็นเมืองเพิ่มมากขึ้น โดยในปี ๒๕๖๓ ประชากรในเขตเมือง (เทศบาล) มีประมาณ ๒๓ ล้านคน (ร้อยละ ๓๔.๔๗) เพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๕๔ ซึ่งมีประชากรในเมืองประมาณ ๒๑ ล้านคน (ร้อยละ ๓๓.๙๑)

หมายเหตุที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม

สถานการณ์การพัฒนาที่ผ่านมา ความยากจนข้ามรุ่นเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างที่เรื้อรังมาตั้งแต่อดีต สืบเนื่องถึงปัจจุบัน และมีแนวโน้ม ทวีความรุนแรงขึ้นในอนาคต แม้ว่าสัดส่วนคนจนของไทยจะลดลงอย่างต่อเนื่อง แต่ยังคงมีคนจนจำนวนหนึ่ง ที่ติดอยู่ในกับดักความยากจนมาเป็นเวลานาน โดยขาดโอกาสที่จะได้รับผลประโยชน์จากการเจริญเติบโต ทางเศรษฐกิจ และต้องส่งต่อความยากจนไปสู่ลูกหลาน โดยข้อมูลจากระบบบริหารจัดการข้อมูลการพัฒนาคน แบบชี้เป้า ปี ๒๕๖๕ พบว่า คริวเรือนที่มีแนวโน้มจะตกอยู่ในความยากจนข้ามรุ่น หรือเรียกโดยย่อว่า คริวเรือน ยากจนข้ามรุ่น ๒ มีจำนวนถึงประมาณ ๕๙๗,๒๔๘ คริวเรือน หรือประมาณร้อยละ ๑๕ ของคริวเรือนที่มีเด็ก และเยาวชนเป็นสมาชิก นอกจากนี้ จำนวนของคริวเรือนยากจนข้ามรุ่นยังมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นจากผลของ การแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ ที่คาดว่าจะนำไปสู่การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ตกต่ำต่อเนื่องยาวนาน อันจะส่งผลให้โอกาสในการหลุดพ้นจากกับดักความยากจนยากยิ่งขึ้น



หมวดหมู่ที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

สถานการณ์การพัฒนาที่ผ่านมา การสร้างการขยายตัวทางเศรษฐกิจตลอดช่วงที่ผ่านมาพึ่งพิงการใช้วัตถุดิบและสินค้าชั้นกลางในเกณฑ์สูง ในขณะที่ประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรในการผลิตสินค้าและบริการยังอยู่ในระดับต่ำ โดยข้อมูลปี ๒๕๖๒ สัดส่วนค่าใช้จ่ายชั้นกลางต่อมูลค่าผลผลิตรวม ที่ร้อยละ ๖๑.๘๕ สูงกว่าสัดส่วนของประเทศญี่ปุ่นและสาธารณรัฐเกาหลี ที่มีค่าร้อยละ ๔๖.๓๘ (ปี ๒๕๕๙) และ ๕๘.๖๕ (ปี ๒๕๖๑) ตามลำดับ รวมถึงข้อมูลรายงานของคณะกรรมการ เศรษฐกิจและสังคมของเอเชียและแปซิฟิกแห่งสหประชาชาติชี้ให้เห็นว่าปริมาณการใช้วัสดุภายในประเทศ ของประเทศไทยในปี ๒๕๕๙ (ค.ศ.๒๐๑๖) อยู่ที่ ๒.๐๖ กิโลกรัมต่อเหรียญสหรัฐ มีค่าสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มประเทศในเอเชียแปซิฟิกและค่าเฉลี่ยของกลุ่มองค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรพื้นฐาน (ชีวมวล โลหะ อโลหะ และพลังงานฟอสซิล) ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของไทยยังต่ำ มีการใช้อย่างสิ้นเปลือง และสร้างมูลค่าเพิ่มได้น้อยกว่าที่ควร

หมวดหมู่ที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศ

สถานการณ์การพัฒนาที่ผ่านมา การเพิ่มขึ้นของประชากร การขยายถิ่นฐานที่อยู่ และการพัฒนาทางกายภาพได้ทำลายความสมดุล ของสิ่งแวดล้อม รวมถึงการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ส่งผลให้เกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติทั่วโลก ขึ้นบ่อยครั้ง สำหรับประเทศไทยเผชิญปัญหาภัยธรรมชาติหลากหลายประเภทและบ่อยครั้ง อาทิพายุหมุนเขตร้อน พายุฝนฟ้าคะนอง หรือพายุฤดูร้อน คลื่นพายุซัดฝั่ง ดินโคลนถล่ม อุทกภัย ภัยแล้ง ไฟป่าและหมอกควัน แผ่นดินไหว คลื่นสึนามิ ข้อมูลจากรายงานความเสี่ยงด้านภูมิอากาศโลก ปีค.ศ. ๒๐๒๐ ระบุว่า ประเทศไทย จัดอยู่ในกลุ่มประเทศที่มีความเสี่ยงสูงต่อผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเป็นอันดับ ๘ โดยในช่วง ๒๐ ปีที่ผ่านมา ประเทศไทยได้เกิดภัยธรรมชาติจำนวนถึง ๑๔๗ ครั้ง โดยเฉพาะในปี ๒๕๔๗ เกิดเหตุการณ์คลื่นสึนามิซัดถล่มชายฝั่งอันดามันของประเทศไทย ปี ๒๕๕๔ เกิดเหตุการณ์มหาอุทกภัย และ ปี ๒๕๕๗ เกิดแผ่นดินไหวขนาดความรุนแรง ๖.๓ ที่จังหวัดเชียงราย ขณะเดียวกัน รายงานความเสี่ยงโลกปี ๒๐๒๐ จัดอันดับให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีความเสี่ยงในลำดับที่ ๙๐ จากการประเมินทั้งหมด ๑๘๑ ประเทศ โดยมีค่าดัชนีความเสี่ยงโดยรวมในระดับที่ ๓ (ปานกลาง) จากความเสี่ยงทั้งหมด ๕ ระดับ โดยในรายละเอียดพบว่า ประเทศไทยมีความล่อแหลม อยู่ในระดับสูง มีความเปราะบาง อยู่ในระดับปานกลาง อันเนื่องมาจากจุดอ่อน ด้านความสามารถในการปรับตัว อยู่ในเกณฑ์ต่ำ และความสามารถในการรับมือ อยู่ในระดับปานกลาง แม้ว่าความอ่อนไหวต่อความเสี่ยงจะอยู่ในระดับต่ำก็ตาม

หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต

สถานการณ์การพัฒนาที่ผ่านมา การพัฒนากำลังคนของไทยเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างที่สำคัญ ได้แก่ การเป็นสังคมสูงวัย ส่งผลให้ประเทศจะขาดกำลังคนในเชิงปริมาณ ประกอบกับผลิตภาพแรงงานที่ลดลงในช่วงโควิด-๑๙ เพิ่มปัญหา ด้านกำลังคนเชิงคุณภาพ จนอาจเป็นข้อจำกัดในการขยายตัวทางเศรษฐกิจ การเติบโตของนวัตกรรมแหล่งความรู้ ระดับโลกออนไลน์ที่มีต้นทุนและราคาต่ำ วงจรชีวิตของความรู้สั้นลงโดยเฉพาะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี ที่เปลี่ยนแปลงเร็ว และแนวโน้มความต้องการเรียนรู้ตามความสนใจรายบุคคล รวมถึงภาคเอกชนที่เริ่มให้ ความสำคัญกับการสรรหาและการจ้างงานตามสมรรถนะในการทำงานมากกว่าคุณวุฒิทางการศึกษา อีกทั้ง สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่ ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีวิตและพฤติกรรมของคน และสะท้อนถึง บทบาทของเครือข่ายภาคประชาสังคมที่มีความเข้มแข็งในการร่วมแก้ไขปัญหาต่าง ๆ แต่ยังคงขาดการสนับสนุน ที่มีประสิทธิภาพจากภาครัฐ จึงต้องเร่งขยายผลและต่อยอด



ประเด็นการพัฒนาเพื่อนำไปสู่การพลิกโฉมกำลังคน สมรรถนะสูงที่มีภาวะผู้นำสูง สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มขีดความสามารถของประเทศได้

หมายเหตุที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

สถานการณ์การพัฒนาที่ผ่านมา ภาครัฐเป็นกลไกหลักกลไกหนึ่งในการดูแลประชาชนให้กินดี อยู่ดี สามารถประกอบอาชีพได้ และขับเคลื่อน การพัฒนาประเทศ โดยมีหน้าที่และบทบาทสำคัญในการ ให้บริการประชาชน และการนำนโยบายสาธารณะ แผนการพัฒนาประเทศ และกฎหมาย สู่การปฏิบัติให้ เกิดผลเป็นรูปธรรม โดยปัจจัยสำคัญของความสำเร็จ ของภาครัฐในการดำเนินการดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัย ภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับตัว ให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว สถานการณ์ ความไม่แน่นอนและมีความซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น

การขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ

การบรรลุเป้าหมายของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ต้องอาศัยการดำเนินงานจากทุกภาคส่วน ที่เชื่อมประสานกันอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมตั้งแต่กระบวนการขับเคลื่อนที่สามารถถ่ายทอดเป้าหมาย และ กลยุทธ์ของแผนไปสู่การดำเนินงานในระดับมาตรการ แผนงาน และโครงการ ได้อย่างสอดคล้องเชื่อมโยง และ สามารถสะท้อนถึงเป้าหมายการพัฒนาได้อย่างแท้จริง รวมถึงการผลักดันให้เกิดการทำงาน อย่างบูรณาการใน ประเด็นการพัฒนาที่ครอบคลุมภารกิจของหลายหน่วยงาน และการประสานความร่วมมือ กับภาคส่วนอื่น ๆ ที่ เป็นภาคีการพัฒนาเพื่อผนึกกำลังในการที่จะขับเคลื่อนการพัฒนาให้สัมฤทธิ์ผล ในขณะเดียวกัน การขับเคลื่อน แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ให้ประสบผลสำเร็จยังต้องอาศัยกลไกการจัดสรรงบประมาณที่เป็นไปในทิศทาง เดียวกัน ตลอดจนกระบวนการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพและ อยู่บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วม เพื่อ สนับสนุนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุง แผนงานและวิธีการดำเนินงานให้ สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยให้การขับเคลื่อนแผน สู่การปฏิบัติบรรลุผลสำเร็จ และ สนับสนุนการพัฒนาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาด้านหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ต่อไป

แผนพัฒนาจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดบุรีรัมย์

"ศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกีฬามาตรฐานโลก เศรษฐกิจมั่นคง สังคมเข้มแข็งอย่างยั่งยืน"

วัตถุประสงค์รวม

๑. เพื่อเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกีฬามาตรฐานโลก
 ๒. เพื่อเป็นศูนย์กลางการพัฒนาเศรษฐกิจภายใต้การผลิต สินค้าด้านการเกษตร อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ
 ๓. เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตสินค้าการเกษตรและอาหารปลอดภัยอย่างยั่งยืน
 ๔. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนทุกช่วงวัยให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นอย่างสมดุลทั้งทางร่างกาย สติปัญญา และคุณธรรมจริยธรรม
 ๕. เพื่อพัฒนาสังคมให้เข้มแข็งตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 ๖. เพื่อฟื้นฟู อนุรักษ์และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมหลายทาง
- ชีวภาพแบบมีส่วนร่วมนำสู่การใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

/๗. เพื่อจัดการสิ่งปลูกสร้าง ...



๗. เพื่อจัดการสิ่งปฏิกูลมูลฝอย และของเสียอย่างถูกต้องครอบคลุมทุกพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. เพื่อพัฒนาแหล่งน้ำและคุณภาพน้ำ ควบคุมการเสริมสร้างความรู้ในเรื่องน้ำและการบริหารจัดการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่ออุปโภคบริโภค และเพื่อบรรเทาอุทกภัย และภัยแล้ง

๙. เพื่อส่งเสริมการผลิตและการใช้พลังงานทดแทนที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๑๐. เพื่อให้สังคมมีความสุขและพื้นที่ที่มีความมั่นคง

๑๑. เพื่อธรรมาภิบาลป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

ตัวชี้วัดเป้าหมายการพัฒนา

๑. อัตราการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัด (GPP) เพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๒)
๒. รายได้จากการท่องเที่ยวของผู้เยี่ยมเยือนชาวไทยเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๑๐)
๓. ร้อยละของครัวเรือนยากจนที่มีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ จปฐ. ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีรายได้ผ่านเกณฑ์ จปฐ. (ร้อยละ ๕๐)
๔. ร้อยละของปริมาณสิ่งปฏิกูล มูลฝอย ในชุมชนได้รับการจัดการอย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ (ร้อยละ ๕๐)
๕. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและสังคมมีความสุขเรียบร้อย

ประเด็นการพัฒนา

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ : ด้านเศรษฐกิจ "เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกีฬามาตรฐานโลก และการพัฒนาเศรษฐกิจภายใต้การผลิตสินค้าด้านการเกษตร อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ"

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกีฬามาตรฐานโลก
๒. เพื่อเป็นศูนย์กลางการพัฒนาเศรษฐกิจภายใต้การผลิตสินค้าด้านการเกษตร อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ
๓. เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตสินค้าการเกษตรและอาหารปลอดภัยอย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑. อัตราการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัด (GPP) เพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๒)
๒. รายได้จากการท่องเที่ยวของผู้เยี่ยมเยือนชาวไทยเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๑๐)
๓. ร้อยละของมูลค่าการจำหน่ายสินค้า OTOP เพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๑๐)
๔. มูลค่าการค้าขายแดนเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๑๐)
๕. จำนวนพื้นที่การเกษตรได้รับการรับรองมาตรฐาน อินทรีย์/GAP (ไร่)

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาคูณภาพแหล่งท่องเที่ยวและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความยั่งยืน
๒. พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการท่องเที่ยว
๓. พัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวเพื่อสนับสนุนอุตสาหกรรมท่องเที่ยวของจังหวัด

/๔. ส่งเสริมและพัฒนาความปลอดภัย...



๔. ส่งเสริมและพัฒนาความปลอดภัยและสุขอนามัยด้านการท่องเที่ยว
๕. ส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยชุมชนแบบมีส่วนร่วม ทั้ง ๓๖๕ วัน และการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวแบบประชารัฐ เพื่อกระจายรายได้สู่ชุมชน
๖. ส่งเสริมการตลาดและประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว ๓๖๕ วัน
๗. พัฒนากีฬาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงกีฬาในทุกรูปแบบ
๘. ส่งเสริมให้เป็นเมือง Smart City และ MICE City
๙. เร่งรัดการจัดหาน้ำและการเตรียมความพร้อมในการให้บริการน้ำเพื่อรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจของเมืองบุรีรัมย์
๑๐. ส่งเสริมการเชื่อมโยงเส้นทางท่องเที่ยวแบบครบวงจร
๑๑. ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงศาสนาและสิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่เป็นเอกลักษณ์ของจังหวัดบุรีรัมย์และกลุ่มจังหวัดอีสานใต้
๑๒. ยกกระดับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน (OTOP) แบบครบวงจรเพื่อให้ได้การรับรองคุณภาพและมาตรฐาน
๑๓. ส่งเสริมการค้าชายแดนเพื่อการค้าและการลงทุน
๑๔. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการเกษตร
๑๕. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการผลิต การแปรรูป การตลาดสินค้าเกษตรปลอดภัยและเกษตรอินทรีย์
๑๖. ส่งเสริมและพัฒนาความเข้มแข็งของกลุ่ม/เครือข่ายเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย
๑๗. ส่งเสริมการน้อมนำหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติโดยเชื่อมโยงกับแผนชุมชน
๑๘. การบริหารจัดการทางการเกษตร (Zoning)

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ : ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต "คนบุรีรัมย์มีคุณภาพชีวิตที่ดี มั่นคง ยั่งยืน บนพื้นฐานความพอเพียง"

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนทุกช่วงวัยให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นอย่างสมดุลทั้งทางร่างกาย สติปัญญา และคุณธรรมจริยธรรม
๒. เพื่อพัฒนาสังคมให้เข้มแข็งตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

ร้อยละที่ลดลงของดัชนีความอยากจนหลายมิติ หรือดัชนี MPI แยกเป็น

๑. ร้อยละของครัวเรือนยากจนที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ จปฐ. ได้รับการส่งเสริมและพัฒนา ให้มีรายได้ผ่านเกณฑ์ จปฐ. (ร้อยละ ๕๐)
๒. ร้อยละของประชากรได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพตามช่วงวัย (ร้อยละ ๓๐)
๓. อายุค่าเฉลี่ย (LE) ของคนบุรีรัมย์ (๘๐ ปีขึ้นไป)
๔. จังหวัดบุรีรัมย์มีการเข้าถึงการใช้กัญชาทางการแพทย์เพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๕)

/๕. ร้อยละของครัวเรือนมีรายได้...



๕. ร้อยละของครัวเรือนเปราะบางที่ได้รับการช่วยเหลือด้านที่อยู่อาศัยให้มีความมั่นคงปลอดภัย ร้อยละ ๒ ต่อปี

๖. ร้อยละของหมู่บ้าน/ชุมชนมีการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต (ร้อยละ ๕๐)

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพประชาชนทุกช่วงวัย
๒. ส่งเสริมและพัฒนาาระบบบริการสาธารณสุข เพื่อการควบคุมป้องกันโรคและภัยสุขภาพให้มีประสิทธิภาพ
๓. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๔. เสริมสร้างการเรียนรู้และพัฒนาการศึกษาของเด็กเยาวชน และประชาชนทุกระดับ ตามมาตรฐานการศึกษาของท้องถิ่นและระดับชาติ
๕. เสริมสร้างศีลธรรมและการใช้ศีลธรรมเป็นพื้นฐานในการดำรงอยู่ในชุมชนและสังคมของเด็กเยาวชน และประชาชนในทุกระดับ
๖. ส่งเสริมด้านอาชีพและพัฒนาทักษะด้านแรงงาน ให้สามารถเข้าถึงหลักประกันสังคมและได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน
๗. พัฒนาศักยภาพกลไกในการขับเคลื่อนนโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ : ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม "ทรัพยากรธรรมชาติสร้างสรรค์ชีวิต และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม อย่างยั่งยืน"

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อฟื้นฟู อนุรักษ์และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและความหลากหลายทางชีวภาพแบบมีส่วนร่วมนำไปสู่การใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน
๒. เพื่อจัดการ สิ่งปฏิภณมูลฝอย และของเสียอย่างถูกต้องครอบคลุมทุกพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. เพื่อพัฒนาแหล่งน้ำและคุณภาพน้ำ ควบคุมการเสริมสร้างความรู้ในเรื่องน้ำและการบริหารจัดการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่ออุปโภคบริโภค และเพื่อบรรเทาอุทกภัย และภัยแล้ง
๔. เพื่อส่งเสริมการผลิตและการใช้พลังงานทดแทนที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑. จำนวนพื้นที่ป่าไม้เพิ่มขึ้นหรือได้รับการฟื้นฟู
๒. ร้อยละของปริมาณสิ่งปฏิภณ มูลฝอย ในชุมชนได้รับการจัดการอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ
๓. จำนวนแหล่งน้ำได้รับการพัฒนาสำหรับการใช้ประโยชน์ และจำนวนพื้นที่ประสบปัญหาภัยแล้ง น้ำท่วมและภัยธรรมชาติต่าง ๆ ได้รับการแก้ไขปัญหา (แห่ง)
๔. มีการส่งเสริมสนับสนุนการผลิตและการขยายพื้นที่การใช้พลังงานทดแทน (แห่ง)



แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริม อนุรักษ์ และฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้ ให้คงสภาพ ไม่ให้มีการบุกรุกทำลายป่า เผ่าระวังป้องกันการเกิดไฟป่า ลดพื้นที่ป่าเสื่อมโทรม แก้ไขปัญหาราษฎรที่ได้รับภัยพิบัติจากช้างป่าและทรัพยากรธรรมชาติอื่นๆ ในการใช้ประโยชน์อย่างหลากหลายและยั่งยืน

๒. ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล มูลฝอย และของเสียอย่างครบวงจรและมีประสิทธิภาพครอบคลุมทุกพื้นที่และส่งเสริมให้เกิดชุมชนหรือองค์กรต้นแบบ ในการบริหารจัดการขยะแบบครบวงจร

๓. ส่งเสริมการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่ายในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๔. ส่งเสริมการพัฒนา อนุรักษ์ พื้นฟูแหล่งน้ำและคุณภาพน้ำผิวดินและใต้ดิน ในการบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ เพื่อการอุปโภคบริโภคและรักษาระบบนิเวศ

๕. ส่งเสริมการสร้างองค์ความรู้และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีพลังงานทดแทน ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ : ด้านรักษาความมั่นคงและความสงบ "บุรีรัมย์สงบสุข"

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้สังคมมีความสงบสุขและพื้นที่มีความมั่นคง
๒. เพื่อให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. เพื่อรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและสังคมมีความสงบเรียบร้อย
๒. ระดับความสำเร็จในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาพื้นที่หมู่บ้าน/ชุมชนเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงให้กับหมู่บ้านที่มีภัยคุกคามตามประกาศจังหวัด และสามารถทำให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายสามารถขยายผลการสร้างการรับรู้ให้กับประชาชนในหมู่บ้านได้อย่างทั่วถึง

๒. พัฒนาศักยภาพให้กับบุคลากรด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในหมู่บ้าน/ชุมชน และการเพิ่มจำนวนบุคลากรด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยให้เพียงพอต่อการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในหมู่บ้าน

๓. ส่งเสริมกิจกรรมสร้างความสามัคคีปรองดองในทุกระดับ โดยเน้นสร้างความความเข้าใจในการดำเนินการของภาครัฐ และสนับสนุนการเข้ามามีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการร่วมกำหนด แนวทางการสร้างความสามัคคีปรองดอง

๔. ส่งเสริมให้คนไทยมีความสามัคคี สังคมมีความสงบสุข และมีการพัฒนาอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยผนึกกำลังทุกภาคส่วนตั้งแต่ระดับหมู่บ้าน ชุมชน ตำบล อำเภอ และจังหวัด ให้เป็นเครือข่ายสนับสนุนงานด้านความมั่นคงและให้ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติ

/๔. ส่งเสริมให้คนไทยมีความสามัคคี



๕. นำศาสตร์พระราชและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน รวมถึงขยายผลตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริและแบบอย่างที่ดีที่ทรงวางรากฐานไว้ พร้อมทั้งเผยแพร่ ผลการดำเนินงานให้แพร่หลายในพื้นที่เป้าหมายที่มีปัญหาด้านความมั่นคง

๖. พัฒนากลไกการบริหารจัดการผู้หลบหนีเข้าเมือง โดยให้ความสำคัญกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง อย่างประสานสอดคล้องกัน

๗. รณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๘. เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับหมู่บ้าน/ชุมชนในบริเวณพื้นที่ชายแดนไทยและประเทศเพื่อนบ้าน รวมทั้งให้ประชาชนตามแนวชายแดนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันภัยจากอาชญากรรมที่จะเข้าสู่ประเทศไทยผ่านช่องทางชายแดน

จังหวัดบุรีรัมย์กำหนดตำแหน่งทางการพัฒนา ๔ ด้าน ดังนี้

๑. พัฒนาศักยภาพเป็น "ศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกีฬามาตรฐานโลก"
๒. เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตสินค้าการเกษตรและอาหารปลอดภัยอย่างยั่งยืน
๓. ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์จากไหม
๔. ส่งเสริมการค้าชายแดนเพื่อการค้าและการลงทุน

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

นโยบายนายกองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงคนปัจจุบัน คือ นายละม่อม เจริญผักแว่น ซึ่งมีนโยบายที่เน้นการพัฒนา คือ "น้ำไหล ไฟสว่าง ทางสะดวก" ที่แถลงนโยบายในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ดังต่อไปนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ดำเนินการก่อสร้าง ปรับปรุงถนนสายหลัก และ ถนนสายรอง เพื่ออำนวยความสะดวกในการคมนาคมและการเกษตร

๑.๒ ปรับปรุงและพัฒนาแหล่งน้ำตามธรรมชาติ จัดหาแหล่งน้ำโดยการขุดหรือลอกสระ อ่างเก็บน้ำ บ่อน้ำตื้น เพื่อให้ประชาชน มีน้ำสำหรับการอุปโภค บริโภค และทำการเกษตร ได้อย่างทั่วถึงและเพียงพอ

๑.๓ จัดให้มีไฟฟ้าสาธารณะส่องสว่างตามถนน ให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่ชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๒. ด้านเศรษฐกิจและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตสินค้าในชุมชนและสินค้าที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้มีการสร้างงานสร้างอาชีพ และสร้างรายได้ในชุมชน ให้มีการอยู่ดี กินดี มีสุข

๒.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างอาชีพ และสร้างรายได้ ให้กับครอบครัวและชุมชน

๒.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่ดำเนินชีวิตโดยการน้อมนำระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง

๒.๔ สนับสนุนให้มีการจัดตั้งตลาดกลางหรือศูนย์จำหน่ายสินค้าชุมชน สินค้าการเกษตร สินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์

๒.๕ ส่งเสริมการทำเกษตรแบบผสมผสานและเกษตรอินทรีย์ รวมทั้งกระบวนกรเรียนรู้แก่เกษตรกร เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจทางวิชาการและเทคโนโลยีด้านการผลิต รวมทั้งพัฒนาทักษะและมีมือแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการประกอบอาชีพของประชาชน

๒.๔ สนับสนุนให้มีการจัดตั้งตลาดกลาง



๒.๖ สนับสนุนงานสาธารณสุขมูลฐาน กิจกรรมการดำเนินงานของอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) เพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติงานด้านสุขภาพให้กับประชาชน

๒.๗ สนับสนุนการป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อต่างๆ ที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อ การดำรงชีวิตและสุขภาพพลานามัยของประชาชน

๒.๘ ส่งเสริมการให้ความรู้แก่ประชาชนในการป้องกันและการรักษาสุขภาพอนามัยอย่างทั่วถึง

๓. ด้านการพัฒนาสังคม

๓.๑ ส่งเสริมการศึกษาแก่เด็ก เยาวชน และประชาชน ทั้งในและนอกระบบโรงเรียน ให้สอดคล้องกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AEC)

๓.๒ พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีศักยภาพ โดยจัดให้มีสื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อให้เด็กมีพื้นฐานที่ดีในการเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้น

๓.๓ ให้การสงเคราะห์และจัดสวัสดิการแก่เด็กผู้ด้อยโอกาส คนไร้ที่พึ่ง คนพิการ และผู้สูงอายุอย่างทั่วถึง เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างปกติสุขในสังคม

๓.๔ รณรงค์การป้องกันและการแก้ไขปัญหายาเสพติด ปัญหาอาชญากรรมและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๓.๕ สนับสนุนการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ และยานพาหนะที่ใช้ในการปฏิบัติงานของ อปพร. อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๖ ส่งเสริมการให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและการแก้ปัญหาด้านความปลอดภัย ตลอดจนการบรรเทาสาธารณภัยในชุมชน

๓.๗ จัดบริการอินเทอร์เน็ตในระดับตำบล เพื่อให้เด็ก เยาวชน และประชาชน ได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลต่างๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา และทันต่อเหตุการณ์ในโลกแห่งข้อมูลข่าวสาร

๓.๘ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมนันทนาการ การกีฬา เพื่อพัฒนาด้านสุขภาพ จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย สนามกีฬากลาง และอุปกรณ์การกีฬาที่จำเป็นอย่างทั่วถึง

๓.๙ ส่งเสริมให้ประชาชนมีความตระหนักและปลูกจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ฟื้นฟูประเพณี ภูมิปัญญา และศิลปวัฒนธรรม อันดีงามในท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป

๓.๑๐ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสถาบันครอบครัวให้อบอุ่นและเข้มแข็ง

๓.๑๑ ให้การสงเคราะห์และสนับสนุนการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วมแก่ผู้ยากไร้ ผู้พิการทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและสามารถพึ่งตนเองได้

๔. ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๔.๑ สร้างระบบการบริหารงานโดยเน้นหลักประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ และตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

๔.๒ ส่งเสริมให้ประชาชนและชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ ความต้องการ และความเดือดร้อนของประชาชน ในพื้นที่อย่างแท้จริง

๔.๓ พัฒนาบุคลากร ในหน่วยงานให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และประสมการณ์ ในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและสามารถรองรับการถ่ายโอนภารกิจให้ท้องถิ่น เพื่อสนองต่อความต้องการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

/๔.๒ ส่งเสริมให้ประชาชนและชุมชน...



๔.๔ พัฒนาระบบการให้บริการ และลดขั้นตอนการปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อให้ประชาชนหรือผู้มาติดต่อราชการ ได้รับความสะดวก รวดเร็ว และมีความพึงพอใจอย่างสูงสุด

๔.๕ จัดให้มีกิจกรรมออกบริการนอกสถานที่ตามอำนาจหน้าที่แก่ประชาชน เพื่ออำนวยความสะดวก และรับฟังปัญหา ความต้องการหรือความเดือดร้อนจากประชาชนอย่างทั่วถึง

๕. ด้านศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนงานรัฐพิธี งานราชพิธี พิธี อนุรักษศิลปวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้คงอยู่สืบไป

๕.๒ ทำนุบำรุงศาสนา วัด และสำนักสงฆ์ในพื้นที่ตำบลชุมแสง ให้เป็นศาสนสถานที่เป็นศูนย์รวมจิตใจของคนในชุมชน

๕.๓ ส่งเสริมและสนับสนุน ประเพณีรดน้ำดำหัวและขอพรจากผู้สูงอายุและกิจกรรมต่างๆ

๕.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมแก่เยาวชนและประชาชน เพื่อให้เกิดสังคมแห่งความสุข

๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ อนุรักษ์และปลูกจิตสำนึก ของเด็ก เยาวชน และประชาชน ในการป้องกันและแก้ไข ปัญหาสิ่งแวดล้อมในการแยกกำจัดขยะและดูแลรักษาความสะอาดในชุมชน

๖.๒ จัดหาสถานที่สำหรับทิ้งขยะ สร้างระบบการกำจัดเก็บขยะและการกำจัดขยะมูลฝอย เพื่อให้การบริหารจัดการขยะมูลฝอยมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลอย่างสูงสุด

๖.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมการเพิ่มพื้นที่สีเขียว โดยการจัดหาพันธุ์ไม้หรือพันธุ์พืช เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ได้ปลูกตามพื้นที่ตนเองหรือพื้นที่สาธารณะประโยชน์ เพื่อเพิ่มพื้นที่ป่าในชุมชน

๖.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชน ได้ตระหนักและปลูกจิตสำนึก ในการอนุรักษ์ พื้นที่ และรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง

ให้เป็นไปตาม ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓

๑. จุดแข็ง (Strengths)

๑.๑ คณะผู้บริหารมีวิสัยทัศน์

๑.๒ การคมนาคม ติดต่อสื่อสาร สะดวกรวดเร็ว

๑.๓ การได้รับการสนับสนุนจากผู้นำชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชน

๑.๔ มีสถานศึกษาและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่อย่างเพียงพอ

๒. จุดอ่อน (Weakness)

๒.๑ ปัญหาทางด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเริ่มมากขึ้นเนื่องจากมีประชากรเพิ่มขึ้นเป็นชุมชนหนาแน่นมากขึ้น จึงทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมา

๒.๒ การบริการด้านสาธารณประโยชน์ไม่เพียงพอ

๒.๓ การรวมกลุ่มของอาชีพมีเฉพาะโครงสร้างแต่ไม่มีระบบการบริหารจัดการที่ดี

การรวมกลุ่มยังไม่เข้มแข็ง



๓. โอกาส (Opportunities)

- ๓.๑ ประชาชนมีความตื่นตัวทางการเมือง
- ๓.๒ รัฐบาลกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นมากขึ้น และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๓.๓ ได้รับจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน เช่น

เบี้ยผู้สูงอายุ ผู้พิการ

๔. อุปสรรค (Threats)

- ๔.๑ กฎระเบียบมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยๆ ทำให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงาน
- ๔.๒ การกระจายอำนาจหน้าที่ของรัฐบาลขาดความชัดเจน ทำให้บุคลากรในหน่วยงาน

ขาดการประสานและความเข้าใจในการกิจที่ถ่ายโอน

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

การกิจหลัก

- ๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๔. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖. การส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๘. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

การกิจรอง

- ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๔. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
- ๕. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๘ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม หน่วยตรวจสอบภายในและกองส่งเสริมการเกษตร ทั้งนี้ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๓ อัตรากำลัง พนักงานครู จำนวน ๕ อัตรากำลัง พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๒ อัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๔๐ อัตรากำลัง ตามความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิม และแก้ไขความเดือดร้อนและต้องการของประชาชนในเขตตำบลชุมแสง ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

/๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจและปริมาณงานนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง พิจารณาแล้วเห็นว่ามีความเหมาะสม ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข ๔.๒ งานส่งเสริมสาธารณสุข ๔.๓ งานรักษาความสะอาด	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข ๔.๒ งานส่งเสริมสาธารณสุข ๔.๓ งานรักษาความสะอาด	
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๓ งานกิจการโรงเรียน	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๓ งานกิจการโรงเรียน	
๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๖.๒ งานพัฒนาชุมชน ๖.๓ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๔ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๖.๒ งานพัฒนาชุมชน ๖.๓ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๔ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน	๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน	
๘. กองส่งเสริมการเกษตร ๘.๑ งานส่งเสริมการเกษตร ๘.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์	๘. กองส่งเสริมการเกษตร ๘.๑ งานส่งเสริมการเกษตร ๘.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการเป็น ๘ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล , กองคลัง , กองช่าง , กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม , กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม , กองสวัสดิการสังคม , หน่วยตรวจสอบภายในและกองส่งเสริมการเกษตร โดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด และมีรองปลัด อบต. เป็นผู้ช่วยเหลือและผู้บังคับบัญชารองจากปลัด อบต. ซึ่งการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ต้องแยกตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการต่างๆ เพื่อกำหนดตัวพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในอนาคตระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน ซึ่งในการจัดทำ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ประชุมร่วมกันเพื่อวิเคราะห์ภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน ปริมาณงานความยาก และคุณภาพของงาน เพื่อกำหนดตำแหน่งได้อย่างถูกต้อง คุ่มค่า จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดังต่อไปนี้



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

[Handwritten signature] กองคลัง



/กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี
จังหวัดบุรีรัมย์

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับการพิจารณา อัตราจาก สอ.
ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	งบอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน + งบ อปท.
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๐	๔๐	๔๐	๔๐	-	-	-	

San *kanth*



๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๕๕๗,๙๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๕๒๐	๒๐,๗๖๐
๒.	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐

๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑.	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐
๒.	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๓๖๙,๔๘๐	๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๓.	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๔๓๕,๗๒๐	๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๔.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๔๔๘,๙๒๐	๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐
๕.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน	๑	๒๘๖,๘๐๐	๐	๘,๘๘๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐
๖.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๔๓๓,๐๘๐	๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๐๔๐	๑๔,๘๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๗.	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๒๔๘,๒๘๐	๐	๙,๙๖๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๘๐๐
๘.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๗๓,๖๔๐	๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐
๙.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๕๙,๖๐๐	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๕,๘๘๐
๑๐.	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๗๖,๘๘๐	๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐

๒) กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๕๑๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐
๒.	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๔๑๖,๑๖๐	๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๓.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	๑	๓๓๙,๐๐๐	๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๖๘๐	๑๓,๔๔๐
๔.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๕.	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๒๘๖,๘๐๐	๐	๘,๘๘๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๖.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๗๐,๘๘๐	๐	๖,๘๘๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐
๗.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๖๗,๒๘๐	๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
๘.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๖๗,๒๘๐	๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐



๓) กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐
๒.	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๓.	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๓๑๓,๔๔๐	๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๔.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑๔๖,๑๖๐	๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐
๕.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑๖๐,๒๐๐	๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐
๖.	ผู้ช่วยพนักงานธุรการ	๑	๑๖๗,๒๘๐	๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐

๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑.	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐

๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑.	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐
๒.	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๒๑๐,๘๔๐	๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐
๓.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	-	-	-	-
๔.	ครู	๔	-	-	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๕.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๖๗,๖๘๐	๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐

๖) กองสวัสดิการสังคม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑.	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๒.	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๓๗๖,๐๘๐	๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๓.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑๖๘,๐๐๐	๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐



๗) หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑.	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	๑	๕๒๒,๖๕๐	๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐

๘) กองส่งเสริมการเกษตร มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑.	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐

๙) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

- งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ = ๓๖,๗๑๔,๐๐๐

ปีงบประมาณ	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
ปีงบประมาณ	๓๘,๕๔๙,๗๐๐	๔๐,๔๗๗,๑๘๕	๔๒,๕๐๑,๐๔๔

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%



/๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น...

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอบางระจิง จังหวัดบุรีรัมย์

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทน ในชั้น/ลด	อัตราค่าตอบแทนชั้น (๓)				ค่าใช้จายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑) ตำแหน่ง (๒)		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๓๓,๗๖๐	๑	๑	๑	๑	๒๐,๒๕๐	๒๐,๗๖๐	๒๑,๒๗๐	๕๐๖,๗๖๐	๕๒๗,๕๒๐	(๕๕๙,๘๓๐)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๗๕๐	๑	๑	๑	๑	๑๓,๒๖๐	๑๓,๒๖๐	๑๓,๒๖๐	๕๗๑,๐๑๐	๕๗๑,๐๑๐	(๖๑๙,๕๖๐)
สิ้นปีปลัด อบต. (๑๑)															
๓	หัวหน้าสำนักงาน อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๒๒,๖๕๐	๑	๑	๑	๑	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๖๐	๑๓,๒๖๐	๕๓๘,๙๙๐	๕๓๘,๙๙๐	(๕๗๑,๕๖๐)
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑	๑	๓๖๘,๕๘๐	๑	๑	๑	๑	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๖๐	๑๓,๒๖๐	๔๐๔,๙๒๐	๔๐๔,๙๒๐	(๔๓๖,๕๖๐)
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๔๓๕,๗๕๐	๑	๑	๑	๑	๑๓,๒๖๐	๑๓,๒๖๐	๑๓,๒๖๐	๔๖๒,๒๗๐	๔๖๒,๒๗๐	(๔๙๗,๕๖๐)
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๔๕๘,๗๕๐	๑	๑	๑	๑	๑๓,๒๖๐	๑๓,๒๖๐	๑๓,๒๖๐	๔๘๖,๒๗๐	๔๘๖,๒๗๐	(๕๑๗,๕๖๐)
๗	เจ้าหน้าที่งานบังคับและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๘๖,๘๐๐	๑	๑	๑	๑	๘,๘๘๐	๑๓,๒๖๐	๑๓,๒๖๐	๓๐๖,๘๘๐	๓๐๖,๘๘๐	(๓๓๗,๕๖๐)
๘	เจ้าหน้าที่งานบังคับและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญการ	๑	๑	๔๓๓,๐๘๐	๑	๑	๑	๑	๑๓,๒๖๐	๑๓,๒๖๐	๑๓,๒๖๐	๔๖๖,๕๖๐	๔๖๖,๕๖๐	(๕๐๗,๐๕๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๙	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๕๘,๒๕๐	๑	๑	๑	๑	๙,๗๖๐	๑๐,๕๕๐	๑๐,๕๕๐	๒๖๘,๕๖๐	๒๖๘,๕๖๐	(๒๙๘,๕๖๐)
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๓,๖๕๐	๑	๑	๑	๑	๖,๗๖๐	๗,๕๕๐	๗,๕๕๐	๑๘๗,๙๖๐	๑๘๗,๙๖๐	(๒๑๗,๕๖๐)
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๗,๖๐๐	๑	๑	๑	๑	๕,๗๖๐	๕,๘๘๐	๕,๘๘๐	๑๖๖,๗๖๐	๑๖๖,๗๖๐	(๑๙๗,๐๐๐)
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๗๖,๘๘๐	๑	๑	๑	๑	๗,๐๘๐	๗,๕๕๐	๗,๕๕๐	๑๘๓,๙๖๐	๑๘๓,๙๖๐	(๒๑๓,๕๖๐)
งบคงคลัง (๑๔)															
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๑๘,๖๕๐	๑	๑	๑	๑	๑๖,๖๕๐	๑๗,๕๕๐	๑๗,๕๕๐	๕๖๘,๘๕๐	๕๖๘,๘๕๐	(๖๐๙,๕๖๐)
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	๔๑๖,๓๖๐	๑	๑	๑	๑	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๖๐	๑๓,๒๖๐	๔๓๒,๕๖๐	๔๓๒,๕๖๐	(๔๖๓,๖๕๐)
๑๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๓๓๙,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑๐,๕๕๐	๑๐,๕๕๐	๑๐,๕๕๐	๓๔๙,๖๐๐	๓๔๙,๖๐๐	(๓๘๐,๕๖๐)
๑๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.๖/ช.๖	๑	-	๒๘๗,๕๐๐	๑	๑	๑	๑	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๙๖,๒๖๐	๒๙๖,๒๖๐	ว่างเต็ม
๑๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๘๖,๘๐๐	๑	๑	๑	๑	๘,๘๘๐	๑๓,๒๖๐	๑๓,๒๖๐	๒๙๖,๘๘๐	๒๙๖,๘๘๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๗๖,๘๘๐	๑	๑	๑	๑	๖,๘๘๐	๗,๕๕๐	๗,๕๕๐	๑๘๓,๘๘๐	๑๘๓,๘๘๐	(๒๑๓,๕๖๐)
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๖๗,๒๕๐	๑	๑	๑	๑	๖,๗๖๐	๖,๗๖๐	๖,๗๖๐	๑๗๔,๐๑๐	๑๗๔,๐๑๐	(๒๐๓,๕๖๐)
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๖๗,๒๕๐	๑	๑	๑	๑	๖,๗๖๐	๖,๗๖๐	๖,๗๖๐	๑๗๔,๐๑๐	๑๗๔,๐๑๐	(๒๐๓,๕๖๐)



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนที่คาดว่าจะคงมี ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด		ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	จำนวน	เงินเดือน	จำนวน	เงินเดือน	จำนวน	เงินเดือน	จำนวน	เงินเดือน	จำนวน	เงินเดือน	จำนวน	
กองช่าง (๑๕)																	
๒๑	ผู้ชำนาญการเอกช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๒๖,๖๕๐	๑	๑	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๔๑๖,๘๕๐	๔๑๖,๘๕๐	๔๑๖,๘๕๐	(๓๕,๒๐๐)	
๒๒	วิศวกรโยธา	ป.ท./ภ.ท.	๑	-	๓๕๕,๒๒๐	๑	๑	-	-	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๓๗๑,๒๒๐	๓๗๑,๒๒๐	๓๗๑,๒๒๐	ว่างเต็ม	
๒๓	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๓๓,๔๕๐	๑	๑	-	-	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๓๔๓,๙๕๐	๓๔๓,๙๕๐	๓๔๓,๙๕๐	(๒๖,๒๐๐)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประจำ	-	๑	๑	๑๔๖,๑๖๐	๑	๑	-	-	๕,๕๕๐	๖,๒๒๐	๖,๒๒๐	๑๕๑,๖๓๐	๑๕๑,๖๓๐	๑๕๑,๖๓๐	(๑๒,๓๐๐)	
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๖๐,๒๐๐	๑	๑	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๑๖๖,๙๒๐	๑๖๖,๙๒๐	๑๖๖,๙๒๐	(๑๓,๓๐๐)	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๗,๖๕๐	๑	๑	-	-	๖,๗๖๐	๖,๗๖๐	๖,๗๖๐	๑๗๔,๔๑๐	๑๗๔,๔๑๐	๑๗๔,๔๑๐	(๑๓,๕๐๐)	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)																	
๒๗	ผู้ชำนาญการเอกสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๑	๑	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๙,๓๖๐	๔๒๙,๓๖๐	๔๒๙,๓๖๐	(๓๕,๖๐๐)	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑๘)																	
๒๘	ผู้ชำนาญการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๑	๑	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๐๘๐	๔๘๔,๐๔๐	๔๘๔,๐๔๐	๔๘๔,๐๔๐	(๓๗,๐๐๐)	
๒๙	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๑๐,๘๕๐	๑	๑	-	-	๗,๕๐๐	๗,๖๕๐	๗,๖๕๐	๒๑๘,๕๐๐	๒๑๘,๕๐๐	๒๑๘,๕๐๐	(๑๗,๕๐๐)	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ชุมแสง																	
๓๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๑	ครู	ชำนาญการ	๓	๓	-	๑	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร	
๓๒	ครู	-	๑	๑	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	๑	๑	๖๗,๖๕๐	-	๑	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๗๔,๑๕๐	๗๔,๑๕๐	๗๔,๑๕๐	ว่าง ๒บุ. (๕,๖๐๐)	



ที่	ชื่อสถาน งาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่จะต้องจ่าย ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า		อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด		ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	จำนวน ปี	จำนวน ปี	จำนวน ปี	จำนวน ปี	จำนวน ปี	จำนวน ปี	จำนวน ปี	จำนวน ปี	จำนวน ปี	จำนวน ปี	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																
๑๔	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม	คณ	๓	๑	๕๐๙,๗๖๐	๕๖๐,๐๐๐	๓	๓	-	๓๓,๒๖๐	๓๓,๒๖๐	๓๓,๒๖๐	๙๖๗,๗๘๐	๙๖๗,๗๘๐	๙๖๗,๗๘๐	(๓๙,๕๑๐)
๑๕	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	-	๑	๑	-	๓๓,๒๖๐	๓๓,๒๖๐	๓๓,๒๖๐	๓๖๙,๖๐๐	๓๖๙,๖๐๐	๓๖๙,๖๐๐	(๓๓,๓๓๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานชุมชน	-	๑	๑	๑๖๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	๖,๗๖๐	๖,๗๖๐	๖,๗๖๐	๑๗๔,๕๒๐	๑๗๔,๕๒๐	๑๗๔,๕๒๐	(๓๙,๐๐๐)
หน่วยตรวจสอนภายใน (๑๒)																
๑๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๑	๑	๕๖๒,๖๕๐	-	๑	๑	-	๓๓,๐๘๐	๓๓,๐๘๐	๓๓,๐๘๐	๕๙๕,๗๓๐	๕๙๕,๗๓๐	๕๙๕,๗๓๐	(๓๙,๒๖๐)
กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)																
๑๘	ผู้อำนวยการส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	คณ	-	๓๓๓,๖๐๐	๕๖๐,๐๐๐	๑	๑	-	-	๓๓,๖๖๐	๓๓,๖๖๐	๓๓,๖๖๐	๕๙๓,๖๖๐	๕๙๓,๖๖๐	๕๙๓,๖๖๐	ว่างเต็ม
๕	รวม		๔๐	๓๖	๕๑,๐๖๐,๒๒๐	๕๐๘,๐๐๐	๕๐	๕๐	-	๓๓๕,๕๘๐	๓๓๕,๕๘๐	๓๓๕,๕๘๐	๕๑,๖๓๑,๖๖๐	๕๑,๖๓๑,๖๖๐	๕๑,๖๓๑,๖๖๐	
๖	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %															
๗	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															
๘	คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปีที่เราไว้ในข้อบัญญัติ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ = ๓๘,๕๔๙,๗๐๐ บาท ค่าใช้จ่ายบุคคล ปี ๒๕๖๗ = ๑๓,๗๒๙,๖๒๐ บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ = ๔๐,๔๗๗,๑๘๕ บาท ค่าใช้จ่ายบุคคล ปี ๒๕๖๘ = ๑๔,๑๗๔,๔๖๓ บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ = ๔๒,๕๐๑,๐๔๔ บาท ค่าใช้จ่ายบุคคล ปี ๒๕๖๙ = ๑๔,๖๓๓,๖๕๘ บาท

กรณี หักเงินอุดหนุน/เบี้ยยังชีพ

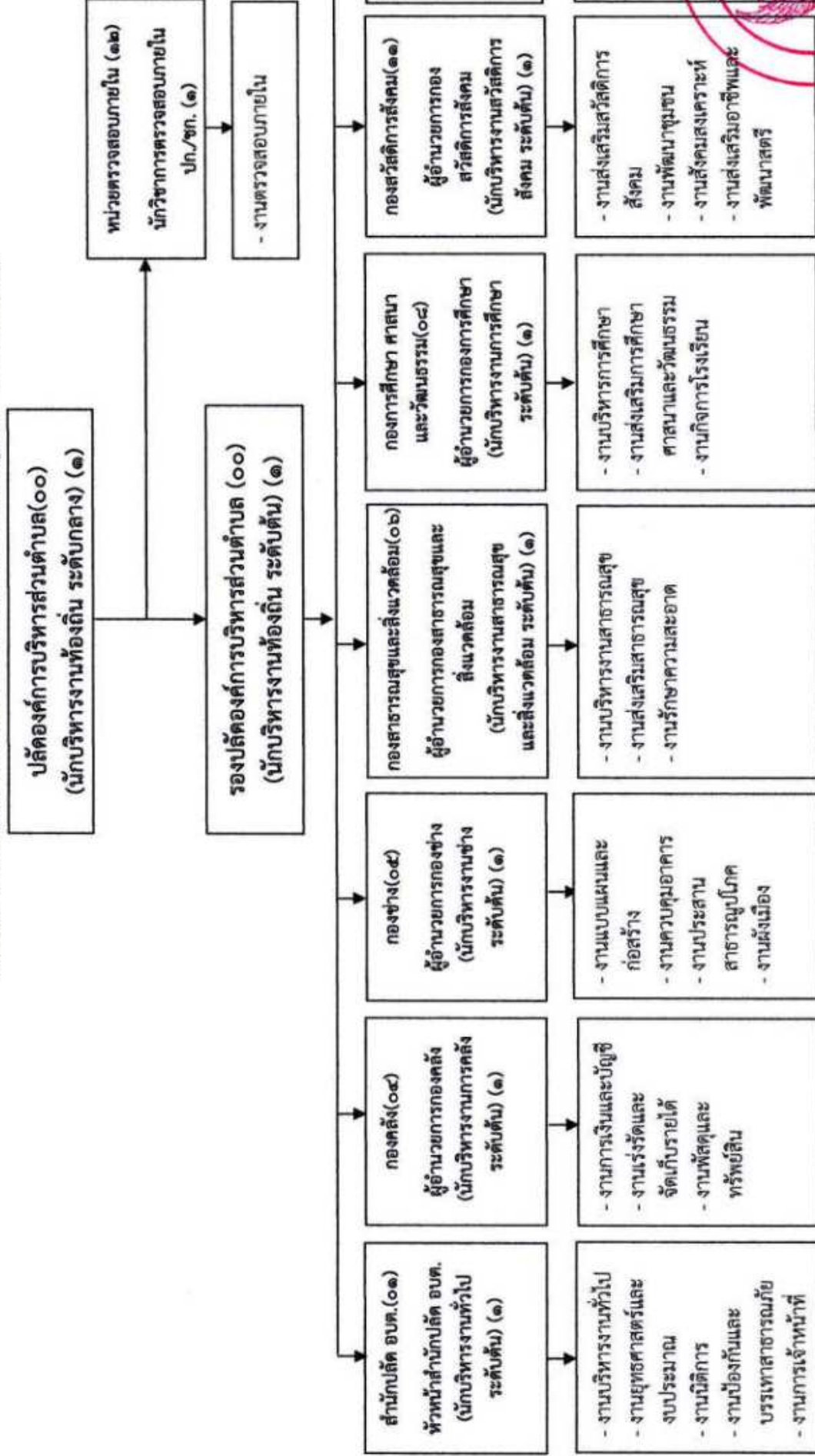
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ = ๒๗,๔๕๒,๗๐๐ บาท (๑๑,๐๖๗,๐๐๐) ค่าใช้จ่ายบุคคล ปี ๒๕๖๗ = ๑๓,๗๒๙,๖๒๐ บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ = ๒๙,๔๑๐,๑๘๕ บาท (๑๑,๐๖๗,๐๐๐) ค่าใช้จ่ายบุคคล ปี ๒๕๖๘ = ๑๔,๑๗๔,๔๖๓ บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ = ๓๑,๔๓๓,๐๔๔ บาท (๑๑,๐๖๗,๐๐๐) ค่าใช้จ่ายบุคคล ปี ๒๕๖๙ = ๑๔,๖๓๓,๖๕๘ บาท



ก.อ.บ.ด. สำนักงานส่งเสริมการเกษตร

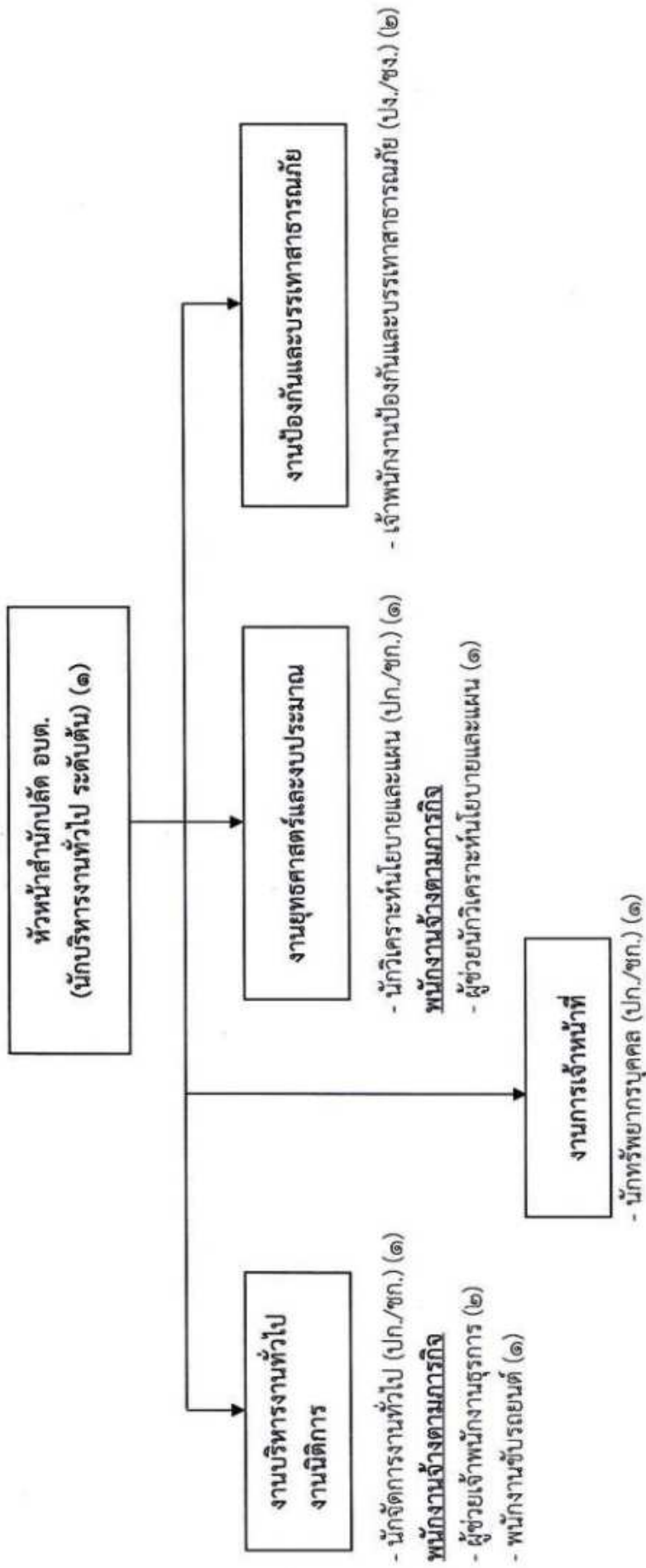
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ประเภทสามัญ



/โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง

โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

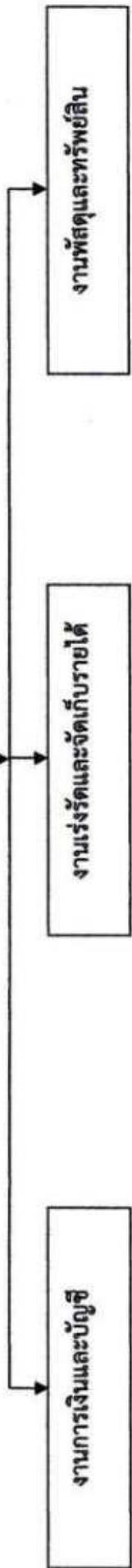


ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	สูง	กลาง	สูง	กลาง	ต้น	จำนวนการพิเศษ	จำนวนการ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	๓	-	๑	-	-	-



โครงสร้างองค์กร

ผู้อำนวยการองค์กร
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)



- งานการเงินและบัญชี**
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (๑)
 - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ./ชง.) (๑)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ**
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)

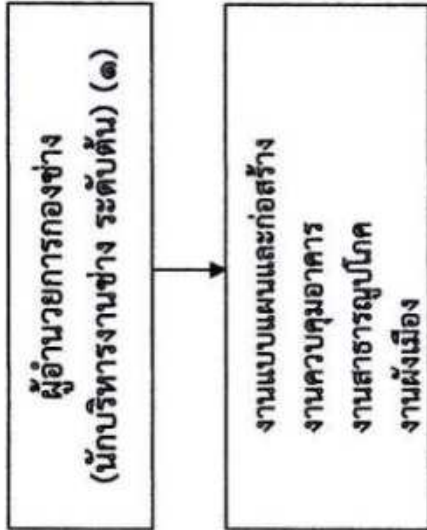
- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้**
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) (๑)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ**
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)

- งานพัสดุและทรัพย์สิน**
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปจ./ชง.) (๑)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ**
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง ทั่วไป	
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		ลูกจ้าง ประจำ
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	๒	-	๓



โครงสร้างกองช่าง



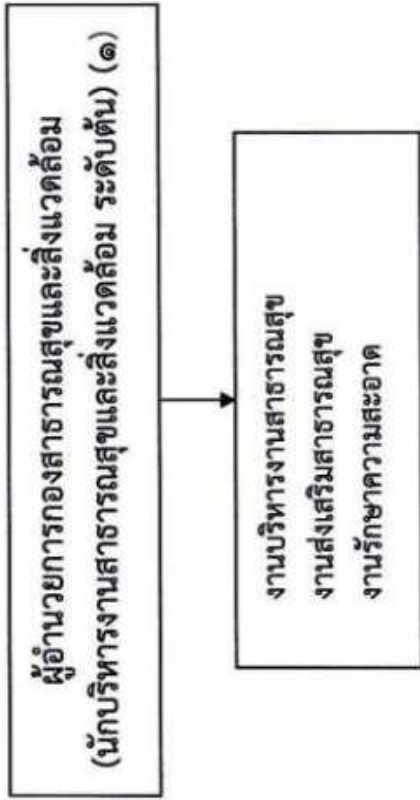
- วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) (๑)
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๑)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ**
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)



ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ชั่วคราว			
	สูง	กลาง	สูง	กลาง	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน					
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-

/โครงสร้างกองสาธารณสุข...

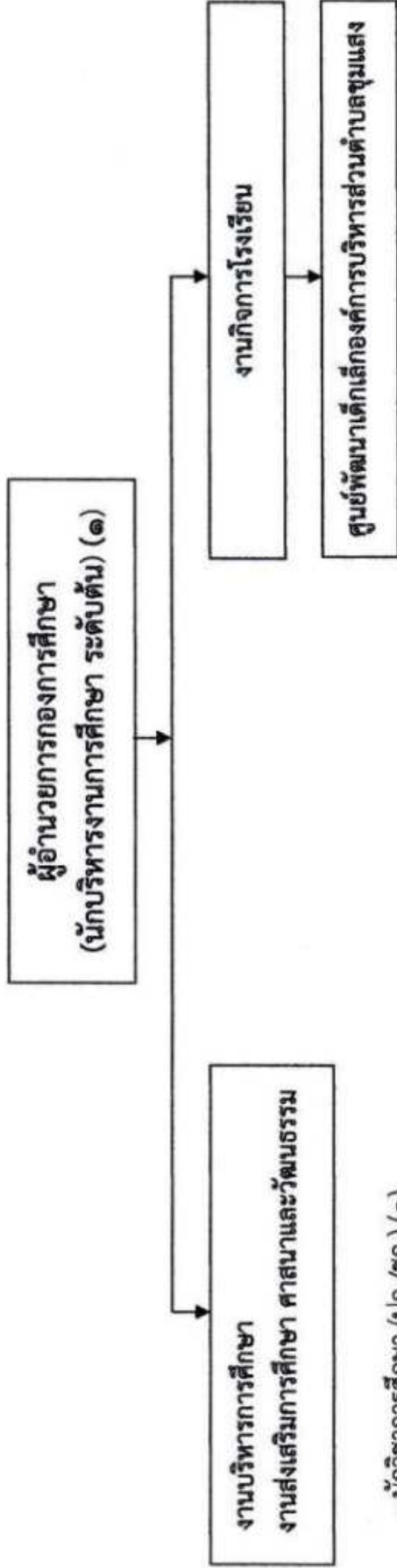
โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		ตู่จ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	สูง	กลาง	สูง	กลาง	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-



โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑)

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑)

- ครู (๔)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)

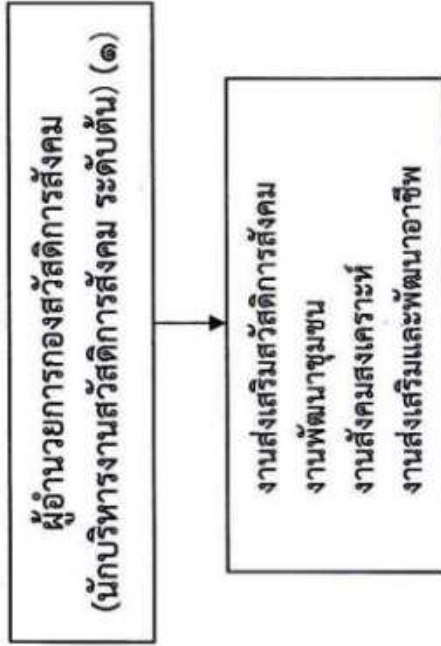
ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนาจท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	สูง	กลาง	สูง	ต่ำ	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน			
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	-

ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู	ครูผู้ดูแลเด็ก
จำนวน	๑	๔	-



/โครงสร้างกองส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

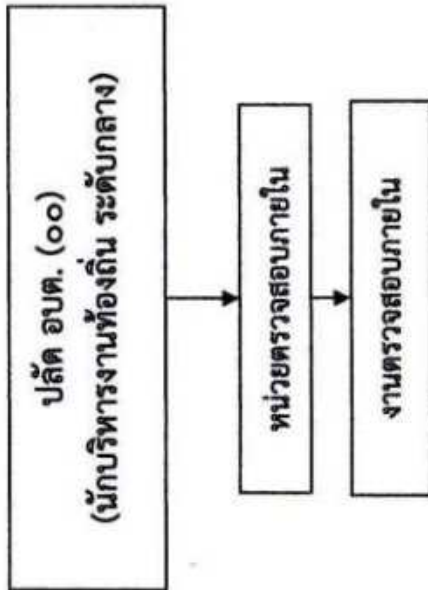
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)

ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนาจท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		พนักงานจ้าง ทั้งหมด	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	ลูกจ้าง ประจำ
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-



โครงสร้างของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)



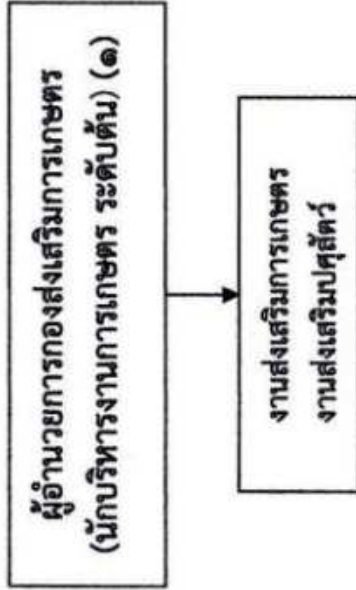
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑)

ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	
	สูง	กลาง	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส				ชำนาญงาน
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-



/โครงสร้างกองส่งเสริมการปกครอง

โครงสร้างกองส่งเสริมการเกษตร



ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	สูง	กลาง	สูง	กลาง	ต้น	ต้น	ต้น	ต้น	อาวุโส	ชำนาญงาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอบางระจิง จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนปลัด อบต.

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน / เงินอื่นๆ	
๑	นายไชยวัฒน์ ขาดีประสพ	ร.บ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๓๗,๗๖๐ (๔๗,๘๑๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๓๖๕,๓๖๐
๒	นางคมจำ วานิชยากร	ร.บ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๔๘,๘๖๐ (๓๗,๔๑๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๙๐,๘๖๐
๓	นายณัชภัค ตัดชูวิตร	ร.บ. (รัฐศาสตร์บัณฑิต)	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒๖,๖๕๐ (๓๕,๕๕๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๖๘,๖๕๐
๔	นางสาวรัตนรัตน์ ขวัญเมือง	ศ.บ.บ. (ยุทธศาสตร์การพัฒนท้องถิ่น)	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๓๖๗,๔๘๐ (๓๐,๕๙๐x๑๒)	-	-	๓๖๗,๔๘๐
๕	นายจักษ์พันธ์ นิมลักษ์แก้ว	ร.บ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๔๓๕,๓๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	-	-	๔๓๕,๓๒๐
๖	นางสาวสุมิตรา หอยสังข์	ร.บ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๔๔๘,๓๒๐ (๓๗,๔๑๐x๑๒)	-	-	๔๔๘,๓๒๐
๗	นายอนรรจน์ ขวัญวิสุทธิโชติ	ร.บ.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๒๗-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๒๗-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๒๘๖,๘๐๐ (๒๓,๙๐๐x๑๒)	-	-	๒๘๖,๘๐๐
๘	จ่าสิบโทพงศกร เข็มบุบผา	ร.บ.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	๒๗-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ง.	๒๗-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ง.	๔๓๓,๐๘๐ (๓๖,๐๕๐x๑๒)	-	-	๔๓๓,๐๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๙	นายปรีชา ปานชาติ	ร.บ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๔๘,๒๘๐ (๒๐,๖๗๐x๑๒)	-	-	๒๔๘,๒๘๐
๑๐	นางสาวนงนิจ บำราบสกุล	บ.บ.บ. (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๓,๖๕๐ (๑๔,๕๗๐x๑๒)	-	-	๑๓๓,๖๕๐
๑๑	ว่าที่ร้อยตรีอุบลศิลป์ พงษ์ชุมแสง	ร.บ.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๕,๖๐๐ (๑๓,๓๐๐x๑๒)	-	-	๑๕๕,๖๐๐
๑๒	นายสมศักดิ์ ทิพย์นางรอง	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๖,๘๘๐ (๑๔,๗๔๐x๑๒)	-	-	๑๓๖,๘๘๐



กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินอื่น ๆ	
๑๓	นางพรทิ บุญทองชาติ	ศศ.บ. (การบัญชี)	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๓๕,๖๕๐ (๕๓,๘๘๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๕๖,๖๕๐
๑๔	นางสารัตถนาพร หนีส์ไธสง	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๑๖,๓๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	-	-	๔๑๖,๓๖๐
๑๕	นางสุนิรมิ แสพลกรัง	บ.บ.บ. (การบัญชี)	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๓๓๘,๐๐๐ (๒๘,๒๕๐x๑๒)	-	-	๓๓๘,๐๐๐
๑๖	(ว่าง)	-	๒๗-๓-๐๔-๕๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ ชง.	๒๗-๓-๐๔-๕๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ ชง.	๒๘๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๗	นางวណุ ทิพย์อักษร	ป.บ.ส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๒๗-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๒๗-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๒๘๖,๘๐๐ (๒๓,๘๐๐x๑๒)	-	-	๒๘๖,๘๐๐
พนักงานจ้างรวมการถือ												
๑๘	นางมนัญญา มาประจวบ	ป.บ.ส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๓๗๐,๘๘๐ (๑๔,๒๕๐x๑๒)	-	-	๓๗๐,๘๘๐
๑๙	นางสาวลิลา นามนุ	บ.บ.บ. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๗,๒๘๐ (๑๓,๙๔๐x๑๒)	-	-	๑๖๗,๒๘๐
๒๐	นางสาวกมลวรรณ อรัญศักดิ์	ป.บ.ส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๖๗,๒๘๐ (๑๓,๙๔๐x๑๒)	-	-	๑๖๗,๒๘๐



กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินอื่น ๆ	
๒๑	นายพงศกรณ์ มาบระง	ว.ท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๖,๖๕๐ (๓๕,๒๖๐x๑๒) (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๖๔,๖๕๐	
๒๒	นายโยธิตี สุวรรณธิการ	ว.ท.บ. (เทคโนโลยีกรรม)	๒๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	๒๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	๓๓๓,๕๕๐ (๒๖,๓๖๐x๑๒)	-	๓๓๓,๕๕๐	
๒๓	(ว่าง)	-	๒๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	บ.ท.ค.	๒๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	บ.ท.ค.	๓๕๕,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	(ว่างเต็ม)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๔	นายจิรศักดิ์ แปลงโกล	ร.บ.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การประปา	-	๑๕๖,๑๖๐ (๑๖,๑๘๐x๑๒)	-	๑๕๖,๑๖๐	
๒๕	นายวันชัย แสนเดช	บ.ว.ส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๖๐,๒๐๐ (๑๓,๓๕๐x๑๒)	-	๑๖๐,๒๐๐	
๒๖	นางสาวสุพรรณมา เมาบุญตร	บ.อ.บ. (การบริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๗,๒๘๐ (๑๓,๕๐๐x๑๒)	-	๑๖๗,๒๘๐	

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินอื่น ๆ	
๒๗	นางอรภิญญา มาลีชนะ	พ.ย.บ. (พยาบาลศาสตร์)	๒๗-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๒๗-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๕๒๖,๒๐๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒) (๑๗,๕๐๐x๑๒)	-	๕๕๘,๒๐๐	

/กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม
จ.จ.พ. ๒๕๖๕



กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๒๘	นายประวีติ กังกูธ	ค.ม. (บริหารการศึกษา)	๒๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๑๐,๗๖๐
๒๙	นางสาวสุพินดา ดันตศิณี (การส่งเสริมสุขภาพโรงเรียน)	ศ.บ. (การส่งเสริมสุขภาพโรงเรียน)	๒๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๑๐,๘๕๐ (๑๗,๕๗๐ x ๑๒)	-	๒๑๐,๘๕๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ชุมแสง											
๓๐	(ว่าง)	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	รอรับจัดสรร อัตราจาก สก.
๓๑	นางสุภาพร กัมภระโทก	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๒๗-๓-๐๘-๒๑๑๐-๗๘๘	ครู	-	๒๗-๓-๐๘-๒๑๑๐-๗๘๘	ครู	-	-	-	งบบุคลากร
๓๒	นางสาวนันท์วัน คำเอี่ยมดี	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๒๗-๓-๐๘-๒๑๑๐-๗๘๘	ครู	-	๒๗-๓-๐๘-๒๑๑๐-๗๘๘	ครู	-	-	-	งบบุคลากร
๓๓	นางอสิศรา บุญเกิด	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๒๗-๓-๐๘-๒๑๑๐-๗๙๐	ครู	-	๒๗-๓-๐๘-๒๑๑๐-๗๙๐	ครู	-	-	-	งบบุคลากร
๓๔	นางอุทัยวรรณ ยอดนครง	ศ.บ. (พลศึกษา)	๒๗-๓-๐๘-๒๑๑๐-๗๙๑	ครู	-	๒๗-๓-๐๘-๒๑๑๐-๗๙๑	ครู	-	-	-	งบบุคลากร
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๕	นางสาวสมใจ สมศักดิ์	ศ.บ. (การศึกษาระดับมัธยม)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	๙,๕๐๐ ๕,๖๕๐ x ๑๒	-	๙,๕๐๐ ๕,๖๕๐ x ๑๒



กองสวัสดิการสังคม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินอื่น ๆ	
๓๖	นางอุภาพ เข็มบุผา	ร.บ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๗-๓-๓๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๒๗-๓-๓๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๓,๓๒๐
๓๗	นางสาวชุติมาปราบสกุล	ศบ. (จิตวิทยาและการแนะแนว)	๒๗-๓-๓๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๗-๓-๓๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐x๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๘	นายสมพงษ์ เสาวพันธุ์	ร.บ.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	-	๑๖๘,๐๐๐ (๓๔,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๖๘,๐๐๐

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินอื่น ๆ	
๓๙	นางสาววาสนา บุญมี	บ.ร.บ. (การตลาด)	๒๗-๓-๑๒-๒๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๒๗-๓-๑๒-๒๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	-	-	๔๒๒,๖๔๐

กองส่งเสริมการเกษตร

๔๐	(ว่าง)	-	๒๗-๓-๓๕-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	๒๗-๓-๓๕-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเริ่มต้น)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๕,๖๐๐ (ว่างเต็ม)
----	--------	---	------------------	--	-----	------------------	--	-----	------------------------------	----------------------	---	-----------------------



/๑๒. แนวทางการพัฒนาทางวิชาชีพของ...

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด มีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนิตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง จึงจำเป็นต้องพัฒนา ระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอง ออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทนโดยจะจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็จะต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกันไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไรมุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆสามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียวประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณืไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน



๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศ คุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงขึ้น เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดมั่นถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี





คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง

ที่ ๒๗๗ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง จะครบกำหนดการบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ จึงต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังดังกล่าวจะต้องสอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ ภารกิจและความรับผิดชอบ ตามที่กฎหมายกำหนดในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๕ ข้อ ๑๖ และข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๑๐. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑๑. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้เป็นไปตาม ข้อ ๑๖ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ แล้วเสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์ ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายละม่อม เจียมผักแว่น)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง



**รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง**

ผู้มาประชุม

๑. นายละม่อม เจียมผักแว่น	ตำแหน่งนายก อบต.ชุมแสง	ประธานกรรมการ
๒. นายไชยวัฒน์ ชาติประสพ	ตำแหน่งปลัด อบต.ชุมแสง	กรรมการ
๓. นางคมขำ วานิชยากร	ตำแหน่งรองปลัด อบต.ชุมแสง	กรรมการ
๔. นางเทวี บุญกองชาติ	ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายพงศกรณ์ มาประจง	ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางอรภิญญา เกสัชชะ	ตำแหน่งผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	กรรมการ
๗. นายประวิติ กังภูธร	ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๘. นางสุภาพ เชื้อบุผผา	ตำแหน่งผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๙. นายณัชภักดิ์ ตัดธูยาวัตร	ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการและเลขานุการ
๑๐. นายจ๊กพันธ์ นิมผักแว่น	ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.

เมื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง มาครบองค์ประชุมแล้ว นายละม่อม เจียมผักแว่น ตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ได้เป็นประธานในการประชุม เมื่อประธานกล่าวเปิดประชุมแล้ว ได้ดำเนินการประชุม ตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน (นายก อบต.) ตามที่ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้มีหนังสือแจ้งให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งทราบว่า แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะครบกำหนดการบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์) พิจารณาให้ความเห็นชอบ และตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงที่ ๒๔๗/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ ได้แต่งตั้งทุกท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ดังกล่าว ทุกท่านคงได้รับทราบคำสั่งเรียบร้อยแล้ว ก็ขอให้ทุกท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องการรับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ผ่านมา -ไม่มี-



ระเบียบวาระที่ ๓
ประธาน
(นายก อบต.)

เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ขอเชิญท่านปลัด อบต. ได้ชี้แจง เหตุผลและขั้นตอนในการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้ที่ประชุมได้รับทราบและเข้าใจในการปฏิบัติ

นายไชยวัฒน์ ขาดิประสพ
(ปลัด อบต.)

เรียนท่านประธานกรรมการและคณะกรรมการทุกท่าน ตามที่ อบต. ชุมแสง
ได้รับหนังสือจากสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อนำเสนอ
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยให้องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -
๒๕๖๙ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๒. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจ
ตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมาย
จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและ
ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจน
กฎหมายอื่นที่สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ
แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร
ท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

๓. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ว่าการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่
และภารกิจที่ได้กำหนดในยุทธศาสตร์พัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะต้องกำหนด
ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา
ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใดจึงจะทำให้การปฏิบัติงานตาม
ภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผล

๔. ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้
เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่
ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่ม
ประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง
และพนักงานจ้างเกิดประโยชน์สูงสุด

๕. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำ
กรอบอัตรากำลัง โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
กำหนดให้นำข้อมูลข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู
บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรกำลังฉบับนี้
โดยแยกข้อมูลเป็นแต่ละส่วนราชการและเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ



ประธาน
(นายก อบต.)

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังดังกล่าวเป็นไปตามข้อแนะนำที่กำหนด ขอให้ส่วนราชการแต่ละส่วนราชการ วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ ภารกิจ ปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนฯ ว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จะเพิ่มหรือยุบตำแหน่งใด จึงจะสามารถปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับสถานะทางการคลังของ อบต. ด้วย โดย

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง มีปริมาณรวม ๑.๕๑ และให้มีอัตรากำลังตามกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๑ อัตรากำลัง

๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น มีปริมาณรวม ๑.๓๔ และให้มีอัตรากำลังตามกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๑ อัตรากำลัง

นายณัชภัค ตัตถยาวัตร
(หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)

ตามที่ อบต. ชุมแสง ได้ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการในการบริหารงานทั้งหมด ๘ กอง ประกอบด้วย สำนักปลัด อบต. , กองคลัง , กองช่าง , กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม , กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม , กองสวัสดิการสังคม หน่วยตรวจสอบภายในและกองส่งเสริมการเกษตร เพื่อบริหารงานราชการนั้น และในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาและกำกับดูแลการปฏิบัติราชการ ของสำนักปลัด อบต. ก็ขอ นำผลการวิเคราะห์ อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบ ปริมาณงาน ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพงาน เพื่อกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลของสำนักปลัด อบต. เพื่อรองรับภารกิจปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและสอดคล้องกับงบประมาณ และสถานะทางการคลัง ของ อบต. ดังนี้

สำนักปลัด อบต.

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เดิม สำนักปลัด อบต. มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๘ ตำแหน่ง (๔ อัตรากำลัง) ดังนี้

๑. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรากำลัง มีค่าจ้างรวม ๑.๔๑

งานบริหารทั่วไป

๑. นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรากำลัง มีค่าจ้างรวม ๑.๓๕

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๒ อัตรากำลัง มีค่าจ้างรวม ๑.๓๕ และ มีค่าจ้างรวม ๑.๓๗

๓. พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรากำลัง อัตรากำลัง มีค่าจ้างรวม ๑.๓๒

งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ

๑. นักวิเคราะห์ฯ ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรากำลัง มีค่าจ้างรวม ๑.๑๓

๒. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรากำลัง มีค่าจ้างรวม ๑.๓๕

งานนิติการ

๑. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น มีค่าจ้างรวม ๑.๓๔

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย



๑. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา
มีค่าจ้างรวม ๑.๓๓

๒. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
มีค่าจ้างรวม ๑.๓๒

งานกรเจ้าหน้าที

๑. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา มีค่าจ้างรวม ๑.๔๑

ซึ่งสรุปค่าจ้างรวมของสำนักปลัด อบต. อยู่ที่ ๑๓.๓๔ เมื่อวิเคราะห์ อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบ ปริมาณงานลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติในปัจจุบันของสำนักปลัด อบต. ถือว่าทำงานได้ดีและเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบแล้ว จึงไม่ขอเพิ่มตำแหน่งใหม่

นางเทวี บุญกองชาติ
(ผู้อำนวยการกองคลัง)

ในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นและกำกับดูแลการปฏิบัติราชการ ของกองคลังก็ขอ นำผลการวิเคราะห์ อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบ ปริมาณงาน ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพงาน เพื่อกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ของกองคลัง เพื่อรองรับภารกิจปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ดังนี้

กองคลัง

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เดิม มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๘ ตำแหน่ง (๘ อัตรา) ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
มีค่าจ้างรวม ๒.๖๐

งานการเงินและบัญชี

๑. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา มีค่าจ้างรวม ๑.๒๔

๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา มีค่าจ้างรวม ๑.๑

๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา มีค่าจ้างรวม ๑.๑๖

งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

๑. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา มีค่าจ้างรวม ๑.๔๐

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา มีค่าจ้างรวม ๑.๔๐

งานพัสดุและทรัพย์สิน

๑. เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา มีค่าจ้างรวม ๑.๓๘

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา มีค่าจ้างรวม ๑.๓๔

ซึ่งสรุปค่าจ้างรวมของกองคลัง อยู่ที่ ๑๑.๖๗ เมื่อวิเคราะห์ อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบ ปริมาณงานลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติในปัจจุบันของกองคลัง ถือว่าทำงานได้ดีและเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบแล้ว จึงไม่ขอเพิ่มตำแหน่งใหม่



นายพงศกรณ์ มาประจง
(ผู้อำนวยการกองช่าง)

เรียนท่านคณะกรรมการทุกท่าน สำหรับในกองช่างนั้น ตามแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เดิม มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ ตำแหน่ง (๖ อัตรา) คือ

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา มีค่า
งานรวม ๑.๔๓

งานแบบแผนและก่อสร้าง

งานควบคุมอาคาร

งานประสานสาธารณูปโภค

งานผังเมือง

๑. วิศวกรโยธา จำนวน ๑ อัตรา มีค่างานรวม ๑.๔๓

๒. นายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา มีค่างานรวม ๑.๔๓

๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา มีค่างานรวม ๑.๓๐

๔. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า มีค่างานรวม ๑.๓๑

๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ มีค่างานรวม ๑.๓๒

ซึ่งสรุปค่างานรวมของกองช่าง อยู่ที่ ๕.๓๖ โดยตำแหน่งที่ว่างก็คือตำแหน่ง วิศวกรโยธา ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบ ปริมาณงาน ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติในปัจจุบันของกองช่าง ถือว่าทำงานได้ดีและเพียงพอกับอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบแล้ว จึงไม่ขอเพิ่มตำแหน่งใหม่และไม่ยุบตำแหน่ง

นางอรภิญญา เกษีชนะ
(ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ)

เรียนคณะกรรมการทุกท่าน สำหรับในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมนั้น เดิมมีพนักงานส่วนตำบลเพียง ๑ อัตรา คือ

๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) จำนวน
๑ อัตรา มีค่างานรวม ๑.๕๖

ซึ่งสรุปค่างานรวมของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อยู่ที่ ๑.๕๖ แต่เพื่อเป็น การลดภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณ ตามมาตรา ๓๕ จึงไม่ขอเพิ่มตำแหน่งใหม่

นายประวัต ภัฏภูธร
(ผู้อำนวยการกองการศึกษา)

ในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชา และกำกับดูแลการปฏิบัติงานของ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๑ ศูนย์ มีนักเรียน ๘๙ คน ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนดอัตราส่วนนักเรียน ๑๐ คน ต่อครู ๑ คน (เศษเกิน ๕ คน ขึ้นไปให้มีครูได้อีก ๑ คน) ซึ่งตามประกาศดังกล่าวศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงสามารถมีครูได้ ๙ คน แต่รอบนี้ยังไม่ ได้ กำหนดเพิ่ม แต่ในการปรับปรุงแผนอัตรากำล้าง ๓ ปีครั้งต่อไปอาจกำหนดเพิ่มเติมได้ ในปัจจุบันศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงมีอัตรากำล้าง จำนวน ๕ ตำแหน่ง คือ

/๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ...



๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) จำนวน
๑ อัตรา มีค่าจ้างรวม ๒.๔๔
งานบริหารการศึกษา
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
งานกิจการโรงเรียน

๑. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ มีค่าจ้างรวม ๑.๔๑
๒. ครู จำนวน ๔ อัตรา มีค่าจ้างรวม ๑.๒๔ , ๑.๒๔ , ๑.๒๔ และ ๑.๒๔
๓. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา มีค่าจ้างรวม ๑.๒๔

ซึ่งสรุปค่าจ้างรวมของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อยู่ที่ ๑๐.๐๕

นางสุภาพ เข้มบุบผา

(ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ) ในกองสวัสดิการสังคม มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา

- และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา คือ
๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา มีค่าจ้างรวม ๑.๔๔

งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม

งานพัฒนาชุมชน

งานสังคมสงเคราะห์

งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

๑. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา มีค่าจ้างรวม ๑.๔๘

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนจำนวน ๑ อัตรา มีค่าจ้างรวม ๑.๔๑

ซึ่งสรุปค่าจ้างรวมของกองสวัสดิการสังคม อยู่ที่ ๔.๓๓ เมื่อวิเคราะห์แล้วไม่มีความ
ต้องการอัตรากำลังเพิ่มเพราะบุคลากรที่มีอยู่ก็สามารถทำงานได้ดีและเพียงพอกับ
ภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่แล้ว

นางคมขำ วานิชยากร
(รองปลัดฯ)

ในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นและกำกับดูแลการปฏิบัติราชการของกอง
ส่งเสริมการเกษตร ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เดิมมีพนักงานส่วน
ตำบลเพียง ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ

๑. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)

เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณ ตามมาตรา ๓๕ จึงไม่ขอเพิ่ม
ตำแหน่งใหม่

ประธาน
(นายก อบต.)

เมื่อคณะกรรมการได้ทำการวิเคราะห์ การจัดทำแผนอัตรากำลังครั้งนี้แล้ว ไม่มี
การเสนอตำแหน่งใหม่เพิ่มและไม่มีการยุบเลิกตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับงาน ภารกิจ
หรือหน้าที่ ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น และเพื่อความ
ก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบล เพื่อสอดคล้องกับงบประมาณรายจ่าย และสถานะ

/ทางการเงินของ อบต.

อบต. จังหวัดบุรีรัมย์

ทางการเงินของ อบต. จึงขอให้ปลัด อบต. ได้สรุปจำนวนอัตรากำลังเพิ่ม และสัดส่วน
ค่าใช้จ่ายของแต่ละปี

นายไชยวัฒน์ ชาติประสพ
(ปลัด อบต.)

ตามที่คณะกรรมการได้วิเคราะห์ และเสนอการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จึงขอสรุปการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วน
ตำบล เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้
โดยรวม อบต.ชุมแสง ไม่ต้องการอัตรากำลังเพิ่ม และไม่ขอยุบเลิกตำแหน่ง
โดยงบประมาณรายจ่าย ประมาณการจากรายรับจริงของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๓๖,๗๑๕,๐๐๐ บาท ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗
ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ คือ
๓๘,๕๔๙,๗๐๐ ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ประมาณ
การเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ คือ ๔๐,๔๗๗,๑๘๕
และฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ประมาณการเพิ่มขึ้น
ร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ คือ ๔๒,๕๐๑,๐๔๔

ประธาน
(นายก อบต.)

ปลัด อบต. ได้สรุปกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและสัดส่วนค่าใช้จ่าย
แล้ว มีท่านใดจะซักถามหรือสงสัยในประเด็นใดหรือไม่ เมื่อไม่มี จึงขอสรุปกรอบอัตร
กำลังเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามที่ทุก
ส่วนราชการเสนอ และขอมติที่ประชุมว่าเห็นชอบร่างการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงาน
ส่วนตำบล ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ หรือไม่

มติที่ประชุม

ที่ประชุมได้พิจารณาแล้ว มีมติเป็นเอกฉันท์เห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง
๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามที่คณะทำงานเสนอ

ประธาน
(นายก อบต.)

เมื่อที่ประชุม มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แล้ว ก็ให้กรรมการและเลขานุการดำเนินการ
จัดทำและเข้าเล่ม เพื่อรายงานท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ทราบและพิจารณานำเสนอต่อ
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อบต.จังหวัด) เพื่อพิจารณาให้ความ
เห็นชอบ และจะได้ประกาศบังคับใช้และดำเนินการสรรหาตามระเบียบต่อไป เมื่อไม่มี
ท่านใดเสนอเรื่องอื่นๆแล้ว ก็ขอขอบคุณทุกท่านที่ได้เข้าร่วมการประชุมในครั้งนี้และขอ
ปิดการประชุม

เลิกประชุมเวลา ๑๖.๓๐ น.

(ลงชื่อ)

(นายจักพันธ์ นิมผักแว่น)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

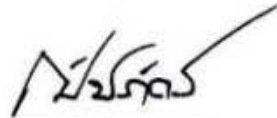
ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้จดยางงานการประชุม



/(ลงชื่อ)...

(ลงชื่อ)




(นายณัชภัค ตัตธยาวัตร)
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายไชยวัฒน์ ชาติประสพ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง
คณะกรรมการ

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นายละม่อม เจียมผักแว่น)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง
ประธานคณะกรรมการ



คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายละม่อม เจียมผักแว่น	ประธานกรรมการ		
๒.	นายไชยวัฒน์ ขาดิประสพ	กรรมการ		
๓.	นางคมขำ วานิชยากร	กรรมการ		
๔.	นางเทวี บุญกองชาติ	กรรมการ		
๕.	นายพงศกรณ์ มาประจง	กรรมการ		
๖.	นางอรภิญญา เกสัชชะ	กรรมการ		
๗.	นายประวัตติ ภังภูธร	กรรมการ		
๘.	นางสุภาพ เชื้อบุบผา	กรรมการ		
๙.	นายณัชภัค ดัตตยาวัตร	กรรมการและเลขานุการ		
๑๐.	นายจกพันธ์ นิ่มผักแว่น	ผู้ช่วยเลขานุการ		





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ในคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ซึ่งดำเนินการไปตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงจึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายละม่อม เจริญผักแว่น)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง
เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดตำแหน่งของ พนักงานส่วนตำบล พนักงานงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้สอดคล้อง เหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง โดยกำหนดโครงสร้างส่วน ราชการตำแหน่งงาน ให้รับผิดชอบเพื่อตอบสนองการให้บริการประชาชน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ใน การประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงประกาศกำหนดส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ดังนี้

ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ประกอบด้วย

- (๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) กองคลัง
- (๓) กองช่าง
- (๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- (๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๖) กองสวัสดิการสังคม
- (๗) หน่วยตรวจสอบภายใน
- (๘) กองส่งเสริมการเกษตร

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการ สารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่าง ข้อบังคับ การจัดทำทะเบียนสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล การดำเนินการตามนโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาหน้าที่และความ รับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ และงานอื่นที่ไม่อยู่ในความ รับผิดชอบของหน่วยงานใด แบ่งส่วนราชการภายนอกเป็น ๕ งาน ดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- ๑.๓ งานนิติการ

๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่

๒. กองคลัง

มีหน้าที่พิจารณา ศึกษาวิเคราะห์ทำความเข้าใจและดำเนินการปฏิบัติงานบริหารงานคลังที่ต้องให้ความชำนาญ โดยตรวจสอบการจัดการต่างๆ เกี่ยวกับงานคลังหลายด้าน เช่น งานการคลัง งานการเงินและบัญชี งานจัดเก็บรายได้ งานรวบรวมสถิติและวิเคราะห์งบประมาณงานพัสดุ งานธุรการ งานจัดการเงินกู้ งานจัดระบบงาน งานบุคคล งานตรวจสอบรับรองความถูกต้องเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงิน งานรับรองสิทธิการเบิกเงินงบประมาณ การควบคุมการปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาทรัพย์สินที่มีค่าและหลักฐานการแทนตัวเงิน พิจารณาตรวจสอบรายงานการเงินต่างๆ รายงานการปฏิบัติงาน สรุปเหตุผลการปฏิบัติงานต่างๆ พิจารณาวินิจฉัยผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้องวางแผนงานด้านต่างๆ ให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานสังกัดหน่วยการคลังได้ปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนควบคุมการตรวจสอบและประเมินผลการทำรายงานการประเมินผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณ พิจารณาปรับปรุงแก้ไขศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับรายได้รายจ่ายจริง เพื่อประกอบการพิจารณาวิเคราะห์ประมาณการรายรับรายจ่าย กำหนดรายจ่ายของหน่วยงานเพื่อให้เกิดการชำระภาษีและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ อย่างทั่วถึง ตรวจสอบการหลีกเลี่ยงภาษี แนะนำวิธีการปฏิบัติงานพิจารณาเสนอแนะการเพิ่มแหล่งที่มาของรายได้ ควบคุมการตรวจสอบรายงานการเงินและบัญชีต่างๆ ตรวจสอบการเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ การจัดซื้อ จัดจ้าง ร่วมเป็นกรรมการต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เช่น กรรมการรักษาเงิน เป็นกรรมการตรวจการจ้าง เป็นกรรมการตรวจรับพัสดุ ฯลฯ เสนอข้อมูลทางด้านการคลัง เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน เป็นต้น การจัดฝึกอบรมและให้คำปรึกษาแนะนำ ตอบปัญหาชี้แจงเกี่ยวกับงานในหน้าที่ เข้าร่วมประชุมในคณะกรรมการต่างๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้งเข้าร่วมประชุมในการกำหนดนโยบายและแผนงานของหน่วยงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง

โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบควบคุมและปฏิบัติงานเกี่ยวกับการควบคุมการออกแบบและก่อสร้างงานโยธา การวางโครงการสำรวจวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในการออกแบบ วางผังหลัก ออกแบบสถาปัตยกรรม ครุภัณฑ์ และออกแบบงานด้านวิศวกรรมต่าง ๆ ตลอดจนควบคุมการก่อสร้างและซ่อมแซมบำรุงรักษาและติดตามผลวิจัยงานทางสถาปัตยกรรมและวิศวกรรม ควบคุมการเขียนแบบรูปารก่อสร้าง การประมาณราคา จัดพิมพ์แบบรูปารต่าง ๆ ดำเนินการประกวดราคา ทำสัญญาจ้าง ควบคุมการก่อสร้าง และตรวจรับงานงวดเพื่อเบิกจ่ายเงิน พิจารณาข้อขัดแย้งต่างๆ ในด้านงานออกแบบและก่อสร้าง ให้บริการตรวจสอบแบบรูปารและรายการ เป็นที่ปรึกษาในงานออกแบบและก่อสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้มีคุณภาพได้มาตรฐานสอดคล้องเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจของประเทศ ตรวจแบบก่อสร้างต่างๆ ของเอกชนที่ขอรับอนุญาตปลูกสร้าง ตรวจทางแบบก่อสร้างด้านช่างโยธาและอาคาร ควบคุมตรวจสอบงานโยธา เช่น สะพาน ถนน ท่อระบายน้ำ ทางเท้า คลอง อาคาร และสิ่งก่อสร้างอื่น ๆ สวนสาธารณะ สำรวจข้อมูลการจราจร สำรวจและทดลองวัสดุ ควบคุมตรวจสอบซ่อมแซมไฟฟ้า

/สวนสาธารณะ...

สวนสาธารณะ ควบคุมการใช้บำรุงรักษาเครื่องจักร ยานพาหนะ เครื่องมือ เครื่องใช้ของหน่วยงานให้ถูกต้องตามหลักวิชาการงานรวบรวมข้อมูลและสถิติ งานสัญญา เป็นกรรมการตรวจรับพัสดุ เป็นกรรมการควบคุมการก่อสร้าง ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้ง เข้าร่วมประชุมในการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน พิจารณาวางอัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่และงบประมาณของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ติดตามประสานงาน วางแผน มอบหมายงาน วินิจฉัยสั่งการ ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ติดตามประเมินผล และแก้ปัญหาขัดข้องในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

- ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง
- ๓.๒ งานควบคุมอาคาร
- ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค
- ๓.๔ งานผังเมือง

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานควบคุมป้องกันระงับโรคติดต่อ การสุขาภิบาลตามแผนการสาธารณสุขการอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล การเฝ้าระวัง การให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับสาธารณสุขการคุ้มครองดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำและที่ดินสาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล การจัดการสิ่งแวดล้อม สร้างเครือข่ายเยาวชนรักษ์สิ่งแวดล้อม เป็นศูนย์รวมข้อมูลข่าวสารทางด้านสาธารณสุข ศึกษาค้นคว้าและวิจัยเพื่อพัฒนาด้านสาธารณสุข การควบคุมการฆ่าสัตว์ จำหน่ายเนื้อสัตว์ ตลอดจนควบคุมโรคระบาดที่เกิดแก่พืช และสัตว์ ควบคุมและตรวจสอบมาตรฐานนมโรงเรียน การป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

- ๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข
- ๔.๒ งานส่งเสริมสาธารณสุข
- ๔.๓ งานรักษาความสะอาด

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีภาระหน้าที่เกี่ยว กับการปฏิบัติงานทางการศึกษาเกี่ยวกับ การวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษา ของมาตรฐานสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางแผนโครงการ สํารวจเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษา งานกิจการศาสนาส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมการเด็กเยาวชน และการศึกษา นอกโรงเรียนและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

- ๕.๑ งานบริหารการศึกษา
- ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕.๓ งานกิจการโรงเรียน

๖. กองสวัสดิการสังคม

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชน การจัดให้มีและสนับสนุน กิจกรรมศูนย์เยาวชน ส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น กิจกรรมทางศาสนา การให้คำปรึกษาแนะนำหรือ ตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการ ภายนอกเป็น ๔ งาน คือ

- ๖.๑ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม
- ๖.๒ งานพัฒนาชุมชน
- ๖.๓ งานสังคมสงเคราะห์
- ๖.๔ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานตรวจสอบบัญชี ทะเบียน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบ เอกสารเบิกจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบเอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบภาษีทั้ง ภายในและ ภายนอก ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี การจัดเก็บรายได้ ตรวจสอบ พัสดุและการรักษา ตรวจสอบทรัพย์สินของ อบต. ตรวจสอบการทำประโยชน์ทรัพย์สินของ อบต. และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ตามที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายนอกเป็น ๑ งาน คือ

- ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน

๘. กองส่งเสริมการเกษตร

โดยให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านการศึกษา วิเคราะห์และวิจัยถึงปัญหาทาง การเกษตร กำหนดนโยบาย วางแผนงาน การส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรและปศุสัตว์ การฝึกอบรมให้ คำแนะนำทางวิชาการ การถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตรและปศุสัตว์ การควบคุมโรค การเฝ้าระวัง การแพร่ระบาดของโรค การติดตามประเมินผล การให้บริการด้านควบคุมและการป้องกันโรคหรือศัตรูพืช การฉีดวัคซีน การคุมกำเนิดสุนัข แมว ให้บริการตรวจรักษาและฉีดวัคซีน โค กระบือ สุกร การควบคุมมลภาวะ จากฟาร์ม ปศุสัตว์และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายนอกเป็น ๒ งาน คือ

- ๘.๑ งานส่งเสริมการเกษตร
- ๘.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์

การบริหารงานของแต่ละส่วนราชการให้มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บริหารสูงสุด และมีหัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วนราชการ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วน ตำบล (ก.อบต.) กำหนด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายละม่อม เจริญพักแว่น)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง

