

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น
อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็นนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนพัฒนากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็นให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรปกครองท้องถิ่น ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วง ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างและสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย

ที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็นได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งขณะนี้ใกล้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็นจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบถัดไปขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นโดยส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น จะเป็นแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น ให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวข้างต้นต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	๒
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๔
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๘
๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง	๓๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทักษะด้านดิจิทัล	๓๙
๑๑ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๓๙

ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ

รายงานการประชุมจัดทำแผน



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้ ก.อบต.จังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้นในครั้งแรก

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ หมวด ๒ ข้อ ๑๒- ข้อ ๑๙ และที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็นจึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้นเพื่อวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานสอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปีซึ่งกำหนดขึ้นในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล



๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบันและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น เป็นประธานเห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบันและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและสภาพปัญหาของตำบลทุ่งกระเต็น

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลทุ่งกระเต็นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานรวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็นมีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็นสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้



๑) ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมสัญจรระหว่างหมู่บ้านยังไม่สะดวก
- ๑.๒ ไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๓ รางระบายน้ำยังครอบคลุมไม่ทั่วถึง
- ๑.๔ ระบบน้ำประปาในพื้นที่ยังไม่สะดวก

๒) ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓) ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาสิ่งแวดล้อมด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยูงลาย,โรคพิษสุนัขบ้า,โรคระบาดอุบัติใหม่
- ๓.๕ ปัญหาโรคไม่ติดต่อ โรค NCD

๔) ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ และน้ำเพื่อการเกษตร

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ
- ๔.๓ ระบบน้ำเพื่อการเกษตร

๕) ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้

๖) ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ น้ำในคลองชลประทาน/คลองธรรมชาติ มีน้ำเค็มเข้าถึงในบางฤดูกาลไม่สามารถนำน้ำมาใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและ อุปโภค - บริโภค ได้อย่างทั่วถึง
- ๖.๒ คลองดินแข็ง มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๗) ปัญหาการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

๑) ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอกคลองส่งน้ำ ,วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๓ ปรับปรุงผิวจราจรให้เป็นถนนแอสฟัลท์ติก
- ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง
- ๑.๕ ปรับปรุงขุดลอกสระกักเก็บน้ำ

๒) ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย



๓) ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสฟติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก, สตรี และคนพิการ,การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔) ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕) ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสฟติดต่างๆ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖) ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗) ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็นนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาหารือร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็นจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจังองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยรวม

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบันและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม

ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

วิสัยทัศน์

“ ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ” เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์



“ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทยสังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ

๑. ด้านความมั่นคง

- (๑) เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง จัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม
- (๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล
- (๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่
- (๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ
- (๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม
- (๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวนอนมากขึ้น

๒. ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

- (๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้าการลงทุน พัฒนาสู่ชาติการค้า
- (๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็งยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนา SMEs สู่สากล
- (๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ
- (๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัยและพัฒนา
- (๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับนานาประเทศ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ ฯลฯ

๓. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

- (๑) พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- (๒) การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง
- (๓) ปลุกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์
- (๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี
- (๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

๔. ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

- (๑) สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม
- (๒) พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
- (๓) มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย
- (๔) สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน
- (๕) พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา



๕. ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

- (๑) จัดระบบอนุรักษ์ พืชน้ำและป้องกันการทลายทรัพยากรธรรมชาติ
- (๒) วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ กลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
- (๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- (๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ
- (๖) ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
- (๗) พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- (๘) ปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) มีสถานะเป็นแผน

ระดับที่ ๒ ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ และใช้เป็นกรอบสำหรับการจัดทำแผนระดับที่ ๓ เพื่อให้การดำเนินงานของภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติตามกรอบระยะเวลาที่คาดหวังไว้ได้ โดยพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 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 ปีที่สองของยุทธศาสตร์ชาติทั้งนี้ การจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ อยู่บนความตั้งใจที่จะให้แผนมีจุดเน้นและเป้าหมายของการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม สามารถบ่งบอกทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจนที่ประเทศควรมุ่งไปในระยะ ๕ ปีถัดไป โดยเป็นผลที่เกิดจากกระบวนการสังเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้าน ทั้งสถานะของทุนในมิติต่าง ๆ

บทเรียนของการพัฒนา ที่ผ่านมามีการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยและเงื่อนไข ที่จะมีอิทธิพลต่อองค์ประกอบต่างๆ ของประเทศ รวมถึงการสนับสนุนให้ภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างกว้างขวางตั้งแต่ในขั้นตอนการกำหนดกรอบทิศทางของแผนไปจนถึงการยกร่างแผนนอกจากนี้ การจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ยังอยู่ในช่วงเวลาที่ทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยต้องเผชิญกับข้อจำกัดหลากหลายประการที่เป็นผลสืบเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ ซึ่งไม่เพียงแต่ก่อให้เกิดการเจ็บป่วยและเสียชีวิตของประชากร แต่ยังส่งผลให้เกิดเงื่อนไขทางเศรษฐกิจและการดำเนินชีวิตของประชาชนทุกกลุ่ม นอกจากนี้ ในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ยังเป็นช่วงเวลาที่แนวโน้มของการพัฒนาของเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่มีความรุนแรงเพิ่มขึ้นการเป็นสังคมสูงวัยของประเทศไทยและหลายประเทศทั่วโลก ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงด้านภูมิรัฐศาสตร์ระหว่างประเทศ ดังนั้น การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศท่ามกลางกระแสแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งจากภายในให้สามารถเติบโตต่อไปได้อย่างมั่นคงท่ามกลางความผันแปรที่เกิดขึ้นรอบด้าน และคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศทั้งทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนในการกำหนดทิศทางของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว



ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ ได้อาศัยหลักการและแนวคิด ๔ ประการ ดังนี้

๑. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยสืบสาน รักษา ต่อยอดการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศอย่างมีเหตุผล ความพอประมาณ ภูมิคุ้มกัน บนฐานของความรู้ คุณธรรม และความเพียร โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับสถานการณ์และเงื่อนไขระดับประเทศและระดับโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้ และศักยภาพของทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทางสังคม และทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศ ให้มีความสำคัญกับการเสริมสร้างความสมดุลในมิติต่าง ๆ ทั้งความสมดุลระหว่างการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศกับความสามารถในการพึ่งตนเองได้อย่างมั่นคง ความสมดุลของการกระจายโอกาสเพื่อลดความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มคนและพื้นที่ และความสมดุลทางธรรมชาติเพื่อให้คนอยู่ร่วมกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืนรวมถึงการบริหารจัดการองค์ความรู้ต่าง ๆ ของประเทศให้พร้อมรับกับความเสี่ยงที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในประเทศ นอกจากนี้ในการวางแผนและการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติต้องอาศัยองค์ความรู้ทางวิชาการที่รอบด้านและพิจารณาด้วยความรอบคอบ ควบคู่กับการยึดถือผลประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และมุ่งมั่นผลักดันให้การพัฒนাবรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

๒. การสร้างความสามารถในการ “ล้มแล้ว ลุกไว” โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน ๓ ระดับ ประกอบด้วย

๑) การพร้อมรับ หรือ ระดับ “อยู่รอด” ในการแก้ไขข้อจำกัดหรือจุดอ่อนที่มีอยู่ ซึ่งเป็นผลให้ประชาชนประสบความยากลำบากในการดำรงชีวิต หรือทำให้ประเทศมีความเปราะบางต่อการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกและภายใน รวมถึงการสร้างความพร้อมในทุกระดับในการรับมือกับสภาวะวิกฤติที่อาจเกิดขึ้นให้สามารถฟื้นคืนสู่ภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว **๒) การปรับตัว หรือ ระดับ “พอเพียง”** ในการปรับเปลี่ยนปัจจัยที่จำเป็นเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตั้งแต่ในระดับครอบครัว ชุมชน พื้นที่ และประเทศ รวมถึงปรับทิศทาง รูปแบบ และแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ และ **๓) การเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน หรือ ระดับ “ยั่งยืน”** ในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างในมิติต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความสามารถของบุคคลและสังคมในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเพื่อสนับสนุนให้ประเทศสามารถเติบโตได้อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

๓. เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ โดยกำหนดทิศทางการพัฒนาที่อยู่บนพื้นฐานของแนวคิด “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่ม ทั้งในมิติของการมีปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ การมีสภาพแวดล้อมที่ดี การมีปัจจัยสนับสนุนให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ การมีโอกาที่จะใช้ศักยภาพของตนในการสร้างความเป็นอยู่ที่ดี และการมุ่งส่งต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีไปยังคนรุ่นต่อไป

๔. การพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว

โดยให้ความสำคัญกับการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสมัยใหม่ และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ ควบคู่กับการรักษาความสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์จากฐานทรัพยากรธรรมชาติและความหลากหลายทางชีวภาพ รวมถึงการปรับเปลี่ยนรูปแบบการผลิต การให้บริการและการบริโภคเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

๑. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

๑.๑ ปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์

๑.๒ พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า

๑.๓ ยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๑.๔ ลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพและให้ทุกภาคส่วนคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพ

๑.๕ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและลดค่าใช้จ่ายในระบบสุขภาพภาครัฐ

๑.๖ พัฒนาระบบการดูแลและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับสังคมสูงวัย

๑.๗ ผลักดันให้สถาบันทางสังคมมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศอย่างเข้มแข็ง



๒. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

๒.๑ การเพิ่มโอกาสให้กับกลุ่มเป้าหมายประชากรร้อยละ ๔๐ ที่มีรายได้ต่ำสุดให้สามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพของรัฐ และมีอาชีพ

๒.๒ การกระจายการให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข และสวัสดิการที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมและทั่วถึง

๒.๓ การเสริมสร้างศักยภาพชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและการสร้างความเข้มแข็งการเงินฐานรากตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ มีสิทธิในการจัดการทุน ที่ดิน และทรัพยากรภายในชุมชน

๓. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้

๓.๑ การบริหารจัดการเศรษฐกิจส่วนรวม

๓.๒ การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๔.๑ การรักษาฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติสร้างสมดุลของการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน และเป็นธรรม

๔.๒ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อให้เกิดความมั่นคง สมดุล และยั่งยืน

๔.๓ แก้ไขปัญหาวิกฤตสิ่งแวดล้อม

๔.๔ ส่งเสริมการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๔.๕ สนับสนุนการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๔.๖ บริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติ

๔.๗ พัฒนาระบบการบริหารจัดการและกลไกแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๔.๘ การพัฒนาความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ

๕. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

๕.๑ การรักษาความมั่นคงภายในเพื่อให้เกิดความสงบในสังคมและธำรงไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ

๕.๒ การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศ เพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือภัยคุกคามทั้งการทหารและภัยคุกคามอื่นๆ

๕.๓ การส่งเสริมความร่วมมือกับต่างประเทศด้านความมั่นคง เพื่อบูรณาการความร่วมมือกับมิตรประเทศเพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคมและการป้องกันภัยคุกคามข้ามชาติ

๕.๔ การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ของชาติทางทะเลเพื่อคงไว้ซึ่งประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคมและความมั่นคงของชาติเหนืออาณาเขตทางทะเล

๕.๕ การบริหารจัดการความมั่นคงเพื่อการพัฒนา เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกันระหว่างแผนงานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงการพัฒนาภายใต้การมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ

๖.๑ ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า

๖.๒ ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ และสร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ

๖.๓ เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้มาตรฐานสากล

๖.๔ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖.๕ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ



๖.๖ ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับ
ข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

๗. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

๗.๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมขนส่ง

๗.๒ การสนับสนุนการพัฒนาในระบบขนส่ง

๗.๓ การพัฒนาระบบโลจิสติกส์

๗.๔ การพัฒนาด้านพลังงาน

๗.๕ การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล

๗.๖ การพัฒนาระบบน้ำประปา

๘. ยุทธศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

๘.๑ เร่งส่งเสริมการลงทุนวิจัยและพัฒนาและผลักดันสู่การใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์และเชิงสังคม

๘.๒ พัฒนาผู้ประกอบการให้เป็นผู้ประกอบการทางเทคโนโลยี (Technopreneur)

๘.๓ พัฒนาสถานะแวดล้อมของการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

๙.๑ การพัฒนาภาคเพื่อสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจให้กระจายตัวอย่างทั่วถึงการพัฒนาเมือง การ
พัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจ

๑๐. ยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้านและภูมิภาค

๑๐.๑ พัฒนาความเชื่อมโยงด้านการคมนาคมขนส่ง โลจิสติกส์ และโทรคมนาคมในกรอบความ
ร่วมมืออนุภูมิภาคภายใต้แผนงาน GMS, ACMECS, IMT-GT, BIMSTEC และ JDS และภูมิภาคอาเซียนเพื่ออำนวยความสะดวกและลดต้นทุนด้านโลจิสติกส์ พัฒนาและส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ การบริการ และ
การลงทุนที่โดดเด่นในภูมิภาค

- การส่งเสริมการลงทุนไทยในต่างประเทศ (Outward investment) ของผู้ประกอบการไทย

- เปิดประตูการค้าและพัฒนาความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในลักษณะหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์
ทั้งในระดับอนุภูมิภาค และภูมิภาคที่มีความเสมอภาคกัน

- การสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับประเทศในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติ

- บูรณาการภารกิจด้านความร่วมมือระหว่างประเทศและด้านการต่างประเทศ

- การเข้าร่วมเป็นภาคีความร่วมมือระหว่างประเทศระหว่างภูมิภาคโดยมีบทบาทที่สร้างสรรค์เพื่อ
เป็นทางเลือกในการดำเนินนโยบายระหว่างประเทศในเวทีโลก เพื่อรักษาสมดุลในปฏิสัมพันธ์ระหว่างไทยและ
มหาอำนาจต่างๆทั้งในระดับโลกและภูมิภาค

- ส่งเสริมความร่วมมือกับภูมิภาคและนานาชาติในการสร้างความมั่นคง

๑.๒ THAILAND ๔.๐

ไทยแลนด์ ๔.๐ เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย หรือ โมเดล
พัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล ภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและหัวหน้าคณะรักษา
ความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่เข้ามาบริหารประเทศบนวิสัยทัศน์ที่ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ที่มีภารกิจสำคัญใน
การขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ เพื่อปรับแก้ จัดระบบ ปรับทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้เจริญ
สามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรงในศตวรรษที่ ๒๑ ได้
“ประเทศไทย ๔.๐” จึงเป็นการเปลี่ยนผ่านทั้งระบบใน ๔ องค์ประกอบสำคัญ คือ

๑. เปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิม (Traditional Farming) ในปัจจุบัน ไปสู่การเกษตรสมัยใหม่
ที่เน้นการบริหารจัดการและเทคโนโลยี (Smart Farming) โดยเกษตรกรต้องร่ำรวยขึ้น และเป็นเกษตรกรแบบเป็น
ผู้ประกอบการ (Entrepreneur)

๒. เปลี่ยนจาก Traditional SMEs หรือ SMEs ที่มีอยู่ที่รัฐต้องให้ความช่วยเหลืออยู่ตลอดเวลา
ไปสู่การเป็น Smart Enterprises และ Startups ที่มีศักยภาพสูง

๓. เปลี่ยนจาก Traditional Services ซึ่งมีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำ ไปสู่ High Value Services

๔. เปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง

แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดประกอบด้วย จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดบุรีรัมย์ และจังหวัดสุรินทร์

วิสัยทัศน์กลุ่มจังหวัด (Vision) ประตูด่านสู่สากล

เป้าประสงค์ของกลุ่มจังหวัด (Goals) “สังคมเข้มแข็ง ประชาชนมั่นคง”

ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด (Strategic Issues)

๑. การพัฒนาการแปรรูปสินค้าเกษตรอินทรีย์เพื่อการส่งออก (ข้าวหอมมะลิ)

ผู้รับผิดชอบหลัก จังหวัดสุรินทร์

ผู้รับผิดชอบร่วม จังหวัดนครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์

๒. การพัฒนาการแปรรูปสินค้าเกษตร

ผู้รับผิดชอบหลัก จังหวัดนครราชสีมา

ผู้รับผิดชอบร่วม จังหวัดชัยภูมิ บุรีรัมย์ สุรินทร์

๓. การพัฒนาผลิตภัณฑ์ผ้าไหม และอุตสาหกรรมสิ่งทอ

ผู้รับผิดชอบหลัก จังหวัด ชัยภูมิ

ผู้รับผิดชอบร่วม จังหวัดนครราชสีมา บุรีรัมย์ สุรินทร์

๑. การพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์

ผู้รับผิดชอบหลัก จังหวัดนครราชสีมา

ผู้รับผิดชอบร่วม จังหวัดชัยภูมิ บุรีรัมย์สุรินทร์

๕. การพัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

ผู้รับผิดชอบหลัก จังหวัดบุรีรัมย์

ผู้รับผิดชอบร่วม จังหวัดนครราชสีมา ชัยภูมิ สุรินทร์

แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์ (Vision) “บุรีรัมย์เมืองแห่งกีฬา ทรพยากรท่องเที่ยวล้ำค่า พัฒนาเกษตรกรรมยั่งยืน

สู่พื้นฐานคุณภาพชีวิตที่ดี ยึดวิถีเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ (Mission)

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต มีคุณธรรม มีความสุข และมีสุขภาวะที่ดี

๒. การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว อารยธรรมขอม และส่งเสริมกีฬาสู่มาตรฐานโลก

๓. การส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมครบวงจร

๔. การพัฒนาศักยภาพการผลิตสินค้าเกษตรไปสู่มาตรฐานเกษตรอินทรีย์และอาหารปลอดภัย

๕. การประสานและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง

๖. การส่งเสริมและการพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน

๗. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศอย่างยั่งยืน

๘. การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน

๙. การส่งเสริมและพัฒนาการค้าการลงทุน และการค้าชายแดน

๑๐. การส่งเสริมการผลิตและการตลาดผลิตภัณฑ์จากไหมและผลิตภัณฑ์ชุมชน

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ เมืองน่าอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬา



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาขีดสมรรถนะองค์กร

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีภูมิคุ้มกันทางสังคมที่เข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้
๒. เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
๓. ประชาชนมีความมั่นคงและสังคมมีความสงบเรียบร้อย
๔. ยกระดับการพัฒนาการท่องเที่ยว
๕. ศักยภาพการผลิตสินค้าและบริการเพิ่มขึ้น
๖. พัฒนาและฟื้นฟูการท่องเที่ยวรวมทั้งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน
๗. ความเป็นเลิศทางด้านการกีฬา
๘. สังคมเกษตรและอุตสาหกรรมมีความมั่นคง
๙. บุคลากรในองค์กรมีขีดสมรรถนะสูง
๑๐. ประชาชนมีความพึงพอใจในการรับบริการจากหน่วยงาน
๑๑. องค์กรยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมและบูรณาการ การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม แบบองค์รวม
๒. สร้างค่านิยม จิตสำนึกและพัฒนาศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ของเยาวชน และประชาชน
๓. สนับสนุน และส่งเสริมการพัฒนาสถาบันครอบครัว
๔. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในกลุ่มเด็ก เยาวชน สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
๕. ป้องกันและแก้ปัญหายาเสพติดการทุจริตและคอร์รัปชัน
๖. สร้างความมั่นคงในอาชีพและรายได้
๗. ส่งเสริมและแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุขเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาวะที่ดีและมีพละกำลังที่สมบูรณ์
๘. ส่งเสริมการใช้วิถีชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๙. เสริมสร้างความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๑๐. เสริมสร้างความมั่นคงและพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน
๑๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว
๑๒. ส่งเสริมการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว
๑๓. อนุรักษ์ ฟื้นฟู ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี วิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม
๑๔. พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อการบริการและรองรับการท่องเที่ยว
๑๕. ส่งเสริมและบูรณาการในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อความสมดุลทางธรรมชาติอย่างยั่งยืนและเพื่อการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
๑๖. ส่งเสริมและพัฒนาผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์และผลิตภัณฑ์ชุมชน
๑๗. ส่งเสริมเยาวชนและประชาชนให้เป็นเลิศด้านการกีฬาสู่การพัฒนาอาชีพ
๑๘. พัฒนาและส่งเสริมการทำเกษตรอินทรีย์และอินทรีย์ชีวภาพในการเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรกรรม
๑๙. เพิ่มพูนทักษะการพัฒนาอาชีพด้านเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมในระดับครัวเรือนและชุมชน
๒๐. สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สินค้าเกษตรกรรม
๒๑. ส่งเสริมการปลูกพืชเศรษฐกิจและพืชพลังงาน
๒๒. พัฒนาระบบน้ำและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรกรรม อุปโภคและบริโภค
๒๓. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตรครบวงจร
๒๔. พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ส่งเสริมการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒๕. สร้างความรับผิดชอบและมีจิตสำนึกต่อสังคม
๒๖. ออกแบบและพัฒนาระบบการบริหารงานแบบบูรณาการ
๒๗. ส่งเสริมให้องค์กรและบุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ



ตัวชี้วัด

- ๑.ระดับความสำเร็จของคุณภาพการศึกษาของเยาวชน
- ๒.ระดับความสำเร็จในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมแก่ประชาชน
- ๓.ระดับความสำเร็จของการแก้ไขปัญหาเพื่อลดจำนวนครัวเรือนยากจน ที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ จปฐ.
- ๔.ร้อยละของชุมชนที่ได้รับการ ส่งเสริม/สนับสนุนวิถีชีวิตเศรษฐกิจพอเพียง
- ๕.ระดับความสำเร็จของการแก้ไขปัญหาสังคมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ๖.ร้อยละผู้ด้อยโอกาสได้รับสวัสดิการสังคม
- ๗.ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีแผนงานด้านสวัสดิการสังคม
- ๘.ร้อยละของประชาชนที่มีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพตนเองตามเกณฑ์มาตรฐาน
- ๙.ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพและการบริการด้านสาธารณสุข
- ๑๐.ระดับความสำเร็จในการป้องกันและปราบปรามและแก้ไขปัญหายาเสพติด ปัญหา อาชญากรรม
- ๑๑.ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีและความสัมพันธ์ของประชาชนภายในจังหวัด
- ๑๒.ระดับความสำเร็จของการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑๓.ระดับความสำเร็จในการพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน
- ๑๔.ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพด้านการท่องเที่ยวของจังหวัด
- ๑๕.ร้อยละของจำนวนแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์
- ๑๖.ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้จากการท่องเที่ยว
- ๑๗.มีศูนย์ข้อมูลการค้าการลงทุนและการท่องเที่ยว
- ๑๘.จำนวนภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ได้รับการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้น
- ๑๙.ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของทุนทางวัฒนธรรมท้องถิ่นมาสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ
- ๒๐.ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของมูลค่าการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน
- ๒๑.ระดับความสำเร็จในการพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
- ๒๒.ระดับความสำเร็จของการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง
- ๒๓.ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมด้านกีฬาแก่เยาวชนและประชาชนทุกระดับ
- ๒๔.ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและพัฒนากีฬาเกษตรอินทรีย์และอินทรีย์ชีวภาพ
- ๒๕.ร้อยละของสินค้าเกษตรกรรมที่ได้รับการพัฒนาและแปรรูปสินค้า
- ๒๖.ร้อยละของจำนวนสินค้าเกษตรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความปลอดภัยและมาตรฐาน
- ๒๗.จำนวนตลาดกลางสินค้าชุมชน
- ๒๘.จำนวนกลุ่มอาชีพที่ได้รับการเพิ่มพูนทักษะอาชีพด้านต่าง ๆ
- ๒๙.ร้อยละของเกษตรกรที่ปลูกพืชเศรษฐกิจและพืชพลังงาน
- ๓๐.จำนวนแหล่งน้ำที่ได้รับการปรับปรุงและพัฒนา
- ๓๑.ร้อยละของการบริการที่สามารถลดขั้นตอนและระยะเวลาให้บริการ
- ๓๒.ร้อยละของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- ๓๓.ร้อยละของงานบริการที่ได้จัดทำมาตรฐานหรือคู่มือการให้บริการ
- ๓๔.ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านระดับของขีดสมรรถนะที่ส่วนราชการกำหนด
- ๓๕.ร้อยละของความครอบคลุม ถูกต้อง และทันสมัยของฐานข้อมูลที่สนับสนุนยุทธศาสตร์
- ๓๖.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาขีดสมรรถนะตามแผนพัฒนาบุคลากร
- ๓๗.ร้อยละของงานที่บริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑ วิสัยทัศน์

องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลทุ่งกระเต็น ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอุดมคติซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้าซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้านภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ความหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้



“ประชาชนมีชีวิตที่ดีพร้อม สภาพแวดล้อมน่าอยู่ มุ่งสู่การบริหารจัดการที่ดี”

๒ ยุทธศาสตร์

คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ๖ ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑) ความทั่วถึงของถนนกับความจำเป็นในการใช้สัญจรไปมา
- ๑.๒) การดูแล บำรุง รักษาถนนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๓) ความสะดวก ความปลอดภัยของถนนในการสัญจรไปมา
- ๑.๔) การให้บริการน้ำดื่ม น้ำใช้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่
- ๑.๕) ความเพียงพอปริมาณน้ำดื่ม น้ำใช้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่
- ๑.๖) ความสะอาดปลอดภัยของน้ำดื่ม น้ำใช้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่
- ๑.๗) การจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้เพียงพอในการทำการเกษตรในเขตพื้นที่
- ๑.๘) มีการตรวจสภาพน้ำเพื่อการเกษตร เช่น ปริมาณออกซิเจนเหมาะสม อุณหภูมิเหมาะสม มีความเค็มเหมาะสมและไม่มีสารพิษปนเปื้อน เป็นต้น
- ๑.๙) ความส่องสว่างบริเวณถนนสายหลัก
- ๑.๑๐) ความส่องสว่างบริเวณถนนสายรอง
- ๑.๑๑) ความส่องสว่างบริเวณทางแยก
- ๑.๑๒) ความส่องสว่างบริเวณวงเวียนที่ไม่มีสัญญาณไฟจราจร
- ๑.๑๓) ความส่องสว่างบริเวณสวนสาธารณะ
- ๑.๑๔) ความส่องสว่างบริเวณตลาดและลานตลาด
- ๑.๑๕) ความส่องสว่างบริเวณสนามเด็กเล่น
- ๑.๑๖) ความส่องสว่างบริเวณลานจอดรถสวนสาธารณะ
- ๑.๑๗) ความส่องสว่างบริเวณสนามกีฬาชุมชน
- ๑.๑๘) ความส่องสว่างบริเวณสะพาน
- ๑.๑๙) การซ่อมบำรุงหรือทำความสะอาดอุปกรณ์ให้บริการไฟฟ้า

๒) ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- ๒.๑) การส่งเสริมและการพัฒนากลุ่มสตรี
- ๒.๒) การจัดตั้ง ปรับปรุงและการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ๒.๓) การส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กและเยาวชนซึ่งเป็นผู้พิการและด้อยโอกาส
- ๒.๔) การส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กและเยาวชนในชุมชนร่วมกลุ่มกันจัดทำกิจกรรมในทางสร้างสรรค์กิจกรรมการพัฒนาต่างๆ เช่น ด้านศาสนา ด้านกีฬาและการออกกำลังกาย เป็นต้น
- ๒.๕) การให้ความสำคัญต่อการดูแลเอาใจใส่และช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาสในเขตพื้นที่
- ๒.๗) การให้ความสำคัญต่อการป้องกันการติดเชื้อเอดส์ในพื้นที่
- ๒.๘) การเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับเรื่องโภชนาการแก่ประชาชน
- ๒.๙) การเฝ้าระวังทางโภชนาการและแก้ไขปัญหาการขาดสารอาหารและโรคอ้วนให้เด็กอายุ ระหว่าง ๐ - ๖ ปี
- ๒.๑๐) การเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรคติดต่อสำคัญในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒.๑๑) การให้ความรู้และคำแนะนำในการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและดูแลสุขภาพหญิงมีครรภ์แม่และเด็ก
- ๒.๑๒) การเผยแพร่ให้ความรู้เรื่องอนามัยสิ่งแวดล้อมให้กับประชาชน



๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย

- ๓.๑) การให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติในพื้นที่
- ๓.๒) การให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกับประชาชน
- ๓.๓) การส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันปัญหาเสพติดและลดอัตราการติดยาเสพติดในเยาวชนและประชาชน

๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

- ๔.๑) การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นไปตามศักยภาพของชุมชน
- ๔.๒) การเปิดโอกาสให้ประชาชนในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ พัฒนาและได้รับประโยชน์จากแหล่งท่องเที่ยวที่อยู่ในพื้นที่
- ๔.๓) การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต

๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑) การส่งเสริมการลดปริมาณขยะมูลฝอยและการคัดแยกขยะเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนนำกลับมาใช้ประโยชน์
- ๕.๒) การรณรงค์การปลูกต้นไม้หรือการดูแลรักษาต้นไม้ เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๕.๓) การให้ความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๔) การรณรงค์ให้ประชาชนในชุมชนเกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางในการป้องกันทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- ๕.๕) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำการเกษตรปลอดสารพิษ

๖) ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๖.๑) การดูแลรักษา อนุรักษ์มรดกทางศิลปวัฒนธรรม ศาสนาและการส่งเสริมสนับสนุนวิถีชีวิต ภูมิปัญญาและประเพณีที่ดั้งเดิมของท้องถิ่น
- ๖.๒) การส่งเสริมจริยธรรม คุณธรรมและศิลปะอันดีของครอบครัวและชุมชน

ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบันและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้



จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weak)
๑. มีโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่กระชับชัดเจน ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ และ สามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับ เพิ่มขึ้นหรือถ้อยโอน ๒. มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน และมีการบูรณาการจัดทำ แผน การทำงาน ร่วมกับหน่วยงาน หรือส่วนราชการอื่น ๓. มีคำสั่งแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการบริหารงาน ตามลำดับชั้น ๔. ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบ ของกฎหมาย ๕. มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเองซึ่ง เป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของ ประชาชนในตำบล ๖. สภาพองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถออก ข้อบัญญัติได้เอง ภายใต้กรอบกฎหมาย ๗. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและ กำลังงบประมาณ ๘. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของ ประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อน และ ความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ๙. มีรายได้จากการจัดเก็บรายได้เป็นของตนเอง ทำให้ คล่องตัวในการบริหารงาน ๑๐. มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่าง เพียงพอและทันสมัย ๑๑. มีพื้นที่ขนาดตำบลขนาดเล็กง่ายต่อการบริหาร และดูแลอย่างทั่วถึง ๑๒. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมาก ที่สุด และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ๑๓. สภาพของพื้นดิน มีคุณภาพค่อนข้างสมบูรณ์ เหมาะกับการปลูกพืชได้ทุกชนิด ๑๔. มีกลุ่มองค์กรภาคประชาชนที่เข้มแข็ง และมีการ ทำงานในระบบของเครือข่าย	๑. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดแคลน ไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน ๒. ความต้องการ และคาดหวังของประชาชนมีสูง ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลในการแก้ไขปัญหาความ เดือดร้อน ๓. มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากทำให้ทำ ให้การปฏิบัติของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์ ๔. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีการโอน - ย้าย และบรรจุใหม่ ทำให้เกิดการทำงานไม่มีความ ต่อเนื่อง และประสิทธิภาพในการทำงานน้อย ๕. ขาดแคลนน้ำใช้อุปโภค บริโภค และเพื่อ การเกษตรในฤดูร้อน ๖. การแพร่ระบาดของยาเสพติด เช่น ยาบ้า ฯลฯ

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
๑. มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้นตามแผนกฎหมายกระจายอำนาจ ๒. แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้นตามลำดับแผนกระจายอำนาจ และการจัดเก็บรายได้เองขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓. มีการสร้างรายได้ จากการเป็นอำเภอแรกในการต้อนรับนักท่องเที่ยว ๕. มีการปลูกพืช หรือทำเกษตรหลากหลายชนิดของประชาชนในตำบล ๖. กฎหมายกระจายอำนาจ เอื้อต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ๗. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ๘. ประชาชนมีความสมัครสมานสามัคคีกันดี มีความขัดแย้งทางการเมือง ทางความคิดเห็นน้อย ๙. มีวัด และสถานธรรม ซึ่งสามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของเยาวชน และประชาชนในตำบล ๑๐. มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ ตั้งแต่ เด็กก่อนวัยเรียน ถึง มัธยมศึกษาตอนต้น และมีศูนย์การเรียนรู้นอกระบบ ซึ่งมีความพร้อม มีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง ๑๑. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนครอบคลุมทั้งพื้นที่อย่างเพียงพอ รวมถึงการให้บริการฟรีในเรื่องรับส่งผู้ป่วยฉุกเฉิน หรือตามแพทย์นัด	๑. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจ บางภารกิจยังไม่มี ความชัดเจน ๒. การให้ความอิสระองค์การบริหารส่วนตำบล จากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับ ควบคุมดูแลจาก ส่วนภูมิภาค ๓. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอ กับการที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น ๔. น้ำมันมีราคาแพงอย่างต่อเนื่อง ๕. ผลผลิตทางเกษตรส่วนใหญ่มีราคาตกต่ำ ๖. การอพยพแรงงานของคนในพื้นที่ เนื่องจากแหล่งงานรองรับไม่เพียงพอ



๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (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) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(๓) การผังเมือง

(๔) จัดให้มีที่จอดรถ

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๖) การควบคุมอาคาร

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

(๔) ให้มีตลาด

(๕) การท่องเที่ยว

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ

(๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(๓) การจัดการศึกษา

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น ๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน

(๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๔) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น



ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกระดับ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

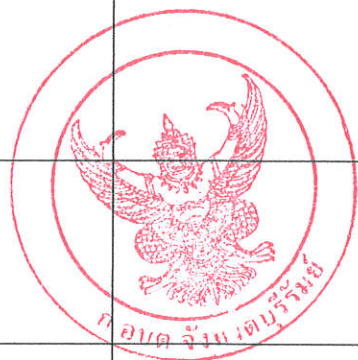
องค์การบริหารส่วนตำบลทุกระดับ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนดให้เป็นประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ส่วน สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และกองส่งเสริมการเกษตร และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง โดยกำหนดตำแหน่งแยกตามสายงานไว้ ๒๔ สายงาน แต่มีผู้ครองตำแหน่ง ๒๐ สายงาน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกระดับ ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งต่างๆได้ครอบคลุมกับภารกิจงานเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถด้านอื่นๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้ เพื่อให้แก้ปัญหาของประชาชนในเขตตำบลทุกระดับนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ขึ้น โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลทุกระดับ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลทุกระดับ กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้นอาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลทุกระดับพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปดังนี้



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบันใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานพัฒนารายได้	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานพัฒนารายได้	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานบริหารงานทั่วไป	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานบริหารงานทั่วไป	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ กิจการโรงเรียน ๔.๔ งานส่งเสริมกีฬาและวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ กิจการโรงเรียน ๔.๔ งานส่งเสริมกีฬาและวัฒนธรรม	
๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๕.๔ งานพัฒนาชุมชน	๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๕.๔ งานพัฒนาชุมชน	
๖. กองส่งเสริมการเกษตร ๖.๑ งานส่งเสริมการเกษตร ๖.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์	๖. กองส่งเสริมการเกษตร ๖.๑ งานส่งเสริมการเกษตร ๖.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์	
หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	หน่วยตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น

ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น) จำนวน ๑ อัตรา

รองปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

นิติกร ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

คนงาน จำนวน ๔ อัตรา

กองคลัง (๐๔)

ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

นักวิชาการคลัง ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้าง

คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง (๐๕)

ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

นายช่างโยธา ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๕)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสระขุด

ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา

ครู จำนวน ๓ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) จำนวน ๔ อัตรา



ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสามัคคีศรัทธาธรรม

ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา

ครู จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

กองสวัสดิการสังคม (๑๑)

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)

ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร(นักบริหารงานเกษตร ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

นักวิชาการเกษตร ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

<u>รวม</u>	พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๒๘ อัตรา
	พนักงานจ้างภารกิจ	จำนวน ๒ อัตรา
	พนักงานทั่วไป	จำนวน ๕ อัตรา
	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน ๒ อัตรา
	ครู	จำนวน ๔ อัตรา
	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	จำนวน ๕ อัตรา

รวมทั้งสิ้น ๔๖ อัตรา

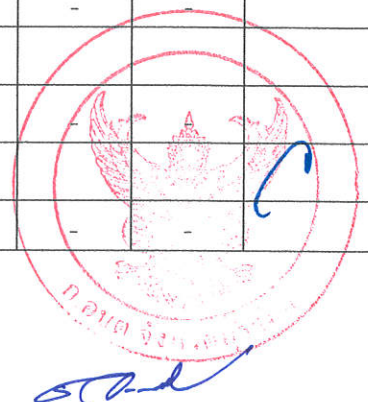


๘.๒. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

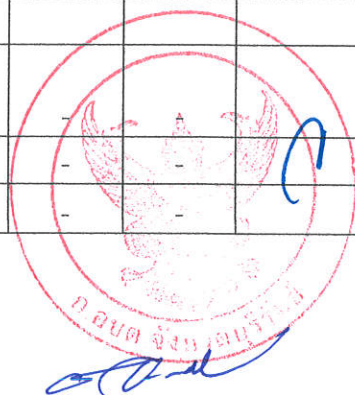
ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการแล้วและสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่ง กรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ได้ดังนี้

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

๒๐๓๖



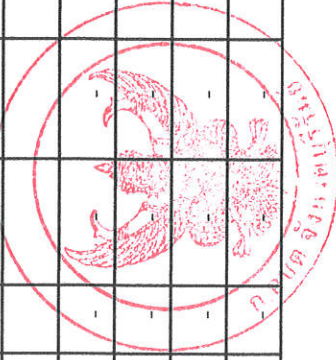
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสระขุด								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับจัดสรรจาก สด.
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	งบอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	งบอุดหนุน+งบ อปท.
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสามัคคีศรีธาตุธรรม								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับจัดสรรจาก สด.
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน+งบ อปท.
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๖	๔๖	๔๖	๔๖	-	-	-	



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ (กรณีอัตราค่าจ้าง ๓ ปี)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่งทั้งหมด	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่			อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะต้อง ใช้จ่ายในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น(๒)				ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				คน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙					
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	-	๑๘,๖๘๐	๑๘,๖๘๐	๑๘,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐		
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น.)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐		
สิ้นปีงบประมาณ (๑๑)																	
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑		๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐		
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐		๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐		
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐		๑	๑	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐		
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐		๑	๑	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐		
๗	นิติกร	ป.ก.	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐		๑	๑	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๖,๕๖๐	๒๗๙,๒๐๐		
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๐๒,๒๘๐		๑	๑	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๖,๓๒๐	๓๓๙,๕๒๐		
๙	เจ้าพนักงานป้องกัน	ป.ง./ชง.	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐		
๑๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐		
พนักงานจ้างทั่วไป																	
๑๑	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๑๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๑๓	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๑๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน ตำแหน่งทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)					ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				คน	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
กองคลัง (๐๔)																					
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๔,๒๔๐	๑๕,๒๔๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๐๗,๕๖๐	๕๑๒,๘๐๐			
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี (นักวิชาการการคลัง)	ป.ก./ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๘๑,๓๒๐			
๑๗	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑				๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๘๑,๓๒๐			
๑๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑	๑	๒๙๖,๗๖๐		๑	๑	๑				๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๑,๙๖๐			
๑๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๖๒๐	๓๒๑,๖๒๐			
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๖๒๐	๓๒๑,๖๒๐			
พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๗๙,๖๔๐		๑	๑	๑				๗,๒๐๐	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๑๘๖,๘๔๐	๑๙๔,๔๐๐	๒๐๒,๒๐๐			
พนักงานจ้างทั่วไป																					
๒๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			
กองช่าง (๐๕)																					
๒๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐			
๒๔	นายช่างโยธา	ป.ง.	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๖,๓๖๐	๑๗๑,๗๖๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๖๘๐			
๒๕	นายช่างไฟฟ้า	ช.ง.	๑	๑	๒๘๐,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๒๖๐	๒๙๑,๖๔๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๐๓,๔๔๐			
๒๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑	๑	๒๘๖,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๖๐๐	๘,๓๖๐	๒๙๕,๖๘๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๐๓,๔๔๐			
กองการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม (๐๘)																					
๒๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐			

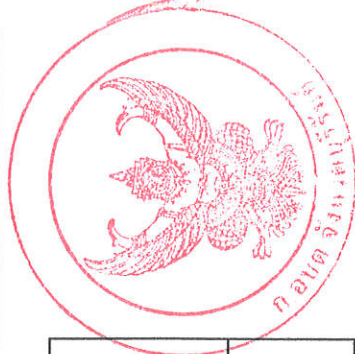
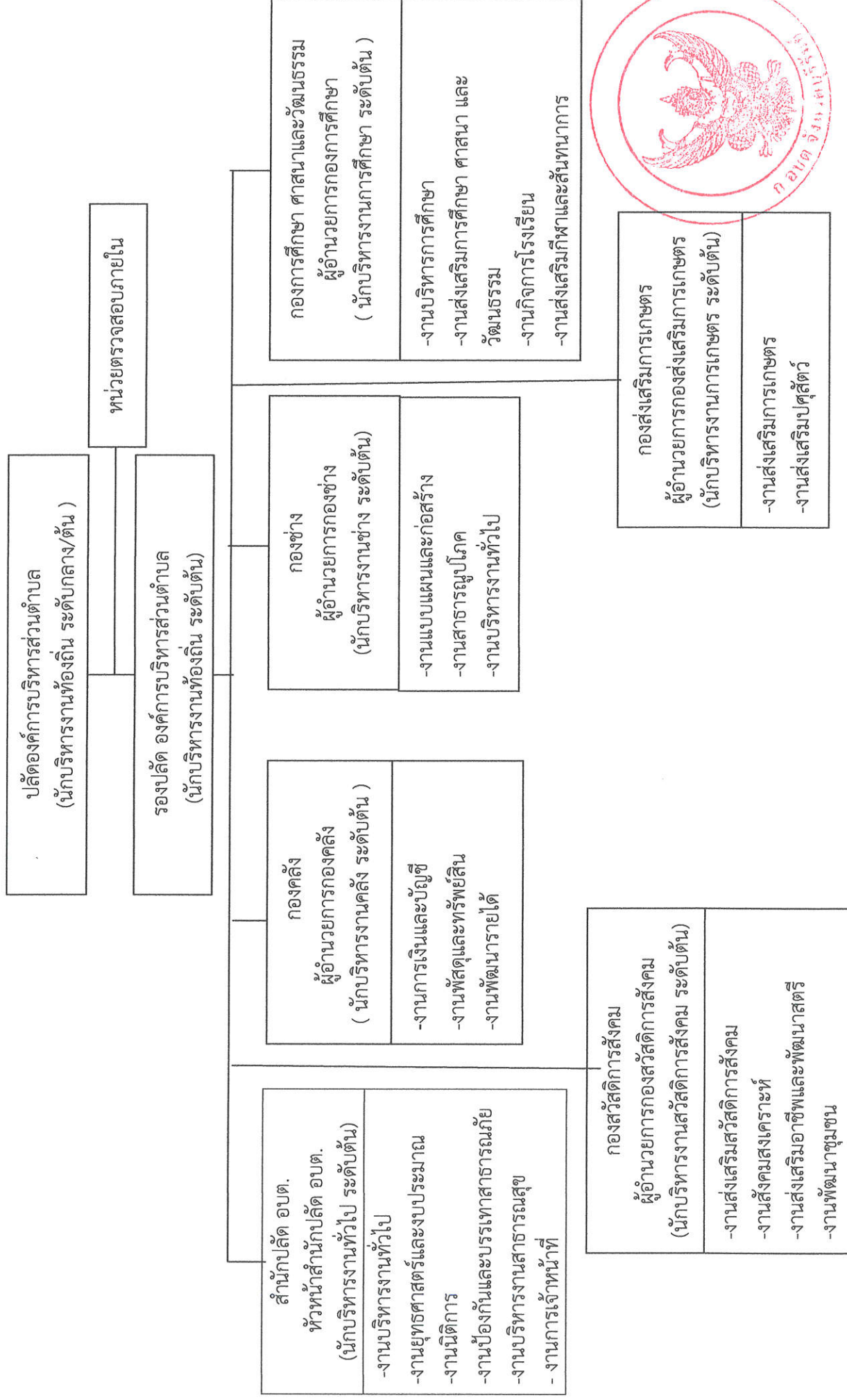
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่งทั้งหมด	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ใช้ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)				ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ		
				คน	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙							
๒๘	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐		๑	๑					๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๑	๑	๓๒๙,๘๘๐		๑	๑	๑				๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสระขุด																						
๓๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-		๑	๑				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๓๑	ครู	-	๓	๓	-		๓	๓	๓			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ																						
๓๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	-		๑	๑	๑			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๖๖,๘๔๐		๑	๑	๑			๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๐๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๗๔,๐๔๐	๘๑,๖๐๐	๘๙,๔๐๐	งบอุดหนุน
๓๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๖๓,๖๐๐		๑	๑	๑			๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๗,๐๘๐	๗,๒๘๐	๗,๖๘๐	๗๘,๑๒๐	๘๗,๔๐๐	๙๕,๘๐๐	๙๖,๘๐๐	งบอุดหนุน
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๓๕,๑๖๐		๑	๑	๑			๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๔๑,๑๖๐	๔๗,๔๐๐	๕๓,๘๘๐	๕๔,๘๘๐	งบอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสามัคคีศรีรัตนารม																						
๓๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-		๑	๑	๑			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๓๗	ครู	-	๑	๑	-		๑	๑	๑			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ																						
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	-		๑	๑	๑			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		-			๖๖,๘๔๐							๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๐๐	๗,๖๘๐	๗๔,๐๔๐	๘๑,๖๐๐	๘๙,๔๐๐	๙๖,๘๐๐	งบอุดหนุน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่			อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะต้องใช้จ่ายระหว่างระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			การะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)				ค่าใช้จ่ายรวม		หมายเหตุ
		ตำแหน่งทั้งหมด		คน	เงินเดือน	ปัจจุบัน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองสวัสดิการและสังคม (๑๑)																
๓๙	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)		๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	
๔๐	นักพัฒนาชุมชน	ขก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐		๑	๑	๑	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๒๐	๓๔๒,๗๒๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																
๔๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๘๑,๕๒๐		๑	๑	๑	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๒,๒๔๐	๒๙๒,๘๐๐	๓๐๔,๕๖๐	๓๑๖,๘๐๐	
หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)																
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ขก.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐		๑	๑	๑	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๔๕,๙๒๐	๔๕๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	
กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)																
๔๓	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	
๔๔	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ขก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	
	รวม		๔๖	๓๕	๑๑,๐๐๓,๖๔๐	๔๖๒,๐๐๐				๓๗๕,๓๒๐	๓๗๕,๔๘๐		๑,๘๓๒,๗๗๘	๑,๘๔๑,๐๕๓	๑,๘๕๑,๐๗๓	
	ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%												๑,๘๓๒,๗๗๘	๑,๘๔๑,๐๕๓	๑,๘๕๑,๐๗๓	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น												๑๓,๖๑๗,๐๘๑	๑๔,๐๕๑,๒๙๘	๑๔,๐๖๒,๑๒๖	
	รวมไม่เกินร้อยละ ๔๐												๓๙๑,๓๒๐	๓๙๖,๖๒๖	๓๙๗,๙๕๕	

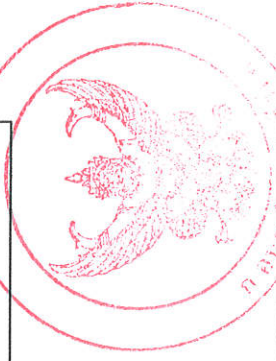
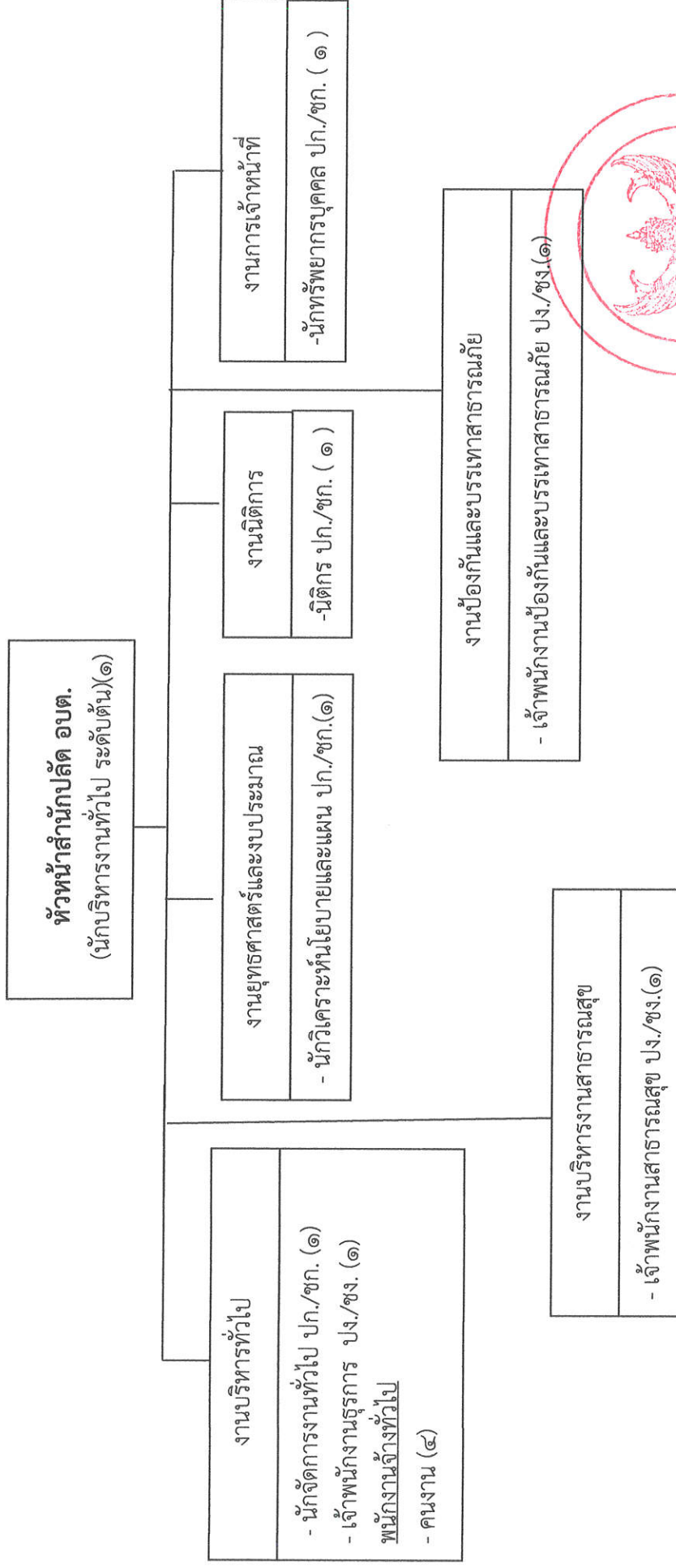


หมายเหตุ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น ตั้งงบประมาณปี ๒๕๖๖ = ๓๓,๐๐๐,๐๐๐
 งบประมาณการงบประมาณปี ๒๕๖๗ (งบประมาณปี ๒๕๖๖ ๓๓,๐๐๐,๐๐๐ x ๕% = ๑,๖๕๐,๐๐๐) ๓๔,๖๕๐,๐๐๐
 งบประมาณการงบประมาณปี ๒๕๖๘ (งบประมาณการปี ๒๕๖๗ ๓๔,๖๕๐,๐๐๐ x ๕% = ๑,๗๓๒,๕๐๐) ๓๖,๓๘๒,๕๐๐
 งบประมาณการงบประมาณปี ๒๕๖๙ (งบประมาณการปี ๒๕๖๘ ๓๖,๓๘๒,๕๐๐ x ๕% = ๑,๗๖๙,๑๒๕) ๓๘,๑๕๑,๖๒๕

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น

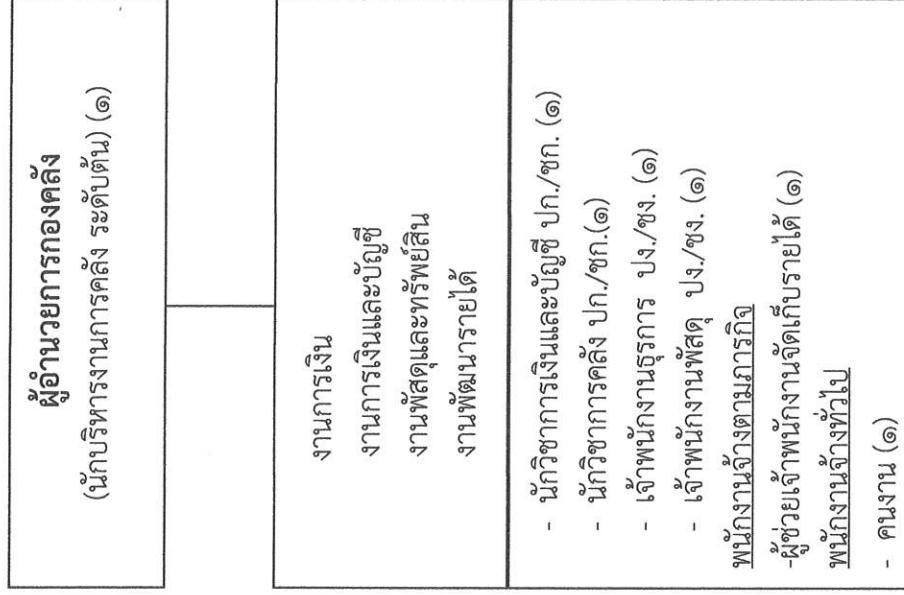


โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	สูง	กลาง	ต่ำ	สูง	กลาง	ต่ำ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๓	๑	-	๑	๒	-	-	๔

โครงสร้างองค์กร



ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน					
จำนวน	--	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-	๑	๑	-	๑	๑	

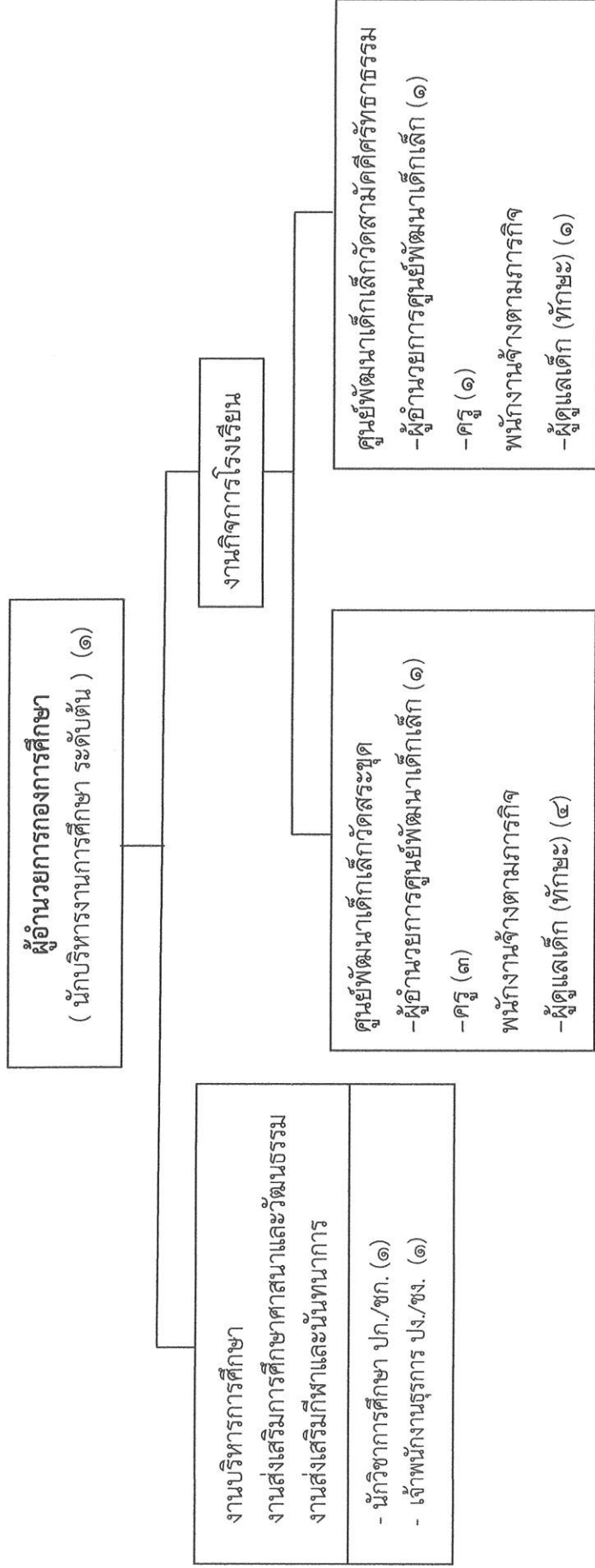
โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)
งานแบบแผนและก่อสร้าง งานสาธารณูปโภค งานบริหารงานทั่วไป
-นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑) -นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง. (๑) -เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)



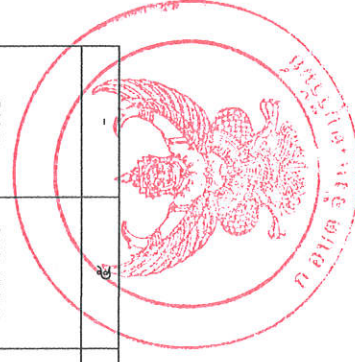
ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๒	-	-	-

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

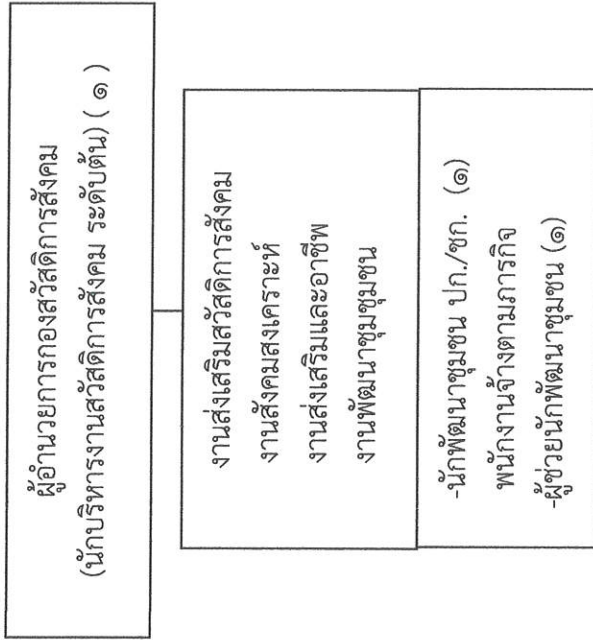


ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	สูง	กลาง	ต่ำ	สูง	กลาง	ต่ำ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-๑	-	๑	-	-	๕	-

ระดับ	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู	ครูผู้ดูแลเด็ก
จำนวน	๒	๔	-



โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



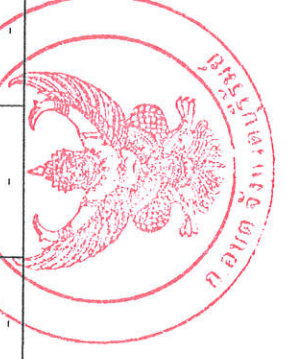
ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยความสะดวก			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	--	๑	-	-	-	-	๑	-



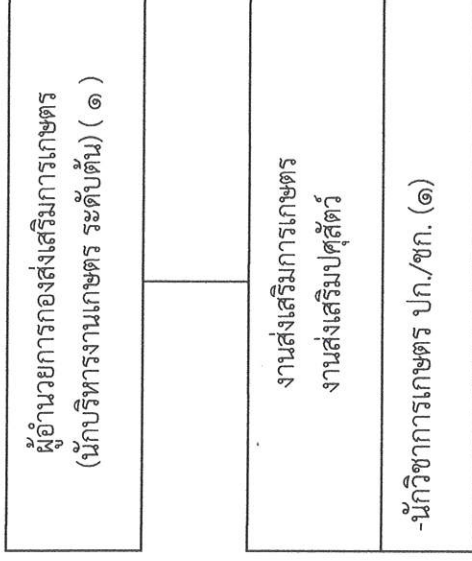
โครงสร้าง หน่วยตรวจสอบภายใน

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

ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-



โครงสร้างกองส่งเสริมการเกษตร



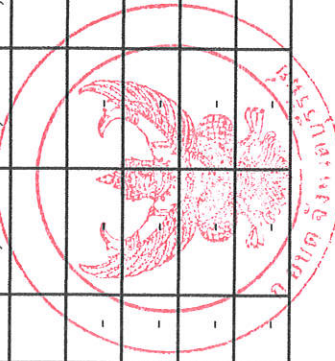
ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยความสะดวก			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ (กรณีอัตรากำลัง ๓ ปี)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่งทั้งหมด	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่			อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)					ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				คน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙					
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)		๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐				
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น.)		๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐				
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)																							
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)		๑		๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐				
๔	นักจัดการงานทั่วไป		๑	๑	๔๐๙,๓๒๐		๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๕๒,๖๔๐	๔๖๕,๗๒๐	๔๘๘,๙๒๐				
๕	นักทรัพยากรบุคคล		๑	๑	๓๖๒,๖๔๐		๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐				
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๓๒๙,๗๖๐		๑	๑	-	-	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐				
๗	นิติกร		๑	๑	๒๔๕,๒๘๐		๑	๑	-	-	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๖,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐				
๘	เจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๓๐๒,๒๘๐		๑	๑	-	-	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๒๗,๕๒๐	๓๓๑,๕๒๐				
๙	เจ้าพนักงานป้องกันฯ		๑	๑	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	-	-	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๑,๓๔๐	๓๑๕,๐๖๐				
๑๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข		๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	-	-	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๑,๓๔๐	๓๑๕,๐๖๐				
พนักงานจ้างทั่วไป																							
๑๑	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐				
๑๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐				
๑๓	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐				
๑๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐				



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่งทั้งหมด	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่			อัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า	อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การกระจายที่เพิ่มขึ้น(๒)					ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				คน	เงินเดือน	ปัจจุบัน		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
กองคลัง (๐๔)																			
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)		๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๐๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐		
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๔,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐		
๑๗	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑				๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๔,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐		
๑๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑	๑	๒๙๖,๗๖๐		๑	๑	๑				๑๑,๑๖๐	๑๑,๙๒๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๔,๙๖๐	๓๒๑,๘๘๐		
๑๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๔,๙๖๐	๓๒๑,๘๖๐		
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๔,๙๖๐	๓๒๑,๘๖๐		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๗๙,๖๔๐		๑	๑	๑				๗,๒๐๐	๗,๘๐๐	๑๘๖,๘๔๐	๑๙๔,๔๐๐	๒๐๒,๒๐๐		
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
กองช่าง (๐๕)																			
๒๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐		
๒๔	นายช่างโยธา	ป.ง.	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐		
๒๕	นายช่างไฟฟ้า	ช.ง.	๑	๑	๒๘๐,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๑๖๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐		
๒๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑	๑	๒๘๖,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๑๑,๑๖๐	๒๙๕,๖๘๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐		
กองการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม (๐๘)																			
๒๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๘๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ทั้งหมด	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)					ค่าใช้จ่ายรวม				หมายเหตุ
				คน	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๒๘	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐		๑	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙								๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๒๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๑	๑	๓๒๙,๘๘๐		๑	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙								๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสระขุด																						
๓๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-		๑	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙								๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๓๑	ครู	-	๓	๓	-		๓	๓	๓	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙								๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงานจ้างตามภารกิจ																						
๓๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	-		๑	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙								๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๖๖,๘๔๐		๑	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙								๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๓๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๖๓,๖๐๐		๑	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙								๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๓๕,๑๖๐		๑	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙								๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสามัคคีตรีธารธรรม																						
๓๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-		๑	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙								๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๓๗	ครู	-	๑	๑	-		๑	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙								๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงานจ้างตามภารกิจ																						
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	-		๑	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙								๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่		อัตราค่าจ้างที่คิดว่า			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
		ตำแหน่งทั้งหมด		ปัจจุบัน		ปีปัจจุบัน	ปีข้างหน้า								
				คน	เงินเดือน	เงินประจำ	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
กองสวัสดิการและสังคม (๑๑)															
๓๙	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๙๗,๕๒๐
๔๐	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๒๗,๙๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๔๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๘๑,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๔,๕๖๐
หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)															
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๔๘,๙๒๐
กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)															
๔๓	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๙๗,๕๒๐
๔๔	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๗,๓๒๐
	รวม		๔๖	๓๕	๑๑,๐๐๓,๖๔๐	๔๖๒,๐๐๐							๓๗๕,๓๐๐	๓๘๘,๕๐๐	๑,๘๘๑,๐๕๓
	ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%														๑,๘๘๑,๐๕๓
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น												๑๓,๖๑๑,๐๘๑	๑๔,๐๕๓,๒๕๐	๑๔,๔๔๘,๐๗๓
	รวมไม่เก็บร้อยละ ๔๐												๓๙.๓๐	๓๙.๖๒	๓๙.๙๕



หมายเหตุ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเจ็ด ตั้งงบประมาณปี ๒๕๖๖ = ๓๓,๐๐๐,๐๐๐
 งบประมาณการงบประมาณปี ๒๕๖๗ (งบประมาณปี ๒๕๖๖ ๓๓,๐๐๐,๐๐๐ X ๕% = ๑,๖๕๐,๐๐๐) ๓๔,๖๕๐,๐๐๐
 งบประมาณการงบประมาณปี ๒๕๖๘ (งบประมาณปี ๒๕๖๗ ๓๔,๖๕๐,๐๐๐ X ๕% = ๑,๗๓๒,๕๐๐) ๓๖,๓๘๒,๕๐๐
 งบประมาณการงบประมาณปี ๒๕๖๙ (งบประมาณปี ๒๕๖๘ ๓๖,๓๘๒,๕๐๐ X ๕% = ๑,๙๑๙,๑๒๕) ๓๘,๓๐๑,๖๒๕

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น จะกำหนดแนวทางพัฒนางานส่วนตำบลโดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิด มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนางานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น ได้ประกาศคุณภาพ จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมความ
๒. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น จะพึงปฏิบัติหน้าที่ที่ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น จะพึงปฏิบัติหน้าที่การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๕. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น จะพึงปฏิบัติหน้าที่การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๖. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น จะพึงปฏิบัติหน้าที่การใช้อำนาจอย่างสุจริตและสุจริตใจ ไม่ใช้อำนาจอย่างเผด็จการ ไม่ใช้อำนาจอย่างรวบรัด ไม่ใช้อำนาจอย่างใช้อำนาจอย่างผิดกฎหมาย ไม่ใช้อำนาจอย่างใช้อำนาจอย่างผิดกฎหมาย
๗. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น จะพึงปฏิบัติหน้าที่ที่ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น จะพึงปฏิบัติหน้าที่ที่ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร



ภาคผนวก





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

.....

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น แล้วนั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการบริหารจัดการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น เป็นไปด้วยความเรียบร้อยดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
๒. ประกาศฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายสามรงค์ รัตนเจริญ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น



ที่ บร ๐๐๒๓.๒/ว๕๕๖๐



สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
จังหวัดบุรีรัมย์ ศาลากลางจังหวัดบุรีรัมย์
๑๑๕๙ เขากะโแดง
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง สรุปมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ โดยสามารถสืบค้นและดาวน์โหลดสรุปมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ดังกล่าว ได้ที่เว็บไซต์สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ www.buriramlocal.go.th โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลรายงานคำสั่งและการเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติพนักงานส่วนตำบลให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ทราบ ภายใน ๕ วัน นับแต่วันที่ดำเนินการตามมติดังกล่าว และดำเนินการบันทึกข้อมูลในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ (LHR) สำหรับกรณีการโอนไปดำรงตำแหน่ง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหรือหน่วยงานอื่น ให้ดำเนินการให้เป็นไปตามที่ได้รายงานขอความเห็นชอบ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ได้มีมติตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๔๒ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๑ โดยเคร่งครัด แล้วนำเสนอคำสั่งการโอน และทะเบียนประวัติพนักงานส่วนตำบลฉบับที่องค์การบริหารส่วนตำบลเก็บรักษาไว้ รายงานให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อดำเนินการแก้ไขทะเบียนประวัติพนักงานส่วนตำบล ฉบับที่จังหวัดเก็บรักษาไว้ให้เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง ตรงกัน

ทั้งนี้ หากปรากฏข้อเท็จจริงว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องมิได้ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร จะพิจารณาดำเนินการตามกฎหมายและระเบียบแบบแผนของทางราชการกับผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเฉียบขาดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายนิติศักดิ์ สมอารยพงศ์)

ท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์



กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร ๐๔๕๖๖ ๖๕๔๓ ต่อ ๑๒

www.buriramlocal.go.th

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

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑๔๕ แห่ง ตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.จ. ,ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ดังนี้



ที่	ชื่อ อบต./อำเภอ	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม						กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่						อัตราเพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่าย				แผนพัฒนา บุคลากร ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙	มติ อบต. จังหวัดบุรีรัมย์
		พ.นง.	อ.จ.ประจำ	พ.นง.	อ.จ.ประจำ	อ.ก.ประจำ	อ.ก.ประจำ	พ.นง.	อ.จ.ประจำ	อ.ก.ประจำ	อ.ก.ประจำ	รวม	รวม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	รายการ	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๕๗	อบต.บ้านจาน อ.พุทไธสง	๓๐	๑	๑๔	๑๔	๕๓	๓๐	๑	๑๔	๑๔	๕๓	๕๓	๕๓	-	-	-	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑,๖๑๕,๙๙๖	๑,๖๖๑,๙๙๖	๑,๗๐๘,๙๙๖	เห็นชอบ	
																	ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล	๑๒,๓๘๘,๕๓๖	๑๒,๓๘๘,๕๓๖	๑๒,๓๘๘,๕๓๖	เห็นชอบ	
																	งบปร.ประจำปี	๕๐,๗๑๔,๐๓๔	๕๓,๖๙๙,๗๓๖	๕๕,๙๑๒,๒๒๖	เห็นชอบ	
๕๘	อบต.หายโศก อ.พุทไธสง	๒๙	-	๓	๘	๔๐	๒๙	-	๓	๘	๔๐	๔๐	๔๐	-	-	-	คิดเป็นร้อยละ	๒๔,๔๓	๒๓,๙๓	๒๓,๙๓	เห็นชอบ	
																	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑,๗๔๖,๖๔๘	๑,๘๐๑,๓๖๘	๑,๘๕๖,๐๘๖	เห็นชอบ	
																	ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล	๑๓,๓๙๐,๙๖๘	๑๓,๘๑๐,๔๘๘	๑๔,๒๓๕,๙๘๖	เห็นชอบ	
																	งบปร.ประจำปี	๔๔,๙๘๕,๖๖๘	๔๗,๒๓๕,๙๘๖	๔๙,๕๘๖,๗๐๐	เห็นชอบ	
																	คิดเป็นร้อยละ	๒๔,๗๗	๒๔,๒๔	๒๔,๗๐	เห็นชอบ	
๕๙	อบต.โคกสูง อ.หนองกี่	๒๗	-	๑๔	๗	๕๒	๒๗	-	๑๔	๗	๕๒	๕๒	๕๒	-	-	-	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑,๘๘๘,๙๖๑	๑,๙๔๗,๙๘๘	๒,๐๐๖,๐๐๐	เห็นชอบ	
																	ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล	๑๔,๔๗๘,๒๐๑	๑๔,๙๓๐,๘๑๘	๑๕,๓๘๓,๔๔๓	เห็นชอบ	
																	งบปร.ประจำปี	๔๗,๒๔๖,๐๐๐	๔๙,๖๑๒,๕๐๐	๕๒,๐๘๓,๐๐๐	เห็นชอบ	
																	คิดเป็นร้อยละ	๓๐,๖๔	๓๐,๐๙	๓๐,๖๖	เห็นชอบ	
๖๐	อบต.เมืองใหม่ อ.หนองกี่	๔๔	-	๑๖	๔	๖๔	๔๔	-	๑๖	๔	๖๔	๖๔	๖๔	-	-	-	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒,๒๑๐,๐๓๑	๒,๒๖๖,๗๑๑	๒,๓๒๓,๔๐๑	เห็นชอบ	
																	ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล	๑๖,๙๔๓,๕๗๑	๑๗,๕๓๐,๘๕๑	๑๘,๐๒๘,๙๕๑	เห็นชอบ	
																	งบปร.ประจำปี	๖๐,๑๖๙,๑๒๔	๖๓,๑๗๗,๕๘๐	๖๖,๓๓๖,๔๕๙	เห็นชอบ	
																	คิดเป็นร้อยละ	๒๔,๑๖	๒๔,๗๕	๒๕,๓๓	เห็นชอบ	
๖๑	อบต.โคกสว่าง อ.หนองกี่	๓๐	๑	๑๒	๗	๕๐	๓๐	๑	๑๒	๗	๕๐	๕๐	๕๐	-	-	-	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑,๗๕๘,๖๒๗	๑,๘๑๗,๕๖๘	๑,๘๗๖,๕๑๗	เห็นชอบ	
																	ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล	๑๓,๔๘๒,๘๐๗	๑๓,๙๓๔,๖๘๘	๑๔,๓๘๖,๗๔๗	เห็นชอบ	
																	งบปร.ประจำปี	๔๑,๖๘๕,๐๐๐	๔๓,๗๖๙,๒๕๐	๔๕,๙๕๗,๗๑๓	เห็นชอบ	
																	คิดเป็นร้อยละ	๓๒,๓๔	๓๑,๘๔	๓๑,๓๓	เห็นชอบ	
๖๒	อบต.ทุ่งกระตาดพัฒนา อ.หนองกี่	๒๖	-	๖	๑	๓๓	๒๖	-	๖	๑	๓๓	๓๓	๓๓	-	-	-	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑,๓๔๔,๑๒๓	๑,๓๙๗,๗๑๗	๑,๔๕๑,๓๓๗	เห็นชอบ	
																	ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล	๑๐,๓๐๔,๙๔๓	๑๐,๖๕๔,๔๕๗	๑๑,๐๐๙,๐๕๗	เห็นชอบ	
																	งบปร.ประจำปี	๓๐,๔๕๐,๐๐๐	๓๑,๙๗๒,๕๐๐	๓๓,๕๐๑,๑๒๕	เห็นชอบ	
																	คิดเป็นร้อยละ	๓๓,๘๔	๓๓,๓๒	๓๓,๙๙	เห็นชอบ	
๖๓	อบต.ทุ่งกระเต็น อ.หนองกี่	๓๔	-	๗	๕	๔๖	๓๔	-	๗	๕	๔๖	๔๖	๔๖	-	-	-	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑,๗๓๖,๑๔๑	๑,๘๓๖,๗๑๘	๑,๙๓๗,๒๙๑	เห็นชอบ	
																	ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล	๑๓,๖๑๗,๐๘๑	๑๔,๐๕๑,๒๘๘	๑๔,๔๙๕,๐๗๓	เห็นชอบ	
																	งบปร.ประจำปี	๓๔,๖๕๐,๐๐๐	๓๖,๓๘๒,๕๐๐	๓๘,๑๐๑,๖๖๕	เห็นชอบ	
																	คิดเป็นร้อยละ	๓๓,๓๐	๓๔,๖๒	๓๕,๙๕	เห็นชอบ	๕๓



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเด็น

ที่ ๔๕/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๕ และตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท., และ ก.อบต. ที่ มท.๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเด็น ดังต่อไปนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเด็น	ประธานกรรมการ
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเด็น	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	กรรมการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

ให้คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนพิจารณาค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเด็น ในระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๔ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖


(นายสามารถ รัตนเจริญ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเด็น

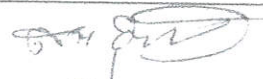
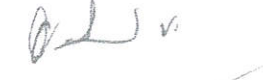
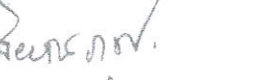


รายงานการประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)

วันศุกร์ ที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ อาคารหอองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเด็น

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายสามารถ รัตนเจริญ	นายก อบต.		
๒.	นางสาวอรุณา แก้วนาพันธ์	รองปลัด อบต.		
๓.	นางบุญยวีร์ เกรียงคุณวุฒิ	ผู้อำนวยการกองช่าง		
๔.	นางอรพิมพ์ เขียนใหม่	ผู้อำนวยการกองคลัง		
๕.	นางสาววิราวรรณ หงส์รัมย์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา		
๖.	นางรุ่งอรุณ งามพิบูลย์วณิชย์	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม		
๗.	นายชัยณรงค์ มณีบุ	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร		
๘.	นางสาวสายใจ เสือชุมแสง	เลขานุการ		



สำเนา
รายงานการประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)
วันศุกร์ ที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ อาคารหอองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายสามารถ รัตนเจริญ	นายก อบต.	สามารถ รัตนเจริญ	
๒.	นางสาวอรุณา แก้วนาพันธ์	รองปลัด อบต.	อรุณา แก้วนาพันธ์	
๓.	นางบุญยวีร์ เกรียงคุณวุฒิ	ผู้อำนวยการกองช่าง	บุญยวีร์ เกรียงคุณวุฒิ	
๔.	นางอรพิมพ์ เขียนใหม่	ผู้อำนวยการกองคลัง	อรพิมพ์ เขียนใหม่	
๕.	นางสาววิราวรรณ หงส์ธัมรงค์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	วิราวรรณ หงส์ธัมรงค์	
๖.	.นางรุ่งอรุณ งามพิบูลย์วินิชย์	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	รุ่งอรุณ งามพิบูลย์วินิชย์	
๗.	นายชัยณรงค์ มณีบุ	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	ชัยณรงค์ มณีบุ	
๘.	นางสาวสายใจ เสือชุมแสง	เลขานุการ	สายใจ เสือชุมแสง	

เริ่มประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น. เมื่อทุกท่านมาพร้อมแล้ว นายสามารถ รัตนเจริญ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น ได้กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อพิจารณา



นายก อบต.

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน รวมทั้งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุง (๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยจะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ จึงจำเป็นต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น จึงขอให้แต่ละ สำนัก/กอง ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น กำหนดภารกิจงานและจำนวนความต้องการบุคลากรที่จะดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ของงานต่อตำแหน่งในส่วนราชการและหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง รวมทั้งภาระด้านค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ซึ่งกำหนดให้ ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้ รายละเอียดการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขอให้ทางเลขานุการเป็นผู้ชี้แจงตามลำดับต่อไป

เลขานุการ

ตามที่ท่านประธานคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลังปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น ไปแล้วนั้น เป็นการกำหนดส่วนราชการ และตำแหน่งใด ระดับใดอยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพ และความยากของงาน การกำหนดค่าใช้จ่ายด้านบุคคล และงบประมาณรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยการจัดทำแผนอัตรากำลัง แบ่งออกเป็น ๑๒ ข้อ ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๓ กำหนดกอง สำนัก หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความ



รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ

องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบันและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี



๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล
ทุ่งกระเต็น ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น เป็นประธาน
เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุม
ในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลทุ่งกระเต็น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วน
ตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบันและตามพระราชบัญญัติ
กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา
ตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลทุ่งกระเต็น

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน
เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหา
ของตำบลทุ่งกระเต็น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับ
ตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและ
คุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการ
บริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ
อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่ง
กระเต็นมีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็นสามารถ
ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหาร
ส่วนตำบลทุ่งกระเต็น วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การ
บริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความ
ต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๑) ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๑) ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การคมนาคมสัญจรระหว่างหมู่บ้านยังไม่สะดวก

๑.๒ ไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะไม่เพียงพอ

๑.๓ รางระบายน้ำยังครอบคลุมไม่ทั่วถึง



๑.๔ ระบบน้ำประปาในพื้นที่ยังไม่สะดวก

๒) ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ

๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓) ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

๓.๑ ปัญหาสิ่งแวดล้อมด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง

๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยูงลาย,โรคพิษสุนัขบ้า,โรคระบาดอุบัติใหม่

๓.๕ ปัญหาโรคไม่ติดต่อ โรค NCD

๔) ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ และน้ำเพื่อการเกษตร

๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง

๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

๔.๓ ระบบน้ำเพื่อการเกษตร

๕) ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้

๖) ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ น้ำในคลองชลประทาน/คลองธรรมชาติ มีน้ำเค็มเข้าถึงในบางฤดูกาลไม่สามารถนำน้ำมาใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและอุปโภค - บริโภค ได้อย่างทั่วถึง

๖.๒ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๗) ปัญหาการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

๑) ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ขุดลอกคลองส่งน้ำ , วางท่อระบายน้ำ

๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

๑.๓ ปรับปรุงผิวจราจรให้เป็นถนนแอสฟัลต์ติก

๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง

๑.๕ ปรับปรุงขุดลอกสระกักเก็บน้ำ

๒) ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร



๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ

๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓) ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก

๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข

๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก, สตรี และคนพิการ, การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔) ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช

๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕) ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน

๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ

๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ

๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖) ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง

๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗) ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ

๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกระดับนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกระดับ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกระดับจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจังองค์การบริหารส่วนตำบลทุกระดับ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการ



ส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบันและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๕. **สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง**
องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนดให้เป็นขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ ส่วน สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และกองส่งเสริมการเกษตร กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง โดย ก.ท.(เดิม) กำหนดตำแหน่งสายงานไว้ ๒๕ สายงาน แต่มีผู้ครองตำแหน่ง ๑๙ สายงาน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งต่างๆได้ครอบคลุมกับภารกิจงานเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถด้านอื่นๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้ เพื่อให้แก้ปัญหาของประชาชนในเขต



ตำบลทุ่งกระเต็นตั้งนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบ
อัตรากำลังใหม่ขึ้น โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่
สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น

๖. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น ได้กำหนดภารกิจหลัก
และภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล
ทุ่งกระเต็น กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ
ดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับ
การดำเนินการตามภารกิจนั้นอาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือ
กำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น
และองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็นพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมี
ปริมาณงานมากพอที่จะกำหนดลักษณะงาน

-สำหรับโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการให้ทุกท่านดูตาม
เอกสารแนบท้าย

๗. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น

-ให้คณะกรรมการตรวจสอบตามเอกสารแนบ

๘. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

-ให้คณะกรรมการตรวจสอบตามเอกสารแนบ

๙. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ/พนักงานและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็นจะพึงปฏิบัติ
หน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความ
รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการ
และให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงาน
ส่วนตำบลโดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อ
เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้
ให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
โดยให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการ
พัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการ
พัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การ
ปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ
ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมี
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป



๑๐.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ/พนักงานและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบลทุ่งกระเต็น จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม

๒. พนักงานส่วนตำบลทุ่งกระเต็น จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะเอาใจใส่ระมัดระวัง รักษาประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ

๓. พนักงานส่วนตำบลทุ่งกระเต็น จะพึงปฏิบัติตน ต่อ ผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อยรักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน

๔. พนักงานส่วนตำบลทุ่งกระเต็น จะพึงต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ เกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหง ประชาชน ผู้มาติดต่อราชการ

ขอเพิ่มเติมเอกสารที่แนบให้คณะกรรมการพิจารณา

- บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งของแต่ละ สำนัก/กอง ขอให้คณะกรรมการตรวจสอบความถูกต้องของพนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้างในหน่วยราชการที่สังกัดว่าถูกต้องครบถ้วนหรือไม่
- กรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น
ทั้งนี้ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

นายก อบต.

ตามที่เลขานุการได้แจ้งรายละเอียดให้แต่ละท่านทราบและตรวจสอบรายละเอียดตามเอกสารแนบแล้วนั้น เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและความจำเป็น กระผมขอให้แต่ละ สำนัก/กอง วิเคราะห์ค่างานและปริมาณงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบุคลากรไว้ก่อนหน้าแล้ว ขอให้แต่ละส่วนราชการ สรุปลงให้ที่ประชุมทราบต่อไป

สำนักปลัด

ขอให้คณะกรรมการดูจากเอกสารที่แนบให้เพื่อพิจารณาด้วย
ตามโครงการส่วนราชการของสำนักปลัด มีภารกิจงาน แบ่งออกเป็น ๖
งานหลัก



สถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาของ อบต.ทุ่งกระเต็น
สำนักปลัด

ที่	งาน	ปริมาณ ทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/ เรื่อง (นาทิต)	ระยะเวลา ทั้งปี (นาทิต)	อัตรา กำลัง ที่ ต้องการ
๑	งานบริหารงานทั่วไป				
	- งานสารบรรณทั่วไปของ อบต.	๒,๕๐๐	๑๐	๒๕,๐๐๐	๐.๓๐
	- ร่าง โต้ตอบหนังสือราชการ	๖๐๐	๑๕	๙,๐๐๐	๐.๑๐
	- การบริหารจัดการห้องประชุม (ดูแลให้บริการห้องประชุม)	๔๘	๓๖๐	๑๗,๒๘๐	๐.๒๐
	- จัดทำคำสั่ง ประกาศ ระเบียบกลางของหน่วยงาน	๖๐	๖๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔
	- ประชาสัมพันธ์โครงการและองค์กร	๑๐๐	๒๐	๒,๐๐๐	๐.๐๒
	-ควบคุมดูแลโต้ตอบด้านข้อมูลข่าวสาร เอกสารและสื่อ	๖๐๐	๑๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗
	-ดำเนินการจัดประชุม	๗๒	๒๔	๑,๗๒๘	๐.๐๒
	- งานบริหารงานบุคคล	๒๑	๗๒๐	๑๕,๑๒๐	๐.๑๘
	- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	๖๐	๗๒๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
	- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายของสำนักปลัด	๔๙๒	๓๖๐	๑๗๗,๑๒๐	๒.๑๔
	- งานจัดเตรียมดูแลรับผิดชอบการเลี้ยงรับรองต่างๆ	๑๐	๗๒๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙
	- งานจัดทำคำสั่งและประกาศของ อบต.	๔๗๘	๓๖๐	๑๗๒,๐๘๐	๒.๐๘
	- งานกิจการสภา	๒๐	๓๖๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙
	- งานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของ อบต.	๑๒	๑๐,๘๐๐	๑๒๙,๖๐๐	๑.๕๗
	- งานเผยแพร่สนับสนุนนโยบายของ อบต. จังหวัด อ่างทอง	๑๒	๓๖๐	๔,๓๒๐	๐.๐๕
	- งานรวบรวมข้อมูลสถิติ เพื่อประโยชน์ในการประชาสัมพันธ์	๑๒	๓๖๐	๔,๓๒๐	๐.๐๕
	- งานค้นคว้าข้อมูลและจัดทำข้อมูลพื้นที่ส่งเสริมการท่องเที่ยว	๒	๑,๐๘๐	๒,๑๖๐	๐.๐๓
	- งานผลิตสื่อประชาสัมพันธ์	๑	๑,๘๐๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒
๒	งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ				
	- งานรวบรวมวิเคราะห์ และให้ข้อมูลสถิติที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการวางแผนทุกระดับ	๑	๘๒,๘๐๐	๘๒,๘๐๐	๑.๐๐
	- งานจัดเตรียมเอกสารที่ใช้ประกอบในการวางแผน	๑	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
	- งานจัดทำและเรียบเรียงยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนา ๔ ปี และแผนปฏิบัติการประจำปี	๒	๒๑,๖๐๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
	- งานวิเคราะห์ความเหมาะสมของโครงการ	๒	๕,๔๐๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
	- งานระบบสารสนเทศเพื่อการวางแผน E-Laas	๒	๕,๔๐๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓

	- งานระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผล อปท. E-Plan	๑	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๐.๐๗
	- งานรวบรวมข้อมูลสถิติและวิเคราะห์งบประมาณ	๑	๔๑,๔๐๐	๔๑,๔๐๐	๐.๕๐
	- งานจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเพิ่มเติม	๑	๓๒,๔๐๐	๓๒,๔๐๐	๐.๓๙
	- งานจัดเตรียมเอกสารและแนวทางในการปฏิบัติงานประจำปี	๑	๔๑,๔๐๐	๔๑,๔๐๐	๐.๕๐
	ให้ส่วนราชการและดำเนินการ				
๓	งานนิติการ				
	- งานวินิจฉัยข้อกฎหมาย ร่างเทศบัญญัติ กฎ ระเบียบ คำสั่ง	๒	๕,๔๐๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
	- งานดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์	-	-	-	-
	- งานดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางละเมิด	๒	๑๐,๘๐๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
๔	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย				
	- งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ	๓๖๕	๓๖๐	๑๓๑,๔๐๐	๑.๕๙
	- งานป้องกันและระงับสาธารณภัย	๑๒	๓๖๐	๔,๓๒๐	๐.๐๕
	- งานอำนวยความสะดวกในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒๓๐	๖๐	๑๓,๘๐๐	๐.๑๗
	- งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๓	๔๘๐	๑,๔๔๐	๐.๐๒
	- งานเกี่ยวกับวิทยุสื่อสาร ศูนย์ อปพร.	๒๓๐	๑๒๐	๒๗,๖๐๐	๐.๓๓
	- งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัย	๖๒๕	๓๐	๑๘,๗๕๐	๐.๒๓
	- งานวิเคราะห์พิจารณา สรุปความเห็นเกี่ยวกับสาธารณภัย	๑๒	๓๖๐	๔,๓๒๐	๐.๐๕
	- งานประสานงานจังหวัด อำเภอ ในการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง	๑๐	๗๒๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙
	- งานมวลชนต่างๆ	๒	๑,๐๘๐	๒,๑๖๐	๐.๐๓
	- งานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	๒	๑,๐๘๐	๒,๑๖๐	๐.๐๓
	- งานออกตรวจความสงบเรียบร้อยในพื้นที่	-	-	-	-
	- งานประสานงานจังหวัด อำเภอ ในการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง	๑๐	๗๒๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙
	- งานมวลชนต่างๆ	๒	๑,๐๘๐	๒,๑๖๐	๐.๐๓
	- งานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	๒	๑,๐๘๐	๒,๑๖๐	๐.๐๓
๕	งานบริหารงานสาธารณสุข				
	- งานรักษาความสะอาดภายในและภายนอกอาคาร	๒๓๐	๒๔๐	๕๕,๒๐๐	๐.๖๗
	- งานจัดเตรียมน้ำดื่ม น้ำร้อน พร้อมดูแลทำความสะอาด	๒๓๐	๖๐	๑๓,๘๐๐	๐.๑๗
	- งานบริหารจัดการขยะ	๕	๗๒๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔
	- งานบริการรับ-ส่ง ช่วยเหลือผู้ป่วย ผู้บาดเจ็บ	๑๕๗	๓๖๐	๕๖,๕๒๐	๐.๖๘
	- งานบันทึกและรายงานการออกปฏิบัติงาน	๑๕๗	๑๘๐	๒๘,๒๖๐	๐.๓๔
	- งานสอบถามหรือติดตามผลการรักษา วันรักษา วันนัด	๑๕๗	๑๘๐	๒๘,๒๖๐	๐.๓๔

ของผู้ป่วยทุกรายที่ให้บริการ				
- งานจัดเตรียมวัสดุและอุปกรณ์ให้พร้อมเพรียงในการ ต่อปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง	๕๔	๑๘๐	๙,๗๒๐	๐.๑๒
- งานสรุปผลการปฏิบัติงาน รายงานปัญหาอุปสรรค ทุกเดือน	๑๒	๓๖๐	๔,๓๒๐	๐.๐๕
- งานรักษาความสะอาดภายในและภายนอกอาคาร	๒๓๐	๒๔๐	๕๕,๒๐๐	๐.๖๗
- งานจัดเตรียมน้ำดื่ม น้ำร้อน พร้อมดูแลทำความสะอาด	๒๓๐	๖๐	๑๓,๘๐๐	๐.๑๗
- งานดูแลบำรุงรักษาสวนหย่อมหน้า อบต. และสนามหญ้า	๕๐	๗๒๐	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓
ช่างสำนักงาน				
- งานดูแลบำรุงพันธุ์ไม้ ต้นไม้ต่างๆ ในพื้นที่ อบต.	๖๐	๑,๐๘๐	๖๔,๘๐๐	๐.๗๘
งานการเจ้าหน้าที่				
- งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ครู และพนักงานจ้าง	๓๒	๒๓๐	๗,๓๖๐	๐.๐๙
- งานบรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย และเลื่อนระดับ	๕	๙๐๐	๔,๕๐๐	๐.๐๕
- งานสอบคัดเลือก	-	-	๖	๐.๐๐
- งานทะเบียนประวัติ	๓๒	๑,๒๖๐	๔๐,๓๒๐	๐.๔๙
- งานพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล	๒	๑,๐๘๐	๒,๑๖๐	๐.๐๓
- งานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	๖๔	๘๔๐	๕๓,๗๖๐	๐.๖๕
- งานขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง	๒	๑,๐๘๐	๒,๑๖๐	๐.๐๓
- งานพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน	๒๐	๓๖๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙
- งานพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี	๒	๕,๔๐๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
- งานสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ	๒	๗๒๐	๑,๔๔๐	๐.๐๒
- งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ประจำปี	๑๙	๓๖๐	๖,๘๔๐	๐.๐๘
- งานระบบสารสนเทศ เช่น เบิกจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาล	๒๐	๓๐	๖๐๐	๐.๐๑
- ระบบบุคลากรแห่งชาติ	๓๒	๘๔๐	๒๖,๘๘๐	๐.๓๒
รวมทั้งสิ้น				๒๐.๔๙

สำหรับพนักงานส่วนตำบลในสำนักปลัดประกอบด้วย

พนักงานส่วนตำบลที่มีครองตำแหน่ง จำนวน ๕ คน

- นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นิติกรปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

ทั้งนี้ สำนักปลัด อบต. มีตำแหน่งที่ร้องขอให้ กสธ.เปิดสอบ



จำนวน ๑ อัตรา คือตำแหน่ง

- เจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา

และมีตำแหน่งอัตราว่างจำนวน ๑ อัตรา

- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไปใน สำนักปลัด อบต. จำนวน ๓ อัตรา

ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจงาน จึงมีการจ้างเหมาพนักงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในสำนักปลัดอีกจำนวน ๑๐ คน

สำหรับปริมาณงานและความต้องการของ สำนักปลัด สรุปได้ ๒๐ คน

ซึ่งเปรียบเทียบกับพนักงานที่มีอยู่ปัจจุบันจำนวน ๑๘ คนนั้น ยังไม่เพียงพอต่อจำนวนปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น แต่ทั้งนี้ในการทำงานในสำนักปลัด ยังสามารถขับเคลื่อนไปได้ จึงยังไม่ขอปรับเพิ่มอัตรากำลังในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีในครั้งนี้

นายก อบต.

กองคลัง

ขอเชิญ ส่วนราชการต่อไปแจ้งรายละเอียดต่อไปด้วยค่ะ

ขอให้คณะกรรมการตรวจสอบตามเอกสารแนบด้วย

สถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการทั้งหมด

กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น

ที่	งาน	ปริมาณ ทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/ เรื่อง (นาทิต)	ระยะเวลา/ ทั้งปี (นาทิต)	อัตรา กำลัง ที่ ต้องการ
๑	งานการเงินและบัญชี				
	-งานตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินทุกประเภท	๑๒	๔,๒๐๐	๕๐,๔๐๐	๐.๖๑
	-งานควบคุมและการจัดทำทะเบียนงบประมาณ	๑๒	๔,๒๐๐	๕๐,๔๐๐	๐.๖๑
	-งานจัดทำเช็คและถ่ายเอกสารการจ่ายเงิน	๘๔๘	๖๐	๕๐,๘๘๐	๐.๖๑
	-งานเบิกจ่ายเงินและตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญจ่าย	๘๔๘	๖๐	๕๐,๘๘๐	๐.๖๑
	-งานจัดทำบัญชีและทะเบียนคุมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	๑๒	๗๒๐	๘,๖๔๐	๐.๑๐
	-งานจัดทำรายงานประจำวัน ประจำเดือน ประจำปี รายงานการเงิน รายงานทางบัญชี	๑๒	๔,๒๐๐	๕๐,๔๐๐	๐.๖๑
	-งานควบคุม ติดตาม และดูแลการเบิกจ่าย	๑๒	๑,๔๔๐	๑๗,๒๘๐	๐.๒๑
	-งานควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณเกี่ยวกับการเงินการคลังอื่นๆ	๑๒	๗๒๐	๘,๖๔๐	๐.๑๐
๒	งานพัสดุและทรัพย์สิน				
	-งานจัดทำแผนจัดหาพัสดุ แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี	๓๖๐	๓๒๙	๑๑๘,๔๕๐	๑.๔๓

	-งานจัดหา จัดซื้อจัดจ้างตามแผนและขั้นตอนต่างๆ ตามระเบียบ	๕๐๐	๓๒๙	๑๖๔,๕๐๐	๑.๙๙
	-งานจัดทำสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างประจำเดือน			๐	๐.๐๐
	-งานจัดทำบัญชีรับจ่ายพัสดุ การเก็บรักษา การซ่อมแซมและบำรุง			๐	๐.๐๐
	รักษาพัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ			๐	๐.๐๐
	-งานจำหน่ายพัสดุออกจากบัญชีหรือทะเบียน			๐	๐.๐๐
๓	งานจัดเก็บรายได้				
	-ประกาศ	๓๐	๑	๓๐	๐.๐๐
	-สำรวจ	๓๐	๑	๓๐	๐.๐๐
	-รับแบบแสดงรายการ คำร้อง คำขอหรือเอกสาร หลักฐานต่างๆ	๒๐	๒,๕๐๐	๕๐,๐๐๐	๐.๖๐
	-งานรับและนำส่งเงิน	๓๐	๗๕๐	๒๒,๕๐๐	๐.๒๗
	-งานลงทะเบียนบัญชีต่างๆ เกี่ยวกับการจัดเก็บรายได้ (e-laas)	๒๐	๒,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๐.๔๘
	-ติดตามทวงถามเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีอากร	๒๐	๓๕๐	๗,๐๐๐	๐.๐๘
	-งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม ใบอนุญาต และค่าปรับต่างๆ	๑๐	๒,๕๐๐	๒๕,๐๐๐	๐.๓๐
	-ค่าปรับผู้ละเมิดกฎหมายและข้อบังคับตำบล	๑๐	๑	๑๐	๐.๐๐
	-การเก็บรักษาหรือค้นหาเอกสารหลักบ้านและเรื่องอื่นๆ ของผู้เสียภาษีอากรและค่าธรรมเนียม	๒๐	๕๐๐	๑๐,๐๐๐	๐.๑๒
	-ลงรหัสใบแสดงรายการเสียภาษี	๑๐	๒,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๐.๒๔
	-ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐	๓๐๐	๙,๐๐๐	๐.๑๑
๔	งานธุรการ				
	-งานรับส่งหนังสือ การลงทะเบียนรับหนังสือ การร่างโต้ตอบ	๖๐	๔๒๕	๒๕,๕๐๐	๐.๓๑
	หนังสือราชการ				
	-การพิมพ์เอกสาร จดหมาย และหนังสือราชการต่างๆ	๖๐	๔๐๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙
	-งานบันทึกข้อมูลต่างๆ	๑๒๐	๕๐๐	๖๐,๐๐๐	๐.๗๒
	รวม	๒๘๐	๓๖๒๕	๑๓๘,๕๐๐	๙.๔๐

สำหรับพนักงานส่วนตำบลในกองคลังประกอบด้วย

พนักงานส่วนตำบลที่มีนครองตำแหน่ง จำนวน ๒ อัตรา

- ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

โดยกองคลัง มีตำแหน่งที่ร้องขอให้ กสภ. เปิดสอบ ๒ อัตรา ได้แก่

นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา

เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา



พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา ได้แก่

-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

สำหรับปริมาณงานและความต้องการของ กองคลัง สรุปได้ ๙ คน ซึ่งเปรียบเทียบกับพนักงานที่มีอยู่ปัจจุบันนั้น ยังไม่เพียงพอต่อจำนวนปริมาณที่เพิ่มขึ้น แต่ทั้งนี้ในการทำงานในกองคลัง ยังสามารถขับเคลื่อนไปได้จึงยังไม่ขอปรับเพิ่มอัตรากำลังในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้

นายก อบต.

ขอเชิญ ส่วนราชการต่อไปแจ้งรายละเอียดต่อไปด้วยครับ

กองช่าง

รายละเอียดตามเอกสารที่แนบให้ทุกท่าน

ปริมาณงานของ กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น

ที่	งาน	ปริมาณ ทั้งปี (เรื่อง)	เวลา/ เรื่อง (นาท)	ระยะเวลา ทั้งปี (นาท)	อัตรา กำลัง ที่ต้องการ
๑	งานแบบแผนและก่อสร้าง				
	- งานก่อสร้างและบูรณะถนน	๖๕	๖๐๐	๓๙,๐๐๐	๐.๔๗
	- งานก่อสร้างสะพาน เชื้อนทดน้ำ	-	-	-	-
	- งานข้อมูลก่อสร้าง	๑๓๐	๕๐๐	๖๕,๐๐๐	๐.๗๙
	- งานประมาณราคาก่อสร้างทางด้านวิศวกรรม	๖๕	๖๐๐	๓๙,๐๐๐	๐.๔๗
	- งานควบคุมการก่อสร้างทางด้านวิศวกรรม	๖๕	๖๐๐	๓๙,๐๐๐	๐.๔๗
	- งานสารบรรณทั่วไปของกองช่าง	๗๕	๖๖๐	๔๙,๕๐๐	๐.๖๐
	- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินของกองช่าง	๖๕	๑๒๐	๗,๘๐๐	๐.๐๙
	- งานจัดทำคำสั่งและประกาศของกองช่าง	๑๒	๒๔๐	๒,๘๘๐	๐.๐๓
	- งานขออนุญาตก่อสร้างอาคาร	๓๐	๓๖๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
	- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์	๔๐	๑๒๐	๔,๘๐๐	๐.๐๖
	- งานประเมินราคา	๖๕	๖๐๐	๓๙,๐๐๐	๐.๔๗
	- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	๖๕	๖๐๐	๓๙,๐๐๐	๐.๔๗
	- งานออกแบบและบริการข้อมูล	๖๕	๖๐๐	๓๙,๐๐๐	๐.๔๗
	- งานสำรวจและแผนที่	๒	๑๒๐	๒๔๐	๐.๐๐
	- งานวางผังพัฒนาเมือง	-	-	-	-
	- งานควบคุมผังเมือง	๓๐	๓๖๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
๓	งานสาธารณูปโภค				
	- งานประสานกิจการประปา	๓๐	๔๒๐	๑๒,๖๐๐	๐.๑๕

๔	- งานไฟฟ้าสาธารณะ	๔๘	๕๔๐	๒๕,๙๒๐	๐.๓๑
	- งานระบายน้ำ	๓๐	๒,๕๒๐	๗๕,๖๐๐	๐.๙๑
	- งานควบคุมไฟฟ้าและประปา	๒๕	๒๔๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗
	งานบริหารงานทั่วไป				
	-งานรับส่งหนังสือ การลงทะเบียนรับหนังสือ การร่าง โต้ตอบ	๖๐	๔๒๕	๒๕,๕๐๐	๐.๓๑
	หนังสือราชการ				
					๖.๔๒

สำหรับพนักงานส่วนตำบลในกองช่างประกอบด้วย

พนักงานส่วนตำบลที่มีคนครอง จำนวน ๔ อัตรา

- ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธาชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- นักช่างไฟฟ้าชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา

ซึ่งกองช่าง มีจำนวนพนักงานส่วนตำบลครบทุกตำแหน่งตาม

อัตรากำลัง ๓ ปีและกองช่างมีอัตราการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

บริหารอีก ๒ อัตรา

สำหรับปริมาณงานและความต้องการของ กองช่าง สรุปลได้ ๖ คน ซึ่ง

เปรียบเทียบกับพนักงานที่มีอยู่ปัจจุบันนั้น ยังไม่เพียงพอต่อจำนวน

ปริมาณที่เพิ่มขึ้น แต่ทั้งนี้ในการทำงานในกองช่าง ยังสามารถขับเคลื่อน

ไปได้ จึงยังไม่ขอปรับเพิ่มอัตรากำลังในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในครั้งนี้

นายก อบต.

กองการศึกษาฯ

ขอเชิญ ส่วนราชการต่อไปแจ้งรายละเอียดต่อไปด้วยคะ

ขอให้คณะกรรมการตรวจสอบตามเอกสารแนบด้วย

ปริมาณงาน กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	งาน	ปริมาณ ทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/ เรื่อง(นาท)	ระยะเวลา ทั้งปี (นาท)	อัตรากำลัง ที่ต้องการ
๑.	งานบริหารการศึกษา				
	- งานการศึกษา การพัฒนางานวิชาการ และระบบ สารสนเทศ	๔๗๕	๓๐	๑๔,๒๕๐	๐.๑๘
	-งานเกี่ยวกับการจัดการศึกษา และ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย วางแผน ด้านการศึกษา	๑	๔๓,๒๐๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๓
	-งานบริการส่งเสริมการศึกษาและเผยแพร่การศึกษา	๘	๒,๕๒๐	๒๐,๑๖๐	๐.๒๕

	-งานกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้ให้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และคุณลักษณะตามวัย	๒๔๕	๒๐	๔,๙๐๐	๐.๐๖
	-งานวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒๔๕	๓๖๐	๘๘,๒๐๐	๑.๐๗
	-งานเกี่ยวกับการจัดระบบการช่วยเหลือผู้เรียน	๑๒๑	๓๖๐	๔๓,๕๖๐	๐.๕๓
	-งานความร่วมมือกับเครือข่ายการพัฒนาเด็กและปฐมวัย	๑	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
	-จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒	๒๑,๖๐๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๓
	-จัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้	๑๒๑	๗๒๐	๘๗,๑๒๐	๑.๐๖
	-จัดทำวิจัยในชั้นเรียน	๑๒๑	๗๒๐	๘๗,๑๒๐	๑.๐๖
	-งานนิเทศการศึกษา	๑๒๑	๗๒๐	๘๗,๑๒๐	๑.๐๖
	-งานโภชนาการและการส่งเสริมสุขภาพ	๒๔๕	๓๖๐	๘๘,๒๐๐	๑.๐๗
	-งานจัดหา /ผลิตสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอน	๑๐	๒,๕๒๐	๒๕,๒๐๐	๐.๓๑
	-งานการวัดและประเมินผล	๑๒๑	๓๐	๓,๖๓๐	๐.๐๕
	-งานประสานสัมพันธ์ระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับผู้ปกครอง ชุมชน	๑๒๑	๓๐	๓,๖๓๐	๐.๐๕
	-งานพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาผู้เรียน	๙	๑,๒๐๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
	-งานประเมินพัฒนาการผู้เรียน	๑๒๑	๒๐	๒,๔๒๐	๐.๐๓
	-งานแผนพัฒนาการศึกษาสี่ปี , แผนการศึกษาประจำปีงบประมาณ ,แผนการศึกษาประจำปีการศึกษา	๓	๒๑,๖๐๐	๖๔,๘๐๐	๐.๗๙
	-งานพัสดุ งานจัดซื้อจัดจ้าง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒๒	๒,๕๒๐	๕๕,๔๔๐	๐.๖๗
	-งานการเงินและบัญชี ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒๒	๒,๕๒๐	๕๕,๔๔๐	๐.๖๗
	-งาน ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนเพื่อนำมาเพื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	๑๒๑	๓๖๐	๔๓,๕๖๐	๐.๕๓
	-งานรายงานประชุม /การประชุมคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒	๕,๐๔๐	๑๐,๐๘๐	๐.๑๓
	-งานการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามมาตรฐานการศึกษา	๑	๔๓,๒๐๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๓
	-งานการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอก ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๔๓,๒๐๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๓
	-งานด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย	๒	๘๘,๒๐๐	๑๗๖,๔๐๐	๒.๑๓
	- งานจัดทำแผนจัดหาพัสดุประจำปี,จัดทำบัญชีรับจ่ายพัสดุ	๒	๒,๕๒๐	๕,๐๔๐	๐.๐๖
๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม					
	- การส่งเสริมกิจการศาสนา	๖	๑,๔๔๐	๘,๖๔๐	๐.๑๑
	- การส่งเสริม สนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น	๘	๑,๔๔๐	๑๑,๕๒๐	๐.๑๔
	- การส่งเสริม รักษา และดำรงไว้ซึ่งขนบธรรมเนียมวัฒนธรรมจารีต	๘	๑,๔๔๐	๑๑,๕๒๐	๐.๑๔

๓.	งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ				
	- การส่งเสริมและสนับสนุนกีฬาในเขต อบต.	๒	๒๑,๖๐๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๓
	- การจัดกิจกรรมนันทนาการสำหรับเด็กและเยาวชน	๑	๒๑,๖๐๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
๔.	งานธุรการ				
	- งานสารบรรณทั่วไปของกองการศึกษา	๒๒๐	๓๐	๖,๖๐๐	๐.๐๘
	- งานบริการจัดเตรียมและให้บริการสถานที่	๑๐๐	๖๐	๖๐๐	๐.๐๑
	- งานจัดทำคำสั่งและประกาศของกองการศึกษา	๒๕๐	๖๐	๑๕,๐๐๐	๐.๑๙
	- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายของกองการศึกษา	๒๕๐	๖๐	๑๕,๐๐๐	๐.๑๙
	-งานรวบรวมข้อมูลและสถิติต่าง ๆ	๒๕	๑๘๐	๔,๕๐๐	๐.๐๖
	- งานด้านประชาสัมพันธ์และอำนวยความสะดวกประชาชน	๔๐๐	๒๐	๘,๐๐๐	๐.๑๐
					๑๕.๙๕

สำหรับพนักงานส่วนตำบลในกองการศึกษาประกอบด้วย

พนักงานส่วนตำบล มีคนครองตำแหน่ง จำนวน ๓ อัตรา

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๑ อัตรา
- นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

จำนวนครู จำนวน ๔ อัตรา

พนักงานจ้างภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) จำนวน ๕ อัตรา

- ซึ่งเปรียบเทียบกับพนักงานที่มีอยู่ปัจจุบันนั้น ยังไม่เพียงพอต่อจำนวนปริมาณที่เพิ่มขึ้น แต่ทั้งนี้ในการทำงานในกองการศึกษา
- ยังสามารถขับเคลื่อนไปได้ จึงยังไม่ขอปรับเพิ่มอัตรากำลังในการจัดทำแผน

คิดตามอัตราส่วน ครูต่อเด็กนักเรียนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ทุ่งกระเต็น ดังนี้

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ทุ่งกระเต็น	จำนวนครู (อัตรา)	จำนวนผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (อัตรา)	จำนวนเด็ก (คน)	คิดอัตราส่วน ครู:เด็กนักเรียน	หมายเหตุ
๑.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสระพุด	๓	๔	๖๐	๑:๙	
๒.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสามัคคีศรีทธารธรรม	๑	๑	๑๖	๑:๙	
ค่าเฉลี่ย ๒ ศูนย์ฯ	๔	๕	๗๖	๑:๘	

สำหรับปริมาณงานและความต้องการของ กองการศึกษาฯ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสรุปได้ ๑๕.๙๕ คน ซึ่งเปรียบเทียบกับพนักงานที่มีอยู่ปัจจุบันนั้น ยังไม่เพียงพอต่อจำนวนปริมาณที่เพิ่มขึ้น แต่ทั้งนี้ในการ

ทำงานในกองการศึกษาฯ ยังสามารถขับเคลื่อนไปได้ จึงยังไม่ขอปรับ
เพิ่มอัตรากำลังในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีในครั้งนี้

นายก อบต.

เชิญส่วนราชการต่อไป

กองสวัสดิการสังคม

ให้คณะกรรมการดูเอกสารแนบด้วยค่ะ

สถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาของกองสวัสดิการสังคม

ที่	งาน	ปริมาณ ทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/ เรื่อง(นาท)	ระยะเวลา ทั้งปี (นาท)	อัตรากำลัง ที่ต้องการ
๑.	งานสวัสดิการสังคม				
	-งานสวัสดิการสังคม	๘๕	๑,๔๔๐	๑๒๒,๔๐๐	๑.๔๗
	-งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน	๒	๑,๔๔๐	๒,๘๘๐	๐.๐๓
	-งานฝึกอบรมและพัฒนา	๕	๑,๐๘๐	๕,๔๐๐	๐.๐๖
๒.	งานสังคมสงเคราะห์				
	-งานสงเคราะห์คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์	๙๖๖	๖๐	๕๗,๙๖๐	๐.๗๐
	-งานส่งเสริมสุขภาพ	๒	๓๖๐	๗๒๐	๐.๐๐
	-งานข้อมูล	๓๐	๒๔๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙
๓.	งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ				
	-งานฝึกอบรมอาชีพ	๒	๓๖๐	๗๒๐	๐.๐๐
	-งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม	๓๐	๓๖๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
	-งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ	๒	๑๘๐	๓๖๐	๐.๐๐
	-งานเด็กและเยาวชน	๒	๗๒๐	๑,๔๔๐	๐.๐๒
๔.	งานพัฒนาชุมชน				
	งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่ เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส	๑,๒๑๖	๓๐	๓๖,๔๘๐	๐.๕๔
๕.	งานธุรการ				
	- งานสารบรรณทั่วไปของกองสวัสดิการสังคม	๔๕๐	๖๐	๒๗,๐๐๐	๐.๓๓
	- งานบริการจัดเตรียมและให้บริการสถานที่	๕	๓๖๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒
	- งานจัดทำคำสั่งและประกาศของกองสวัสดิการสังคม	๓๐	๖๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒
	- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายของกองสวัสดิการสังคม	๓๐	๖๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒
	-งานรวบรวมข้อมูลและสถิติต่าง ๆ	๖๗๑	๖๐	๔๐,๒๖๐	๐.๔๘
	- งานด้านประชาสัมพันธ์และอำนวยความสะดวก ประชาชน	๓๐๐	๒๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗
					๓.๘๘

สำหรับพนักงานส่วนตำบลในกองสวัสดิการสังคมประกอบด้วย
พนักงานส่วนตำบลมีนครองตำแหน่ง จำนวน ๒ อัตรา

- ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม
ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

- นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา

-ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน

สำหรับปริมาณงานและความต้องการของ กองสวัสดิการสังคมสรุปได้
๓.๘๘ คน ซึ่งเปรียบเทียบกับพนักงานที่มีอยู่ปัจจุบันนั้น ยังไม่เพียงพอ
ต่อจำนวนปริมาณที่เพิ่มขึ้น แต่ทั้งนี้ในการทำงานในกองสวัสดิการสังคม
ยังสามารถขับเคลื่อนไปได้ จึงยังไม่ขอปรับเพิ่มอัตรากำลังในการจัดทำ
แผนอัตรากำลัง ๓ ปีในครั้งนี้

นายก อบต.

กองส่งเสริมการเกษตร

เชิญส่วนราชการต่อไป

ให้คณะกรรมการดูเอกสารแนบด้วย

สถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาของ กองส่งเสริมการเกษตร

ลำดับ	งาน	ปริมาณทั้งปี	ระยะเวลา/เรื่อง	ระยะเวลาทั้งปี	อัตราที่ต้องการ
		(เรื่อง)	(นาที)	(นาที)	(คน)
๑	งานส่งเสริมการเกษตร				
	- งานวิชาการเกษตร	๙๘	๓๖๐	๓๕,๒๘๐	๐.๔๓
	- งานเทคโนโลยีทางการเกษตร	๘๗	๓๖๐	๓๑,๓๒๐	๐.๓๘
	- งานส่งเสริมการเกษตร	๑๕	๓๖๐	๕,๔๐๐	๐.๐๗
	- งานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้	๓๐	๒๕๒๐	๗๕๖๐๐	๐.๙๑
๒	งานส่งเสริมปศุสัตว์				
	- งานข้อมูลวิชาการ	๒๐	๒๕๒๐	๕๐,๔๐๐	๐.๖๑
	- งานบำบัดน้ำเสีย	๒๐	๒๕๒๐	๕๐,๔๐๐	๐.๖๑
	-งานควบคุมป้องกันโรคระบาด	๓๐	๑๘๐๐	๕๔๐๐๐	๐.๖๕
	รวม				๓.๖๖

สำหรับพนักงานส่วนตำบลในกองส่งเสริมการเกษตรประกอบด้วย

พนักงานส่วนตำบลมีนครองตำแหน่ง จำนวน ๑ อัตรา

- ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร(นักบริหารงานการเกษตร

ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

ตำแหน่งว่าง จำนวน ๑ อัตรา

-นักวิชาการเกษตร ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจว่าง จำนวน ๑ อัตรา

-ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร จำนวน ๑ อัตรา



สำหรับปริมาณงานและความต้องการของ กองส่งเสริมการเกษตรสรุป
ได้ ๓.๖๖ คน ซึ่งเปรียบเทียบกับพนักงานที่มีอยู่ปัจจุบันนั้น ยังไม่
เพียงพอต่อจำนวนปริมาณที่เพิ่มขึ้น แต่ทั้งนี้ในการทำงานในกอง
ส่งเสริมการเกษตร ยังสามารถขับเคลื่อนไปได้ จึงยังไม่ขอปรับเพิ่ม
อัตรากำลังในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีในครั้งนี้

เลขานุการ

ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น มีหน่วยตรวจสอบภายใน
และมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา

ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	งาน	ปริมาณ ทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/ เรื่อง(นาที)	ระยะเวลา ทั้งปี(นาที)	อัตรากำลัง ที่ต้องการ
๑	- การจัดกฎบัตรการตรวจสอบภายในพร้อมแจ้งเวียนหน่วยรับ ตรวจทราบ	๑	๙๐	๙๐	๐.๐๐
๒	-สำรวจข้อมูลเบื้องต้น วิเคราะห์ความเสี่ยงและจัดทำแผนการ ตรวจสอบภายในประจำปีเสนอขออนุมัติจากผู้บริหารพร้อมแจ้ง เวียนหน่วยรับตรวจทราบและรายงานยังหน่วยงาน	๑	๗๒๐	๗๒๐	๐.๐๑
๓	-จัดทำแผนการตรวจสอบภายในในระยะยาวอนุมัติจากผู้บริหาร พร้อมแจ้งเวียนหน่วยรับตรวจสอบและรายงานยังหน่วยงานตาม ระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่งการ	๑	๗๒๐	๗๒๐	๐.๐๑
๔	-จัดทำแผนการปฏิบัติงานตรวจสอบ	๑๒	๑๒๐	๑,๔๔๐	๐.๐๒
๕	-ตรวจสอบการใช้และการรักษารายการ	๑	๑,๘๐๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒
๖	ตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณหมวดเงินอุดหนุน	๒	๑,๘๐๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔
๗	ตรวจสอบการลาของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๑	๑,๘๐๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒
๘	ตรวจสอบการโอนงบประมาณและการแก้ไขเปลี่ยนแปลงคำชี้แจง งบประมาณ	๒	๑,๘๐๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔
๙	ตรวจสอบการรายงานสถานะการเงินประจำวัน	๑	๑,๘๐๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒
๑๐	ตรวจสอบการเบิกค่ารักษาพยาบาล,ค่าเล่าเรียนบุตร	๑	๒,๕๒๐	๒,๕๒๐	๐.๐๓
๑๑	ตรวจสอบการเบิกค่าใช้จ่ายเดินทางไปราชการ	๑	๑,๘๐๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒
๑๒	ตรวจสอบการกันเงิน,การเบิกจ่ายเงินล่วงหน้า	๑	๑,๘๐๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒
๑๓	ตรวจสอบการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีป้าย,ภาษี โรงเรือน	๑	๓,๖๐๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔
๑๔	ตรวจสอบการควบคุมงานก่อสร้าง	๑	๓,๘๐๐	๓,๘๐๐	๐.๐๕
๑๕	ตรวจสอบการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพตำบล	๑	๓,๖๐๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔
๑๖	ตรวจสอบการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุและการจ่ายเงินเบี้ย ความพิการ	๑	๓,๖๐๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔
๑๗	ตรวจสอบการจัดทำรายงานการควบคุมภายใน ตามระเบียบ คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการ ควบคุมภายใน พ.ศ.๒๕๔๕ (ข้อ ๖)	๑	๑,๘๐๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒
๑๘	ตรวจสอบด้านอื่นๆที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	๑๐	๗๒๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙
๑๙	ศึกษา และติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ๆ กฎหมาย และ	๒๐	๓๖๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙

	ระเบียบต่างๆที่เกี่ยวข้องกับหน่วยตรวจสอบภายใน เพื่อนำมา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด				
๒๐	งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย	๓๐	๑,๔๔๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
รวม					๑.๑๖

ปลัด อบต.

สำหรับหน่วยตรวจสอบมีพนักงานส่วนตำบลดำรงตำแหน่ง ๑ อัตรา

ได้แก่ ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ

สำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-

๒๕๖๙ ตามที่ส่วนราชการได้เสนอปริมาณงานมานั้น สรุปโดยภาพรวม

ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีผู้ครองตำแหน่ง

พนักงานส่วนตำบล ๑๙ อัตรา ประกอบด้วย

สายงาน บริหารท้องถิ่น ๑ อัตรา

- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

สายงาน อำนวยการ จำนวน ๕ อัตรา

- ผู้อำนวยการกองคลัง
- ผู้อำนวยการกองช่าง
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา
- ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
- ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร

สายงานวิชาการมีผู้ครองตำแหน่ง จำนวน ๗ อัตรา

- นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
- นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
- นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ
- นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
- นิติกรปฏิบัติการ

สายงานทั่วไป มีผู้ครองตำแหน่ง จำนวน ๖ อัตรา

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน จำนวน ๓ อัตรา

เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา

นายช่างโยธาปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา

นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

รวมพนักงานส่วนตำบล ๑๙ อัตรา

