



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลปาบอน  
อำเภอปาบอน จังหวัดพัทลุง  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙  
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน  
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง ได้เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง(ก.อบต.จังหวัดพัทลุง) ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง(ก.อบต.จังหวัดพัทลุง) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๘ ได้ให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน แล้วนั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับ ข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ หนังสือจังหวัดพัทลุง ที่ พท ๐๐๒๓.๒/ว ๓๐๘ ลงวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๘ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายนำโชค เกื้อเส้ง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน

## คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙(ฉบับปรับปรุงครั้งที่๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากนี้ยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน

# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่ ความต้องการของประชาชน	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๒๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๖
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๔๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	๔๔

## ๑. หลักการและเหตุผล

ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยมีหลักการและเหตุผล ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล(แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศ ก.อบต.จังหวัดพัทลุง เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอนเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอนสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

## ๓. กรอบแนวความคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และข้าราชการพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุม ในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอนตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอนมีบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดพัทลุงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริการงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทสามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนปลั๊กการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติการ และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคต ส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน มีเนื้อที่ทั้งหมด ๗๗.๘๕ ตารางกิโลเมตร หรือ ๔๘,๖๕๖.๒๕ ไร่ สภาพภูมิประเทศเป็นที่ราบค่อนข้างสูง เป็นลูกคลื่นทางทิศใต้ และเป็นที่ราบลุ่มทางทิศเหนือ สภาพดินมีลักษณะเป็นดินเหนียวปนทรายเหมาะสำหรับการทำสวนยาง ทำนา ปลูกไม้ผลชนิดต่างๆ

ตำบลป่าบอน ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของที่ว่าการอำเภอป่าบอน ห่างจากที่ว่าการอำเภอป่าบอน ประมาณ ๙ กิโลเมตร ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน ตั้งอยู่เลขที่ ๑๙๖ หมู่ที่ ๑ ถนนห้วยทราย - ปากพะยูน ตำบลป่าบอน อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง ห่างจากสามแยกห้วยทรายประมาณ ๒.๕ กิโลเมตร โดยองค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ข้างเคียง ดังนี้

ทิศเหนือ	จุดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก และองค์การบริหารส่วนตำบลฝาละมี
ทิศใต้	จุดองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองธง
ทิศตะวันออก	จุดองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่
ทิศตะวันตก	จุดเทศบาลตำบลแม่ขี้ และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองธง

### ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่มีลักษณะเป็นภูเขาและที่ราบสูง ทางด้านตะวันตกอันประกอบด้วย เทือกเขาบรรทัด มีระดับสูงจากน้ำทะเลปานกลาง ประมาณ ๕๐ - ๑,๐๐๐ เมตร ส่วนใหญ่เป็นป่าไม้ เช่น สวนยางพารา สวนไม้ผลและไม้ยืนต้น ถัดลงมาทางด้านตะวันออกเป็นที่ราบสลับที่ดอน มีความสูงจากระดับน้ำทะเลปานกลางเฉลี่ย ๐ - ๑๕ เมตร บริเวณนี้ส่วนใหญ่ปลูกข้าว ยางพารา มะพร้าว พืชผัก และพืชไร่ชนิดต่างๆ โดยมีอัตราความลาดชัน ๑: ๑,๐๐๐ จากทิศตะวันตกมาสู่ทิศตะวันออกของจังหวัด

### ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพภูมิอากาศมี ๒ ฤดูกาล คือ ฤดูร้อน และฤดูฝนได้รับอิทธิพลจากมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือและมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ ปริมาณน้ำฝนโดยเฉลี่ย ๑,๘๕๓.๕ มิลลิเมตรต่อปี จำนวนวันฝนตกเฉลี่ย ๑๕๔ วันต่อปี อุณหภูมิสูงสุดเฉลี่ย ๒๙.๓ องศาเซลเซียส ในเดือนเมษายน และอุณหภูมิต่ำสุดเฉลี่ย ๒๖.๗ องศาเซลเซียส ในเดือนธันวาคม อุณหภูมิเฉลี่ยตลอดปี ๒๘.๑๔ องศาเซลเซียส ความชื้นสัมพัทธ์อยู่ระหว่าง ๗๕-๘๓ เปอร์เซ็นต์ โดยเฉลี่ย ๗๘.๗ เปอร์เซ็นต์ และความเร็วลมประมาณ ๑-๒ เมตรต่อวินาที ปริมาณการระเหยของน้ำประมาณ ๓.๓-๕.๕ มิลลิเมตรต่อวัน

### ลักษณะของดิน

ลักษณะของดินในพื้นที่เป็นดินร่วน ดินร่วนปนทราย และดินเหนียว จึงเหมาะแก่การทำเกษตรกรรมและทำสวน

### ลักษณะของแหล่งน้ำ

มีแหล่งน้ำธรรมชาติไหลผ่านหลายสายและลำน้ำสาขาอีกมากมาย เช่น

- ๑ คลองป่าไผ่ ไหลผ่านพื้นที่ของหมู่ที่ ๑ หมู่ที่ ๒ และหมู่ที่ ๗
- ๒ คลองตาย ในพื้นที่หมู่ที่ ๖ และหมู่ที่ ๔ ของตำบลวังใหม่
- ๓ ห้วยแม่ลอนไหลผ่านพื้นที่ของ หมู่ที่ ๑๑ บ้านห้วยแม่ลอน
- ๔ คลองส่งน้ำสายชลประทานป่าบอน-ท่าดินแดงตกไหลผ่านพื้นที่ของหมู่ที่ ๑ หมู่ที่ ๒ หมู่ที่ ๗

และหมู่ที่ ๖

๕ ชลประทาน จากชลประทานท่าเขียดเชื่อมต่อกับตำบลแม่ขี้-ป่าบอน ไหลผ่านพื้นที่ของ หมู่ที่ ๔,๑๑,๕,และหมู่ที่ ๙

### ลักษณะของไม้และป่าไม้

ลักษณะพื้นที่อยู่ในเขตป่าไม้ ที่อุดมสมบูรณ์

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอนมีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไร และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ

### ๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ เอกสารสิทธิ์ (ความมั่นคงในเอกสารการครองที่ดิน)
- ๑.๒ การมีไฟฟ้า (จำนวนครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้)
- ๑.๓ การคมนาคม (ความสะดวกในการเดินทางไปอำเภอและระหว่างหมู่บ้าน)
- ๑.๔ การประกอบธุรกิจในหมู่บ้าน (สภาพทางเศรษฐกิจในหมู่บ้าน)
- ๑.๕ แหล่งไม้ใช้สอยและเชื้อเพลิง (ความสะดวกในการจัดหาเชื้อเพลิงในครัวเรือน)
- ๑.๖ สิทธิมรดกที่ดินทำกิน (ลักษณะการถือครองที่ดิน)
- ๑.๗ โทรศัพท์

### ๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพและการมีงานทำ
- ๒.๒ อัตราค่าจ้าง
- ๒.๓ ผลผลิตจากการเกษตร (เปรียบเทียบประสิทธิภาพการผลิต)
- ๒.๔ การประกอบอาชีพ ใดๆ (อาชีพเสริม)
- ๒.๕ การอพยพหางานทำ
- ๒.๖ การรวมตัวของเกษตรกร (อำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจหรือการรับบริการ)
- ๒.๗ การใช้แหล่งสินเชื่อเพื่อการเกษตร (การรับบริการจากแหล่งสินเชื่อที่เป็นธรรม)
- ๒.๘ การทำการเกษตรฤดูแล้ง
- ๒.๙ การจัดเก็บข้อมูล

### ๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ การบริการสาธารณสุขในหมู่บ้าน (ความสามารถของรัฐในการให้บริการ)
- ๓.๒ การได้รับการคุ้มครองด้านการรักษาพยาบาล
- ๓.๓ สุขลักษณะในบ้าน (ความสะอาดและการสุขาภิบาล)
- ๓.๔ สุขภาพและอนามัยของบุคคล
- ๓.๕ น้ำหนักเด็กแรกเกิด ไม่น้อยกว่า ๒,๕๐๐ กรัม
- ๓.๖ การขาดสารอาหารในเด็กแรกเกิดถึง ๕ ปี
- ๓.๗ การวางแผนครอบครัว

### ๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ และเพื่อการเกษตร

- ๔.๑ น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่เพียงพอ
- ๔.๒ แหล่งน้ำดื่ม
- ๔.๓ คุณภาพและความเพียงพอของน้ำใช้
- ๔.๔ น้ำเพื่อการเกษตรและความเพียงพอของน้ำเพื่อการเกษตร

### ๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ระดับการศึกษาของประชาชน
- ๕.๒ อัตราการเรียนต่อของประชาชน
- ๕.๓ การให้ความรู้จากภาครัฐ
- ๕.๔ การให้ความรู้ด้านคุณภาพชีวิต
- ๕.๕ สถานที่ให้ความรู้สำหรับหมู่บ้าน (โรงเรียน)
- ๕.๖ สถานที่ให้บริการด้านข่าวสารข้อมูล (ห้องสมุด หอกระจายข่าว ที่อ่านหนังสือพิมพ์)

๕.๗ การมีกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรม และการกีฬา

**๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

- ๖.๑ ปัญหาป่าไม้
- ๖.๒ ปัญหาคุณภาพดิน
- ๖.๓ ปัญหาน้ำ
- ๖.๔ ปัญหาการล่าสัตว์
- ๖.๕ ปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ

**๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล**

- ๗.๑ ขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน
- ๗.๒ การติดต่อสื่อสาร
- ๗.๓ วัสดุสำนักงานไม่เพียงพอ
- ๗.๔ ความกระตือรือร้นที่จะศึกษากฎระเบียบของสมาชิก

**๘. ปัญหาอื่น ๆ**

- ๘.๑ ปัญหายาเสพติด
- ๘.๒ ปัญหาแหล่งท่องเที่ยวขาดการดูแลและพัฒนา
- ๘.๓ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร

**ความต้องการของประชาชน**

**๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

- ๑.๑ เอกสารสิทธิ
- ๑.๒ การคมนาคม
- ๑.๓ มีการประกอบธุรกิจในหมู่บ้าน
- ๑.๔ มีสิทธิในการทำกิน
- ๑.๕ มีไฟฟ้าตามจุดสำคัญ และขยายเขตไฟฟ้าในหมู่บ้าน
- ๑.๖ โทรศัพท์

**๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ**

- ๒.๑ มีแหล่งสินเชื่อเพื่อการผลิต
- ๒.๒ มีอาชีพเสริม
- ๒.๓ ความรู้ด้านวิชาการในการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต
- ๒.๔ จัดตั้งตลาดเพื่อการเกษตร
- ๒.๕ ส่งเสริมการพัฒนาแรงงานในหมู่บ้าน

**๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย**

- ๓.๑ การบริการสาธารณสุขในหมู่บ้าน
- ๓.๒ การได้รับการคุ้มครองด้านการรักษาพยาบาล
- ๓.๓ การได้รับความคุ้มครองด้านการอุปโภค บริโภค
- ๓.๔ การส่งเสริมการออกกำลังกาย

#### ๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ และเพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ต้องให้น้ำใช้ในการเกษตรกรรม
- ๔.๒ มีน้ำประปาที่สะอาดเพื่อใช้ดื่ม
- ๔.๓ ขยายเขตระบบประปาหมู่บ้านให้ครบทุกครัวเรือน

#### ๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ การส่งเสริมความรู้ในด้านต่าง ๆ ตามความเหมาะสมจากรัฐ
- ๕.๒ มีกิจกรรมทางศาสนาวัฒนธรรม และกีฬาภายในตำบลให้มากขึ้น
- ๕.๓ สถานที่ให้บริการข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๔ ต้องการให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น
- ๕.๕ ต้องการส่งบุตรให้เรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น
- ๕.๖ ต้องการสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย

#### ๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๖.๑ ส่งเสริมให้มีการปลูกป่า ปลูกต้นไม้ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๖.๒ ให้ความรู้ในการปรับปรุงคุณภาพของดินและสนับสนุนแนะนำการปลูกพืชที่เหมาะสมกับสภาพดินในพื้นที่นั้นๆ
- ๖.๓ ส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์สัตว์ป่า
- ๖.๔ ส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์แหล่งต้นน้ำ

#### ๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ จัดการฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบลและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๗.๒ มีเครื่องมือที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร เช่น โทรศัพท์ โทรสาร รถยนต์
- ๗.๓ จัดหาวัสดุอุปกรณ์สำนักงานให้มีเพียงพอและเหมาะสม เช่น คอมพิวเตอร์
- ๗.๔ ให้สมาชิกมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้เพื่อปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- ๗.๕ ต้องการที่ทำการขององค์การบริหารส่วนตำบล สถานที่ใหม่

#### ๘. ความต้องการด้านอื่น ๆ

- ๘.๑ ฝึกอบรมเยาวชนให้มีกิจกรรมทำ เช่น ส่งเสริมการกีฬา
- ๘.๒ สนับสนุนและจัดหาเจ้าหน้าที่เข้าไปดูแลสถานที่ท่องเที่ยว
- ๘.๓ จัดให้มีเจ้าหน้าที่ควบคุมดูแลอย่างทั่วถึง
- ๘.๔ จัดให้มีเตาเผาขยะ

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ยุทธศาสตร์การพัฒนากองกรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### ๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

##### ๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

“ยุทธศาสตร์ชาติ” เป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศในระยะยาว พร้อมกับการปฏิรูปและการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารราชการแผ่นดินในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังจะช่วยยกระดับคุณภาพของประเทศไทยในทุกภาคส่วนและนำพาประเทศไทยให้หลุดพ้นหรือบรรเทาความรุนแรงของสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทั้งปัญหาทางเศรษฐกิจปัญหาความเหลื่อมล้ำ ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันและปัญหาความขัดแย้งในสังคมรวมถึงสามารถรับมือกับภัยคุกคามและบริหารจัดการกับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในอนาคตและสามารถเปลี่ยนผ่านประเทศไทยไปพร้อมๆ กับการเปลี่ยนแปลงภูมิทัศน์ใหม่ของโลกได้ ซึ่งจะทำให้ประเทศไทยยังคงรักษาบทบาทสำคัญในเวทีโลก สามารถดำรงรักษาความเป็นชาติที่มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และคนไทยในประเทศมีความอยู่ดีมีสุขอย่างถ้วนหน้ากัน

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) เป็นกรอบอย่างหนึ่งในการจัดทำนโยบายและการจัดสรรงบประมาณของรัฐบาล เป็นเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมาย

##### วิสัยทัศน์

**“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”**

นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง เป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ

##### ๑. ความมั่นคง

๑.๑ การมีความมั่นคงปลอดภัย จากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศในทุกระดับ ทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครัวเรือน และปัจเจกบุคคล และมีความมั่นคง ในทุกมิติ ทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง

๑.๒ ประเทศ มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีสถาบันชาติ ศาสนาพระมหากษัตริย์ที่เข้มแข็งเป็นศูนย์กลางและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน ระบบการเมืองที่มั่นคง เป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่องและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

๑.๓ สังคม มีความปรองดองและความสามัคคี สามารถผนึกกำลังเพื่อพัฒนาประเทศ ชุมชน มีความเข้มแข็ง ครอบครัวมีความอบอุ่น

๑.๔ ประชาชน มีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคงพอเพียงกับการดำรงชีวิตมีที่อยู่อาศัยและความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน

๑.๕ ฐานะทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงของอาหาร พลังงาน และน้ำ

## ๒. ความมั่งคั่ง

๒.๑ ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องยกระดับเข้าสู่กลุ่มประเทศรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น

๒.๒ เศรษฐกิจมีความสามารถในการแข่งขันสูง สามารถสร้างรายได้ทั้งภายในและภายนอกประเทศสร้างฐานเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคต และเป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาค ทั้งการคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุน และการทำธุรกิจ มีบทบาทสำคัญในระดับภูมิภาค และระดับโลก เกิดสายสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการค้าอย่างมีพลัง

๒.๓ ความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่องได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักร ทุนทางสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

## ๓. ความยั่งยืน

๓.๑ การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่ไม่ใช้ทรัพยากรธรรมชาติเกินพอดีไม่สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมจนเกินความสามารถในการรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศน์

๓.๒ การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับกฎระเบียบของประชาคมโลกซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกัน ความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดีขึ้น คนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเอื้ออาทร เสียสละเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม

๓.๓ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน เพื่อการพัฒนาในทุกระดับอย่างสมดุล มีเสถียรภาพ และยั่งยืน

๓.๔ ประชาชนทุกภาคส่วนในสังคมยึดถือและปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ประกอบด้วย ๖ ด้าน ดังนี้

### ๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง (เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืน)

๑.๑ เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๑.๒ ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมืองขจัดคอร์รัปชันสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

๑.๓ การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายในตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

๑.๔ การพัฒนาระบบกลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับและรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาคความมั่นคงรูปแบบใหม่

๑.๕ การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศการรักษาความสงบเรียบร้อย ภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

๑.๖ การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

๑.๗ การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวนานมากขึ้น

## ๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (ระบบเศรษฐกิจมีความเป็นชาติ การค้าบนฐานการขยายตัวของการค้าส่งค้าปลีกและเศรษฐกิจดิจิทัลที่เข้มข้น)

- ๒.๑ การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจส่งเสริมการค้าการลงทุนพัฒนาสู่ชาติการค้า
- ๒.๒ การพัฒนาภาคการผลิตและบริการเสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็งยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ๒.๓ การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชนพัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับ ผลิตภาพแรงงานและพัฒนา SMEs สู่อสากล
- ๒.๔ การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ
- ๒.๕ การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่งความมั่นคงและพลังงานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัยและพัฒนา
- ๒.๖ การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับนานาชาติ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ ฯลฯ

## ๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน (คนไทยมีศักยภาพและสามารถปรับตัวรองรับบริบทการพัฒนาในอนาคต)

- ๓.๑ พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- ๓.๒ การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง
- ๓.๓ ปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์
- ๓.๔ การสร้างเสริมให้คนมีความสุขภาวะที่ดี
- ๓.๕ การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

## ๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม (สังคมไทย มีความเป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย)

- ๔.๑ สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม
- ๔.๒ พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
- ๔.๓ มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย
- ๔.๔ สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทูทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน
- ๔.๕ พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

## ๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (เศรษฐกิจและสังคมพัฒนาอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม)

- ๕.๑ จัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
- ๕.๒ วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ
- ๕.๓ การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ๕.๔ การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ๕.๕ การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- ๕.๖ การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

## ๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(ระบบการบริหารภาครัฐมีประสิทธิภาพ ทันสมัย รับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และประชาชนมีส่วนร่วม)

- ๖.๑ การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
- ๖.๒ การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- ๖.๓ การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- ๖.๔ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- ๖.๕ การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆ ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
- ๖.๖ พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- ๖.๗ ปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

## ๑.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง ได้นำเสนอผลการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำ/ทบทวน ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดและยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง ต่อที่ประชุมประชาคมท้องถิ่นระดับจังหวัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุงเมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๐ ณ ศูนย์ประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง เพื่อพิจารณาวิพากษ์ร่างยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด และร่างยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง พร้อมทั้งรับทราบปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่โดยได้นำผลที่ได้จากการประชุมทั้งสองเวที มาพิจารณาถึงความเป็นไปได้และบริบทการพัฒนาท้องถิ่น ในจังหวัดพัทลุง พร้อมทั้งการปรับแก้ไขรายละเอียดให้มีความชัดเจนและครอบคลุมทุกด้าน นำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนี้

### วิสัยทัศน์ (Vision)

**“คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีเศรษฐกิจมั่นคง ดำรงวัฒนธรรมท้องถิ่น”**

### ค่านิยม

**คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี** หมายถึง ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง มีระบบโครงสร้างพื้นฐานที่สะดวกและปลอดภัย ได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียมและมีคุณภาพเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแล ฟื้นฟู และพัฒนาอย่างทั่วถึงเป็นระบบ สังคมมีความเข้มแข็ง ปลอดภัยจากยาเสพติดภายใต้ความสมดุลทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**มีเศรษฐกิจมั่นคง** หมายถึง เศรษฐกิจที่มีการเจริญเติบโตจากฐานรากอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

**ดำรงวัฒนธรรมท้องถิ่น** หมายถึง วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการจัดการอย่างมีคุณค่าควบคู่ไปกับการพัฒนาที่ยั่งยืน

### พันธกิจ (Mission)

๑. ระบบโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนมีความสะดวกปลอดภัยและทั่วถึง พร้อมทั้งเชื่อมโยงไปสู่ภาคการเกษตร อุตสาหกรรมและการท่องเที่ยว อย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐาน

๒. ส่งเสริมและพัฒนาให้ประชาชนมีคุณภาพ มีสุขภาพดี มีความรู้ มีคุณธรรม และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยการสนับสนุนการศึกษาทุกระดับอย่างมีคุณภาพสนับสนุนกิจกรรมด้านสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน

๓. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการ พัฒนาที่สมดุลและเสริมสร้างศักยภาพในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของท้องถิ่น

๔. ส่งเสริมให้ประชาชนทำการเกษตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีการรวมกลุ่มแปรรูปผลผลิต การลดต้นทุนการผลิต การสร้างมูลค่าเพิ่มและพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้ชุมชนอย่างยั่งยืน

๕. ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ให้มีคุณภาพมาตรฐานการท่องเที่ยว โดยการมีส่วนร่วม ของในชุมชน ให้เข้มแข็งและยั่งยืน

๖. ส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป โดยการมีส่วนร่วม ของประชาชนในท้องถิ่น

๗. ส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการองค์กร

### ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต

#### จังหวัดพัทลุง (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างความมั่นคง	๑.๑ เสริมสร้างให้ประชาชน รัก ยึดมั่นและธำรงรักษาไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ ๑.๒ เสริมสร้างภูมิคุ้มกันจากภัยคุกคามในทุกรูปแบบ (อาทิ ยาเสพติด โรคติดต่อ ภัยธรรมชาติไซเบอร์ การค้ามนุษย์)
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์	๒.๑. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมขนส่งและสาธารณูปโภค ๒.๒ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีระบบโลจิสติกส์เชื่อมโยงทั่วถึง ๒.๓ ส่งเสริมการพัฒนาพื้นที่ให้สอดคล้องกับผังเมือง
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งภาคเกษตรและระบบเศรษฐกิจ	๓.๑ ส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มสินค้าทางการเกษตรและผลิตภัณฑ์ชุมชนให้มีศักยภาพในการแข่งขัน ๓.๒ ส่งเสริมให้มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจฐานรากทั้งในระดับครัวเรือน ชุมชน และหมู่บ้าน ๓.๓ ส่งเสริมการสร้างองค์ความรู้และเทคโนโลยีและนวัตกรรมการผลิตเพื่อสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชน	๔.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการท่องเที่ยวครบวงจร ๔.๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกให้มีความพร้อมรองรับการท่องเที่ยว ๔.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมท่องเที่ยวเชิงเกษตร วัฒนธรรม ประเพณีและท่องเที่ยวชุมชน ๔.๔ เสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อรองรับการขยายตัวสู่อุตสาหกรรมท่องเที่ยว
ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	๕.๑ พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัยเพื่อการเรียนรู้ตลอดเวลา ๕.๒ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนารูปแบบและกิจการมการสร้างสุขภาวะทุกช่วงวัยโดยให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุคนพิการและกลุ่มเปราะบาง ๕.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการออกกำลังกาย การเล่นกีฬานันทนาการและการกีฬาเพื่อพัฒนาสู่ระดับอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การส่งเสริมศาสนา ศิลปะ ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	๖.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรม อนุรักษ์สืบสาน ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ๖.๒ ส่งเสริมสนับสนุนศาสนา ให้มีความเข้มแข็งเป็นศูนย์รวมในการบ่มเพาะยึดเหนี่ยวจิตใจ
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๗.๑ ส่งเสริมการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๗.๒ จัดการมลพิษที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมทั้งระบบให้ เป็นไปตามมาตรฐาน ๗.๓ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ อย่างยั่งยืน
ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘.๑ พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการ จัดระบบบริการที่ทันสมัยสู่องค์กรภาครัฐ ๔.๐ ๘.๒ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเชิงรุกอย่างมี วิชาชีพ ๘.๓ พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีขีด ความสามารถสูงในการปฏิบัติงาน ๘.๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาคมและภาคี เครือข่ายในการพัฒนาท้องถิ่น

## ๒. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน

#### ๒.๑ วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน

**“ป่าบอนน่าอยู่ เศรษฐกิจมั่นคง ชุมชนเข้มแข็ง”**

#### ๒.๒ ยุทธศาสตร์

##### ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ประชาชนอยู่ดีมีสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาและส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

#### ๒.๓ เป้าประสงค์

๑. ให้ประชาชนมีสาธารณูปโภคพื้นฐานอย่างทั่วถึง
๒. ให้ประชาชนมีอาชีพและสร้างรายได้ให้แก่ครัวเรือนเพิ่มขึ้น
๓. สนับสนุนตามแนวทางทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงแก่ชุมชน
๔. ส่งเสริม สนับสนุน และยกระดับคุณภาพการศึกษาให้แก่เด็กเยาวชนและประชาชนอย่างทั่วถึง
๕. ส่งเสริม สนับสนุน การอนุรักษ์ทางด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสืบ ทอด ประเพณีต่างๆ
๖. ฟื้นฟู อนุรักษ์ และจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบยั่งยืน
๗. เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๘. ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเมือง การปกครองระบอบประชาธิปไตยเพิ่ม ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ที่ดี และเสริมสร้างกระบวนการ

#### ๒.๔ ตัวชี้วัด

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</b> ประชาชนอยู่ดีมีสุข</p> <p>แนวทางการพัฒนา</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ส่งเสริมสนับสนุนด้านเศรษฐกิจพอเพียง</li> <li>ส่งเสริมงานพัฒนาและสร้างโอกาสให้ชุมชน</li> <li>การเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน</li> <li>พัฒนาด้านการบริการสาธารณะ</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จำนวนกลุ่มอาชีพและรายได้เพิ่มขึ้น</li> <li>- จำนวนถนน สะพาน ทางน้ำ ท่อระบายน้ำ คูน้ำ ที่ได้รับการพัฒนา</li> <li>- อาชญากรรมในพื้นที่ลดลง</li> </ul>

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</b> ด้านการพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ</p> <p>แนวทางการพัฒนา</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม</li> <li>การอนุรักษ์สืบทอดประเพณี วัฒนธรรมที่ดีงามและพัฒนาภูมิปัญญาให้เกิดประโยชน์</li> <li>การเสริมสร้างสุขภาวะของประชาชนอย่างครบวงจรและมีคุณภาพมาตรฐาน</li> <li>ส่งเสริมการพัฒนาการท่องเที่ยว การกีฬา การศึกษา</li> <li>การส่งเสริมและสงเคราะห์แก่ เด็ก สตรี เยาวชน คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การศึกษา การกีฬา การท่องเที่ยวและนันทนาการมี</li> <li>- การพัฒนาที่ดีกว่า</li> <li>- สืบทอดประเพณีประจำทุกปี</li> <li>- จำนวนเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ป่วยเรื้อรังมีการพัฒนาที่ดีขึ้น</li> </ul>
กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</b> การบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>แนวทางการพัฒนา</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>การสร้างสมดุลของการใช้ประโยชน์และเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน</li> <li>การคุ้มครองและใช้ประโยชน์ความหลากหลายทางชีวภาพอย่างยั่งยืนและเป็นธรรม</li> <li>การอนุรักษ์พัฒนาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ ดิน และป่าไม้</li> <li>การบริหารจัดการน้ำเป็นระบบ</li> <li>การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายใต้การมีส่วนร่วมของชุมชน</li> <li>ควบคุมมลพิษจากขยะ น้ำเสีย ฝุ่นละอองกลิ่น เสียง</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จำนวนความหลากหลายของเกษตรอินทรีย์มีมากขึ้น</li> <li>- ได้รับความรู้ทางการเกษตรที่ดีขึ้น</li> <li>- มีสิ่งแวดล้อมที่น่าอยู่ยิ่งขึ้น</li> <li>- จำนวนขยะลดลง</li> </ul>

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</b> การพัฒนาและส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>แนวทางการพัฒนา</p> <p>๑.แนวทางการพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถบุคลากรและพัฒนาศักยภาพขององค์กร</p> <p>๒.แนวทางการพัฒนา ปรับปรุง จัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน</p> <p>๓.แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วม และองค์กรทุกภาคส่วนและการตรวจสอบภาคประชาชน</p> <p>๔. แนวทางการประชาสัมพันธ์ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเมืองท้องถิ่นสนับสนุนระบอบประชาธิปไตยในชุมชน</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่ดีกว่าเดิม</li> <li>- จำนวนอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้มีการพัฒนา</li> <li>- จำนวนประชาชนได้มีส่วนร่วมมากขึ้น</li> <li>- มีความรู้ความเข้าใจของการเมืองท้องถิ่นที่ดีขึ้น</li> </ul>

### ๒.๕ ค่าเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ประชาชนอยู่ดีมีสุข	<p>๑.ประชาชนมีอาชีพและสร้างรายได้แก่ครัวเรือนเพิ่มขึ้น</p> <p>๒.สนับสนุนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง แก่ชุมชน</p> <p>๓.ประชาชนมีสาธารณสุขปลอดภัยพื้นฐานอย่างทั่วถึง</p> <p>๔.เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</p>
ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ	<p>๑.สนับสนุนการอนุรักษ์ด้านศาสนาวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสืบทอดประเพณีต่างๆ</p> <p>๒.สนับสนุนและยกระดับการศึกษาให้แก่เด็ก เยาวชน และประชาชนอย่างทั่วถึง</p> <p>๓.สนับสนุนช่วยเหลือ พิ้นฟูเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์มีการพัฒนาที่ดีขึ้น</p>
ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	<p>ฟื้นฟู อนุรักษ์ และจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน</p>
ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาและส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	<p>ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเมืองการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่ดี</p>

## ๒.๖ กลยุทธ์

เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับการวางบทบาทของการพัฒนาตำบลในอนาคตอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชน รวมทั้งสอดคล้องกับศักยภาพและบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด จึงกำหนดกลยุทธ์ไว้ดังนี้

๑. การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค-สาธารณูปการ
๒. การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และสร้างรายได้ให้แก่ประชาชน
๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ และการทำนุบำรุงรักษาศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. การบริหารจัดการที่ดี ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
๕. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

## ๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอนมีดังนี้

๑. ต้องมีเป้าหมายเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่
๒. ต้องมีการบริหารยุทธศาสตร์
๓. ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์ประเทศกับท้องถิ่น
๔. ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอยู่มาก
๕. ความสอดคล้องสิ่งที่ทำกับสิ่งที่ต้องการ
๖. ความต้องการของประชาชนซึ่งเป็นผู้รับบริการ
๗. ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด

### บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้ที่เกี่ยวข้อง

๑. ผู้บริหารท้องถิ่น
  - ผู้นำให้นโยบาย ติดตามประเมินผล
๒. เจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
  - ร่วมเป็นคณะทำงาน ประสานงานระหว่างฝ่าย สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี
๓. ประชาชนในท้องถิ่น และผู้รับบริการอื่นๆ
  - ร่วมเป็นคณะทำงาน ให้ข้อมูลและร่วมกำหนดความต้องการ

### การสร้าง ความเข้าใจกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๑. สร้างความเข้าใจกับฝ่ายต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. สร้างความเข้าใจกับประชาชน ศึกษาสำรวจปัญหา และความต้องการที่

แท้จริง

๓. แต่งตั้งคณะทำงานฝึกอบรม เสริมสร้างความรู้

### การเชื่อมโยงการพัฒนาท้องถิ่นระหว่างพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. การประสานแผนพัฒนากับโครงการเงินศึกษาสภาพ
๒. พัฒนาท้องถิ่นแบบบูรณาการทั้งภาครัฐ ภาคประชาสังคม และภาคเอกชนร่วมกัน

## ปัจจัยความสำเร็จ

๑. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. การรับรู้ความร่วมมือของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล
๓. การมีส่วนร่วม ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน
๔. การประสานและสนับสนุนจากภาคีภาครัฐและเอกชน
๕. ระบบฐานข้อมูล
๖. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

### ๓. การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กร (SWOT)

กำหนดแนวทางในการพัฒนา จะต้องวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ด้วย เรียกว่า SWOT Analysis ซึ่งได้แก่

- ๑.Strengths - จุดแข็งหรือข้อได้เปรียบ
- ๒.Weaknesses - จุดอ่อนหรือข้อเสียเปรียบ
- ๓.Opportunities - โอกาสที่จะดำเนินการได้
- ๔.Threats - อุปสรรค หรือปัจจัยที่คุกคามการดำเนินงานขององค์กร

การวิเคราะห์ SWOT อาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า เป็นการทำให้ Situation Analysis เป็นการวิเคราะห์สภาพองค์กร หรือหน่วยงานในปัจจุบัน เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดเด่น จุดด้อย หรือสิ่งทีอาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต การวิเคราะห์สภาพการณ์ (Situation Analysis) วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน เพื่อให้รู้ตนเอง (รู้เรา) รู้จักสภาพแวดล้อม (รู้เขา) ชัดเจน และวิเคราะห์โอกาส-อุปสรรค เพื่อประโยชน์ในการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือเลือกกลยุทธ์ระดับองค์กรที่เหมาะสมต่อไป ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการทำ Strategic Decision การทำ Strategic Decision เป็นการตัดสินใจเลือกกลยุทธ์หรือวิธีดำเนินงานที่สำคัญ ที่เป็นหลักในการปฏิบัติไปสู่สภาพที่ต้องการในอนาคตขององค์กร เพื่อการบรรลุ Vision หรือสภาพในอนาคตตามที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งเป็นการเลือกโดยคำนึงถึงสภาพในอนาคต โดยคำนึงถึงจุดที่ต้องการ โดยรู้สถานการณ์ เห็นถึงโอกาสและรู้จุดดี จุดเด่น ตลอดจนจุดอ่อนในการดำเนินงานไปสู่จุดหมายที่ต้องการขององค์กรในอนาคต เป็นการค้นหากลยุทธ์โดยหลักการมองกว้าง เห็นไกล รอบคอบ ตามหลักการกำหนดกลยุทธ์ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น กลยุทธ์ที่มุ่งหา S สูง – O สูง, S สูง – T ต่ำ,

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนา ในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้วยเทคนิค SWOT จากผลการศึกษาวิเคราะห์จุดอ่อน (Weaknesses)จุดแข็ง (Strengths)อุปสรรค (Threat) และโอกาส (Opportunities) ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอนสรุปได้ดังนี้

### ข้อมูล SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน

#### จุดแข็ง ( Strengths : S)

๑. บุคลากรมีความชำนาญในการปฏิบัติงาน
๒. บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่
๓. บุคลากรมีความอดทนสูงในการปฏิบัติงาน
๔. บุคลากรมีความสามารถใช้เทคโนโลยีช่วยสนับสนุนการทำงาน
๕. มีการทำงานเป็นทีม
๖. มีการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยและปลอดภัย

๗. บุคลากรสนับสนุนการทำงานและการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและกว้างขวาง

๘. วัสดุ – อุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความทันสมัย

๙. มีการใช้โปรแกรมทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วย ทำให้เกิดประสิทธิภาพและความรวดเร็ว

#### จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. ตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลังยังไม่สามารถสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งได้

๒. บุคลากรมีภาระงานหลายด้านหลายหน้าที่

๓. กิจกรรมสัมพันธ์ในกลุ่มมีน้อย

๔. สภาพแวดล้อมและภูมิทัศน์สถานที่ทำงานยังมีความแออัด คับแคบไม่ สะดวกในการให้บริการ

๕. วัสดุ-อุปกรณ์ ที่ใช้ปฏิบัติงานมีจำนวนไม่เพียงพอ

#### โอกาส (Opportunities : O)

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒. ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๓. พัฒนา บุคลากรเพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

#### อุปสรรค (Threat :T)

๑.งบประมาณมีจำนวนจำกัด

๒.ตำแหน่งว่างไม่มีผู้ประสงค์โอน(ย้าย)มาดำรงตำแหน่ง ต้องรอใช้บัญชีจาก กสศ.ซึ่งทำให้ล่าช้า

#### ภัยคุกคาม (Threat)

๑. บุคลากรขาดการอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒. นโยบายการบริหารงานเปลี่ยนไปตามวาระผู้บริหาร

๓. บุคลากรบางส่วนยังไม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

๔. บุคลากรขาดการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงาน เช่น ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยีสารสนเทศ

#### การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

การประเมินสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน ประกอบด้วย

๑. ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๓. ด้านสังคม

๔. ด้านบริการสาธารณสุข

๕. ด้านสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการบริหารจัดการที่ดี

#### การพัฒนาตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

##### ๑.นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

มุ่งเน้นที่จะพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน และครอบคลุมทุกหมู่บ้านเพื่อสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางดังนี้

๑.๑ ก่อสร้างและปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้านให้ได้มาตรฐานและให้มีประสิทธิภาพให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน เพื่อให้มีน้ำประปาที่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน สำหรับอุปโภค บริโภคและเพื่อการเกษตร

๑.๒ ก่อสร้าง ปรับปรุงและบำรุงรักษาถนนทั้งที่เป็นสายหลัก สายรองและถนนภายในหมู่บ้าน เพื่อให้ประชาชนมีความสะดวกในการสัญจรไปมา

๑.๓ ป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม โดยให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ โดยก่อสร้างและปรับปรุงท่อระบายน้ำ คูระบายน้ำ ขุดลอก คูคลองรวมถึงระบบระบายน้ำเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมอย่างเป็นระบบ

๑.๔ จัดให้มีและบำรุงไฟฟ้าและแสงสว่างให้ทั่วถึง เพื่อความสะดวกสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและผู้ใช้เส้นทางสัญจรไปมา

## ๒.ด้านเศรษฐกิจ

ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาและสร้างโอกาสให้ประชาชนให้มีกระบวนการสร้างรายได้ ลดรายจ่ายโดยส่งเสริมแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีแนวทางดังนี้

๒.๑ ส่งเสริมให้ประชาชนได้เรียนรู้ถึงหลักการประกอบอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อนำไปปฏิบัติในครัวเรือน

๒.๒ จัดฝึกอบรมอาชีพและพัฒนาฝีมือแรงงานของเยาวชนสตรีและประชาชนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและศักยภาพของหมู่บ้านรวมทั้งให้ประชาชนได้นำภูมิปัญญาของท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์

๒.๓ ส่งเสริมกลุ่มอาชีพ รัฐวิสาหกิจชุมชน ในการเพิ่มศักยภาพการผลิตและพัฒนาผลิตภัณฑ์ของตนเองโดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อเป็นการเพิ่มมูลค่าสร้างรายได้

๒.๔ ส่งเสริมการประกอบอาชีพ การเพาะปลูกพืชเศรษฐกิจของท้องถิ่น เช่น ปาล์มน้ำมัน ยางพารา ข้าว สับปะรด รวมทั้งการเลี้ยงสัตว์ การปลูกผักปลอดสารพิษและ สนับสนุนการใช้ปุ๋ยชีวภาพ

## ๓.นโยบายด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคมและชุมชน

๓.๑ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุและประชาชนทั่วไป

๓.๒ ส่งเสริมให้เบี่ยงชีพและให้การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ด้อยโอกาส

๓.๓ รณรงค์ส่งเสริมกระบวนการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมการสร้างวินัยแก่เด็ก เยาวชนและประชาชนทั่วไป

๓.๔ ส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมของครอบครัว รวมทั้งศูนย์พัฒนาครอบครัว สนับสนุนให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นการสร้างความเข้มแข็งและความอบอุ่นให้ครอบครัว

๓.๕ จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ให้มีเครือข่ายเฝ้าระวังภัยภายในหมู่บ้าน ส่งเสริมให้การสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนเมื่อเกิดเหตุสาธารณภัยหรือให้บริการอื่น ๆ ให้รวดเร็วทันท่วงที ฝึกอบรมให้ความรู้ในการป้องกันและแก้ปัญหาเหตุสาธารณภัยต่าง ๆ รวมทั้งดำเนินกิจกรรมของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)

๓.๖ ส่งเสริมสนับสนุนป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๓.๗ ส่งเสริมสนับสนุนจัดกิจกรรมในการสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินรวมทั้งให้มีรพพยาบาลเพื่อบริการช่วยเหลือเหตุฉุกเฉินตลอด ๒๔ ชั่วโมง

## ๔.ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์แข็งแรง และมีสุขภาพจิตที่ดี ดำเนินกิจกรรมด้านเสริมสร้างสุขภาพและการบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน

๔.๒ สนับสนุนการควบคุมป้องกันโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ โดยการสร้างขีดความสามารถในการเฝ้าระวัง ป้องกันควบคุมดูแลอย่างเป็นระบบ เชื่อมโยงกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

๔.๓ ส่งเสริมระบบสาธารณสุขมูลฐานให้มีความเข้มแข็ง

๔.๔ จัดระเบียบการจัดเก็บขยะมูลฝอยให้ถูกสุขลักษณะ พร้อมทั้งปรับปรุงระบบกำจัดขยะมูลฝอยให้ได้มาตรฐาน

๔.๕ ส่งเสริม สนับสนุนให้ชุมชนมุ่งรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน และสถานที่ต่าง ๆ ในตำบลให้เป็นเมืองน่าอยู่

๔.๖ รณรงค์ส่งเสริมและสร้างจิตสำนึกสาธารณสุขชนในการอนุรักษ์พัฒนาและฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติ ดินและป่าไม้ตามแนวทางพระราชดำริ

### ๕.นโยบายด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและกีฬา

ส่งเสริมและสนับสนุน การศึกษาและการเรียนรู้ของประชาชนตลอดถึงด้านศาสนา วัฒนธรรมและ กีฬา โดยมีแนวทาง ดังนี้

๕.๑ ปรับปรุงและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าบอนทำให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพพร้อม นำเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

๕.๒ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาแบบบูรณาการ ทั้งในระบบ นอกกระบบและตาม อัยาศัยและให้มีแหล่งเรียนรู้ของชุมชน

๕.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมทุกประเภทของโรงเรียนวัดป่าบอนตำบล รวมทั้งให้การ สนับสนุนอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอน

๕.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา อนุรักษ์สืบทอดประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามให้เป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น

๕.๕ ส่งเสริมให้มีการจัดการแข่งขันกีฬาทุกระดับ ตั้งแต่ระดับโรงเรียน หมู่บ้าน ตำบล อำเภอ เป็น ต้น

๕.๖ ส่งเสริมให้มีการเล่นกีฬาออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งให้มีสถานที่ออกกำลังกายและ อุปกรณ์กีฬา

๕.๗ ส่งเสริม สนับสนุนพัฒนากีฬาทุกประเภท แก่เด็ก เยาวชนและประชาชน

### ๖.ด้านการเมืองและการบริหาร

๖.๑ พัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอนให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล ที่มีหลักการบริหาร จัดการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นองค์กรที่มีความทันสมัยมีมาตรฐานด้วยการส่งเสริม สร้างความ ร่วมมือ ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สร้างกระบวนการเรียนรู้ ปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนให้เป็น เชิงรุก สร้างความสะอาด ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน สร้างบุคลากรให้มีคุณภาพและมีจิตสำนึกในการให้บริการ เพื่อ รองรับการบริการแต่ละด้านให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

๖.๒ สร้างเสริมความเข้มแข็งและกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนตามระบอบประชาธิปไตย โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร ทั้งร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตรวจสอบ

๖.๓ ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความทันสมัย ให้บริการ อินเทอร์เน็ต จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารเป็นแหล่งแสวงหาความรู้ของเยาวชนและประชาชน และให้ประชาชนได้ เข้าถึงรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและรวดเร็ว รวมทั้งติดตั้งปรับปรุงเสียงตามสายภายในหมู่บ้านให้สามารถใช้งาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๔ ส่งเสริมและประสานความร่วมมือระหว่างองค์กร โดยการสร้างภาควิธีร่วมระหว่างองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนราชการต่าง ๆ องค์กรภาคเอกชน ประชาชน เพื่อบูรณาการความร่วมมือในการแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ

แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนตามหลักการบริหาร บ้านเมืองที่ดี เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนอย่างแท้จริงและพัฒนาโดยองค์กรรวมในทุกด้าน ทั้งด้านโครงสร้าง พื้นฐาน การศึกษา การส่งเสริมอาชีพ การสาธารณสุข การบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การ ท่องเที่ยว ฯลฯ ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการอย่างแท้จริงของชุมชน นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

การวิเคราะห์ภารกิจ อาศัยอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องตามอำนาจหน้าที่ที่ได้ดำเนินการตรวจสอบความต้องการของชุมชนร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและกำหนดทิศทางการแก้ปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาตำบล ซึ่งสนองตอบต่อนโยบายภาครัฐ นโยบายผู้บริหาร และชุมชน ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย เพื่อให้ทราบว่า อบต.มีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนตามภารกิจ โดยกำหนดภารกิจหลักไว้ ๗ ด้าน ดังนี้

#### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑) )
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑) )
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒) )
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓) )
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔) )
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕) )

#### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖) )
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓) )
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๗ (๖) )
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐) )
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒) )
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๐) )
- (๗) การสาธารณสุขการอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๔) )

#### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔) )
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘) )
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓) )
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓) )
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗) )
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘) )

เกี่ยวข้อง ดังนี้

#### ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖) )
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕) )
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗) )

- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๒) )
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒) )
- (๖) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑) )
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖) )
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗) )

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) คุ่มครอง ดูแล และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗ (๗) )
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒) )
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒) )

**๕.๖ ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘) )
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๒) )
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๖๗ (๒) )
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘) )

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓) )
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙) )
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกันภัยต่างๆ (มาตรา ๑๖(๑๖) )
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓) )
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๖) )

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของคณะผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗ , ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗  
 มาตรา ๑๖ , ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๒๖

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอนมีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

### ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

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

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง จำนวนทั้งสิ้น ๗๗ อัตรา โดยแยกเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓๑ อัตรา พนักงานครู จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓๕ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอนมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นมากในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองช่างและกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอนยังไม่มี ความเหมาะสม ดังนี้

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)
๑	อบต.ทุ่งนารี	๕	๖๖,๕๐๐,๐๐๐	๔๓	๔๐	๒
๒	อบต.วังใหม่	๕	๔๕,๐๐๐,๐๐๐	๓๐	๒๑	๑
๓	อบต.โคกทราย	๕	๖๕,๕๐๒,๐๐๐	๓๙	๕๑	๑
๔	อบต.หนองธง	๕	๕๗,๐๐๐,๐๐๐	๔๐	๓๔	๒
๕	อบต.ป่าบอน	๕	๕๘,๐๖๒,๕๐๐	๓๑	๕๒	-

ดังนั้น สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจึงต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่ง นิติกร ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา และกองคลังขอกำหนดตำแหน่ง คนงานทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอนมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติ องค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

### ๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและงานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

### ๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงินการเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือน และประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

### ๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบ และเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

### ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**๕. หน่วยตรวจสอบภายใน** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

## ๘.๑ โครงสร้าง

จากภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b></p> <p><b>๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</li> <li>- งานสรรหาและเลือกสรร</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร</li> <li>- งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม</li> <li>- งานบุคลากรทางการศึกษา</li> <li>- งานสิทธิและสวัสดิการ</li> <li>- งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- งานกิจการคณะผู้บริหาร</li> <li>- งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ</li> <li>- งานการประชุม</li> <li>- งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานแผนงานและงบประมาณ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานตรวจติดตามและประเมินผล</li> <li>- งานยุทธศาสตร์และแผนงาน</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ</li> <li>- งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ</li> </ul> <p><b>๑.๔ งานนิติการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมาย</li> <li>- งานนิติกรรมสัญญา</li> <li>- งานคดี</li> <li>- งานวินัย</li> <li>- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์</li> <li>- งานเลือกตั้ง</li> </ul> <p><b>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย</li> </ul>	<p><b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b></p> <p><b>๑.๑ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานบริหารงานสาธารณสุข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมสาธารณสุข</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>- งานป้องกันและควบคุมโรค</li> <li>- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> </ul> <p><b>๑.๓ ฝ่ายอำนวยการ</b></p> <p><b>๑.๓.๑ งานการเจ้าหน้าที่</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</li> <li>- งานสรรหาและเลือกสรร</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร</li> <li>- งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม</li> <li>- งานบุคลากรทางการศึกษา</li> <li>- งานสิทธิและสวัสดิการ</li> <li>- งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง</li> </ul> <p><b>๑.๓.๒ งานบริหารงานทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- งานกิจการคณะผู้บริหาร</li> <li>- งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ</li> <li>- งานการประชุม</li> <li>- งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน</li> </ul> <p><b>๑.๓.๓ งานแผนงานและงบประมาณ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานตรวจติดตามและประเมินผล</li> <li>- งานยุทธศาสตร์และแผนงาน</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ</li> <li>- งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><u>๑.๖ งานกิจการสภา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- งานการประชุมสภา</li> <li>- งานการประชุมกรรมการต่าง ๆ ของสภา</li> <li>- งานการจัดทำระเบียบวาระการประชุม</li> <li>- งานรายงานการประชุมสภา</li> <li>- งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ การประชุม</li> <li>- งานระเบียบการทะเบียนประวัติ</li> </ul> <p><u>๑.๗ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</li> <li>- งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานกิจการสตรีและคนชรา</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</li> </ul> <p><u>๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมสาธารณสุข</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>- งานป้องกันและควบคุมโรค</li> <li>- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> </ul> <p><u>๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริมปศุสัตว์</li> <li>- งานป้องกันโรคพืชและสัตว์</li> </ul>	<p><u>๑.๓.๔ งานนิติการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมาย</li> <li>- งานนิติกรรมสัญญา</li> <li>- งานคดี</li> <li>- งานวินัย</li> <li>- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์</li> <li>- งานเลือกตั้ง</li> </ul> <p><u>๑.๓.๕ งานกิจการสภา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- งานการประชุมสภา</li> <li>- งานการประชุมกรรมการต่าง ๆ ของสภา</li> <li>- งานการจัดทำระเบียบวาระการประชุม</li> <li>- งานรายงานการประชุมสภา</li> <li>- งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ การประชุม</li> <li>- งานระเบียบการทะเบียนประวัติ</li> </ul> <p><u>๑.๓.๖ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</li> <li>- งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานกิจการสตรีและคนชรา</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</li> </ul> <p><u>๑.๓.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริมปศุสัตว์</li> <li>- งานป้องกันโรคพืชและสัตว์</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ <u>งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p>๒.๒ <u>งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p>๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p>๒.๔ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> </ul>	<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ <u>งานการเงินและบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการจ่ายเงิน การรับเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน</li> <li>- งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท</li> <li>- งานการจัดทำบัญชี ตรวจสอบบัญชี</li> <li>- งานเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ</li> <li>- งานจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ</li> <li>- งานสถานการณ์การเงินการคลัง</li> <li>- งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่าย</li> <li>- งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี</li> </ul> <p>๒.๒ <u>งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม</li> <li>- งานนำส่งเงิน</li> </ul> <p>๒.๓ <u>งานพัสดุและทรัพย์สิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำแผนการจัดซื้อ จัดจ้าง</li> <li>- งานจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา</li> <li>- งานทะเบียนคุมพัสดุ</li> <li>- งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่าง ๆ</li> <li>- งานเงินประกันสัญญาทุกประเภท</li> </ul> <p>๒.๔ <u>งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>- งานปรับปรุงข้อมูลแผนที่ ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน</li> <li>- งานประเมินภาษี</li> <li>- งานบริการจัดเก็บภาษีในระบบคอมพิวเตอร์</li> <li>- งานสารสนเทศแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๓.๓ กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ งานก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul> <p><b>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> </ul> <p><b>๓.๔ งานผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> </ul>	<p><b>๓.๓ กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบการก่อสร้าง</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</li> <li>- งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี</li> <li>- งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ</li> <li>- งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐานอาคาร สะพาน คลอง แห่ล่งน้ำ</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจ</li> <li>- งานออกแบบและเขียนแบบ</li> <li>- งานประมาณราคา</li> <li>- งานจัดทำราคากลาง</li> </ul> <p><b>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานควบคุมการผลิตน้ำประปา</li> <li>- งานซ่อมแซมและบำรุงรักษาน้ำประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> </ul> <p><b>๓.๔ งานผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาเมือง</li> <li>- งานการพัฒนาและฟื้นฟูเมือง</li> <li>- งานควบคุมผังเมือง</li> <li>- งานภูมิสารสนเทศ</li> </ul> <p><b>๓.๕ งานบริหารงานทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่</li> <li>- งานบริการข้อมูล สถิติ</li> <li>- งานธุรการ</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> <b>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</b> - แผนและวิชาการ - การศึกษาปฐมวัย - การศึกษาขั้นพื้นฐาน <b>๔.๒ งานส่งเสริมการศาสนา และวัฒนธรรม</b> - ประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม - กิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - การศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานบริหารทั่วไป - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	<b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> <b>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</b> - งานพัฒนาการศึกษา - งานจัดการศึกษาปฐมวัย - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <b>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> - งานการศึกษา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กเยาวชน - งานการศึกษานอกโรงเรียน - งานบริหารงานทั่วไป	
-	<b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> <b>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</b>	

#### ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงใน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
สำนักปลัด อบต.								
นิติกร ปก./ชก.	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
กองคลัง								
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	-	-	๓	๓	-	+๓	-	
รวม	-	-	๔	๔	-	+๔	-	

๙.ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

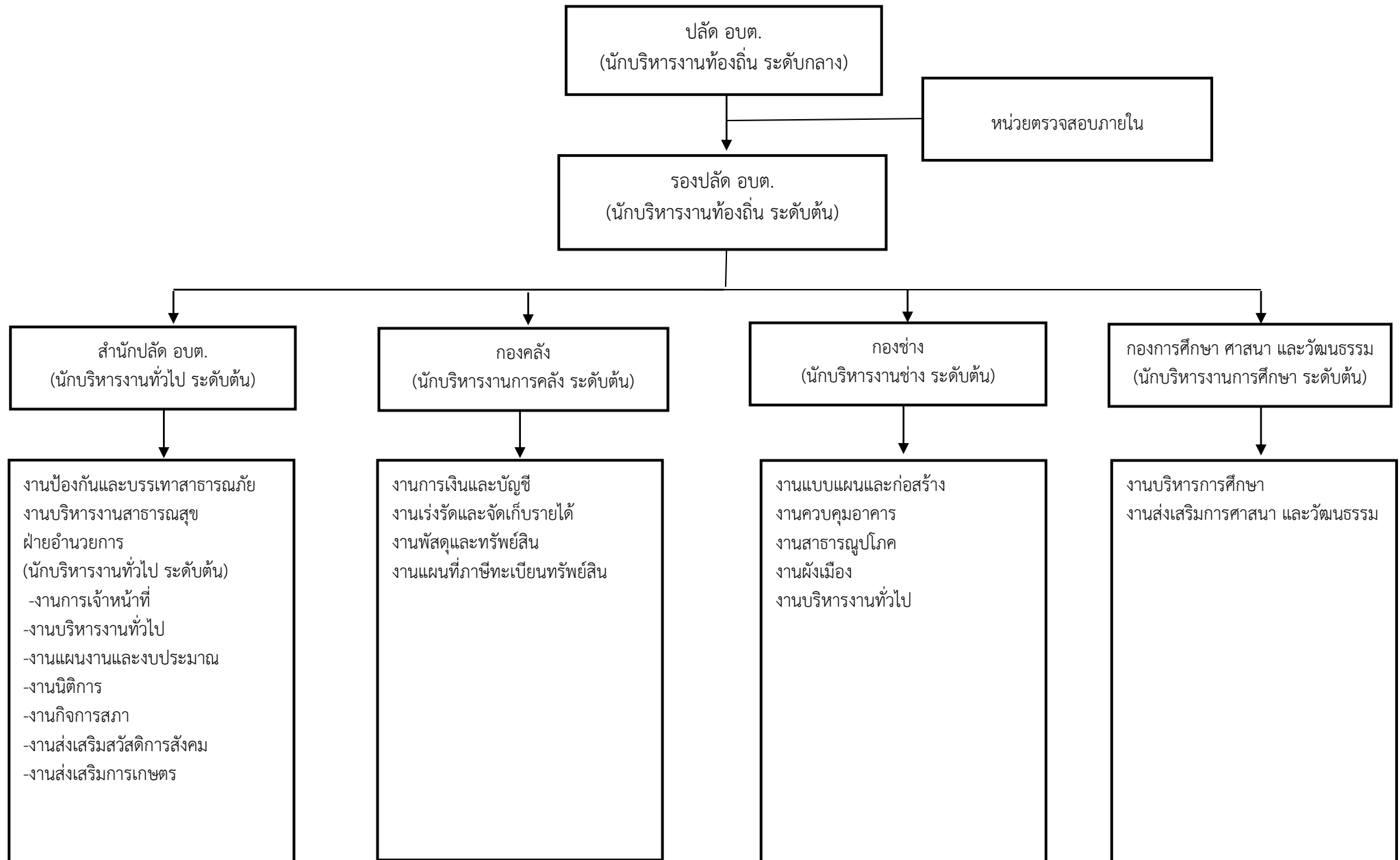
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๒๘,๔๕๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๖๔๐	๒๑,๐๐๐	๒๑,๖๐๐	๘๑๗,๐๘๐	๘๓๘,๐๘๐	๘๕๙,๖๘๐	(๕๒,๓๗๐)
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๕๘,๕๒๐	(๓๘,๕๒๐)
	<b>สำนักปลัด อบต.</b>																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	(๓๗,๔๕๐)
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๔๘๖,๙๖๐	๕๐๑,๑๒๐	๕๑๖,๖๐๐	(๓๗,๙๖๐)
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ปฎ./ชก.	๑	๑	๒๒๙,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๖,๗๒๐	๘,๔๐๐	๒๓๘,๕๖๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๓๘๐	(๑๙,๑๖๐)
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ปฎ./ชก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๖๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๗๕,๕๖๐	(๒๘,๕๖๐)
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฎ./ชก.	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	(๓๔,๖๘๐)
๘	นิติกร	ปฎ./ชก.	๑	-	๐	๐	-	๑	๑	-	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	-	๓๙๐,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๙	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฎ./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๑๐	นักพัฒนาชุมชน	ปฎ./ชก.	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๖๐	(๓๖,๓๕๐)
๑๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฎ./ชก.	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๖๗,๕๒๐	๔๘๐,๙๖๐	๔๙๙,๑๒๐	(๓๗,๙๖๐)
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฎ./ชก.	๑	๑	๒๒๕,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๕,๒๘๐	(๑๘,๘๕๐)
๑๓	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฎ./ชก.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	ว่างเต็ม
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																		
๑๔	ผช.นักทรัพยากรบุคคล		๑	๑	๒๓๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๑๐,๓๒๐	๒๔๗,๐๘๐	๒๕๗,๐๔๐	๒๖๗,๓๖๐	(๑๙,๗๙๐)
๑๕	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๒๔๓,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๔๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๓,๔๔๐	๒๖๓,๖๔๐	๒๗๕,๒๐๐	(๒๐,๓๐๐)
๑๖	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๒๐๐,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๘,๖๘๐	๒๑๗,๐๘๐	๒๒๕,๘๔๐	(๑๖,๗๒๐)
๑๗	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๒๐๒,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๗๖๐	๒๑๐,๖๐๐	๒๑๙,๑๒๐	๒๒๗,๘๘๐	(๑๖,๘๗๐)
๑๘	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๘๙,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๑๙๗,๑๒๐	๑๙๙,๘๐๐	๒๐๗,๘๔๐	(๑๕,๓๙๐)
๑๙	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ		๑	๑	๑๖๔,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๑๗๑,๑๒๐	๑๗๗,๙๖๐	๑๘๕,๑๖๐	(๑๓,๗๑๐)
๒๐	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๕๐,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๑๕๖,๗๒๐	๑๖๓,๐๘๐	๑๖๙,๕๖๐	(๑๒,๒๕๐)
๒๑	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๗๔,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๑,๔๔๐	๑๘๘,๗๖๐	๑๙๖,๓๒๐	(๑๔,๕๓๐)
๒๒	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๖๒,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๙,๔๔๐	๑๗๖,๒๘๐	๑๘๓,๓๖๐	(๑๓,๕๗๐)
๒๓	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๗๕,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๑๘๓,๐๐๐	๑๙๐,๓๒๐	๑๙๘,๐๐๐	(๑๔,๖๖๐)
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																		
๒๔	คนงานทั่วไป		๙	๙	๙๗๒,๐๐๐	๐	๙	๙	๙	-	-	-	๐	๐	๐	๙๗๒,๐๐๐	๙๗๒,๐๐๐	๙๗๒,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๕	นักการภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๖	ยาม		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๗	พนักงานขับรถยนต์		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๒	-	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	ว่างเต็ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<b>กองคลัง</b>																		
๒๙	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	(๓๗,๔๑๐)
๓๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๔๗๕,๕๖๐	๔๙๐,๘๐๐	๕๐๖,๕๒๐	(๓๘,๕๒๐)
๓๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๓๒	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	(๓๐,๒๒๐)
๓๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๑	๓๒๔,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๓๕๙,๗๒๐	(๒๗,๐๓๐)
๓๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๑	๓๒๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๓๔๑,๑๖๐	๒๙๒,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	(๒๗,๔๙๐)
๓๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๑	๒๘๐,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	(๒๓,๓๗๐)
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																		
๓๖	ผ.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๙๐,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๘,๐๐๐	๒๐๕,๙๒๐	๒๑๕,๒๐๒	(๑๕,๘๖๐)
๓๗	ผ.เจ้าหน้าที่พนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	(๑๑,๙๖๐)
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																		
๓๘	คนงานทั่วไป		๗	๖	๗๕๖,๐๐๐	๐	๗	๗	๗	-	-	-	๐	๐	๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	คนงานทั่วไป		๓	-	๐	๐	-	๓	๓		+๓		๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
	<b>กองช่าง</b>																		
๓๙	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๔๐	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๔๑	นายช่างโยธา	อส.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)
๔๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๑๖๘,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๖๔๐	(๑๔,๐๓๐)
๔๓	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๑	๑	๓๒๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๓,๔๘๐	(๒๗,๔๙๐)
๔๔	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	ว่างเต็ม
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																		
๔๕	ผ.ช.นายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๘๔,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๑๙๒,๑๒๐	๑๙๙,๘๐๐	๒๐๗,๘๔๐	(๑๕,๓๙๐)
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																		
๔๖	คนงานทั่วไป		๙	๖	๙๗๒,๐๐๐	๐	๙	๙	๙	-	-	-	๐	๐	๐	๙๗๒,๐๐๐	๙๗๒,๐๐๐	๙๗๒,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๗	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
	<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>																		
๔๘	ผอ.กองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	
๔๙	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																		
๕๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๘๙,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๗,๑๖๐	๒๐๕,๐๘๐	๒๑๓,๓๖๐	(๑๕,๗๙๐)
๕๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน		๑	๑	๑๓๘,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๔,๖๐๐	๑๕๐,๔๘๐	๑๕๖,๖๐๐	(๑๑,๕๘๐)
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																		
๕๒	คนงานทั่วไป		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม(ต่อ)																			
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าบอนต่ำ																			
๕๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม
๕๔	ครูผู้ช่วย		๑	๑	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม
๕๕	ครู		๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๕๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (๗,๒๘๐)		๑	๑	๘๗,๓๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	๓,๖๐๐	๓,๗๒๐	๓,๘๔๐	๙๐,๙๖๐	๙๑,๐๘๐	๙๑,๒๐๐		ส่วนเกินจ่ายจากเงินรายได้	
๕๗	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (๖,๘๐๐)		๑	๑	๘๑,๖๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๓,๓๖๐	๓,๔๘๐	๓,๖๐๐	๘๘,๙๖๐	๘๙,๐๘๐	๘๙,๒๐๐		ส่วนเกินจ่ายจากเงินรายได้	
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๕๘	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) (๙,๐๐๐)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		จ่ายจากเงินรายได้	
	หน่วยตรวจสอบภายใน																			
๕๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ขก.	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๕๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๘๔๐		(๓๕,๗๗๐)	
(๕)	รวม		๘๗	๖๗	๑๗,๐๙๙,๔๐๐	๓๙๖,๐๐๐	๘๓	๘๗	๘๗	+๔	-	๔๖๐,๐๒๐	๘๒๓,๓๘๐	๘๙๖,๒๖๒	๑๗,๙๓๕,๙๘๐	๑๘,๐๑๕,๕๖๐	๑๘,๕๐๔,๒๖๒			
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%														๒,๖๙๐,๓๙๗	๒,๘๕๒,๓๓๔	๒,๙๒๕,๖๓๙			
(๗)	รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๒๐,๖๒๖,๓๗๗	๒๑,๘๖๗,๘๙๔	๒๒,๔๒๙,๙๐๑			
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของรายจ่ายประจำปี														๓๔.๖๗	๓๕.๐๑	๓๕.๒๐			

- หมายเหตุ - ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ = ๕๙,๔๙๔,๖๐๐ บาท
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๕๙,๔๙๔,๖๐๐ บาท)
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๖๒,๔๖๙,๓๓๐ บาท = (๕๙,๔๙๔,๖๐๐x๕%)+๕๙,๔๙๔,๖๐๐=๖๒,๔๖๙,๓๓๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๖๕,๕๙๒,๗๙๖.๕๐ บาท = (๖๒,๔๖๙,๓๓๐x๕%)+๖๒,๔๖๙,๓๓๐ = ๖๕,๕๙๒,๗๙๖.๕๐

## ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายพิทยา คู่มเคียม	ร.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๓๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๒๘,๔๔๐ (๕๒,๓๗๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๙๖,๔๔๐
๒	นายธานินทร์ บัวชุม	น.บ. (นิติศาสตร์)	๓๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๐๔,๒๔๐
๓	สำนักปลัด อบต. นายอุเทน ศักดิ์แก้ว	น.บ. (นิติศาสตร์)	๓๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๙๐,๙๒๐
๔	นางอาทิตย์ยา อัญชายนนท์	ศ.ม. (รัฐศาสตร์)	๓๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๓,๕๒๐
๕	นางสุนิษา ภูนุชชัย	ศ.บ. (เศรษฐศาสตร์การเงิน)	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๒๙,๙๒๐ (๑๙,๑๖๖x๑๒)	-	-	๒๒๙,๙๒๐
๖	นางจรรย์ สนวน	ศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	-	-	๓๔๒,๗๒๐
๗	นางสาวพัชรี เยาว์นุ่น	ร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	-	-	๔๑๖,๑๖๐
๘	-	-	-	-	-	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๙	-	-	๓๕-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๓๕๕,๓๒๐
๑๐	นางสาวศิริวรรณ หนูเสน	ร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	-	-	๔๓๕,๗๒๐
๑๑	จ.อ.สัญญา จันทรภาพ	ร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๕-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๓๕-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	-	-	๔๕๕,๕๒๐
๑๒	นางสาวยุวดี ศรีเรือง	ปวส. (การบัญชี)	๓๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๒๕,๗๒๐ (๑๘,๘๑๐x๑๒)	-	-	๒๒๕,๗๒๐
๑๓	-	-	๓๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง.	๓๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๒๙๗,๙๐๐
๑๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางกาญจนา มณีโชติ	บธ.บ. (การบริหารทรัพยากรมนุษย์)	-	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	๒๓๗,๔๘๐ (๑๙,๗๙๐x๑๒)	-	-	๒๓๗,๔๘๐
๑๕	นายสุรินทร์ พรหมมา	ศ.บ. (รัฐศาสตร์)	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๔๓,๖๐๐ (๒๐,๓๐๐x๑๒)	-	-	๒๔๓,๖๐๐
๑๖	นางพิรมณฑนาญา คู่มเคียม	ศ.บ. (การเงิน)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๐,๖๔๐ (๑๖,๗๒๐x๑๒)	-	-	๒๐๐,๖๔๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๗	นางสาวเฉลิมขวัญ กุลศิริตรีตระกูล	ปวส. (การบัญชี)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๒,๔๔๐ (๑๖,๘๗๐x๑๒)	-	-	๒๐๒,๔๔๐
๑๘	นางสาวภูมิรี มากนคร	ปวส. (ธุรกิจการโรงแรม)	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๘๔,๖๘๐ (๑๕,๓๗๐x๑๒)	-	-	๑๘๔,๖๘๐
๑๙	ว่าที่ ร.ต.คชภัก รามสวัสดิ์	ปวส. (ช่างเทคนิคโลหะ)	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑๖๔,๕๒๐ (๑๓,๗๑๐x๑๒)	-	-	๑๖๔,๕๒๐
๒๐	นายดรณ สุทธิโพธิ์	ป.๖	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๕๐,๖๐๐ (๑๒,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๕๐,๖๐๐
๒๑	นายสมนึก บัวชุม	ป.๖	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๗๔,๓๖๐ (๑๔,๕๓๐x๑๒)	-	-	๑๗๔,๓๖๐
๒๒	นายอนันต์ บุญราม	ป.๖	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๖๒,๘๔๐ (๑๓,๕๒๐x๑๒)	-	-	๑๖๒,๘๔๐
๒๓	นายสนิท ภูษอภัย	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๗๕,๙๒๐ (๑๔,๖๖๐x๑๒)	-	-	๑๗๕,๙๒๐
๒๔	พนักงานจ้างทั่วไป นายชัยมงคล รามแก้ว	ปวส. (ช่างโลหะ)	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นางสาวพิมพ์ชนก สุทธิโพธิ์	บข.บ. (การบัญชี)	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	นางวิสาลินี หนูสังข์	วท.บ. (เทคโนโลยีสารสนเทศ)	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นายพิภพ เพชรรัตน์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๘	นางสาวมาธิดา ฉ้วนกลิ่น	ปวช. (การบัญชี)	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙	นายมานิตย์ ศรีเงินยวง	ป.๖	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๐	นายพิชญ์ สี่หะรอด	ร.บ. (บริหารรัฐกิจ)	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑	นางสาวอติตญา รามสวัสดิ์	ศศ.บ. (การพัฒนาชุมชน)	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๒	นายกิตติพงศ์ หนูคล้าย	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๓	นายรณชัย เทพมณี	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๔	นายชลชิต ดวงจักร์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๕	นายธรา ไซยถาวร	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๖	นายธีระศักดิ์ เกื้อเส้ง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๗	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๓๘	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๓๙	กองคลัง นางประทุม ไชยแก้ว	บธ.บ. (บัญชีและการเงิน)	๓๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๙๐,๙๒๐
๔๐	นางสาวไอลดา บุญสินธิ	บธ.ม. (การจัดการทั่วไป)	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐x๑๒)	-	-	๔๖๒,๒๔๐
๔๑	-	-	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๓๕๕,๓๒๐
๔๒	นางสาวทัศนีย์ แสงจง	บธ.บ. (การประชาสัมพันธ์)	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๔๓	นางสาวจินดารัตน์ แซ่ลิ้ม	ปวส. (การบัญชี)	๓๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๓๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๓๒๔,๓๖๐ (๒๗,๐๓๐x๑๒)	-	-	๓๒๔,๓๖๐
๔๔	นางสาวปราณี ณะนุ้ย	บธ.บ. (บริหารทั่วไป)	๓๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๓๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๓๒๙,๘๘๐ (๒๗,๔๙๐x๑๒)	-	-	๓๒๙,๘๘๐
๔๕	นางสาวพรทิพย์ ไพโรจน์	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๓๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๓๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๘๐,๔๔๐ (๒๓,๓๗๐x๑๒)	-	-	๒๘๐,๔๔๐
๔๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวปริชาติ ชุมศรี	บธ.บ. (การเงิน)	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๙๐,๓๒๐	-	-	๑๙๐,๓๒๐
๔๗	นางสาวสิรินยา ราชพลสิทธิ์	ปวส. (ธุรกิจโรงแรม)	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐x๑๒)	-	-	๑๔๓,๕๒๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๔๘	พนักงานจ้างทั่วไป นายธนกร หนูนุ่น	ปวช. (ช่างยนต์)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๙	นางสาวกาญจนา แสงงมณี	วท.บ. (วิทยาการคอมพิวเตอร์)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๐	นางสาวนันทนา สุวรรณรัตน์	บธ.บ. (การตลาด)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๑	นางสาวเจษฎา เพชรเส็ง	ปวส. (การโรงแรมและบริการ)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๒	นางสาวหทัยรัตน์ สุวรรณรัตน์	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๓	นางเพชรรัตน์ พรหมเศรษฐ์	ปวส. (การบัญชี)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๔	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๕๕	-	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๖	-	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๗	-	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๘	กองช่าง	-	๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๓๕,๖๐๐
๕๙	-	-	๓๕-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก	๓๕-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๓๕๕,๓๒๐
๖๐	นายรุ่งทิวา ยิ้มแข่ง	ปวส. (เทคนิคสถาปัตยกรรม)	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๖๑	นางสาวลัดดา เขียวจิ้น	วท.บ. (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง.	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง.	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐x๑๒)	-	-	๑๖๘,๓๖๐
๖๒	นายธวัชร์ จุสุก	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๓๒๙,๘๘๐ (๒๗,๔๙๐x๑๒)	-	-	๓๒๙,๘๘๐
๖๓	-	-	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๒๙๗,๙๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๖๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายธงชัย ยี่มวรรณ	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	๑๘๔,๖๘๐ (๑๕,๓๙๐x๑๒)	-	-	๑๘๔,๖๘๐
๖๕	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวชัชฎาภรณ์ ศรีชูทอง	ปวช. (การบัญชี)	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๖	นายบำรุง อินทร์ขุนจิต	ประถมศึกษา	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๗	นายสุทธิเกียรติ บัวชุม	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๘	นายมงคลศักดิ์ रामสวัสดิ์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๙	นายกฤษฎา ศรีชูทอง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๐	นายฉัตรชัย บัวชุม	ปวส. (การเกษตร)	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๑	-	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๗๒	-	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๗๓	-	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๗๔	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๗๕	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม นางสาวกัลยา ศักดิ์แก้ว	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๓๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๔,๗๒๐
๗๖	-	-	๓๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก	๓๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๓๕๕,๓๒๐
๗๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางมยุรี บุญช่วย	บช.บ. (การบัญชี)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๙,๔๘๐ (๑๕,๗๙๐x๑๒)	-	-	๑๘๙,๔๘๐
๗๘	นายเกษม หนูคง	อนุปริญญา (ออกแบบประยุกต์ศิลป์)	-	ผช.เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	-	-	ผช.เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	-	๑๓๘,๙๖๐ (๑๑,๕๘๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๙๖๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๗๙	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวปยุณนุช ศิริกัน	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๐	นายพงศกรณม์ เอี่ยมอินทร์	วท.บ. (สาธารณสุขชุมชน)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าบอนดำ	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอจัดสรร
๘๒	-	-	๓๕-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๒๕๙	ครูผู้ช่วย	-	๓๕-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๒๕๙	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	ว่างเดิม
๘๓	นางวิไล บุรณะ	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๓๕-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๒๖๐	ครู	คศ.๒	๓๕-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๒๖๐	ครู	คศ.๒	-	-	-	-
๘๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางจันทร์เพ็ญ ณ ชาตรี	ศษ.บ. (ปฐมวัยศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๘๗,๓๖๐ (๗,๒๘๐x๑๒)	-	-	๘๗,๓๖๐
๘๕	นางสมจิตร แสงแก้ว	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๘๑,๖๐๐ (๖,๘๐๐x๑๒)	-	-	๘๑,๖๐๐
๘๖	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวลลิตา แก้วหนู	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๗	หน่วยตรวจสอบภายใน นางเกษร ทิพย์เพ็ง	บธ.บ. (การตลาด)	๓๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๓๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	-	-	๔๒๙,๒๔๐

## ๑๒.แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

**๑.เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

**๒.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

**๓.องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

#### ๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

#### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

รายชื่อผู้เข้าประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙






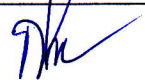


(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)

วันที่ ๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน

อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง

\*\*\*\*\*

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายนำโชค เกื้อเส้ง	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล		ประธานกรรมการ
๒.	นายพิทยา คุ่มเคี่ยม	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		กรรมการ
๓.	นายธานินทร์ บัวชุม	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		กรรมการ
๔.	นางประทุม ไชยแก้ว	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๕.	นายรุ่งทิวา ยิ้มแข่ง	นายช่างโยธาอาวุโส รก. ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๖.	นางสาวกัลยา ศักดิ์แก้ว	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม		กรรมการ
๗.	นายอุเทน ศักดิ์แก้ว	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.		กรรมการและ เลขานุการ
๘.	นางจุรี สงนวล	นักทรัพยากรบุคคล		ผู้ช่วยเลขานุการ

รายงานการประชุมของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒  
วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๗ เวลา ๑๐.๐๐ น.  
ณ. ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑.	นายนำโชค เกื้อเส้ง	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒.	นายพิทยา คุ่มเคี่ยม	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓.	นายธานินทร์ บัวชุม	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔.	นางประทุม ไชยแก้ว	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕.	นายรุ่งทิวา ยิ้มเซ่ง	นายช่างโยธาอาวุโส รก.ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖.	นางสาวกัลยา ศักดิ์แก้ว	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๗.	นายอุเทน ศักดิ์แก้ว	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการและเลขานุการ
๘.	นางจุรีย์ สงนวล	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ประธาน

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลมาประชุมครบองค์ประชุม  
ประธานได้กล่าวเปิดการประชุม ตามระเบียบวาระดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑. คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอนที่ ๒๓๐/๒๕๖๗ เรื่องแต่งตั้ง  
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙  
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๗

เลขานุการ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙  
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) ประกอบด้วย

๑. นายนำโชค เกื้อเส้ง	นายก อบต.	ประธานกรรมการ
๒. นายพิทยา คุ่มเคี่ยม	ปลัด อบต.	กรรมการ
๓. นายธานินทร์ บัวชุม	รองปลัด อบต.	กรรมการ
๔. นางประทุม ไชยแก้ว	ผอ.กองคลัง	กรรมการ
๕. นายรุ่งทิวา ยิ้มเซ่ง	นายช่างโยธาอาวุโส รก.ผอ.กองช่าง	กรรมการ
๖. นางสาวกัลยา ศักดิ์แก้ว	ผอ.กองการศึกษาฯ	กรรมการ
๗. นายอุเทน ศักดิ์แก้ว	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการและเลขานุการ
๘. นางจุรีย์ สงนวล	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนฯ ที่ได้รับการแต่งตั้งดำเนินการจัดทำแผน  
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่๒)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน ให้เป็นไปตามระเบียบ โดยคำนึงถึงภารกิจ  
อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล  
ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วน  
ราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การ  
บริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลโดยจัดทำร่างแผนฯ ให้แล้วเสร็จ เพื่อนำเสนอขอความ  
เห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดพัทลุง) ต่อไป

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม  
- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๓.๑ การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ามีกิจกรรมใดที่ อบท.  
จะต้องดำเนินการ

ปลัด อบต.

ชี้แจงรายละเอียดหลักเกณฑ์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามประกาศ  
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข  
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ อบต. ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ หนังสือ  
สำนักงาน ก.จ.,ก.ท,และก.อบต.ด่วนที่สุด ที่มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙  
มิถุนายน ๒๕๖๓ กล่าวคือ การจัดทำแผนแสดงถึงข้อมูลอัตรากำลังของข้าราชการ  
พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง  
ทุกประเภท ทั้งที่จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณของท้องถิ่นนั้น และที่ได้รับ  
จัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนของรัฐบาลจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์  
อัตรากำลังในภาพรวมและภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน  
และเป็นเครื่องมือในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็น  
เครื่องมือในการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่งการ  
ใช้ตำแหน่ง และการสรรหาตำแหน่งเป็นไปอย่างถูกต้อง ให้ประเมินความยากและ  
คุณภาพของงานในตำแหน่งนั้น ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้  
คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย  
อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การ  
บริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และ  
ปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยการวิเคราะห์  
ยุทธศาสตร์ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ามีกิจกรรมใดที่ อบท.จะต้องดำเนินการ  
การพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาวิเคราะห์คำนวณเป็น  
อัตรากำลังที่ต้องการของแต่ละส่วนราชการ เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)

เลขานุการ

ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑.๑แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

**วิสัยทัศน์** “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ทั้งนี้วิสัยทัศน์ดังกล่าวจะต้องสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่ การมีเอกราชอธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ การดำรงอยู่อย่างมั่นคง ยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติ การดำรงอยู่อย่างมั่นคงของชาติ และประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่รวมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่น มีความมั่นคงทางสังคมทางสังคมพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความ เป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานและอาหาร ความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศและการอยู่รวมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกัน ดาน ความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีไม่แพ้ใคร ของโลกและสามารถเกื้อกูลประเทศที่มี ศักยภาพทางเศรษฐกิจที่ต่อยกกว่า

**ยุทธศาสตร์ชาติ** ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนา ไปสู่ออนาคตที่ พึ่งประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์ การพัฒนาในระยะยาวและกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อน ไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่ การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึง อนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคม ทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคม ในการ ขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและ รักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุ วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการ พัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่ง คั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถ ในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่ม ประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดีกินดี สังคมมีความมั่นคงเสมอภาค และเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทาง การพัฒนาในระยะ ๒๐ปีต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
๔. ยุทธศาสตร์ด้าน การสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้าน การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

#### **๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)**

จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่ประเทศกำลัง ประสบอยู่ ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์พัฒนาฯ ฉบับที่๑๒ ยังคงมีความต่อเนื่อง จากวิสัยทัศน์พัฒนาฯ ฉบับที่๑๒และกรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำ และประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา อย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาใน แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำกับการกำหนดทิศทางการ

พัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืนสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ของประเทศ

### **เป้าหมายการพัฒนาเศรษฐกิจในภาพรวม**

- ๑.เป้าหมายของการพัฒนาเศรษฐกิจในระยะต่อไปที่สำคัญ คือ การเร่งรัดการขยายตัวของเศรษฐกิจไทยให้สามารถขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕.๐
- ๒.ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศต่อหัว (GDP Per Capita)และรายได้ประชาชาติต่อหัว (GNP Per Capita) ณ สิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ในปี ๒๕๖๔
- ๓.ผลิตภาพการผลิตในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่๑๒ จะต้องเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๒.๕ ต่อปี
- ๔.การลงทุนขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ๘.๐(การลงทุนของการลงทุนภาครัฐไม่ต่ำกว่าร้อยละ๑๐และการลงทุนของภาคเอกชนขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ๗.๕

### **๑.๓ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด**

#### **แผนพัฒนาภาค**

แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย

ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย

(ชุมพร สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช และพัทลุง)

#### **วิสัยทัศน์**

“เป็นเมืองศูนย์กลางการเกษตร และพืชเศรษฐกิจของประเทศ ที่เติบโตอย่างมั่นคง บนพื้นฐานของชุมชนเข้มแข็ง และเมืองท่องเที่ยวระดับนานาชาติที่ยั่งยืน”

#### **พันธกิจ**

๑. สร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการการเกษตร สัตว์น้ำและพืชทางเศรษฐกิจ (ยางพารา/ปาล์มน้ำมัน) ของกลุ่มจังหวัดให้มีคุณภาพแบบครบวงจร
๒. พัฒนาระบบการท่องเที่ยวให้เกิดมูลค่าเพิ่มอย่างยั่งยืน โดยการผสานเชื่อมโยงกับกลุ่มอันดามันและเอกลักษณ์ที่โดดเด่นระดับโลก
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการร่วมสร้างกลุ่มจังหวัดสู่เมืองสีเขียวที่มีระบบชุมชนเข้มแข็งบนฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. เสริมสร้างศักยภาพกลุ่มจังหวัดให้เป็นศูนย์กลางการคมนาคม และการขนส่งสินค้า รองรับการพัฒนาจังหวัด

#### **ยุทธศาสตร์การพัฒนาของกลุ่มจังหวัด**

๑. การผลิต แปรรูปและการบริหารจัดการพืชเศรษฐกิจยางพาราและปาล์มน้ำมันที่มีคุณภาพแบบครบวงจร
๒. พัฒนาสู่การเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวระดับนานาชาติ
๓. พัฒนาการเกษตรที่มีศักยภาพในพื้นที่ที่มีความเข้มแข็ง(ข้าว,ไม้ผล,ปศุสัตว์,ประมง)
๔. การพัฒนาสู่เมืองสีเขียว ชุมชนเข้มแข็ง มั่นคง อย่างยั่งยืน
๕. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการคมนาคมและการโลจิสติกส์

การพัฒนาตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดพัทลุง

#### **วิสัยทัศน์ ( Vision )**

“ เมืองเกษตรยั่งยืน ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์โดดเด่น คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ”

## พันธกิจ (Mission )

การบริหารเชิงพื้นที่และการพัฒนาจังหวัด มุ่งสู่เมืองเกษตรยั่งยืน การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์โดดเด่นและคนมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยน้อมนำ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” มาปรับใช้ในทุกกระบวนการและทุกภาคส่วน ทั้งนี้ ได้กำหนดพันธกิจการพัฒนาจังหวัด ดังนี้

๑. พัฒนาการเกษตรให้มีความก้าวหน้าและยั่งยืน เป็นรายได้หลักทางเศรษฐกิจของจังหวัดและความมั่นคงทางอาหาร
๒. ส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ให้มีคุณภาพมาตรฐานทางการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์แบบครบวงจร
๓. พัฒนาคนให้มีคุณภาพ สุขภาพดี มีความรู้และปัญญา พร้อมคุณธรรม ครอบครัวยุติธรรม ชุมชนเข้มแข็ง พึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน
๔. เสริมสร้างความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและดูแลรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

## แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด

แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด จะต้องคำนึงถึงแนวทาง ดังนี้

๑. ต้องสอดคล้องเชื่อมโยงกับนโยบายของรัฐบาล แผนการบริหารราชการแผ่นดิน แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนากายยุทธศาสตร์รายสาขา/เฉพาะด้าน รวมทั้งสอดคล้องกับศักยภาพ โอกาส สภาพปัญหา และความต้องการของประชาชนในพื้นที่
๒. คุณภาพของแผน ในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด ที่มีคุณภาพ จะต้องผ่านกระบวนการเห็นชอบร่วมกันของทุกฝ่าย และแผนดังกล่าวจะต้องมีความชัดเจน ความเป็นเหตุเป็นผลของแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดที่สอดคล้อง เชื่อมโยงตั้งแต่วิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย กลยุทธ์ จนถึงแผนงาน/โครงการ (Logical Framework) โดยมีรายละเอียดดังนี้
  - (๑) มีการกำหนดประเด็นปัญหาและโอกาสการพัฒนาชัดเจนทั้งในเชิงของขนาดและพื้นที่ พร้อมทั้งจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและโอกาสการพัฒนานั้น ๆ
  - (๒) มีวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในเชิงปริมาณและคุณภาพที่ชัดเจน สะท้อนให้เห็นถึงการแก้ปัญหา และการใช้โอกาสในการพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัด
  - (๓) มีประเด็นยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา และการแก้ไขปัญหาที่ตอบสนองกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของแผน โดยในการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์จะต้องมีการหาข้อตกลงร่วมกันเพื่อยืนยันประเด็นยุทธศาสตร์นั้น ๆ และเป็นที่ยอมรับของทุกภาคส่วน
  - (๔) มีการจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์
  - (๕) มีแผนงาน/โครงการ ตอบสนองกับแนวทางพัฒนานั้น ๆ

แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดจะเป็นการสนับสนุนให้การปฏิบัติราชการของ จังหวัดต่างๆ เป็นการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ มีหน่วยงานเชิงยุทธศาสตร์ ภาครัฐในระดับพื้นที่ที่มีศักยภาพและสมรรถภาพสูง สามารถประสานและกำกับ ดูแลการปฏิบัติราชการของทุกส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานอื่นของรัฐ และส่งเสริมสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชนในพื้นที่ ให้สามารถ ริเริ่ม แก้ไขปัญหา และพัฒนาพื้นที่ของตนเอง รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดระบบงานที่มี กระบวนการสร้างความเห็นพ้องต้องกันของทุกภาคส่วนในสังคม เพื่อให้ประชาชน ได้รับบริการด้วยความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง และมี ผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนในการบริหารราชการระดับพื้นที่

**แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด** คือ การกำหนดบูรณาการยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ สรรพกำลังและทรัพยากรในจังหวัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้การทำงานเกิดการประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในสังคมอย่างมีทิศทางและ เป้าหมายร่วมกัน รวมทั้งมีผู้รับผิดชอบต่อผลของงานในการบริหาร การพัฒนา การ ป้องกัน และการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่จังหวัด

#### **๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต จังหวัด**

##### **วิสัยทัศน์**

จังหวัดพัทลุง เป็นเมืองศูนย์กลางการเกษตร

การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมโดดเด่น สังคมเข้มแข็ง คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑** ยุทธศาสตร์การเพิ่มขีดความสามารถภาคเกษตร

อุตสาหกรรม ต่อเนื่องจากการเกษตรและผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น

##### **พันธกิจ**

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาขีดความสามารถทางการเกษตรที่เป็น ผลผลิตทางการเกษตรหลักของจังหวัดพัทลุง ให้มีคุณภาพ พัฒนาศักยภาพการผลิต และการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรที่ได้มาตรฐาน สร้างมูลค่าผลิตภัณฑ์ชุมชน และท้องถิ่น เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพ และสร้างรายได้ให้แก่ชุมชนในท้องถิ่นอย่าง ยั่งยืน

๒. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานที่มีมาตรฐานให้ทั่วถึงในทุกพื้นที่ เพื่อ ความสะดวกปลอดภัย และเพื่อเชื่อมโยงไปสู่ภาคการเกษตร อุตสาหกรรม และการ ท่องเที่ยว

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒** ยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และเชิงวัฒนธรรม

##### **พันธกิจ**

๑. พัฒนาการท่องเที่ยวที่โดดเด่น โดยเฉพาะการท่องเที่ยวเชิง นิเวศน์และการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ที่เน้นความเป็นอัตลักษณ์ของ จังหวัดพัทลุง และสนับสนุนการประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อส่งเสริมการ ท่องเที่ยว ที่มุ่งเน้นและนำเสนอการท่องเที่ยวที่มีความหลากหลาย

๒. ส่งเสริมขีดความสามารถของบุคลากรของภาครัฐ เอกชน เพื่อ เตรียมความพร้อมของชุมชน ในการรองรับการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์และเชิง วัฒนธรรม สำหรับรองรับการท่องเที่ยวของประชาคม ในภูมิภาคอาเซียน

## ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคคนและสังคมให้มี

คุณภาพ

### พันธกิจ

๑. สร้างเสริมทัศนคติความรัก ความภาคภูมิใจให้แก่เด็ก เยาวชน และประชาชนทุกระดับในการร่วมกันอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒. สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนด้วยกลไกทางการศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้ของเยาวชน ประชาชนทั่วไปในชุมชน เพื่อสร้างสังคม แห่งการเรียนรู้ สร้างความเข้มแข็งของชุมชน การบูรณาการของทุกภาค ส่วน เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนและเป็นพลังสำคัญในการ พัฒนาชุมชนในท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๓. พัฒนาระบบบริการสุขภาพของภาครัฐเพื่อสนับสนุนกิจกรรม ด้านสาธารณสุข การส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรคให้มีประสิทธิภาพ และได้มาตรฐาน

๔. ส่งเสริมและบูรณาการระบบการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความเข้มแข็ง เพื่อให้เด็กและเยาวชน ได้มีความรู้เท่าทันการ เปลี่ยนแปลง และใช้โอกาสในการเปลี่ยนแปลง ให้เกิดประโยชน์ รวมถึง สนับสนุน การศึกษาทั้งในและนอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัยให้ สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

### พันธกิจ

ส่งเสริม อนุรักษ์ และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน การบริหารจัดการน้ำที่เน้นโครงข่ายและการใช้น้ำ ให้เกิดประโยชน์ในภาคการเกษตรและการท่องเที่ยว

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การสร้างเสริมความเข้มแข็งและ การบริหารจัดการที่ดี**

### พันธกิจ

บริหารจัดการองค์กรให้ได้มาตรฐานตามหลักธรรมาภิบาล และ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นให้มีส่วนร่วมในการพัฒนา จังหวัดพัทลุง

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพัทลุง (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๒)**

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การเพิ่มขีดความสามารถภาคเกษตร อุตสาหกรรมต่อเนื่องจากการเกษตรและผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น**

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่การท่องเที่ยวเชิง อนุรักษ์และเชิงวัฒนธรรม**

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคคนและสังคมให้มี คุณภาพ**

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕** ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งและการบริหารจัดการที่ดี

**๒. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

**ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน**

**๒.๑ วิสัยทัศน์**

**วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน**

**“ป่าบอนน่าอยู่ เศรษฐกิจมั่นคง ชุมชนเข้มแข็ง”**

**๒.๒ ยุทธศาสตร์**

**ยุทธศาสตร์การพัฒนา**

**๑ ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมทางสังคม**

(๑) การสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมให้ทุกคนในสังคมไทย ควบคู่กับการเสริมสร้างขีดความสามารถในการจัดการความเสี่ยงและสร้างโอกาสในชีวิตให้แก่ตนเอง

(๒) การจัดบริการทางสังคมให้ทุกคนตามสิทธิขั้นพื้นฐาน เน้นการสร้างภูมิคุ้มกันระดับปัจเจก และสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในการพัฒนาประเทศ

(๓) การเสริมสร้างพลังให้ทุกภาคส่วนสามารถเพิ่มทางเลือกการใช้ชีวิตในสังคมและมีส่วนร่วมในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองได้อย่างมีคุณค่า และศักดิ์ศรี

(๔) การเสริมสร้างความสัมพันธ์ของคนในสังคมให้มีคุณค่าร่วมและตระหนักถึงผลประโยชน์ของสังคม และเสริมสร้างการบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส มีระบบตรวจสอบการรับผิดชอบที่รัดกุม

**๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาค้นสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน**

(๑) การปรับโครงสร้างและระบบการกระจายตัวประชากรให้เหมาะสม

(๒) พัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง

(๓) ส่งเสริมการลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพอย่างเป็นองค์รวม

(๔) ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

(๕) ส่งเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม

**๓. ยุทธศาสตร์ความเข้มแข็งภาคการเกษตร ความมั่นคงของอาหาร และพลังงาน**

(๑) การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติที่เป็นฐานการผลิตภาคเกษตรให้เข้มแข็งและยั่งยืน

(๒) การเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพการผลิตภาคเกษตร

(๓) การสร้างมูลค่าเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรตลอดห่วงโซ่การผลิต

(๔) การสร้างความมั่นคงในอาชีพและรายได้ให้แก่เกษตรกร

(๕) การสร้างความมั่นคงด้านอาหารและพัฒนาพลังงานชีวภาพในระดับครัวเรือนและชุมชน

(๖) การสร้างความมั่นคงด้านพลังงานชีวภาพเพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศและความเข้มแข็งภาคการเกษตร

(๗) การปรับระบบการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงด้านอาหารและพลังงาน

#### **๔. ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเจริญเติบโตอย่างมีคุณภาพ และยั่งยืน**

(๑) การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การพัฒนาที่มีคุณภาพและยั่งยืน

(๒) การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

(๓) การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันที่มีประสิทธิภาพ เท่าเทียม และเป็นธรรม

(๔) การบริหารจัดการเศรษฐกิจส่วนรวมอย่างมีเสถียรภาพ

#### **๕. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม**

(๑) การพัฒนาการเชื่อมโยงด้านการขนส่งและระบบโลจิสติกส์ภายในกรอบความร่วมมือในอนุภาคต่างๆ

(๒) การพัฒนาฐานการลงทุนโดยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับอนุภาค

(๓) การสร้างความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

(๔) การเข้าร่วมเป็นภาคีความร่วมมือระหว่างประเทศและภูมิภาคภายใต้บทบาทที่สร้างสรรค์ เป็นทางเลือกในการดำเนินนโยบายระหว่างเวทีโลก

(๕) การสร้างความเป็นหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจในภูมิภาคด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การเคลื่อนย้ายแรงงานและการส่งเสริมแรงงานไทยในต่างประเทศ

(๖) การมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างสังคมนานาชาติที่มีคุณภาพชีวิต ป้องกันภัยจากการก่อการร้ายและอาชญากรรม ยาเสพติด ภัยพิบัติ และการแพร่ระบาดของโลก

(๗) การเสริมสร้างความร่วมมือที่ดีระหว่างประเทศในการสนับสนุนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมีจริยธรรมและไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งเปิดรับความร่วมมือกับองค์กรระหว่างประเทศที่ไม่มีแสวงหากำไร

(๘) การเร่งรัดการใช้ประโยชน์จากข้อตกลงการค้าเสรีที่มีผลบังคับใช้แล้ว

(๙) การส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นฐานการลงทุน และประกอบธุรกิจในเอเชียรวมทั้งเป็นฐานความร่วมมือในการพัฒนาภูมิภาค

(๑๐) การปรับปรุงและเสริมสร้างความเข้มแข็งของภาคีการพัฒนาภายในประเทศ ตั้งแต่ระดับชุมชนท้องถิ่น

#### **๒.๓ เป้าประสงค์**

๑. ให้ประชาชนมีสาธารณูปโภคพื้นฐานอย่างทั่วถึง

๒. ให้ประชาชนมีอาชีพและสร้างรายได้ให้แก่ครัวเรือนเพิ่มขึ้น

๓. สนับสนุนตามแนวทางทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงแก่ชุมชน

๔. ส่งเสริม สนับสนุน และยกระดับคุณภาพการศึกษาให้แก่เด็ก เยาวชน และประชาชน อย่างทั่วถึง

๕. ส่งเสริม สนับสนุน การอนุรักษ์ทางด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสืบทอด ประเพณีต่างๆ

๖. พื้นฟู อนุรักษ์ และจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบยั่งยืน

๗. เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๘. ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเมือง การปกครองระบอบประชาธิปไตยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ที่ดี และเสริมสร้างกระบวนการ

#### ๒.๔ ตัวชี้วัด

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</b> ประชาชนอยู่ดีมีสุข</p> <p>แนวทางการพัฒนา</p> <ol style="list-style-type: none"><li>ส่งเสริมสนับสนุนด้านเศรษฐกิจพอเพียง</li><li>ส่งเสริมงานพัฒนาและสร้างโอกาสให้ชุมชน</li><li>การเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน</li><li>พัฒนาด้านการบริการสาธารณะ</li></ol>	<ul style="list-style-type: none"><li>- จำนวนกลุ่มอาชีพและรายได้เพิ่มขึ้น</li><li>- จำนวนถนน สะพาน ทางน้ำ ท่อระบายน้ำ คูน้ำ ที่ได้รับการพัฒนา</li><li>- อาชญากรรมในพื้นที่ลดลง</li></ul>

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</b> ด้านการพัฒนาคนและสังคม</p> <p>แนวทางการพัฒนา</p> <ol style="list-style-type: none"><li>การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม</li><li>การอนุรักษ์สืบทอดประเพณี วัฒนธรรมที่ดั้งเดิม และพัฒนาภูมิปัญญาให้เกิดประโยชน์</li><li>การเสริมสร้างสุขภาวะของประชาชนอย่างครบวงจรและมีคุณภาพมาตรฐาน</li><li>ส่งเสริมการพัฒนาการท่องเที่ยว การกีฬา การศึกษา</li><li>การส่งเสริมและสงเคราะห์แก่ เด็ก สตรี เยาวชน คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส</li></ol>	<ul style="list-style-type: none"><li>- การศึกษา การกีฬา การท่องเที่ยวและนันทนาการมี</li><li>- การพัฒนาที่ดีกว่า</li><li>- สืบทอดประเพณีประจำทุกปี</li><li>- จำนวนเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ป่วยเรื้อรังมีการพัฒนาที่ดีขึ้น</li></ul>

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</b> การบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>แนวทางการพัฒนา</p> <ol style="list-style-type: none"><li>การสร้างสมดุลของการใช้ประโยชน์และเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน</li><li>การคุ้มครองและใช้ประโยชน์ความหลากหลายทางชีวภาพอย่างยั่งยืนและเป็นธรรม</li><li>การอนุรักษ์พัฒนาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ ดิน และป่าไม้</li><li>การบริหารจัดการน้ำเป็นระบบ</li><li>การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายใต้การมีส่วนร่วมของชุมชน</li><li>ควบคุมมลพิษจากขยะ น้ำเสีย ฝุ่นละออง กลิ่นและเสียง</li></ol>	<ul style="list-style-type: none"><li>- จำนวนความหลากหลายของเกษตรอินทรีย์มีมากขึ้น</li><li>- ได้รับความรู้ทางการเกษตรที่ดีขึ้น</li><li>- มีสิ่งแวดล้อมที่น่าอยู่ยิ่งขึ้น</li><li>- จำนวนขยะลดลง</li></ul>

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</b> การพัฒนาและส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>แนวทางการพัฒนา</p> <p>๑.แนวทางการพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถบุคลากรและพัฒนาศักยภาพขององค์กร</p> <p>๒.แนวทางการพัฒนา ปรับปรุง จัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน</p> <p>๓.แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วม และองค์กรทุกภาคส่วนและการตรวจสอบภาคประชาชน</p> <p>๔. แนวทางการประชาสัมพันธ์ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเมืองท้องถิ่น สนับสนุนระบอบประชาธิปไตยในชุมชน</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่ดีกว่าเดิม</li> <li>- จำนวนอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้มีการพัฒนา</li> <li>- จำนวนประชาชนได้มีส่วนร่วมมากขึ้น</li> <li>- มีความรู้ความเข้าใจของการเมืองท้องถิ่นที่ดีขึ้น</li> </ul>

## ๒.๕ ค่าเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ประชาชนอยู่ดีมีสุข	<p>๑.ประชาชนมีอาชีพและสร้างรายได้แก่ครัวเรือนเพิ่มขึ้น</p> <p>๒.สนับสนุนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง แก่ชุมชน</p> <p>๓.ประชาชนมีสาธารณสุขปลอดภัยพื้นฐานอย่างทั่วถึง</p> <p>๔.เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</p>
ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ	<p>๑.สนับสนุนการอนุรักษ์ด้านศาสนาวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสืบทอดประเพณีต่างๆ</p> <p>๒.สนับสนุนและยกระดับการศึกษาให้แก่เด็ก เยาวชน และประชาชนอย่างทั่วถึง</p> <p>๓.สนับสนุนช่วยเหลือ พี่นฟูเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์มีการพัฒนาที่ดีขึ้น</p>
ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	<p>ฟื้นฟู อนุรักษ์ และจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน</p>
ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาและส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	<p>ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเมืองการปกครองระบบประชาธิปไตย เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่ดี</p>

## ๒.๖ กลยุทธ์

เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับการวางบทบาทของการพัฒนาตำบลในอนาคตอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชน รวมทั้งสอดคล้องกับ ศักยภาพและบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด จึงกำหนดกลยุทธ์ไว้ดังนี้

๑. การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณสุข-สาธารณสุขการ
๒. การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และสร้างรายได้ให้แก่ประชาชน
๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ และการทำนุบำรุงรักษาศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. การบริหารจัดการที่ดี ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการพัฒนาท้องถิ่น
๕. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

## ๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอนมีดังนี้

๑. ต้องมีเป้าหมายเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่
๒. ต้องมีการบริหารยุทธศาสตร์
๓. ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์ประเทศกับท้องถิ่น
๔. ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอยู่มาก
๕. ความสอดคล้องสิ่งที่ทำกับสิ่งที่ต้องการ
๖. ความต้องการของประชาชนซึ่งเป็นผู้รับบริการ
๗. ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด

## บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้ที่เกี่ยวข้อง

๑. ผู้บริหารท้องถิ่นผู้นำให้นโยบาย ติดตามประเมินผล
๒. เจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ร่วม เป็น ค ณ ะ ท ำ ง า น ประสานงานระหว่างฝ่าย สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี
๓. ประชาชนในท้องถิ่น และผู้รับบริการอื่นๆร่วมเป็นคณะทำงาน ให้ ข้อมูลและร่วมกำหนดความต้องการ

## การสร้างความเข้าใจกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๑. สร้างความเข้าใจกับฝ่ายต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. สร้างความเข้าใจกับประชาชน ศึกษาสำรวจปัญหา และความต้องการที่แท้จริง
๓. แต่งตั้งคณะทำงานฝึกรอบรม เสริมสร้างความรู้

## การเชื่อมโยงการพัฒนาท้องถิ่นระหว่างพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. การประสานแผนพัฒนากับโครงการเกินศักยภาพ
๒. พัฒนาท้องถิ่นแบบบูรณาการทั้งภาครัฐ ภาคประชาสังคม และภาคเอกชนร่วมกัน

## ปัจจัยความสำเร็จ

๑. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. การรับรู้ความร่วมมือของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล
๓. การมีส่วนร่วม ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน
๔. การประสานและสนับสนุนจากภาคีภาครัฐและเอกชน
๕. ระบบฐานข้อมูล
๖. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์
๓. การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กร (SWOT)
- ๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กำหนดแนวทางในการพัฒนา จะต้องวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ด้วย เรียกว่า SWOT Analysis ซึ่งได้แก่

- ๑.Strengths - จุดแข็งหรือข้อได้เปรียบ
- ๒.Weaknesses - จุดอ่อนหรือข้อเสียเปรียบ
- ๓.Opportunities - โอกาสที่จะดำเนินการได้
- ๔.Threats - อุปสรรค หรือปัจจัยที่คุกคามการดำเนินงานขององค์กร

การวิเคราะห์ SWOT อาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า เป็นการ ทำ Situation Analysis เป็นการวิเคราะห์สภาพองค์กร หรือหน่วยงานในปัจจุบัน เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดเด่น จุดด้อย หรือสิ่งที่อาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต การวิเคราะห์สภาพการณ์ (Situation Analysis)

วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน เพื่อให้รู้ตนเอง (รู้เรา) รู้จักสภาพแวดล้อม (รู้เขา) ชัดเจน และวิเคราะห์โอกาส-อุปสรรค เพื่อประโยชน์ในการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือเลือกกลยุทธ์ระดับองค์กรที่เหมาะสมต่อไป ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการทำ Strategic Decision การทำ Strategic Decision เป็นการตัดสินใจเลือกกลยุทธ์หรือวิธีดำเนินงานที่สำคัญ ที่เป็นหลักในการปฏิบัติไปสู่สภาพที่ต้องการในอนาคตขององค์การ เพื่อการบรรลุ Vision หรือสภาพในอนาคตตามที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นการเลือกโดยคำนึงถึงสภาพในอนาคต โดยคำนึงถึงจุดที่ต้องการ โดยรู้สถานการณ์ เห็นถึงโอกาส และรู้จักจุดดี จุดเด่นตลอดจนจุดอ่อนในการดำเนินงานไปสู่จุดหมายที่ต้องการขององค์การในอนาคต เป็นการค้นหากลยุทธ์โดยหลักการ มองกว้าง เห็นไกล รอบคอบ ตามหลักการกำหนดกลยุทธ์ในแบบต่าง ๆ เช่น กลยุทธ์ที่มุ่งหา S สูง – O สูง, S สูง – T ต่ำ,

W ต่ำ – O สูง และ W ต่ำ – T ต่ำ กลยุทธ์เชิงรุก กลยุทธ์เพื่อความเจริญก้าวหน้า (Growth Strategy) กลยุทธ์แบบคงที่ (Stability Strategy) กลยุทธ์แบบตัดทอนป้องกัน (Retrenchment and Defense Strategy) กลยุทธ์การตั้งราคา-การขาย กลยุทธ์การแข่งขัน กลยุทธ์การเป็นผู้นำ กลยุทธ์ในการ

สร้างความแตกต่างของผลิตภัณฑ์และบริการ กลยุทธ์การจำกัด  
ขอบเขตปฏิบัติการ เป็นต้น

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการ  
พัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนา ในอนาคตขององค์การ  
บริหารส่วนตำบล ด้วยเทคนิค SWOT จากผลการศึกษา  
วิเคราะห์จุดอ่อน (Weaknesses)จุดแข็ง (Strengths)อุปสรรค  
(Threat) และโอกาส (Opportunities) ขององค์การบริหารส่วน  
ตำบลป่าบอนสรุปได้ดังนี้

### **ข้อมูล SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน**

#### **จุดแข็ง ( Strengths : S)**

๑. บุคลากรมีความชำนาญในการปฏิบัติงาน
๒. บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่
๓. บุคลากรมีความอดทนสูงในการปฏิบัติงาน
๔. บุคลากรมีความสามารถใช้เทคโนโลยีช่วยสนับสนุนการทำงาน
๕. มีการทำงานเป็นทีม
๖. มีการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยและปลอดภัย
๗. บุคลากรสนับสนุนการทำงานและการประชาสัมพันธ์ข้อมูล  
ข่าวสารต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและกว้างขวาง
๘. วัสดุ – อุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความทันสมัย
๙. มีการใช้โปรแกรมทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วย ทำให้เกิดประสิทธิภาพและความรวดเร็ว

#### **จุดอ่อน (Weaknesses : W)**

๑. ตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลังยังไม่สามารถสรรหาบุคคล  
มาดำรงตำแหน่งได้
๒. บุคลากรมีภาระงานหลายด้านหลายหน้าที่
๓. กิจกรรมสัมพันธ์ในกลุ่มมีน้อย
๔. สภาพแวดล้อมและภูมิทัศน์สถานที่ทำงานยังมีความแออัด คับ  
แคบไม่ สะดวกในการให้บริการ
๕. วัสดุ-อุปกรณ์ ที่ใช้ปฏิบัติงานมีจำนวนไม่เพียงพอ

#### **โอกาส (Opportunities : O)**

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๒. ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ช่วยเพิ่ม  
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
๓. พัฒนา บุคลากรเพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

#### **อุปสรรค (Threat :T)**

- ๑.งบประมาณมีจำนวนจำกัด
- ๒.ตำแหน่งว่างไม่มีผู้ประสงค์โอน(ย้าย)มาดำรงตำแหน่ง ต้องรอใช้  
บัญชีจาก กสธ.ซึ่งทำให้ล่าช้า

## ภัยคุกคาม (Threat)

๑. บุคลากรขาดการอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๒. นโยบายการบริหารงานเปลี่ยนไปตามวาระผู้บริหาร
๓. บุคลากรบางส่วนยังไม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ
๔. บุคลากรขาดการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงาน เช่น ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยีสารสนเทศ

### ๓.๒.๑ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

การประเมินสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอนประกอบด้วย

๑. ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม
๒. ด้านเศรษฐกิจ
๓. ด้านสังคม
๔. ด้านบริการสาธารณะ
๕. ด้านสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการบริหารจัดการที่ดี

### การพัฒนาตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

#### ๑. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

มุ่งมั่นที่จะพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน และครอบคลุมทุกหมู่บ้านเพื่อสนองต่อต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางดังนี้

- ๑.๑ ก่อสร้างและปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้านให้ได้มาตรฐาน และให้มีประสิทธิภาพให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน เพื่อให้มีน้ำประปาที่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน สำหรับอุปโภคบริโภค และเพื่อการเกษตร
- ๑.๒ ก่อสร้าง ปรับปรุงและบำรุงรักษาถนนทั้งที่เป็นสายหลัก สายรองและถนนภายในหมู่บ้าน เพื่อให้ประชาชนมีความสะดวกในการสัญจรไปมา
- ๑.๓ ป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม โดยให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ โดยก่อสร้างและปรับปรุงท่อระบายน้ำ คูระบายน้ำ ขุดลอก คูคลองรวมถึงระบบระบายน้ำเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมซึ่งอย่างเป็นระบบ
- ๑.๔ จัดให้มีและบำรุงไฟฟ้าและแสงสว่างให้ทั่วถึง เพื่อความสะดวกสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน และผู้ใช้เส้นทางสัญจรไปมา

#### ๒. ด้านเศรษฐกิจ

ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาและสร้างโอกาสให้ประชาชนให้มีกระบวนการสร้างรายได้ ลดรายจ่ายโดยส่งเสริมแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีแนวทางดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมให้ประชาชนได้เรียนรู้ถึงหลักการประกอบอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อนำไปปฏิบัติในครัวเรือน
- ๒.๒ จัดฝึกอบรมอาชีพและพัฒนาฝีมือแรงงานของเยาวชนสตรีและประชาชนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและศักยภาพของหมู่บ้านรวมทั้งให้ประชาชนได้นำภูมิปัญญาของท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์
- ๒.๓ ส่งเสริมกลุ่มอาชีพ รัฐวิสาหกิจชุมชน ในการเพิ่มศักยภาพการผลิตและพัฒนาผลิตภัณฑ์ของตนเองโดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อเป็นการเพิ่มมูลค่าสร้างรายได้
- ๒.๔ ส่งเสริมการประกอบอาชีพ การเพาะปลูกพืชเศรษฐกิจของท้องถิ่น เช่น ปาล์มน้ำมัน ยางพารา ข้าว สับปะรด รวมทั้งการเลี้ยงสัตว์ การปลูกผักปลอดสารพิษและ สนับสนุนการใช้ปุ๋ยชีวภาพ

### **๓.นโยบายด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคมและชุมชน**

- ๓.๑ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ และประชาชนทั่วไป
- ๓.๒ สงเคราะห์เบี้ยยังชีพและให้การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ด้อยโอกาส
- ๓.๓ รณรงค์ส่งเสริมกระบวนการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมการสร้างวินัยแก่เด็ก เยาวชนและประชาชนทั่วไป
- ๓.๔ ส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมของครอบครัว รวมทั้งศูนย์พัฒนาครอบครัว สนับสนุนให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นการสร้างความเข้มแข็งและความอบอุ่นให้ครอบครัว
- ๓.๕ จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ให้มีเครือข่ายเฝ้าระวังภัยภายในหมู่บ้าน ส่งเสริมให้การสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนเมื่อเกิดเหตุสาธารณภัยหรือให้บริการอื่น ๆ ให้รวดเร็วทันท่วงที ฝึกอบรมให้ความรู้ในการป้องกันและแก้ปัญหาสาธารณภัยต่าง ๆ รวมทั้งดำเนินกิจกรรมของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)
- ๓.๖ ส่งเสริมสนับสนุนป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๓.๗ ส่งเสริมสนับสนุนจัดกิจกรรมในการสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินรวมทั้งให้มีรพพยาบาลเพื่อบริการช่วยเหลือเหตุฉุกเฉินตลอด ๒๔ ชั่วโมง

### **๔.ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**

- ๔.๑ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์แข็งแรง และมีสุขภาพจิตที่ดี ดำเนินกิจกรรมด้านเสริมสร้างสุขภาพและการบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน
- ๔.๒ สนับสนุนการควบคุมป้องกันโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ โดยการสร้างขีดความสามารถในการเฝ้าระวัง ป้องกันควบคุมดูแลอย่างเป็นระบบ เชื่อมโยงกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง
- ๔.๓ ส่งเสริมระบบสาธารณสุขมูลฐานให้มีความเข้มแข็ง

๔.๔ จัดระเบียบการจัดเก็บขยะมูลฝอยให้ถูกสุขลักษณะ พร้อมทั้งปรับปรุงระบบกำจัดขยะ

มูลฝอยให้ได้มาตรฐาน

๔.๕.๑ ส่งเสริม สนับสนุนให้ชุมชนมุ่งรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน และสถานที่ต่าง ๆ ในตำบลให้เป็นเมืองน่าอยู่

๔.๖ รณรงค์ส่งเสริมและสร้างจิตสำนึกสาธารณชนในการอนุรักษ์พัฒนาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ ดินและป่าไม้ตามแนวทางพระราชดำริ

## **๕.นโยบายด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและกีฬา**

ส่งเสริมและสนับสนุน การศึกษาและการเรียนรู้ของประชาชน ตลอดถึงด้านศาสนา วัฒนธรรมและกีฬา โดยมีแนวทาง ดังนี้

๕.๑ ปรับปรุงและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าบอนดำให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพพร้อม นำเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

๕.๒ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาแบบบูรณาการ ทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัยและให้มีแหล่งเรียนรู้ของชุมชน

๕.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมทุกประเภทของโรงเรียนวัดป่าบอนดำ รวมทั้งให้การสนับสนุนอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอน

๕.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา อนุรักษ์สืบทอด ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามให้เป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น

๕.๕ ส่งเสริมให้มีการจัดการแข่งขันกีฬาทุกระดับ ตั้งแต่ระดับโรงเรียน หมู่บ้าน ตำบล อำเภอ เป็นต้น

๕.๖ ส่งเสริมให้มีการเล่นกีฬาออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งให้มีสถานที่ออกกำลังกายและอุปกรณ์กีฬา

๕.๗ ส่งเสริม สนับสนุนพัฒนากีฬาทุกประเภท แก่เด็ก เยาวชน และประชาชน

## **๖.ด้านการเมืองและการบริหาร**

๖.๑ พัฒนาการจัดการบริหารส่วนตำบลป่าบอนให้เป็น

องค์กรธรรมาภิบาล ที่มีหลักการบริหารจัดการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นองค์กรที่มีความทันสมัยมีมาตรฐานด้วยการส่งเสริม สร้างความร่วมมือ ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สร้างกระบวนการเรียนรู้ ปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนให้เป็นเชิงรุก สร้างความสะดวก ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน สร้างบุคลากรให้มีคุณภาพและมีจิตสำนึกในการให้บริการ เพื่อรองรับการบริการแต่ละด้านให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

๖.๒ สร้างเสริมความเข้มแข็งและกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนตามระบอบประชาธิปไตย โดยเปิดโอกาสให้

ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร ทั้งร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตรวจสอบ

๖.๓ ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความทันสมัย ให้บริการอินเทอร์เน็ต จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารเป็นแหล่งแสวงหาความรู้ของเยาวชนและประชาชน และให้ประชาชนได้เข้าถึงรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและรวดเร็ว รวมทั้งติดตั้งปรับปรุงเสียงตามสายภายในหมู่บ้านให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๔ ส่งเสริมและประสานความร่วมมือระหว่างองค์กร โดยการสร้างภาคีร่วมระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนราชการต่าง ๆ องค์กรภาคเอกชน ประชาชน เพื่อบูรณาการความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ

แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนอย่างแท้จริงและพัฒนาโดยองค์รวมในทุกด้าน ทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน การศึกษา การส่งเสริมอาชีพ การสาธารณสุข การบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การท่องเที่ยว ฯลฯ ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการอย่างแท้จริงของชุมชน นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

การวิเคราะห์ภารกิจ อาศัยอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องตามอำนาจหน้าที่ที่ได้ดำเนินการตรวจสอบความต้องการของชุมชนร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา และกำหนดทิศทางการแก้ปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาตำบล ซึ่งสนองตอบต่อนโยบายภาครัฐ นโยบายผู้บริหาร และชุมชน ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย เพื่อให้ทราบ ว่า อบต.มีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนตามภารกิจ โดยกำหนดภารกิจหลักไว้ ๗ ด้าน ดังนี้

#### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑) )
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑) )
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น(มาตรา ๖๘ (๒) )
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓) )
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔) )
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕) )

## **๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖) )
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓) )
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ(มาตรา ๖๗ (๖) )
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อย โอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐) )
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒) )
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๐) )
- (๗) การสาธารณสุขการอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙) )

## **๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔) )
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน(มาตรา ๖๘ (๘) )
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓) )
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓) )
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗) )
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘) )

## **๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖) )
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์(มาตรา๖๘ (๕) )
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร(มาตรา๖๘ (๗) )
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๒) )
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒) )
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑) )
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖) )
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗) )

## **๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗) )
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒) )
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒) )

**๕.๖ ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘) )
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๒) )
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๖๗ (๒) )
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น(มาตรา ๑๗ (๑๘) )

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น(มาตรา๔๕ (๓) )
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙) )
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกันภัยต่างๆ (มาตรา๑๖(๑๖) )
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓) )
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๖) )

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของคณะผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗ , ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗  
มาตรา ๑๖ , ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

เปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงในอำเภอ ป่าบอน  
ที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน

ลำดับ ที่	อปท.	กำหนดส่วน ราชการ	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	พนักงาน ส่วนตำบล (คน)	พนักงาน จ้าง (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)
๑	อบต.ทุ่งนารี	๕	๖๖,๕๐๐,๐๐๐	๔๓	๔๐	๒
๒	อบต.วังใหม่	๕	๔๕,๐๐๐,๐๐๐	๓๐	๒๑	๑
๓	อบต.โคกทราย	๕	๖๕,๕๐๒,๐๐๐	๓๙	๕๑	๑
๔	อบต.หนองธง	๕	๕๗,๐๐๐,๐๐๐	๔๐	๓๔	๒
๕	อบต.ป่าบอน	๕	๕๘,๐๖๒,๕๐๐	๒๘	๔๖	-

ที่ประชุม

รับทราบ

๓.๒ การพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมา  
วิเคราะห์คำนวณเป็นอัตรากำลังที่ต้องการของแต่ละตำแหน่ง

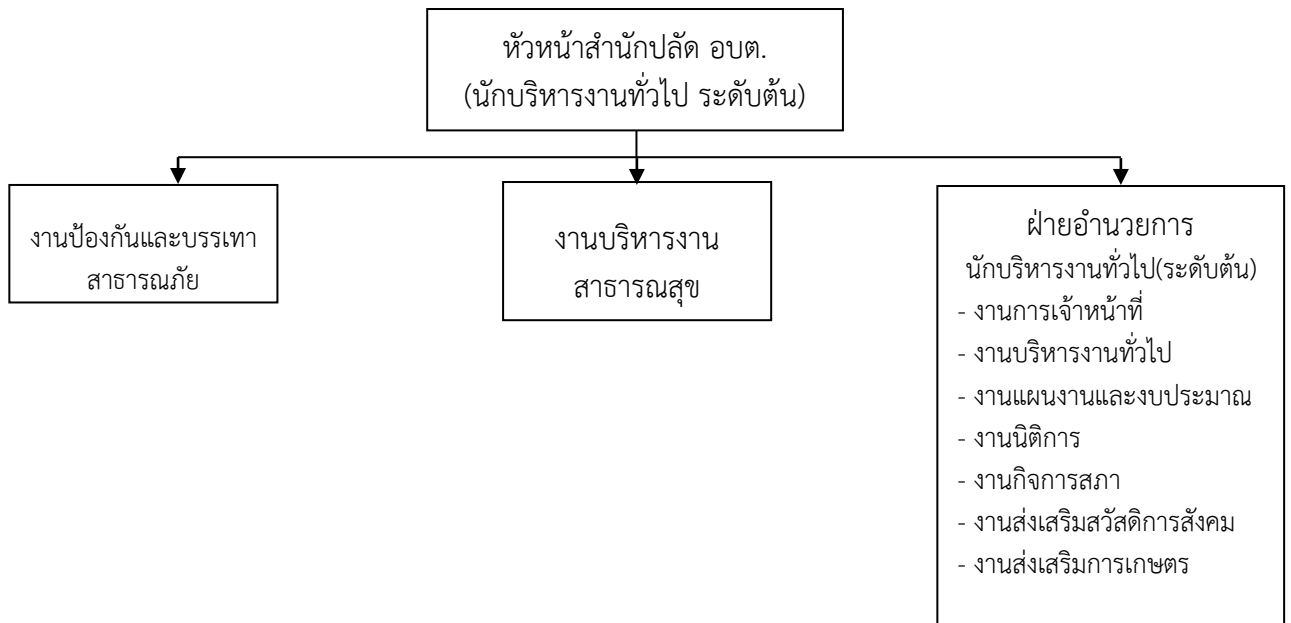
เลขานุการ

ให้ส่วนราชการเสนอปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ  
ตามแบบ การวิเคราะห์อัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนด  
ตำแหน่งนั้น วิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการได้  
ดังนี้

หน.สป.อบต.

### การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของสำนักปลัด

#### ๑.๑ โครงสร้างส่วนราชการสำนักปลัด อบต.



## ๑.๒ ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็กสตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยงานดังนี้

### (๑) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย

### (๒) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- งานส่งเสริมสาธารณสุข
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานป้องกันและควบคุมโรค
- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- งานจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- งานรักษาความสะอาด

### ฝ่ายอำนวยการ

#### ๓.งานการเจ้าหน้าที่

- งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- งานสรรหาและเลือกสรร
- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
- งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม
- งานบุคลากรทางการศึกษา
- งานสิทธิและสวัสดิการ
- งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง

#### ๔. งานบริหารงานทั่วไป

- งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล
- งานกิจการคณะผู้บริหาร
- งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์
- งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ
- งานการประชุม
- งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

## ๕.งานแผนงานและงบประมาณ

- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานงบประมาณ
- งานตรวจติดตามและประเมินผล
- งานยุทธศาสตร์และแผนงาน
- งานประชาสัมพันธ์
- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ
- งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ

## ๖. งานกฎหมายและคดี

- งานกฎหมาย
- งานนิติกรรมสัญญา
- งานคดี
- งานวินัย
- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์
- งานเลือกตั้ง

## ๗. งานกิจการสภา อบต.

- งานเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- งานการประชุมสภา
- งานการประชุมกรรมการต่าง ๆ ของสภา
- งานการจัดทำระเบียบวาระการประชุม
- งานรายงานการประชุมสภา
- งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ การประชุม
- งานระเบียบการทะเบียนประวัติ

## ๘. งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม

- งานสังคมสงเคราะห์
- งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน
- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม
- งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน
- งานกิจการสตรีและคนชรา
- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

## (๘) งานส่งเสริมการเกษตร

- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานส่งเสริมปศุสัตว์
- งานป้องกันโรคพืชและสัตว์

### ๒.๓ การเปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ที่ได้บัญญัติไว้ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่

๒) เพื่อกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ สอดคล้อง เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้ จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ต่อองค์การ บริหารส่วนตำบลอย่างมีคุณภาพ สำนักปลัดได้กำหนดตำแหน่งพนักงาน ส่วนตำบลและพนักงานจ้างในกรอบอัตรา ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่๒) ดังนี้

#### **สำนักปลัด อบต.**

##### **พนักงานส่วนตำบล**

๑. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สำนักปลัด อบต.)จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
๓. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
๔. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

##### **พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ**

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ จำนวน ๑ อัตรา

##### **พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ**

๑. คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๓ อัตรา
๒. พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา

##### **คนงานทั่วไป**

๑. คนงานทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา

#### **ฝ่ายอำนวยการ**

- ๑.นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)จำนวน ๑ อัตรา
- ๒.นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- ๓.นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- ๔.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- ๕.นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- ๖.เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

##### **พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ**

๑. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา
๒. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๒ อัตรา
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา

##### **พนักงานจ้างทั่วไป**

๑. คนงานทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา
๒. นักการภารโรง จำนวน ๑ อัตรา
๓. ยาม จำนวน ๑ อัตรา
๔. พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๒ อัตรา

จากผลการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ คุณภาพของงาน ความยุ่งยาก ซับซ้อนของงาน ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนจะมีภารกิจใน ๓ ปี ข้างหน้าปัญหาความต้องการ ของประชาชนในพื้นที่นั้น ปัญหาส่วนใหญ่จะอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักปลัด อบต. และประกอบกับงาน นิติการยังไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรง จึงขอกำหนดตำแหน่ง นิติกร ๑ อัตรา

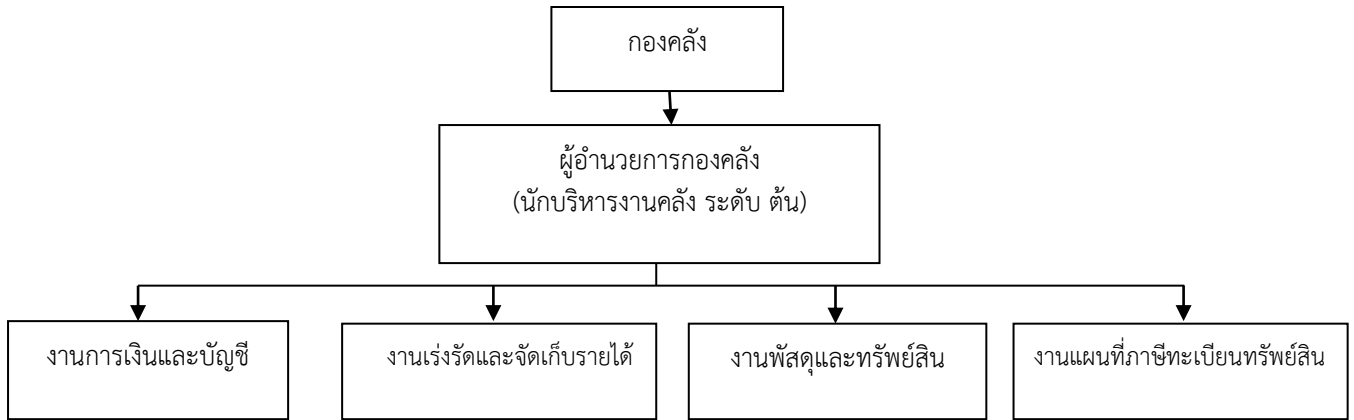
๒.๔สรุปผลการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้าง ๓ ปีปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่๒)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา ค่าจ้าง เดิม	กรอบตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง(ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัด อบต.</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น (หน.ส.ป.อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น (หน.ฝ่ายอำนวยการ)	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	-	มีการกิจเพิ่มขึ้น
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วย จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

## การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของกองคลัง

### ๑. ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงาน

#### ๑.๑ โครงสร้างส่วนราชการ



#### ๑.๒ ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงินการเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือน และประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยงานดังนี้

##### ๒.๑ งานการเงินและบัญชี

- งานการเงิน การรับเงิน
- งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน
- งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท
- งานการจัดทำบัญชี ตรวจสอบบัญชี
- งานเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ
- งานจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ
- งานสถานะการณ์การเงินการคลัง
- งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่าย
- งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน
- งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี

## ๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

- งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม
- งานพัฒนารายได้
- งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม
- งานนำส่งเงิน

## ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน

- งานจัดทำแผนการจัดซื้อ จัดจ้าง
- งานจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา
- งานทะเบียนคุมพัสดุ
- งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่าง ๆ
- งานเงินประกันสัญญาทุกประเภท

## ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

- งานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานปรับปรุงข้อมูลแผนที่ ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน
- งานประเมินภาษี
- งานบริการจัดเก็บภาษีในระบบคอมพิวเตอร์
- งานสารสนเทศแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

## การเปรียบเทียบอัตรากำล้างทั้งหมดกับอัตรากำล้างที่มีอยู่

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ที่ได้บัญญัติไว้ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยได้มีการจัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่๑) เพื่อกำหนดอัตรากำล้างพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้สอดคล้อง เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีคุณภาพ กองคลังได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในกรอบอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่๒) ดังนี้

### กองคลังมีกรอบอัตรากำล้างดังนี้

๑. นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑ อัตราร
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑ อัตราร
๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑ อัตราร
๔. นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑ อัตราร
๕. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๒ อัตราร
๖. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑ อัตราร

### พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑ อัตราร
๒.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑ อัตราร

## พนักงานจ้างทั่วไป

### ๑. คนงานทั่วไป

๗ อัตรา

จากผลการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ คุณภาพของงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนจะมีภารกิจใน ๓ ปี ข้างหน้า ปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่นั้น ในส่วนของกองคลังยังขาดแคลนบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการรับชำระค่าน้ำประปาซึ่งขณะนี้มิได้มีผู้ใช้น้ำทั้งสิ้น ๒,๓๐๕ ราย จึงขอ กำหนดตำแหน่ง คนงานทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา

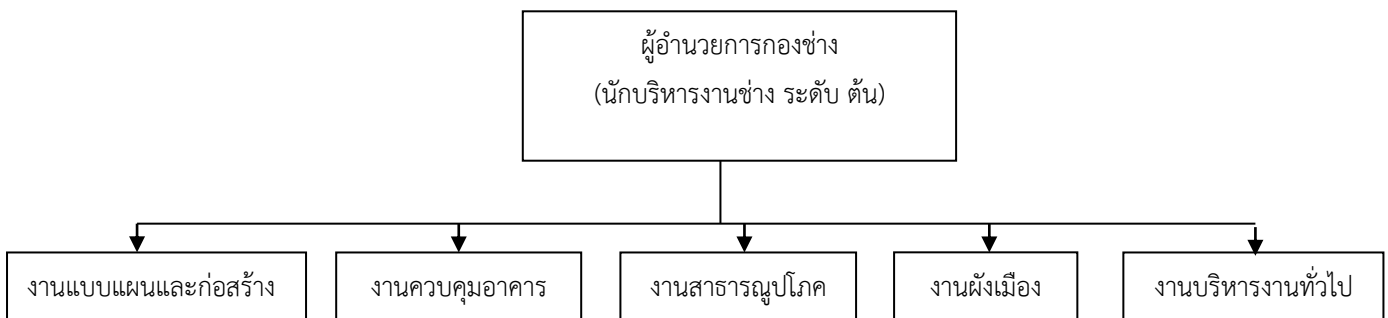
### ๒.๔ สรุปผลการเปรียบเทียบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองคลัง</b>								
นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น (ผอ.กอง คลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	๗	๗	๘	๘	-	+๑	-	

### ผอ.กองช่าง

#### การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของกองช่าง

##### ๑.๑ โครงสร้างส่วนราชการกองช่าง



มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบ และเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยงานดังนี้

### ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง

- งานตรวจสอบการก่อสร้าง
- งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี
- งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ
- งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ

### ๓.๒ งานควบคุมอาคาร

- งานสำรวจ
- งานออกแบบและเขียนแบบ
- งานประมาณราคา
- งานจัดทำราคากลาง

### ๓.๓ งานสาธารณูปโภค

- งานควบคุมการผลิตน้ำประปา
- งานซ่อมแซมและบำรุงรักษาน้ำประปา
- งานไฟฟ้าสาธารณะ

### ๓.๔ งานผังเมือง

- งานกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาเมือง
- งานการพัฒนาและฟื้นฟูเมือง
- งานควบคุมผังเมือง
- งานภูมิสารสนเทศ

### ๓.๕ งานบริหารงานทั่วไป

- งานเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่
- งานบริการข้อมูล สถิติ
- งานธุรการ

## การเปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ที่ได้บัญญัติไว้ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)

เพื่อกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีคุณภาพ กองช่างได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในกรอบอัตรา ๓ ปี ปิงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) ดังนี้

### กองช่าง

- |  |               |
|--|---------------|
| ๑.นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง) จำนวน ๑ อัตรา |               |
| ๒.วิศวกรโยธา ปก./ชก.                                   | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓.นายช่างโยธา ปง./ชง.                                  | จำนวน ๒ อัตรา |
| ๔.นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.                                 | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕.เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง.                             | จำนวน ๑ อัตรา |

### พนักงานจ้างตามภารกิจ

- |                       |         |
|-----------------------|---------|
| ๑.ผู้ช่วยนายช่างโยธา  | ๑ อัตรา |
| ๒.ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | ๑ อัตรา |

### พนักงานจ้างทั่วไป

- |               |         |
|---------------|---------|
| ๑.คนงานทั่วไป | ๗ อัตรา |
|---------------|---------|

จากผลการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ คุณภาพของงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนจะมีภารกิจใน ๓ ปี ช่างหน้าปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่นั้น ในส่วนของกองช่างมีบุคลากรเพียงพอแก่การปฏิบัติหน้าที่

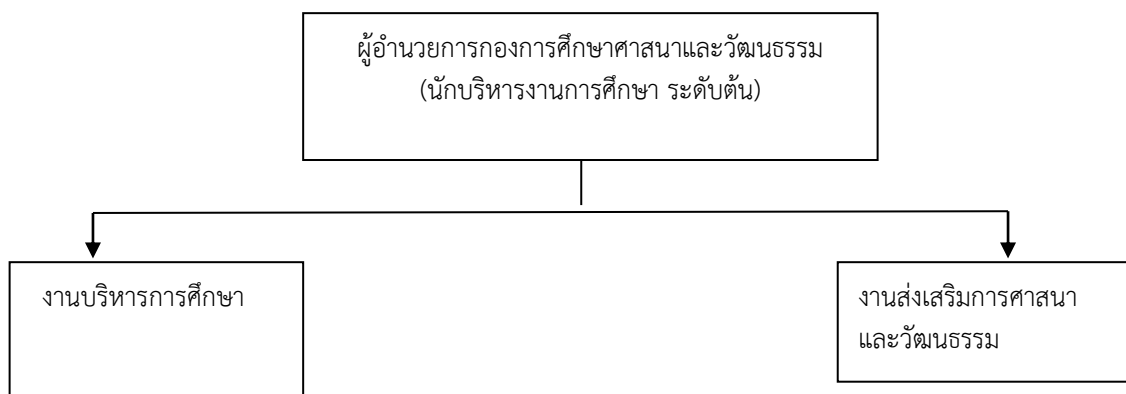
สรุปผลการเปรียบเทียบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น ( ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ผอ.กองศึกษาฯ

การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของกองการศึกษาฯและวัฒนธรรม

๑.๑ โครงสร้างส่วนราชการกองการศึกษาฯและวัฒนธรรม



## ๑.๒ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้ง การศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในดังนี้

### ๔.๑ งานบริหารการศึกษา

- งานพัฒนาการศึกษา
- งานจัดการศึกษาปฐมวัย
- งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

### ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- งานการศาสนา
- งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม
- งานกิจกรรมเด็กเยาวชน
- งานการศึกษานอกโรงเรียน
- งานบริหารงานทั่วไป

## การเปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ที่ได้บัญญัติไว้ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่๒)กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในกรอบอัตรာ ๓ ปี ดังนี้

## กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมมีกรอบอัตรากำลังดังนี้

๑. นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ) ๑ อัตรာ
๒. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. ๑ อัตรာ

## พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรာ
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน ๑ อัตรာ

## พนักงานจ้างทั่วไป

๑.คณงานทั่วไป

๒ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๑ ศูนย์ดังนี้

๑.ศพด.บ้านป่าบอนต่ำ

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ครู ๑ อัตรา
- ครูผู้ช่วย ๑ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๒ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็กทั่วไป ๑ อัตรา

จากผลการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ คุณภาพของงาน ความยุ่งยาก ซับซ้อนของงาน ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนจะมีภารกิจใน ๓ ปี ข้างหน้าปัญหาความต้องการ ของประชาชนในพื้นที่นั้น ในส่วนของกองศึกษาเมื่อเทียบกับตำแหน่งข้าราชการและพนักงานจ้าง เพียงพอ กับการปฏิบัติงาน

สรุปผลการเปรียบเทียบอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)								
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คณงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าบอนต่ำ</b>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

**ประธาน** ให้เลขานุการ สรุปจำนวนกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน และ กรณีเปิดกรอบเพิ่ม ตามที่กรรมการเสนอ รวมถึงงบประมาณรายจ่ายด้านบริหารงานบุคคล

**เลขานุการ** จากที่หัวหน้าส่วนราชการทุกกองได้วิเคราะห์สถิติปริมาณงานแล้วมาคำนวณความต้องการอัตรากำลังคนที่ต้องการแต่ละกองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สรุปได้ดังนี้

- ๑.สำนักปลัด อบต.ขอกำหนดตำแหน่ง นิติกร ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- ๒.กองคลัง ไม่ขอกำหนดตำแหน่งหรือยุบแต่อย่างใด
- ๓.กองช่าง ไม่ขอกำหนดตำแหน่งหรือยุบแต่อย่างใด
- ๔.กองการศึกษา ไม่ขอกำหนดตำแหน่งหรือยุบแต่อย่างใด

จึงเรียนคณะกรรมการเพื่อพิจารณาเพื่อจะได้ดำเนินการจัดทำ(ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่๒) และดำเนินการจัดส่งให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง (ก.อบต.จังหวัดพัทลุง) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

**ประธาน** กรรมการท่านใดต้องการเสนอเรื่องอะไรอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีแล้วให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) ตามมติที่ประชุม และดำเนินการจัดส่งให้คณะทำงานพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

**ที่ประชุม** **รับทราบ**

**ระเบียบวาระที่ ๔** เรื่องอื่น ๆ  
- ไม่มี -

**ประธาน** กล่าวขอบคุณคณะทำงานทุกท่าน และกล่าวปิดการประชุม  
**ปิดการประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.**

ลงชื่อ                      อุเทน ศักดิ์แก้ว                      ผู้บันทึกรายงานการประชุม  
(นายอุเทน ศักดิ์แก้ว)  
กรรมการและเลขานุการ

ลงชื่อ                      นำโชค เกื้อเส้ง                      ผู้ตรวจรายงานการประชุม  
(นายนำโชค เกื้อเส้ง)  
ประธานกรรมการ