

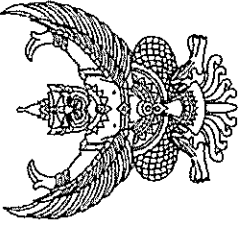


แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน

อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๕



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน

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

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับ ข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ หนังสือจังหวัดพัทลุง ที่ พท ๐๐๒๓.๒/ว ๗๘๙ ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง (ก.อบต.จังหวัดพัทลุง) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ณที่ว่าการ

(นายนำโชค เกื้อเลี้ยง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน

## คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากนี้ยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน

# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่ ความต้องการของประชาชน	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๒๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๓
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๖๑
๑๓. ประสิทธิภาพของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	๖๒

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าแห่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

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

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

- ๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน มีโครงสร้างหน่วยงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน
- 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 สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอนเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี
- ๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอนสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

## ๓. กรอบแนวความคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอนตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอนมีบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินงาน โดยมุมมองนี้เป็นการศึกษาพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภาคที่ค้อมมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางการในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดได้ทุกอย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับขั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับขั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับขั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

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

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแข่งขันในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาก็ไม่จำเป็นว่างานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเรียงการรองรับอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่จำเป็นว่าการถ่ายต่อองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้ การกำหนดกรอบอัตรากำลึงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลึงขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลึงในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบ อัตรากำลึงของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลึงของแต่ละองค์การในลักษณะงานและ ปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนบุคลากรกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลึงไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบ อัตรากำลึงเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลึงที่เป็น ระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบ ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็เป็นลักษณะงานในเชิงการ วิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตัว ตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอกำหนดกรอบอัตรากำลึงในลักษณะงานนี้ เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบ แนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลึง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วน ราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบ อัตรากำลึงที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะ ทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ย อัตรากำลึงระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัด ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่ การใช้อัตรากำลึงที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะประโยชน์ในอนาคต ส่วนราชการในการเตรียมรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง



## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน มีเนื้อที่ทั้งหมด ๗๗.๘๕ ตารางกิโลเมตร หรือ ๔๘๘,๖๕๖.๒๕ 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 และองค์การบริหารส่วนตำบลผาละมี
ทิศใต้	จุดองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองธง
ทิศตะวันออก	จุดองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่
ทิศตะวันตก	จุดเทศบาลตำบลแม่ชรี และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองธง

### ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่มีลักษณะเป็นภูเขาและที่ราบสูง ทางด้านตะวันตกอันประกอบด้วย เทือกเขาบรรทัด มีระดับสูงจากน้ำทะเลปานกลาง ประมาณ ๕๐ - ๑,๐๐๐ เมตร ส่วนใหญ่เป็นป่าไม้ เช่น สวนยางพารา ส่วนไม้ผลและไม้ยืนต้น ถัดลงมาทางด้านตะวันออกเป็นที่ราบสลับที่ค่อนข้างมีความสูงจากระดับน้ำทะเลปานกลางเฉลี่ย ๐ - ๑๕ เมตร บริเวณส่วนใหญ่ปลูกข้าว ยางพารา มะพร้าว พืชผัก และพืชไร่ชนิดต่างๆ โดยมีอัตราความลาดชัน ๑: ๑,๐๐๐ จากทิศตะวันตกมาสู่ทิศตะวันออกของจังหวัด

### ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพภูมิอากาศมี ๒ ฤดูกาล คือ ฤดูร้อน และฤดูฝนได้รับอิทธิพลจากมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ และมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ 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 จึงเหมาะแก่การทำเกษตรกรรม และทำสวน

### ลักษณะของแหล่งน้ำ

มีแหล่งน้ำธรรมชาติไหลผ่านหลายสายและลำน้ำสาขาอีกมากมาย เช่น

- ๑ คลองปาไส ไหลผ่านพื้นที่ของหมู่ที่ ๑ หมู่ที่ ๒ และหมู่ที่ ๗
- ๒ คลองตาย ในพื้นที่หมู่ที่ ๖ และหมู่ที่ ๔ ของตำบลวังใหม่
- ๓ ห้วยแม่ลอนไหลผ่านพื้นที่ของ หมู่ที่ ๑๑ บ้านห้วยแม่ลอน
- ๔ คลองส่งน้ำสายชลประทานป่าบอน-ทำดินแดงตกไหลผ่านพื้นที่ ของหมู่ที่ ๑ หมู่ที่ ๒ หมู่ที่ ๗ และหมู่ที่ ๖

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

### ลักษณะของไม้และป่าไม้

ลักษณะพื้นที่อยู่ในเขตป่าไม้ ที่อุดมสมบูรณ์

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอนมีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไร และควมจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

#### ๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

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

#### ๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพและการมีงานทำ
- ๒.๒ อัตราค่าจ้าง
- ๒.๓ ผลผลิตจากการเกษตร (เปรียบเทียบระบบประสิทธิภาพการผลิต)
- ๒.๔ การประกอบอาชีพ ๆ (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 และการเกษตร

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

#### 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 ปัญหาเสพติด
- ๘.๒ ปัญหาแหล่งท่องเที่ยวขาดการดูแลและพัฒนา
- ๘.๓ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร

#### ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน
  - ๑.๑ เอกสารสิทธิ์
  - 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 การได้รับการคุ้มครองด้านการศึกษาพยาบาล
  - ๓.๓ การได้รับความคุ้มครองด้านการอุปโภค บริโภค
  - ๓.๔ การส่งเสริมการออกกำลังกาย
๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ และเพื่อการเกษตร
  - ๔.๑ ต้องให้มีน้ำใช้ในการเกษตรกรรม
  - 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 ให้ความรู้ในการปรับปรุงคุณภาพของดินและสนับสนุนแนวทางการปลูกพืชที่เหมาะสมกับสภาพดินในพื้นที่นั้นๆ
  - ๖.๓ ส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์สัตว์ป่า
  - ๖.๔ ส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์แหล่งต้นน้ำ
๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
  - ๗.๑ จัดการฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบลและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล
  - ๗.๒ มีเครื่องมือที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร เช่น โทรศัพท์ โทรสาร วิทยุเคลื่อนที่
  - ๗.๓ จัดหาวัสดุอุปกรณ์สำนักงานให้มีเพียงพอและเหมาะสม เช่น คอมพิวเตอร์
  - ๗.๔ ให้สมาชิกมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้เพื่อปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
  - ๗.๕ ต้องการที่ทำการขององค์การบริหารส่วนตำบล สถานที่ใหม่
๘. ความต้องการด้านอื่น ๆ
  - ๘.๑ ฝึกอบรมเยาวชนให้มีโอกาสการทำงาน เช่น ส่งเสริมการศึกษา
  - ๘.๒ สนับสนุนและจัดหาเจ้าหน้าที่เข้าไปดูแลสถานที่ท่องเที่ยว
  - ๘.๓ จัดให้มีเจ้าหน้าที่ควบคุมดูแลอย่างทั่วถึง
  - ๘.๔ จัดให้มีเตาเผาขยะ

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### ๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

##### ๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

“ยุทธศาสตร์ชาติ” เป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศไทยในระยะยาว พร้อมกับกับการปฏิรูปและการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารราชการแผ่นดินในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังจะช่วยยกระดับคุณภาพของประเทศไทยในทุกภาคส่วนและนำพาประเทศไทยให้หลุดพ้นหรือบรรเทาความรุนแรงของสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทั้งปัญหาทางเศรษฐกิจปัญหาการบริหารจัดการที่เพิ่มขึ้นและปัญหาความขัดแย้งในสังคมรวมถึงสามารถรับมือกับภัยคุกคามและบริหารจัดการกับความเสียหายที่เกิดขึ้นในอนาคตและสามารถเปลี่ยนผ่านประเทศไทยไปพร้อมๆ กับการเปลี่ยนแบบปฏิวัติใหม่ของโลกได้ ซึ่งจะทำให้ประเทศไทยยังคงรักษาบทบาทสำคัญในเวทีโลก สามารถดำรงรักษาความเป็นชาติที่มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และคนไทยในประเทศไทยมีความอยู่ดีมีสุขอย่างถ้วนหน้ากัน

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 จากภัยและการเปลี่ยนแปลงซึ่งภายในประเทศและภายนอกประเทศในทุกกระดับ ทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครัวเรือน และปัจเจกบุคคล และมีความมั่นคง ทั้งมิติ เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง

๑.๒ ประเทศ มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีสถาบันชาติ ศาสนาพระมหากษัตริย์ที่เข้มแข็งเป็นศูนย์กลางและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน ระบบการเมืองที่มั่นคง เป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่องและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

๑.๓ สังคม มีความปรองดองและความสามัคคี สามารถนึกกำลังเพื่อพัฒนาประเทศไทย ชุมชน มีความเข้มแข็ง ครอบครัวมีความอบอุ่น

๑.๔ ประชาชน มีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคงพอเพียงกับการดำรงชีวิตที่มีอยู่อาศัยและความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน

๑.๕ ฐานะทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงของอาหาร พลังงาน และน้ำ

## ๒. ความมุ่งคั่ง

๒.๑ ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องกระทั่งเข้าสู่กลุ่มประเทศรายได้สูง ความเคลื่อนไหวและสัณฐานตลาดลง ประชากรได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น

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

๒.๓ ความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่องได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักร ทุนทางสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

## ๓. ความยั่งยืน

๓.๑ การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นภารกิจใหญ่โตของเศรษฐกิจที่ไม่ใช้ทรัพยากรธรรมชาติเกินพอดีไม่สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมจนเกินความสามารถในการรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศน์

๓.๒ การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับกฎระเบียบของประชาคมโลกซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกัน ความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดีขึ้น คนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเอื้ออาทร เสียสละเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม

๓.๓ มุ่งประสานส่วนรวมอย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน เพื่อการพัฒนาในทุกกระดับอย่างสมดุล มีเสถียรภาพ และยั่งยืน

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

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง (เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืน)

๑.๑ เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๑.๒ ปฏิรูปกลไกการบริหารราชการประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมืองขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

๑.๓ การรักษาคความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายในตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

๑.๔ การพัฒนาระบบกลไกมาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับและรักษาคุณภาพความสัมพันธกับประเทศมหาอำนาจเพื่อน้องกันและแก้ไขปัญหาคความมั่นคงรูปแบบใหม่

๑.๕ การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการฝึกกำลังป้องกันประเทศการรักษาดูแลสงบเรียบร้อย ภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

๑.๖ การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

๑.๗ การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวนามากขึ้น

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (ระบบเศรษฐกิจมีความเป็นชาติการค้ามาตรฐานการขยายตัวของการค้าส่งค้าปลีกและเศรษฐกิจดิจิทัลที่เข้มข้น)

- ๒.๑ การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจส่งเสริมการค้าการลงทุนพัฒนาสู่การค้าการค้า
- ๒.๒ การพัฒนาภาคการผลิตและบริการเสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็งยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ๒.๓ การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชนพัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับ ผลิตภาพแรงงานและพัฒนา SMEs สู่สากล

๒.๔ การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ

๒.๕ การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่งความมั่นคงและพลังงานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการวิจัยและพัฒนา

๒.๖ การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับนานาประเทศ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ ฯลฯ

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน (คนไทยมีศักยภาพและสามารถปรับตัวรองรับบริบทการพัฒนาในอนาคต)

- ๓.๑ พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- ๓.๒ การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง
- ๓.๓ ปลุกฝั่งระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์
- ๓.๔ การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพที่ดี
- ๓.๕ การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม (สังคมไทย มีความเป็นธรรม มีความเหลื่อมลำน้อย)

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

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (เศรษฐกิจและสังคมพัฒนาอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม)

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

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับปรุงสมรรถนะและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ (ระบบการบริหารภาครัฐมีประสิทธิภาพ ทันสมัย รับผิดชอบต่อ 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 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

### กรอบวิสัยทัศน์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ ประเทศไทยยังคงประสบภาวะแวดล้อมและบริบทของการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ อาทิ กระแสการเปิดเศรษฐกิจเสรี ความท้าทายของเทคโนโลยีใหม่ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรงประกอบกับสถานการณ์ด้านต่างๆ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศในปัจจุบันที่คงประสบปัญหาในหลายด้าน เช่น ปัญหาลิทธิภาพการผลิต ความสามารถในการแข่งขัน คุณภาพการศึกษา ความเหลื่อมล้ำทางสังคม เป็นต้น ทำให้การพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ได้ยึดกรอบและหลักการในกรวางแผนที่สำคัญดังนี้

๑. การน้อมนำและประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๒. คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมแนวคิดการปฏิรูปประเทศ
๔. การพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

### วิสัยทัศน์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

ให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

### เป้าหมาย

๑. คนไทยทุกคนมีคุณภาพสามารถปรับตัวรองรับสังคมสูงวัยและบริบทการพัฒนาในอนาคตโดยค่าดัชนีการพัฒนามนุษย์ไม่ต่ำกว่า ๐.๘ คะแนน IQ เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ๑๐๐ ร้อยละ ๗๐ ของเด็กไทยมีคะแนน EQ ไม่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ผลคะแนนสอบ PISA ในแต่ละวิชาไม่ต่ำกว่า ๕๐๐ สัดส่วนของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานอาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น
๒. สังคมมีความเหลื่อมล้ำน้อยลงรายได้เฉลี่ยต่อหัวของกลุ่มประชากรร้อยละ ๔๐ ที่มีรายได้ต่ำสุดเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๕ ต่อปี การถือครองสินทรัพย์ทางการเงินของกลุ่มประชากรร้อยละ ๔๐ ที่มีรายได้ต่ำสุดเพิ่มขึ้น สัดส่วนประชากรที่อยู่ใต้เส้นความยากจนลดลงเหลือร้อยละ ๗.๔
๓. มีระบบเศรษฐกิจที่เข้มแข็งและแข่งขันได้ เศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕ โดยมีรายได้ต่อหัวเป็น ๘,๒๐๐ ดอลลาร์ สหรัฐ. และมีอันดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งประเมินโดย IMD ให้อยู่ในกลุ่ม ๑ ใน ๒๕ ของประเทศแรก มีรายได้จากการท่องเที่ยวไม่ต่ำกว่า ๓ ล้านล้านบาท เกษตรกรมีรายได้เงินสดสุทธิทางการเกษตรเพิ่มขึ้นเป็น ๕๙,๔๖๐ บาทต่อครัวเรือน พื้นที่การทำเกษตรอินทรีย์ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานเพิ่มขึ้นเป็น ๕๐๐,๐๐๐ ไร่



๔. รักษาทุนทางธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมเพื่อสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตร กับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงด้านอาหาร พลังงาน และน้ำ โดยเพิ่มพื้นที่ป่าไม้ให้ได้ร้อยละ ๔๐ ของพื้นที่ประเทศพื้นที่ป่าชายเลน เพิ่มจาก ๑.๕๓ ล้านไร่ เป็น ๑.๕๘ ล้านไร่ และการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ในภาคพลังงานและคมนาคมขนส่งลดลง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗

๕. มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย สังคมปลอดภัย สามีคดี สร้างภาพลักษณ์ดี และเพิ่มความเชื่อมั่นของนานาชาติต่อประเทศไทย ความขัดแย้งทางอุดมการณ์และความคิดในสังคมลดลงปัญหาอาชญากรรม ลดลง ประเทศไทยมีอันดับความเสียหายจากการก่อการร้ายต่ำกว่าอันดับที่ ๒๐ ของโลก และมีอันดับความเสี่ยงจากการโจมตีด้านไซเบอร์ต่ำกว่าอันดับที่ ๑๐ ของโลก

๖. มีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจและมี ส่วนร่วมจากประชาชน ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของภาครัฐและประสิทธิภาพ การประกอบ ธุรกิจของประเทศอยู่ในอันดับสองของอาเซียน คะแนนดัชนีภาพลักษณ์คอร์รัปชันให้อยู่สูงกว่าร้อยละ ๕๐

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ประกอบด้วย

#### ๑. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

๑. ส่งเสริมให้เด็กปฐมวัยมีการพัฒนาทักษะทางสมองและทักษะทางสังคมที่เหมาะสม
๒. พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ ทักษะการทำงานและการใช้ชีวิตที่พร้อมเข้าสู่ตลาดงาน
๓. ลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพและให้ทุกภาคส่วนค้ำนึ่งถึงผลกระทบต่อสุขภาพ
๔. ผลักดันให้สถาบันทางสังคมมีส่วนร่วมประเทศไทยอย่างเข้มแข็ง

#### ๒. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

๑. เพิ่มโอกาสให้กับกลุ่มประชากรร้อยละ ๔๐ ที่มีรายได้ต่ำสุดให้เข้าถึงบริการที่มีคุณภาพของรัฐ
๒. กระจายการให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข และสวัสดิการที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมและทั่วถึง

#### ๓. การเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็งตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

#### ๓. ยุทธศาสตร์สร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

๑. ยกระดับการผลิตสินค้าเกษตรและอาหารเข้าสู่ระบบมาตรฐาน
  ๒. ต่อยอดความเข้มแข็งของอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพปัจจุบันเพื่อยกระดับไปสู่อุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง
  ๓. วางอนาคตรากฐานการพัฒนาอุตสาหกรรม
  ๔. เสริมสร้างขีดความสามารถการแข่งขันในเชิงธุรกิจของภาคบริการ
  ๕. ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและกฎระเบียบ เพื่อส่งเสริมการค้าที่เป็นธรรมและอำนวยความสะดวกการค้าการลงทุน
  ๖. เพิ่มประสิทธิภาพของระบบการเงิน และสถาบันการเงินทั้งในตลาดเงินและตลาดทุนให้สามารถสนับสนุนการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ลดต้นทุนในการให้บริการ
๔. ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ๔.๑ ปรับปรุงกฎหมายและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเมืองเพื่อรองรับการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
  - ๔.๒ พัฒนามาตรการและกลไกเพื่อสนับสนุนการลดก๊าซเรือนกระจกในทุกภาคส่วน

## ๕. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศ ฐานมั่นคง และยั่งยืน

- ๕.๑ ประเทศไทยมีความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านความมั่นคงในกลุ่มประเทศนานาประเทศ
- ๕.๒ ปกป้องและเขตอุตสาหกรรมชายฝั่ง
- ๕.๓ สังคมมีความสามัคคี
- ๕.๔ ประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๕.๕ ประเทศไทยมีความพร้อมต่อการรับมือภัยคุกคามทางทหาร
- ๕.๖ อันดับความเสียหายจากการก่อการร้ายต่ำกว่าอันดับที่ ๒๐ ของโลก
- ๕.๗ อันดับความเสียหายจากการโจมตีด้านไซเบอร์ต่ำกว่าอันดับที่ ๑๐ ของโลก

## ๖. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกัน การทุจริตประพฤตินิยมชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย

- ๖.๑ ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ คุณภาพบุคลากรภาครัฐ
- ๖.๒ ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ สร้างกลไกในการติดตาม ตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ
- ๖.๓ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- ๖.๔ ปฎิรูปกฎหมาย และกระบวนการยุติธรรม
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
  - ๗.๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานคมนาคมขนส่ง พัฒนาการขนส่งทางราง ขนส่งสาธารณะ โครงข่ายถนนขนส่งทางอากาศ ขนส่งทางน้ำ
  - ๗.๒ การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ พัฒนามาตรฐานการบริหารจัดการโลจิสติกส์ การอำนวยความสะดวกทางการค้า
  - ๗.๓ การพัฒนาด้านพลังงาน เพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน การใช้พลังงานทดแทน ส่งเสริมไทยเป็นศูนย์กลางพลังงาน
  - ๗.๔ การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางธุรกิจ สร้างความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์
๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
  - ๘.๑ ส่งเสริมการลงทุน R&D ผลักดันในเชิงพาณิชย์และเชิงสังคม ลงทุนวิจัยและพัฒนา กลุ่มเทคโนโลยีที่มีศักยภาพ พัฒนาคาดเทคโนโลยีและนวัตกรรมไทย เสริมสร้างระบบการบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญา
  - ๘.๒ พัฒนาให้เป็นผู้ประกอบการทางเทคโนโลยี ส่งเสริมการสร้างสรรค่นวัตกรรมด้านการออกแบและจัดการธุรกิจ
  - ๘.๓ พัฒนาสภาวะแวดล้อมของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทั้งด้านบุคลากร โครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และการบริหารจัดการ
๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
  - ๙.๑ พัฒนาสภาพแวดล้อมเมืองศูนย์กลางของจังหวัดให้เป็นที่น่าอยู่ เอื้อต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจและสังคม
  - ๙.๒ พัฒนาพื้นที่พื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออกเป็นฐานการผลิตอุตสาหกรรมหลัก ของประเทศที่ขยายตัวอย่างสมดุล
  - ๙.๓ พัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดน เป็นประตูเศรษฐกิจเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน

## ๑๐ ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

- ๑๐.๑ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ การบริการ และการลงทุน
- ๑๐.๒ การส่งเสริมการลงทุนไทยในต่างประเทศ
- ๑๐.๓ การสร้างความเข้มแข็งส่วนการพัฒนาในประเทศในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติ

## ๑.๓ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนาจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

### ๑.๓.๑ แผนพัฒนาภาค ภาครวมแนวทางการพัฒนาภาค

ภาคกลาง พัฒนภาคกลางให้เป็นฐานเศรษฐกิจชั้นนำ โดยเป็นศูนย์กลางของเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และเป็นฐานการผลิตอาหารและสินค้าเกษตรที่มีคุณภาพ ปลอดภัย และได้มาตรฐานโลก สนับสนุนการเป็นศูนย์กลางการผลิตอาหารของประเทศ รวมทั้งเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวของเอเชียที่มีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จักในระดับนานาชาติ

ภาคเหนือ พัฒนภาคเหนือให้เป็นฐานเศรษฐกิจมูลค่าสูง โดยการพัฒนาการท่องเที่ยวและบริการเชิงสร้างสรรค์ และยกระดับเป็นฐานการผลิตเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย เชื่อมโยง ศูนย์อุตสาหกรรมเกษตรแปรรูป ควบคู่กับการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พัฒนภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้หลุดพ้นจากความยากจน ก้าวสู่เป้าหมาย “อีสานพึ่งตนเอง” โดยเป็นฐานการผลิตข้าวหอมมะลิคุณภาพสูง มาตรฐานปลอดภัย และอินทรีย์ และเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารและเอทานอลของประเทศ รวมทั้งเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางโบราณคดี ยุคก่อนประวัติศาสตร์ อารยธรรมขอม วัฒนธรรมประเพณี แหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติ และแหล่งท่องเที่ยวเชิงกีฬาระดับนานาชาติ

ภาคใต้ พัฒนภาคใต้เป็นเศรษฐกิจสีเขียว โดยเป็นศูนย์กลางผลิตภัณฑ์ยางพารา และปาล์มน้ำมัน ในภูมิภาค และแหล่งผลิตภัณฑ์อาหารทะเลที่ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล รวมทั้งเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นที่นิยมในระดับโลก

### วัตถุประสงค์ของการพัฒนาภาค

๑. เพื่อกระจายความเจริญสู่ภูมิภาคให้สามารถสร้างโอกาสการประกอบอาชีพและการเพิ่มรายได้ อย่างทั่วถึง นำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชนและลดความเหลื่อมล้ำของคนในภาค
๒. เพื่อพัฒนาเมืองศูนย์กลางของจังหวัดให้เป็นเมืองน่าอยู่สำหรับคนทุกกลุ่มในสังคม โดยเน้นความปลอดภัย
๓. การจัดการสิ่งแวดล้อมเมืองมีมาตรฐาน บริการสาธารณะมีคุณภาพ และมีระบบขนส่งสาธารณะ ในเขตเมืองอย่างทั่วถึง

๔. เพื่อพัฒนาและฟื้นฟูพื้นที่ฐานเศรษฐกิจหลักให้ขยายตัวอย่างมีสมดุลและได้รับการยอมรับจากชุมชน

๕. เพื่อเปิดพื้นที่เศรษฐกิจใหม่ให้เจริญเติบโตอย่างยั่งยืน ซึ่งจะนำไปสู่การกระจายความเจริญและการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

### เป้าหมาย

๑. ช่องว่างรายได้ระหว่างภาคลดลง มีการกระจายรายได้ของประชาชนอย่างเป็นธรรมมากขึ้น
๒. เมืองศูนย์กลางของจังหวัดเป็นเมืองน่าอยู่สำหรับคนทุกกลุ่มในสังคม
๓. พื้นที่ฐานเศรษฐกิจหลักมีระบบการผลิตที่มีประสิทธิภาพสูงและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
๔. พื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดนมีการพัฒนาที่เกิดขึ้นเป็นรูปธรรม

## ๑.๓.๒ แผนพัฒนาภาคจังหวัด

แผนพัฒนาภาคจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๔)

### วิสัยทัศน์ (Vision)

“ เป็นศูนย์กลาง การเกษตร พืชเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวที่มีคุณภาพ มีระบบโลจิสติกส์ที่สมบูรณ์ ภายใต้การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และสังคมที่ดี ”

### พันธกิจ (Mission)

๑. พัฒนา การผลิต การแปรรูป และการบริหารจัดการ ปาล์มน้ำมัน ยางพารา และไม้ผล
๒. พัฒนาการประมง การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำเศรษฐกิจ รวมถึงการปศุสัตว์ที่สามารถสร้างความโดดเด่น
๓. พัฒนาการท่องเที่ยว สร้างรูปแบบการท่องเที่ยวที่หลากหลาย การบริหารจัดการและสร้างเครือข่ายการท่องเที่ยวระหว่างกลุ่มจังหวัด
๔. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน การขนส่ง และโลจิสติกส์ เพื่อรองรับการพัฒนาของกลุ่มจังหวัด
๕. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ศิลปวัฒนธรรม และสภาพสังคมที่ดี

### เป้าประสงค์รวม

๑. กลุ่มจังหวัดเป็นศูนย์กลาง การผลิตและแปรรูป ยางพารา ปาล์มน้ำมัน ของประเทศ
๒. เป็นกลุ่มจังหวัดชั้นนำด้านการประมง และการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำเศรษฐกิจ และการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ ที่มีความโดดเด่นในพื้นที่
๓. กลุ่มจังหวัดเป็นสถานที่ท่องเที่ยวที่มีคุณภาพ และมีความหลากหลายของรูปแบบการท่องเที่ยว
๔. มีระบบโครงสร้างพื้นฐาน และระบบโลจิสติกส์ที่มีศักยภาพในการรองรับการพัฒนาต่าง ๆ ของกลุ่ม
๕. กลุ่มจังหวัดมีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์ มีสิ่งแวดล้อม สภาพสังคมที่ดี

### ประเด็นยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการผลิต แปรรูป และการบริหารจัดการ พืชเศรษฐกิจหลัก (ปาล์มน้ำมัน ยางพารา ไม้ผล)
  - ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มผลผลิตจากการประมงชายฝั่ง การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำเศรษฐกิจและการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจที่มีความโดดเด่นในพื้นที่
  - ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาสู่การเป็นสถานที่ท่องเที่ยวนานาชาติ ที่มีคุณภาพ และมีความหลากหลายของรูปแบบการท่องเที่ยว
  - ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน การขนส่ง และโลจิสติกส์เพื่อรองรับการพัฒนาของกลุ่มจังหวัด
  - ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาสู่การเป็นเมืองสีเขียว และสังคมคุณภาพ

### ๑.๓ แผนพัฒนาจังหวัด

แผนพัฒนาจังหวัดพทลจ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

#### วิสัยทัศน์ (Vision)

“เมืองคนคุณภาพ สิ่งแวดล้อมดี ชุมชนเข้มแข็ง เต็มไปด้วยนวัตกรรม  
จากฐานการเกษตร วัฒนธรรม ภูมิปัญญา และการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ที่ยั่งยืน”

โดยกำหนดนิยามของวิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนช่วงปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔ ดังนี้

เมืองคนคุณภาพ หมายถึง

- คนที่หลงมีความรักทางวัฒนธรรม และวิถีดั้งเดิมที่มีคุณค่า มีการศึกษาดี เรียนรู้ตลอดชีวิต มีความเป็นพลเมืองไทย พลเมืองอาเซียน พลเมืองโลก และความรัก ภาคภูมิใจในจังหวัดสูง มีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม และการปรับตัวท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงสูง
- คนที่หลงตื่นตัวทางการเรียนรู้ เป็นเมืองการศึกษา ผู้คนใฝ่รู้ เรียนรู้ ตลอดชีวิต วัฒนธรรมการศึกษาเข้มแข็ง สถานศึกษาทุกระดับมีคุณภาพ มาตราฐาน
- คนมีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรงทุกมิติ (กาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ สังคม สิ่งแวดล้อมฯ)ได้รับการพัฒนาศักยภาพในการจัดการสุขภาพของตนเอง ชุมชนตามศักยภาพที่มีอยู่ พัฒนาจังหวัด ให้มุ่งสู่ความเป็นเลิศในการเป็นเมืองสุขภาพดี ปัญญาดีที่ยั่งยืน

เมืองสิ่งแวดล้อมดี หมายถึง

- ทรัพยากรธรรมชาติของจังหวัดได้รับการอนุรักษ์ฟื้นฟู พัฒนา และบริหารการใช้ประโยชน์ ที่คำนึงถึงการใช้อย่างยั่งยืน และเกิดคุณค่าทางสังคม และเศรษฐกิจ
- ปัญหาทางสิ่งแวดล้อม ภัยทางธรรมชาติลดลงอย่างต่อเนื่อง มีระบบการจัดการ การป้องกัน และการรับมือที่มีประสิทธิภาพ
- สังคมที่หลงเป็นสังคมที่ให้ความสำคัญกับการสร้างเมืองสีเขียว เกิดวัฒนธรรมการรักษารวมชาติในทุกหมู่บ้าน ปัญหาการบุกรุกทำลายป่าไม้ ทรัพยากรลดลง พื้นที่ป่าไม่เพิ่มมากขึ้น อย่างต่อเนื่อง
- พืชผลเป็นเมืองอากาศบริสุทธิ์ ไม่มีมลพิษทางสิ่งแวดล้อม การจัดการขยะมีมาตรฐานเมือง สิ่งแวดล้อมที่ดี

ชุมชนเข้มแข็ง หมายถึง

- ชุมชน ประชาชนมีวิถีชีวิตเรียบง่าย ดำเนินชีวิตด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ มีหลักประกันความมั่นคง มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม มีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข
- วัฒนธรรม ประเพณีของชุมชนได้รับการจัดการอย่างเข้มแข็ง มีคุณค่าทางการพัฒนาทางสังคม และเศรษฐกิจของชุมชน

เติบโตและมั่นคงจากฐานการเกษตร วัฒนธรรม ภูมิปัญญา และการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ที่ยั่งยืน หมายถึง

- เศรษฐกิจจังหวัดเติบโตอย่างต่อเนื่องจากภาคการเกษตร ระบบการเกษตรจังหวัด ยึดหลักการผลิต ที่เหมาะสมกับระบบนิเวศน์ ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดมีประสิทธิภาพ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรู้ สอดคล้องสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์เกื้อกูลกับทรัพยากรธรรมชาติ รักษาอัตราการผลิตให้อยู่ในระดับที่ไม่ก่อให้เกิดผลเสียทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

- ผลผลิตทางการเกษตรมีความปลอดภัยต่อสุขภาพและพลานามัยของมนุษย์ เป็นการเกษตรจากกรเรียนรู้บนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของชุมชนเกษตร และนำไปสู่การพึ่งพาตนเองของเกษตรกร ผลผลิตมีหลากหลายเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและความมั่นคงทางอาหารของจังหวัด มีความเข้มแข็งในการเป็นแหล่งผลิตและพัฒนาเทคโนโลยีสู่นวัตกรรมเศรษฐกิจฐานเกษตร เป็นเมืองอาหาร เมืองปศุสัตว์ เมืองพืชผัก ผลไม้ เมืองข้าว เมืองสัตว์น้ำ ระดับคุณภาพมาตรฐานส่งออก เกษตรกร และเกษตรกรมีความรักในอาชีพ ภาคภูมิใจอาชีพ และมีรายได้จากอาชีพที่มั่นคง
- วัฒนธรรม ภูมิปัญญา ประเพณี ผลผลิตจากภูมิปัญญาของจังหวัด สภามรสรสร้างได้เข้าสู่จังหวัด
- แหล่งท่องเที่ยว กิจกรรมการท่องเที่ยว ทั้งในพื้นที่บริเวณภูเขา-ทะเลสาบ-วัฒนธรรม ศาสนา ประเพณี มีชื่อเสียงระดับโลก และนานาชาติ มุ่งสู่อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ แบบครบวงจร โดดเด่นในการท่องเที่ยว เพื่อการเรียนรู้ ศักยภาพการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ การท่องเที่ยวเพื่อสุขภาพ การท่องเที่ยวในเชิงวัฒนธรรม ชุมชนและท้องถิ่นมีความพร้อมในการเป็นเจ้าบ้านที่ดี

### พันธกิจ (Mission)

การบริหารเชิงพื้นที่และการพัฒนาจังหวัดที่คลั่ง มุ่งสู่เมืองเกษตรยั่งยืน การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ โดดเด่น และคนมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยน้อมนำ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” มาปรับใช้ในทุกกระบวนการและทุกภาคส่วน ทั้งนี้ ได้กำหนดพันธกิจการพัฒนาจังหวัด ดังนี้

๑. พัฒนาคอนไทม์คุณภาพ สุขภาพดี มีความรู้และปัญญา พร้อมคุณธรรม ครอบคลุมอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง พัฒนาเองได้อย่างยั่งยืน
๒. เสริมสร้าง และจัดการให้เกิดความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติ และดูแลรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมการใช้ประโยชน์อย่างรู้คุณค่า
๓. พัฒนาชุมชนให้มีความเข้มแข็งด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีความสามารถในการพึ่งตนเองได้สูง ปรับตัวได้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง
๔. พัฒนาการเกษตรให้มีความมั่นคงและยั่งยืน เป็นรายได้หลักทางเศรษฐกิจของจังหวัด และความมั่นคงทางอาหารในอนาคต
๕. ส่งเสริมและพัฒนากการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ให้มีคุณภาพมาตรฐานการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์แบบครบวงจร

### เป้าประสงค์รวมของแผนยุทธศาสตร์ (Objective)

- เพื่อให้สอดคล้องกับศักยภาพการพัฒนาจังหวัดและบริบทการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และก้าวไปสู่วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดที่พึงปรารถนาในระยะเวลา ๔ ปี จังหวัดจึงกำหนดเป้าประสงค์รวมของการพัฒนา ดังนี้
๑. พัฒนาเมืองเกษตรคุณภาพมาตรฐานสากลการเกษตรของจังหวัด สร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจกระจายรายได้ สร้างงาน อาชีพแก่เกษตรกร และชุมชน
  ๒. การท่องเที่ยวสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจกระจายรายได้สู่จังหวัดและรักรักษาสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน
  ๓. ประชาชนมีคุณภาพ เรียนรู้ตลอดชีวิต สังคมมาอยู่ และมีความสงบด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
  ๔. พัฒนาเมืองสีเขียว ทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์ ชุมชนมีสิ่งแวดล้อมดี
  ๕. ระบบโครงสร้างพื้นฐานมีประสิทธิภาพ การคมนาคมปลอดภัย การบริหารจัดการมีธรรมาภิบาล

## ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)

- จังหวัดพัทลุงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ ๕ ประเด็น โดยจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มขีดความสามารถภาคเกษตร อุตสาหกรรมต่อเนื่องจากภาคเกษตร และผลิตภัณฑ์ชุมชน และท้องถิ่น
  - ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสู่อุตสาหกรรมท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์แบบเพิ่มคุณค่าครบวงจรที่ยั่งยืน
  - ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพสังคมคุณธรรม สุเมืองแห่งปัญญาและสันติสุขที่ยั่งยืน
  - ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน
  - ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และการบริหารจัดการบ้านเมือง รองรับการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาเมืองสู่อุทยานาเขต

### ๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง ได้นำเสนอผลการประชุมเชิงปฏิบัติกาเพื่อจัดทำ/ทบทวนยุทธศาสตร์ การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดและยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง ต่อที่ประชุมประชาคมท้องถิ่นระดับจังหวัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง เมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๐ ณ ศูนย์ประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง เพื่อพิจารณาวิพากษ์ ร่างยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด และร่างยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง พร้อมทั้งรับทราบ ปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่โดยได้นำผลที่ได้จากการประชุมทั้งสองเวที มาพิจารณาถึงความ เป็นไปได้ และบริบทการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดพัทลุง พร้อมทั้งการปรับแก้ไขรายละเอียดให้มีความชัดเจน และครอบคลุม ทุกด้านนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนี้

#### วิสัยทัศน์ (Vision)

“คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีเศรษฐกิจมั่นคง ดำรงวัฒนธรรมท้องถิ่น”

#### คำนิยาม

คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี หมายถึง ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง มีระบบโครงสร้างพื้นฐานที่ สะดวกและปลอดภัย ได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียมและมีคุณภาพ เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลฟื้นฟู และพัฒนาอย่างทั่วถึงเป็นระบบ สังคมมีความเข้มแข็ง ปลอดภัยจากยาเสพติดภายใต้ ความสมดุลทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีเศรษฐกิจมั่นคง หมายถึง เศรษฐกิจที่มีการเจริญเติบโตจากฐานรากอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน  
 ดำรงวัฒนธรรมท้องถิ่น หมายถึง วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการจัดการอย่างมี คุณค่าควบคู่ไปกับการพัฒนาที่ยั่งยืน

## พันธกิจ (Mission)

๑. ระบบโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนมีความสะดวกปลอดภัยและทั่วถึง พร้อมทั้งเชื่อมโยงไปสู่ภาคการเกษตร อุตสาหกรรมและการท่องเที่ยว อย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐาน
๒. ส่งเสริมและพัฒนาให้ประชาชนมีคุณภาพ มีสุขภาพดี มีความรู้ มีคุณธรรม และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยการสนับสนุนการศึกษาทุกระดับอย่างมีคุณภาพสนับสนุนกิจกรรมด้านสาธารณสุข ให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน
๓. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการ พัฒนาที่สมดุล และเสริมสร้างศักยภาพในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของท้องถิ่น
๔. ส่งเสริมให้ประชาชนทำเกษตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีการรวมกลุ่มแปรรูปผลผลิต การลดต้นทุนการผลิต การสร้างมูลค่าเพิ่มและพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้ชุมชนอย่างยั่งยืน
๕. ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ให้มีคุณภาพมาตรฐานการท่องเที่ยว โดยการมีส่วนร่วม ของในชุมชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน
๖. ส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป โดยการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น
๗. ส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการองค์กร



ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพิจิตร(พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔)

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์	<p>๑.๑ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานคมนาคมและสาธารณูปโภค</p> <p>๑.๒ สนับสนุนการจัดทำและปรับปรุงผังเมือง</p>
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพพหุมนุษย์	<p>๒.๑ ส่งเสริมการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย และการเรียนรู้ตลอดชีวิต</p> <p>๒.๒ การพัฒนาคุณภาพเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส</p> <p>๒.๓ สนับสนุนการป้องกันโรค การควบคุมโรค และการสาธารณสุข</p> <p>๒.๔ สนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด</p> <p>๒.๕ ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ</p>
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	<p>๓.๑ ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม</p> <p>๓.๒ ส่งเสริมการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย และการรักษาความสงบเรียบร้อย</p>
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการองค์กร อย่างมีธรรมาภิบาล	<p>๔.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๔.๒ จัดทำเครื่องมือ อุปกรณ์และสถานที่ที่สามารถตอบสนองต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๔.๓ ประชามติพื้นที่ข้อมูลเข้าสภาของท้องถิ่นอย่างทั่วถึง</p>
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความเข้มแข็งภาคเกษตร และระบบเศรษฐกิจ	<p>๕.๑ ก่อสร้างและบำรุงรักษาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร</p> <p>๕.๒ ส่งเสริมการประกอบอาชีพตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>๕.๓ ยกระดับมาตรฐานการผลิตสินค้าทางการเกษตร และอาหาร</p>
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การส่งเสริมการท่องเที่ยวในชุมชน	<p>๖.๑ พัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ และวิถีชีวิตชุมชน</p> <p>๖.๒ ประชาสัมพันธ์และส่งเสริมให้มิกิจกรรมการท่องเที่ยวที่หลากหลาย</p>
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	<p>๗.๑ ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนาอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๗.๒ ส่งเสริมกิจกรรมทางศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น</p>

## ๒. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน

### ๒.๑ วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน

“ป่าบอนนำอยู่ เศรษฐกิจมั่นคง ชุมชนเข้มแข็ง”

### ๒.๒ ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ประชาชนอยู่ดีมีสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาและส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

### ๒.๓ เป้าประสงค์

๑. ให้ประชาชนมีสาธารณสุขปลอดภัย

๒. ให้ประชาชนมีอาชีพและสร้างรายได้ให้แก่ครัวเรือนเพิ่มขึ้น

๓. สนับสนุนตามแนวทางทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงแก่ชุมชน

๔. ส่งเสริม สนับสนุน และยกระดับคุณภาพการศึกษาให้แก่เด็ก เยาวชน และประชาชน อย่างทั่วถึง

๕. ส่งเสริม สนับสนุน การอนุรักษ์ทางด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสืบทอด ประเพณีต่างๆ

๖. ฟื้นฟู อนุรักษ์ และจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบยั่งยืน

๗. เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๘. ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเมือง การปกครองระบอบประชาธิปไตยเพิ่ม ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ที่ดี และเสริมสร้างกระบวนการ

## ๒.๔ ตัวชี้วัด

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ประชาชนอยู่ดีมีสุข แนวทางการพัฒนา	- จำนวนกลุ่มอาชีพและรายได้เพิ่มขึ้น - จำนวนถนน สะพาน ทางน้ำ ท่อระบายน้ำ คูน้ำ ที่ได้รับการพัฒนา -  आयुจกรรมในพื้นที่ลดลง
๑. ส่งเสริมสนับสนุนด้านเศรษฐกิจพอเพียง	
๒. ส่งเสริมงานพัฒนาและสร้างโอกาสให้ชุมชน	
๓. การเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน	
๔. พัฒนาด้านการบริหารสาธารณสุข	

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ	- การศึกษา การกีฬา การท่องเที่ยวและนันทนาการมี - การพัฒนาที่ดีกว่า - สืบทอดประเพณีประจำทุกปี - จำนวนเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ป่วยเรื้อรังมีการพัฒนาที่ดีขึ้น
แนวทางการพัฒนา	
๑. การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาคนใหม่มีความรู้คู่คุณธรรม	
๒. การอนุรักษ์สืบทอดประเพณี วัฒนธรรมที่ดี งามและพัฒนาภูมิปัญญาให้เกิดประโยชน์	
๓. การเสริมสร้างสุขภาพของประชาชนอย่าง ครบวงจรและมีคุณภาพมาตรฐาน	
๔. ส่งเสริมการพัฒนาการท่องเที่ยว การกีฬา การศึกษา	
๕. การส่งเสริมและส่งเสริมแก่ เด็ก สตรี เยาวชน คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส	
กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- จำนวนความหลากหลายของเกษตรอินทรีย์มี มากขึ้น - ได้รับความรู้ทางการเกษตรที่ดีขึ้น - มีสิ่งแวดล้อมที่น่าอยู่ยิ่งขึ้น - จำนวนขยะลดลง
แนวทางการพัฒนา	
๑. การสร้างสมดุลของการใช้ประโยชน์และเพื่อ การพัฒนาที่ยั่งยืน	
๒. การคุ้มครองและใช้ประโยชน์ความหลากหลาย ทางชีวภาพอย่างยั่งยืนและเป็นธรรม	
๓. การอนุรักษ์พัฒนาและฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติ ดิน และป่าไม้	
๔. การบริหารจัดการน้ำเป็นระบบ	
๕. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมภายใต้การมีส่วนร่วมของชุมชน	
๖. ควบคุมมลพิษจากขยะ น้ำเสีย ผู้คนและ และเสียง	

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาและส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี แนวทางการพัฒนา ๑.แนวทางการพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถบุคลากรและพัฒนาศักยภาพขององค์กร ๒.แนวทางการพัฒนา ปรับปรุง จัดทำอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน ๓.แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วม และองค์กรทุกภาคส่วนและการตรวจสอบภาคประชาชน ๔. แนวทางการประชาสัมพันธ์ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเมืองท้องถิ่นสนับสนุนระบอบประชาธิปไตยในชุมชน	<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	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑.ประชาชนมีอาชีพและสร้างรายได้แก่ครัวเรือนเพิ่มขึ้น</li> <li>๒.สนับสนุนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง แก่ชุมชน</li> <li>๓.ประชาชนมีสาธารณูปโภคพื้นฐานอย่างทั่วถึง</li> <li>๔.เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</li> </ol>
ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑.สนับสนุนการอนุรักษ์ด้านศาสนาวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสืบทอดประเพณีต่างๆ</li> <li>๒.สนับสนุนและยกระดับการศึกษาให้แก่เด็ก เยาวชน และประชาชนอย่างทั่วถึง</li> <li>๓.สนับสนุนช่วยเหลือ พี่นฟูเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์มีการพัฒนาที่ดีขึ้น</li> </ol>
ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑.พื้นที่อนุรักษ์ และจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน</li> </ol>
ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาและส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	<p>ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเมืองการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่ดี</p>

## ๒.๖ กลยุทธ์

เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับการวางบทบาทของการพัฒนาตำบลในอนาคตอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชน รวมทั้งสอดคล้องกับศักยภาพและบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด จึงกำหนดกลยุทธ์ไว้ดังนี้

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

## ๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อบอนมีดังนี้

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

## บทบาทขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้ที่เกี่ยวข้อง

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

## การสร้างความสำเร็จกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๑. สร้างความเข้าใจกับฝ่ายต่างๆ ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. สร้างความเข้าใจกับประชาชน ศึกษาสำรวจปัญหา และความต้องการที่

แท้จริง

๓. แต่งตั้งคณะทำงานฝึกอบรม เสริมสร้างความรู้

## การเชื่อมโยงการพัฒนาท้องถิ่นระหว่างพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. การประสานแผนพัฒนากับโครงการเงินกู้ยืม
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 เป็นการทำ Situation Analysis เป็นการวิเคราะห์สภาพองค์กร หรือหน่วยงานในปัจจุบัน เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดเด่น จุดด้อย หรือสิ่งที่อาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ในอนาคต การวิเคราะห์สถานการณ์ (Situation Analysis) วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน เพื่อให้รู้ตนเอง (รู้เรา) รู้จักสภาพแวดล้อม (รู้เขา) ชัดเจน และวิเคราะห์โอกาส-อุปสรรค เพื่อประโยชน์ในการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือเลือกกลยุทธ์ระดับองค์กรที่เหมาะสมต่อไป ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการทำ Strategic Decision การทำ Strategic Decision เป็นการตัดสินใจเลือกกลยุทธ์หรือวิธีดำเนินงานที่สำคัญ ที่เป็นหลักในการปฏิบัติไปสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต โดยคำนึงถึงจุดที่ต้องการ โดยรู้สถานการณ์ เห็นถึงโอกาสและรู้จุดดี จุดเด่นตลอดจนจุดอ่อนในการดำเนินงานไปสู่จุดหมายที่ต้องการขององค์กรในอนาคต เป็นการค้นหากลยุทธ์โดยหลักการ มองกว้าง เห็นไกล รอบคอบ ตามหลักการกำหนดกลยุทธ์ในแบบต่าง 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 กสธ.ซึ่งทำให้ล่าช้า

#### ภัยคุกคาม (Threat)

๑. บุคลากรขาดการอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒. นโยบายการบริหารงานเปลี่ยนแปลงไปตามภาวะผู้บริหาร

๓. บุคลากรบางส่วนยังไม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

๔. บุคลากรขาดการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงาน เช่น ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยีสารสนเทศ

#### การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

การประเมินสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน ประกอบด้วย

๑. ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๓. ด้านสังคม

๔. ด้านบริการสาธารณะ

๕. ด้านสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการบริหารจัดการที่ดี

#### การพัฒนาตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

##### ๑. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

มุ่งมั่นที่จะพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน และครอบคลุมทุกหมู่บ้านเพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางดังนี้

๑.๑ ก่อสร้างและปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้านให้ได้มาตรฐานและให้

มีประสิทธิภาพให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน เพื่อให้มีน้ำประปาที่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน สำหรับอุปโภคบริโภคและเพื่อการเกษตร

๑.๒ ก่อสร้าง ปรับปรุงและบำรุงรักษาถนนทั้งที่เป็นสายหลัก สายรองและถนนภายในหมู่บ้าน เพื่อให้ประชาชนมีความสะดวกในการสัญจรไปมา

๑.๓ ป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม โดยให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ โดยก่อสร้างและปรับปรุงท่อระบายน้ำ ขุดลอก คูคลองรวมถึงระบบระบายน้ำเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมซึ่งอย่างเป็นระบบ

๑.๔ จัดให้มีและบำรุงไฟฟ้าและแสงสว่างให้ทั่วถึง เพื่อความสะอาดก่อสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและผู้ใช้เส้นทางสัญจรไปมา

## ๒. ด้านเศรษฐกิจ

ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาและสร้างโอกาสให้ประชาชนให้มีความกระตือรือร้นได้ ลดรายจ่ายโดยส่งเสริมแนวทางการเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีแนวทางการดังนี้

๒.๑ ส่งเสริมให้ประชาชนได้เรียนรู้ถึงหลักการประกอบอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อนำไปปฏิบัติในครัวเรือน

๒.๒ จัดฝึกอบรมอาชีพและพัฒนาฝีมือแรงงานของเยาวชนสตรีและประชาชนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและศักยภาพของหมู่บ้านรวมทั้งให้ประชาชนได้นำภูมิปัญญาของท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์

๒.๓ ส่งเสริมกลุ่มอาชีพ วิทยาลัยชุมชน รัฐวิสาหกิจชุมชน ในการเพิ่มศักยภาพการผลิตและพัฒนาผลิตภัณฑ์ของตนเองโดยการค้าขายมาใช้ 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 ส่งเสริมที่บียั่งยืนและให้การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ด้อยโอกาส

๓.๓ รมรงค์ส่งเสริมกระบวนการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมการสร้างวินัยแก่เด็ก เยาวชนและประชาชนทั่วไป

๓.๔ ส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมของครอบครัว รวมทั้งศูนย์พัฒนาครอบครัว สนับสนุนให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นการสร้างความเข้มแข็งและความอบอุ่นให้ครอบครัว

๓.๕ จัดท้าวสตูดิโอในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ให้มีเครือข่ายเฝ้าระวังภัยภายในหมู่บ้าน ส่งเสริมให้การสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนเมื่อเกิดเหตุสาธารณภัยหรือให้บริการอื่น ๆ ให้รวดเร็วทันทั่วทั้งที่ ฝึกอบรมให้ความรู้ในการป้องกันและแก้ปัญหาคาดการณ์ภัยต่าง ๆ รวมทั้งดำเนินกิจกรรมของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)

๓.๖ ส่งเสริมสนับสนุนป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๓.๗ ส่งเสริมสนับสนุนจัดกิจกรรมในการสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินรวมทั้งให้มีโรงพยาบาลเพื่อบริการช่วยเหลือเหตุฉุกเฉินตลอด ๒๔ ชั่วโมง

## ๔. ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์แข็งแรง และมีสุขภาพจิตที่ดี ดำเนินกิจกรรมด้านเสริมสร้างสุขภาพและกระการบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน

๔.๒ สนับสนุนการควบคุมป้องกันโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ โดยการสร้างจิตอาสาสามารถในการเฝ้าระวัง ป้องกันควบคุมดูแลอย่างเป็นระบบ เข้มแข็งกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

๔.๓ ส่งเสริมระบบสาธารณสุขมูลฐานให้มีความเข้มแข็ง

๔.๔ จัดระเบียบการจัดเก็บขยะมูลฝอยให้ถูกสุขลักษณะ พร้อมปรับปรุงระบบกำจัดขยะ

มูลนิธิให้เด็มาตราฐาน



๔.๕ ส่งเสริม สนับสนุนให้ชุมชนมุ่งรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน และสถานที่ต่าง ๆ ในตำบลให้เป็นเมืองน่าอยู่

๔.๖ อนุรักษ์ส่งเสริมและสร้างจิตสำนึกสาธารณชนในการอนุรักษ์พัฒนาและพื้นที่นุพั ทรัพยากรธรรมชาติ ดินและป่าไม้ตามแนวทางพระราชดำริ

#### ๕. นโยบายด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและกีฬา

ส่งเสริมและสนับสนุน การศึกษาและการเรียนรู้ของประชาชนตลอดทั้งด้านศาสนา วัฒนธรรมและ กีฬา โดยมีแนวทาง ดังนี้

๕.๑ ปรับปรุงและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าบอนดำให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพพร้อม นำเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

๕.๒ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาแบบบูรณาการ ทั้งในระบบ นอกกระบบและตาม อัยาศัยและให้แม่เหล็กเรียนรู้ของชุมชน

๕.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา อนุรักษ์สืบทอดประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น สนับสนุนอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอน

๕.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา อนุรักษ์สืบทอดประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามให้เป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น

๕.๕ ส่งเสริมให้มีการจัดการแข่งขันกีฬาทุกระดับ ตั้งแต่ระดับโรงเรียน หมู่บ้าน ตำบล อำเภอ เป็น ต้น

๕.๖ ส่งเสริมให้มีการเล่นกีฬาออกกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งให้มีสถานที่ออกกำลังกายและ อุปกรณ์กีฬา

#### ๖. ด้านการเมืองและการบริหาร

๖.๑ พัฒนาการองค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอนให้เป็นที่ป็นองค์กรธรรมาภิบาล ที่มีหลักการบริหาร จัดการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นองค์กรที่มีความทันสมัยมีมาตรฐานส่งเสริม สร้างความ ร่วมมือ ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สร้างกระบวนการเรียนรู้ ปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนให้เป็น เชิงรุก สร้างความสะอาด ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน สร้างบุคลากรให้มีคุณภาพและมีจิตสำนึกในการให้บริการ เพื่อ รองรับการบริการแต่ละด้านให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

๖.๒ สร้างเสริมความเข้มแข็งและกระบวนกรมีส่วนร่วมของประชาชนตามระบอบประชาธิปไตย โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร ทั้งร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตรวจสอบ

๖.๓ ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความทันสมัย ให้บริการ อินเทอร์เน็ต จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารเป็นแหล่งแสวงหาความรู้ของเยาวชนและประชาชน และให้ประชาชนได้ เข้าถึงรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและรวดเร็ว รวมทั้งติดตั้งปรับปรุงเสียงตามสายภายในหมู่บ้านให้สามารถใช้งาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนตามหลักการ บริหารบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนอย่างแท้จริงและพัฒนาโดยองค์รวมในทุกด้าน ทั้งด้านโครงสร้าง พื้นฐาน การศึกษา การส่งเสริมอาชีพ การสาธารณสุข การบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การ ท้องเที่ยว ฯลฯ ซึ่งเป็นกรอบสนองความต้องการอย่างแท้จริงของชุมชน นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

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

#### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑) )
- (๒) ให้นำน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑) )
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒) )
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓) )
- (๕) การสาธารณสุข โภคและกาการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔) )
- (๖) การสาธารณสุข (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 (๑๕) )

#### 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) การรักษาความสะอาดและความเรียบร้อยเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๓) )
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๕) )

#### ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

- (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) คุ้มครอง 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) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘) )

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์ปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓) )
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙) )
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกันภัยต่าง ๆ (มาตรา ๑๖ (๑๖) )
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓) )
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๖) )

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการบริหารส่วนตำบล 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

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนแม่บทอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอนมีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

### ภารกิจหลัก

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

### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและแผนอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

๑) สำนักงานปลัด อบต.

๒) กองคลัง

๓) กองช่าง

๔) กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างจำนวนทั้งสิ้น ๖๗ อัตรา โดยแยกเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๔ อัตรา พนักงานครู จำนวน ๒ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๒ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการจึงได้ส่งเรื่องไปยังอธิบดีกรมการคลัง ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการทำงานต่ออัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอนยังไม่มีความเหมาะสม ดังนี้

ลำดับ ที่	อบท.	กำหนดส่วน ราชการ	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐	พนักงานส่วน ตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)
๑	อบต.ทุ่งนารี	๔	๕๙,๕๐๐,๐๐๐	๓๙	๓๖	๒
๒	อบต.วังใหม่	๔	๓๘,๕๔๐,๐๐๐	๒๕	๒๘	๑
๓	อบต.โคกทราย	๔	๕๖,๗๒๖,๕๐๐	๒๘	๔๖	๑
๔	อบต.หนองธง	๔	๕๐,๐๗๐,๐๐๐	๒๙	๒๔	๒
๕	อบต.ป่าบอน	๔	๕๒,๑๒๗,๖๔๘	๒๖	๔๐	๑

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องที่จะกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ โดยขอกำหนดพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอนต่อไป

## ๔. โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอนมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินงานการแก้ไขปัญหาต่างภาวภายใต้อำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีภารกิจกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

### ๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

สำนักงานปลัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบล

### ๒. กองคลัง

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจจลสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดื่อน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดตั้งงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี งานเกี่ยวกับพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

### ๓. กองช่าง

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดหาวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้างงานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมและเครื่องกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และงานพหุหน้าที่เกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

### ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจัดการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริมทำนุบำรุงและรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีท้องถิ่น วัฒนธรรมด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

### ๔.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ ดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่รองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไปเมื่อมีการกำหนดตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน พิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาจัดตั้งเป็น ส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานทะเบียนข้อมูลทั่วไป</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร</li> </ul>	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานทะเบียนข้อมูลทั่วไป</li> <li>- งานเลือกตั้งและข้อมูลเลือกตั้ง</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร</li> </ul>	
<p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul>	<p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul>	
<p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li> </ul>	<p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li> </ul>	
<p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานฟื้นฟู</li> </ul> <p>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานระเบียบข้อบังคับประชุม</li> <li>- งานการประชุม</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li> <li>- งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภา</li> </ul> <p>อบต.</p>	<p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานฟื้นฟู</li> </ul> <p>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานระเบียบข้อบังคับประชุม</li> <li>- งานการประชุม</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li> <li>- งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภา</li> </ul> <p>อบต.</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๖ งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</li> </ul> <p>๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> </ul> <p>๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริมปศุสัตว์</li> </ul>	<p>๑.๖ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</li> <li>- งานชุมชนสัมพันธ์</li> </ul> <p>๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> </ul> <p>๑.๘ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิชาการเกษตร</li> <li>- งานเทคโนโลยีทางการเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริมปศุสัตว์</li> <li>- งานข้อมูลวิชาการ</li> </ul>	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</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>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul>	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</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>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค่าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค่าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เช่น ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เช่น ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล	
๓.๓ งานประสานสาธารณสุขนิเทศ - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	๓.๓ งานประสานสาธารณสุขนิเทศ - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	



โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๔. ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารภารกิจการ - แผนและวิชาการ - การศึกษาปฐมวัย - การศึกษาขั้นพื้นฐาน	<b>๔. กongsการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารภารกิจการ - แผนและวิชาการ - การศึกษาปฐมวัย - การศึกษาขั้นพื้นฐาน	
<b>๔.๒ งานส่งเสริมการศาสนา และวัฒนธรรม</b> - ประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม - กิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - การศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานบริหารทั่วไป	<b>๔.๒ งานส่งเสริมการศาสนา และวัฒนธรรม</b> - ประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม - กิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - การศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานบริหารทั่วไป	

#### ๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

#### ๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

##### ๑.ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ

สำนักงานปลัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีเด็กกำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๘ งาน ดังนี้

- (๑) งานบริหารทั่วไป
- (๒) งานนโยบายและแผน
- (๓) งานกฎหมายและคดี
- (๔) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) งานกิจการสภา
- (๖) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- (๗) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- (๘) งานส่งเสริมการเกษตร

## ๒. การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง

### (๑) งานบริหารงานทั่วไป

- งานสารบรรณ
- งานบริหารงานบุคคล
- งานทะเบียนข้อมูลทั่วไป
- งานเลือกตั้งและข้อมูลเลือกตั้ง
- งานตรวจสอบภายใน
- งานอำนวยความสะดวกข้อมูลข่าวสาร

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๔๔,๒๑๕ เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที) = ๑,๙๖๑,๔๕๕

### (๒) งานนโยบายและแผน

- งานนโยบายและแผน
- งานวิชาการ
- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์
- งานงบประมาณ

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๒๗๓ เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที) = ๑๓๘,๕๒๐

### (๓) งานกฎหมายและคดี

- งานกฎหมายและคดี
- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์
- งานข้อบัญญัติและระเบียบ

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๘๖๔ เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที) = ๔๙,๕๐๐

### (๔) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานอำนวยความสะดวก
- งานป้องกัน
- งานฟื้นฟู

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๔๗๒ เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที) = ๓๐๙,๑๒๐

### (๕) งานกิจการสภา อบต.

- งานระเบียบข้อบังคับประชุม
- งานการประชุม

- งานอำนวยความสะดวกประสานงาน

- งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๓๒ เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที) = ๔๒,๒๕๐

### (๖) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
- งานชุมชนสัมพันธ์

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๑๗,๕๕๑ เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที) = ๑๓๐,๙๒๖

## (๗) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดลอม

- งานอนามัยและสิ่งแวดลอม
- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
- งานรักษาความสะอาด

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๖๖,๙๔๗ เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที) = ๕๕๑,๔๓๐

## (๘) งานส่งเสริมการเกษตร

- งานวิชาการเกษตรเกษตร
- งานเทคโนโลยีการเกษตร
- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานส่งเสริมปศุสัตว์
- งานข้อมูลวิชาการ

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๘๒ เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที) = ๖,๐๐๐

## ๒.๒ ความต้องการอัตรากำลัง

การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ใช้แนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ Full Time Equivalent (FTE)เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องการมีกระบวนการและเวลาที่เข้มกว่า โดยเปรียบเทียบอัตรากำลังคนมากกว่าโดยเปรียบเทียบ

การพิจารณาเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Full Time Equivalent : FTE) จะพิจารณาจากปริมาณของงานที่สะท้อนในรูปของวัน – เวลาที่ใช้ไป (Time Spending) ในการปฏิบัติงาน โดยตัวเลขดังกล่าวจะสะท้อนในรูปของเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Full Time Equivalent) ซึ่งกระบวนการคำนวณจะทำได้โดยนำเวลาที่ใช้ในแต่ละกิจกรรม - กระบวนการ มารวมกันทั้งหมดแล้วหารด้วยเวลาปฏิบัติงานมาตรฐานของเจ้าหน้าที่หนึ่งคนที่สามารถทำงานได้ใน ๑ ปี ใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\text{อัตรากำลังที่ต้องการ} = \frac{\text{เวลาที่ใช้ในการทำงาน ๑ ปี}}{\text{เวลาที่พนักงาน/เจ้าหน้าที่ ๑ คนทำงานใน ๑ ปี (FTE)}}$$

โดยที่ Full Time Equivalent : FTE เท่ากับ ๒๓๐ วัน/ปี x ๖ ชั่วโมง/วัน = ๑,๓๘๐ ชั่วโมง หรือ = ๘๒,๘๐๐ นาที ดังนั้น อัตรากำลังที่ต้องการของแต่ละงานของสำนักงานปลัด มีดังนี้

ลำดับ	งาน	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงานต่อปี	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (คน)
๑	งานบริหารทั่วไป	๑๐๒,๗๕๕	๕๕,๒๑๕	๑,๙๖๑,๕๕๕	๒๓.๖๙
๒	งานนโยบายและแผน	๙๘,๖๐๐	๒๗๓	๑๓๘,๕๒๐	๑.๖๗
๓	งานกฎหมายและคดี	๙,๗๗๐	๘๖๕	๕๙,๕๐๐	๐.๖๐
๔	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒๓,๗๐๐	๕๗๒	๓๐๙,๑๒๐	๓.๗๓
๕	งานกิจการสภา อบต.	๕,๒๘๐	๓๒	๕๒,๒๕๐	๐.๕๑
๖	งานสวัสดิการสังคมและที่ดงนาชุมชน	๑,๕๑๖	๑๗,๕๕๑	๑๓๐,๙๒๖	๑.๕๘
๗	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๕,๐๑๖	๖๖,๙๕๗	๕๕๑,๕๓๐	๖.๖๖
๘	งานส่งเสริมการเกษตร	๕,๒๔๐	๘๒	๖,๐๐๐	๐.๐๗
อัตรากำลังคนที่ต้องการ (สายงานผู้บริหาร) ตามโครงสร้างส่วนราชการ					
อัตรากำลังคนที่ต้องการ (สายงานผู้ปฏิบัติ)					๑
					๓๕.๕๑

### ๒.๓ การเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างทั้งหมดกับอัตราค่าจ้างที่มีอยู่

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ที่บัญญัติไว้ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยได้มีการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลอย่าง มีคุณภาพ สำนักปลัดได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในกรอบอัตรา ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

#### สำนักงานปลัด อบต.

มีกรอบอัตราค่าจ้างดังนี้

๑. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น(ทน.สป.) ๑ อัตรา
๒. นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. ๑ อัตรา
๓. นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. ๑ อัตรา
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. ๑ อัตรา
๕. นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. ๑ อัตรา
๖. นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก ๑ อัตรา
๗. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. ๑ อัตรา
๘. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. ๑ อัตรา

#### พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล ๑ อัตรา
๒. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑ อัตรา
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๒ อัตรา
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๑ อัตรา
๕. ผู้ช่วยพนักงานป้องกันฯ ๑ อัตรา
๖. คนงานประจำรถขยะ ๓ อัตรา
๗. พนักงานขับรถยนต์ ๑ อัตรา

#### พนักงานจ้างทั่วไป

๑. คนงานทั่วไป ๘ อัตรา
๒. นักการภารโรง ๑ อัตรา
๓. ยาม ๑ อัตรา
๔. พนักงานขับรถยนต์ ๒ อัตรา

ผลการวิเคราะห์ : ค่าแห่งหัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วน ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง ซึ่งเป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานบริหารงานทั่วไป กรอบปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๖ อัตรา ดังนี้

- |   |   |       |
|---|---|-------|
| ๑. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ                   | ๑ | อัตรา |
| ๒. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ                     | ๑ | อัตรา |
| ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ             | ๑ | อัตรา |
| ๔. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ                        | ๑ | อัตรา |
| ๕. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน                  | ๑ | อัตรา |
| ๖. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน | ๑ | อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๐ อัตรา

- |                                    |   |       |
|------------------------------------|---|-------|
| ๑. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล         | ๑ | อัตรา |
| ๒. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ๑ | อัตรา |
| ๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ        | ๒ | อัตรา |
| ๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน    | ๑ | อัตรา |
| ๕. ผู้ช่วยพนักงานป้องกันฯ          | ๑ | อัตรา |
| ๖. คนงานประจำรถขยะ                 | ๓ | อัตรา |
| ๗. พนักงานขับรถยนต์                | ๑ | อัตรา |

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๒ อัตรา

- |                     |   |       |
|---------------------|---|-------|
| ๑. คนงานทั่วไป      | ๘ | อัตรา |
| ๒. นักการภารโรง     | ๑ | อัตรา |
| ๓. ยาม              | ๑ | อัตรา |
| ๔. พนักงานขับรถยนต์ | ๒ | อัตรา |

กรอบอัตรากำลัง งานบริหารงานทั่วไป ปัจจุบันเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

ผลการวิเคราะห์ : งานวิเคราะห์นโยบายและแผน มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑ อัตรา

งานบริหารงานนโยบายและแผน กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๖๗ คน ซึ่งตอนนี้มีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะ งานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานกฎหมายและคดี

งานกฎหมายและคดี กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ ๐.๖๐ คน ซึ่งยังไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรงแต่มีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้รับผิดชอบดูแลอยู่ ประกอบกับปริมาณงานที่น้อย จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งใน งานนี้

**ผลการวิเคราะห์ : งานป้องกันและบรรเทาและสาธารณภัย มีกรอบอัตรากำลังดังนี้**

**อัตรากำลังที่ต้องการ ๓.๗๓ คน**

- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑ อัตรา
- คนงานทั่วไป ๒ อัตรา

ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรอบอัตรากำลังที่ต้องการ ๓.๗๓ คน ซึ่งตอนนี้อยู่ที่ผู้รับผิดชอบงานนี้ไม่เพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะ งานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ต่อไป

**ผลการวิเคราะห์ : งานกิจการสภา อบต.**

ปัจจุบันงานกิจการสภา มีอัตรากำลังที่ต้องการ ๐.๕๑ คน แต่ไม่มีพนักงานส่วนตำบลรับผิดชอบเป็นงานนี้โดยตรงได้มอบหมายให้ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่งานกิจการสภา ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่เลขานุการสภาเนื่องจากการปฏิบัติงานกิจการสภาไม่มีงานประจำในการปฏิบัติงานเป็นรายวัน จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

**ผลการวิเคราะห์ : งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**

**ปัจจุบันงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีกรอบอัตรากำลังดังนี้**

- นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ ๑ อัตรา
  - คนงานประจำรพชชช ๓ อัตรา
  - พนักงานขับรถยนต์ (ซึ่งบรรทุกรทุกขยะแบบอัตโนมัติ) ๑ อัตรา
- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมที่อัตรากำลังที่ต้องการ ๖.๖๖ คน ซึ่งตอนนี้อยู่ที่ผู้รับผิดชอบงานนี้ไม่เพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะ งานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน จึงขอกำหนดพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป ๑ อัตรา

**ผลการวิเคราะห์ : งานสวัสดิการสังคมกรอบปัจจุบันมีกรอบอัตรากำลังดังนี้**

**อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๕๘ คน**

- นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ ๑ อัตรา
  - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๑ อัตรา
- งานสวัสดิการสังคมกรอบอัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๕๘ คนปัจจุบันเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ต่อไป

**ผลการวิเคราะห์ : งานส่งเสริมการเกษตร กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ ๐.๐๕**

ปัจจุบันไม่มีผู้รับผิดชอบงานนี้โดยตรงแต่มอบหมายงานให้ นักพัฒนาชุมชนชำนาญการเป็นผู้รับผิดชอบ และไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเนื่องจากปริมาณงานมีน้อย

## ๒. กองคลัง

### ๑.ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายใน ออกเป็น ๔ งานหลัก ดังนี้

- งานการเงิน
- งานบัญชี
- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

### ๒. การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง

#### ๒.๑ สถิติปริมาณงาน

##### (๑) งานการเงิน

- งานการเงิน
- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- งานเก็บรักษาเงิน

##### (๒) งานบัญชี

- งานการบัญชี
- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน
- งานงบการเงินและงบทดลอง
- งานแสดงฐานะทางการเงิน

ปริมาณงานต่อปี(เรื่อง/งาน)=๒๖,๔๒๒เวลาทั้งหมดต่อปี(นาที)=๖๑๕,๑๑๐

##### (๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
- งานพัฒนารายได้
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้

ปริมาณงานต่อปี(เรื่อง/งาน) =๒๐๔,๓๐๐ เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที) =๕๙๕,๖๐๐

##### (๔) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี
- งานพัสดุ
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๑๐๙ เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที) = ๒๖๒,๕๖๐

### (๕) งานธุรการ

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๓,๖๐๓ เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที) = ๑๓๓,๑๔๕

#### ๒.๒ ความต้องการอัตรากำลัง

การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ใช้แนว ความคิด การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ Full Time Equivalent (FTE) เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่าโดยเปรียบเทียบ

การพิจารณาเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Full Time Equivalent : FTE) จะพิจารณาจากปริมาณ ของที่สะท้อนในรูปของวัน – เวลาที่ใช้ไป (Time Spending) ในการปฏิบัติงาน โดยตัวเลขดังกล่าวจะสะท้อนใน รูปของเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Full Time Equivalent) ซึ่งกระบวนการคำนวณจะนำเวลาที่ใช้ในแต่ละ กิจกรรม - กระบวนการ – โครงการ มารวมกันทั้งหมดแล้วหารด้วยเวลาที่ปฏิบัติงานมาตรฐานของเจ้าหน้าที่หนึ่งคนที่ สามารถทำงานได้ใน ๑ ปี ใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\text{อัตรากำลังที่ต้องการ} = \frac{\text{เวลาที่ต้องใช้ในการทำงาน ๑ ปี}}{\text{เวลาที่พนักงาน/เจ้าหน้าที่ ๑ คนทำงานใน ๑ ปี (FTE)}}$$

โดยที่ Full Time Equivalent : FTE เท่ากับ ๒๓๐ วัน/ปี x ๖ ชั่วโมง/วัน = ๑,๓๘๐ ชั่วโมง หรือ = ๘๒,๘๐๐ นาที ดังนั้น อัตรากำลังที่ต้องการของแต่ละงานของกองคลัง มีดังนี้

ลำดับ	งาน	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)	อัตรากำลังที่ต้องการ (คน)
๑	งานการเงินและบัญชี	๑๔,๓๑๐	๒๖,๔๒๒	๖๑๕,๑๑๐	๗.๔๓
๒	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๘๖	๒๐๔,๓๐๐	๕๙๕,๖๐๐	๗.๑๙
๓	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑๓,๔๕๐	๑๐๙	๒๖๒,๕๖๐	๗.๒๔
๔	งานธุรการ	๕๓๐	๓,๖๐๓	๑๓๓,๑๔๕	๑.๖๑
	<b>อัตรากำลังคนที่ต้องการ (สายงานผู้บริหาร) ตามโครงสร้างส่วนราชการ</b>				<b>๑</b>
	<b>อัตรากำลังคนที่ต้องการ (สายงานผู้ปฏิบัติ)</b>				<b>๒๓.๔๗</b>

#### ๒.๓ การเปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ ได้บัญญัติไว้ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้สอดคล้อง เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์ต่อการบริหารส่วนตำบล อย่าง มีคุณภาพ กองคลังได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในกรอบอัตรา ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ดังนี้



### กองคลังมีกรอบอัตรากำลังดังนี้

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

### ลูกจ้างประจำ

๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ**
๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๑ อัตรา
  ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป**
๑. คนงานทั่วไป ๑ อัตรา

**ผลการวิเคราะห์ :** ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง เป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ต่อไป

### ผลการวิเคราะห์ : งานการเงินและบัญชี มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

- นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
  - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน จำนวน ๒ อัตรา
  - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ลูกจ้างประจำ) จำนวน ๑ อัตรา
- งานการเงินและบัญชีที่กรอบอัตรากำลังที่ต่อองการ ๗.๔๓ คน ซึ่งปัจจุบันอัตรากำลังเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ต่อไป

### ผลการวิเคราะห์ : งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๑ อัตรา

งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ ๗.๑๙ คน ปัจจุบันอัตรากำลังเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะที่ปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานตลอดทั้งปี ค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ต่อไป

### ผลการวิเคราะห์ : งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

- นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ๑ อัตรา
- คนงานทั่วไป ๑ อัตรา

งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ ๗.๒๔ คน ปัจจุบันอัตรากำลังงานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุซึ่งเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะที่ปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงาน

ผลการวิเคราะห์ : งานธุรการ อัตรากำลังต้องการคน ๑.๖๑ เนื่องจากยังไม่มีผู้รับผิดชอบในหน้าที่ จึงขอกำหนดตำแหน่ง คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

### ๓. กองช่าง

#### ๑. ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้างงานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมและเครื่องกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

- งานก่อสร้าง
- งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- งานประสานสาธารณูปโภค
- งานผังเมือง

#### ๒. การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง

##### ๒.๑ สถิติปริมาณงาน

##### (๑) งานก่อสร้าง

- งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- งานก่อสร้างสะพานเขื่อนทดน้ำ
- งานข้อมูลก่อสร้าง

ปริมาณงานต่อปี(เรื่อง/งาน)=๑๘๐ เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)=๖๒๓,๑๐๐

##### (๒) งานออกแบบและควบคุมอาคาร

- งานประเมินราคา
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
- งานออกแบบและบริการข้อมูล

ปริมาณงานต่อปี(เรื่อง/งาน)=๒๑๐ เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที) = ๒๑๗,๕๐๐

##### (๓) งานประสานสาธารณูปโภค

- งานประสานกิจการประปา
- งานไฟฟ้าสาธารณะ
- งานระบายน้ำ

ปริมาณงานต่อปี(เรื่อง/งาน)=๗,๐๕๐ เวลาทั้งหมดต่อปี(นาที)= ๖๕๘,๘๐๐

##### (๔) งานผังเมือง

- งานสำรวจและแผนที่
- งานวางผังพัฒนาเมือง
- งานควบคุมทางผังเมือง

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๙๐ เวลาทั้งหมดต่อปี (นาทื) = ๖๑,๕๐๐  
งานธุรการ

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๓,๑๗๔ เวลาทั้งหมดต่อปี (นาทื) = ๙๑,๘๒๐

### ๒.๒ ความต้องการอัตราากำลัง

การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของพนักงานส่วนต้นตอปและพนักงานจ้าง ใช้แนว ความคิด การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้: Full Time Equivalent (FTE) เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบกับต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่าโดยเปรียบเทียบ

การพิจารณาเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Full Time Equivalent : FTE) จะพิจารณาจากปริมาณ ของงานที่สะท้อนในรูปของวัน – เวลาที่ใช้ไป (Time Spending) ในการปฏิบัติงาน โดยตัวเลขดังกล่าวจะสะท้อนใน รูปของเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Full Time Equivalent) ซึ่งกระบวนการคำนวณจะทำโดยนำเวลาที่ใช้ในแต่ละ กิจกรรม - กระบวนการ มารวมกันทั้งหมดแล้วหารด้วยเวลาปฏิบัติงานมาตรฐานของเจ้าหน้าที่หนึ่งคนที่ สามารถทำงานได้ใน ๑ ปี ใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\text{อัตราากำลังที่ต้องการ} = \frac{\text{เวลาที่ต้องใช้ในการทำงาน ๑ ปี}}{\text{เวลาที่พนักงาน/เจ้าหน้าที่ ๑ คนทำงานใน ๑ ปี (FTE)}}$$

โดยที่ Full Time Equivalent : FTE เท่ากับ ๒๓๐ วัน/ปี x ๖ ชั่วโมง/วัน = ๑,๓๘๐ ชั่วโมง หรือ = ๘๒,๘๐๐ นาที ดังนั้น อัตรากำลังที่ต้องการของแต่ละงานของกองช่าง มีดังนี้

ลำดับ	งาน	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาทื)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาทื)	อัตรากำลังที่ต้องการ (คน)
๑	งานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๒๑,๗๒๐	๓๙๐	๘๔๐,๖๐๐	๑๐.๑๖
๒	งานประสานสาธารณูปโภค	๕,๔๓๐	๗,๐๕๐	๖๕๘,๘๐๐	๗.๙๖
๓	งานผังเมือง	๔,๕๓๐	๙๐	๖๑,๕๓๐	๐.๗๔
๔	งานธุรการ	๑,๓๖๐	๓,๑๗๔	๙๑,๘๒๐	๑.๑๑
	อัตรากำลังคนที่ต้องการ (สายงานผู้บริหาร) ตามโครงสร้างส่วนราชการ				๑
	อัตรากำลังคนที่ต้องการ (สายงานผู้ปฏิบัติ)				๑๙.๒๗

### ๒.๓ การเปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อน มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ที่ได้บัญญัติไว้ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม เพื่อกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้สอดคล้อง เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของ

องค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีคุณภาพ กองช่างได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในกรอบอัตรา ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ดังนี้

### ๓. กองช่าง

๑. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง) ๑ อัตรา
๒. นายช่างโยธา ปง./ชง. ๒ อัตรา
๓. นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง. ๑ อัตรา

### พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๑ อัตรา
๒. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า ๑ อัตรา

### พนักงานจ้างทั่วไป

๑. คนงานทั่วไป ๔ อัตรา

**ผลการวิเคราะห์ :** ตำแหน่งผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง เป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงานและภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ต่อไป

**ผลการวิเคราะห์ :** งานก่อสร้าง งานออกแบบและความควบคุมอาคาร มีกรอบอัตรากำลึงดังนี้

**กรอบอัตรากำลึงที่ต้องการ ๑๐.๑๖ คน**

- นายช่างโยธา ชง. ๑ อัตรา
- นายช่างโยธา ปง. ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๑ อัตรา
- คนงานทั่วไป ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลึง งานก่อสร้าง งานออกแบบและความควบคุมอาคาร ตามกรอบอัตรากำลึงประกอบด้วยคนที่รับชอบงานอยู่ในตอนนี้อย่างสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลึง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ต่อไป

**ผลการวิเคราะห์ :** งานประสานสาธารณูปโภค มีกรอบอัตรากำลึงดังนี้

**กรอบอัตรากำลึงที่ต้องการ ๗.๙๖ คน**

- นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง. ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง ๑ อัตรา (รอใช้บัญชี กสถ.)
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า ๑ อัตรา
- คนงานทั่วไป ๒ อัตรา

กรอบอัตรากำลึง งานประสานสาธารณูปโภค ปัจจุบันมีไม่เพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน เนื่องจากตำแหน่งเจ้าพนักงานประปายังว่างรอใช้บัญชีจาก กสถ. จึงขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

**ผลการวิเคราะห์ :** งานผังเมืองมีปริมาณ อัตราความต้องการคน ๐.๗๔ คน ไม่มีกรอบอัตรากำลึงในงานนี้ แต่มีนายช่างชำนาญงานเป็นผู้รับผิดชอบ จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งในงานนี้

ผลการวิเคราะห์ : งานธุรการ อัตราความต้องการคน ๑.๑๑ ไม่มีการขออัตรากำลังในงานนี้ แต่มีคณาจารย์เป็นผู้รับผิดชอบ จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งในงานนี้

#### ๔. กองการศึกษา และ วัฒนธรรม

##### ๑. การศึกษาที่ความรับผิดชอบ

กองการศึกษา และ วัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจัดการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริมทำนุบำรุงและรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีท้องถิ่น วัฒนธรรมด้านการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม

มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๒ งาน

- (๑) งานบริหารการศึกษา
- (๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม

##### ๒. วิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง

๒.๑.๑ สถิติปริมาณงานกองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม

(๑) งานบริหารการศึกษา

- แผนและวิชาการ
- การศึกษาปฐมวัย
- การศึกษาขั้นพื้นฐาน

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๔๕ เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที) = ๙๑,๕๖๐

(๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม

- ประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม
- กิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน
- การศึกษานอกระบบ
- งานบริหารงานทั่วไป

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๒๗๘ เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที) = ๔๒๔,๗๔๐

##### ๒.๒ ความต้องการอัตรากำลัง

การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ใช้แนว ความคิด การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้: Full Time Equivalent (FTE) เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่าโดยเปรียบเทียบ

การพิจารณาเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Full Time Equivalent : FTE) จะพิจารณาจากปริมาณของงานที่สะท้อนในรูปแบบของวัน - เวลาที่ใช้ไป (Time Spending) ในการปฏิบัติงาน โดยตัวเลขดังกล่าวจะสะท้อนในรูปแบบของเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Full Time Equivalent) ซึ่งกระบวนการคำนวณจะทำได้โดยนำเวลาที่ใช้ในแต่ละกิจกรรม - กระบวนการ มารวมกันทั้งหมดแล้วหารด้วยเวลาปฏิบัติงานมาตรฐานของเจ้าหน้าที่หนึ่งคนที่สามารถทำงานได้ใน ๑ ปี ใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$\text{อัตรากำลังที่ต้องการ} = \frac{\text{เวลาที่ต้องใช้ในการทำงาน ๑ ปี}}{\text{เวลาที่พนักงาน/เจ้าหน้าที่ ๑ คนทำงานใน ๑ ปี (FTE)}}$
---

โดยที่ Full Time Equivalent : FTE เท่ากับ ๒๓๐ วัน/ปี x ๖ ชั่วโมง/วัน = ๑,๓๘๐ ชั่วโมงหรือ = ๘๒,๘๐๐ นาที  
ดังนั้น อัตราค่าจ้างที่ต้องการของแต่ละงานกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีดังนี้

ลำดับ	งาน	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)	อัตราค่าจ้างที่ ต้องการ (คน)
๑	งานบริหารการศึกษา	๓๒,๗๒๐	๔๕	๙๑,๔๖๐	๑.๑๐
๒	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	๖๑,๕๖๐	๒๗๘	๔๒๔,๗๔๐	๕.๑๓
	อัตราค่าจ้างคนที่ต้องการ (สายงานผู้บริหาร) ตามโครงสร้างส่วนราชการ				
	อัตราค่าจ้างคนที่ต้องการ (สายงานผู้ปฏิบัติ)				
	อัตราค่าจ้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ ศูนย์ (จำนวนเด็ก ๑๐:ครู ๑)				

### ๒.๓ การเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างทั้งหมดกับอัตราค่าจ้างที่มีอยู่

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ที่ได้บัญญัติไว้ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยได้มีการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล อย่างมีคุณภาพ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในกรอบอัตรา ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

### กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมมีกรอบอัตราค่าจ้างดังนี้

มีกรอบอัตราค่าจ้างดังนี้

๑. นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น(ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม )

๑ อัตรา

๒. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.

๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

๑ อัตรา

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน

๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

คนงานทั่วไป

๑ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๑ ศูนย์ดังนี้

๑.ศพด.บ้านป่าบอนต่ำ

- ครู

๒ อัตรา

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)

๒ อัตรา

- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)

๑ อัตรา

ผลการวิเคราะห์ : ตำแหน่ง นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม) เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง ซึ่งเป็นสายงานผู้บริหาร ที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ต่อไป)

ผลการวิเคราะห์ : งานบริหารงานการศึกษา มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๑๐ คน

- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. ๑ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๑ ศูนย์ดังนี้

๑. ศพด.บ้านป่าบอนดำ จำนวนเด็ก ๕๔ คน

- ครู ๒ อัตรา

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๒ อัตรา

- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง งานบริหารงานการศึกษา ปัจจุบันเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ ๕.๑๓

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน ๑ อัตรา

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา

- คนงานทั่วไป ๒ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ปัจจุบันเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน

สรุปผลการเปรียบเทียบอัตรากำลัง ดังต่อไปนี้

ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม

สำนักงานปลัด อบต.

๑.คนงานทั่วไป

กองคลัง

๑.คนงานทั่วไป

กองช่าง

๑.คนงานทั่วไป

ตำแหน่งที่ขอยุบเลิก

จำนวน ๑ อัตรา

จำนวน ๑ อัตรา

จำนวน ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
		การดำเนินงาน			เพิ่ม/ลด			
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง(ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	-	-	-		
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ตำบล (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	-	-	-		
สำนักงานปลัด อบต.								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ตำบล (ชน.สป.)	๑	๑	๑	-	-	-		
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	-	-	-		
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	-	-	-		
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ซง.	๑	๑	๑	-	-	-		
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปง./ซง.	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยจพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	-	-	-		
คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	-	-	-		
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๘	๘	๘	+๑	-	-		
นักการภารโรง	๑	๑	๑	-	-	-		
ยาม	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	-	-	-		
กองคลัง								
นักบริหารงานการคลัง ระดับ ตำบล (เอกคลัง)	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	-	-	-		



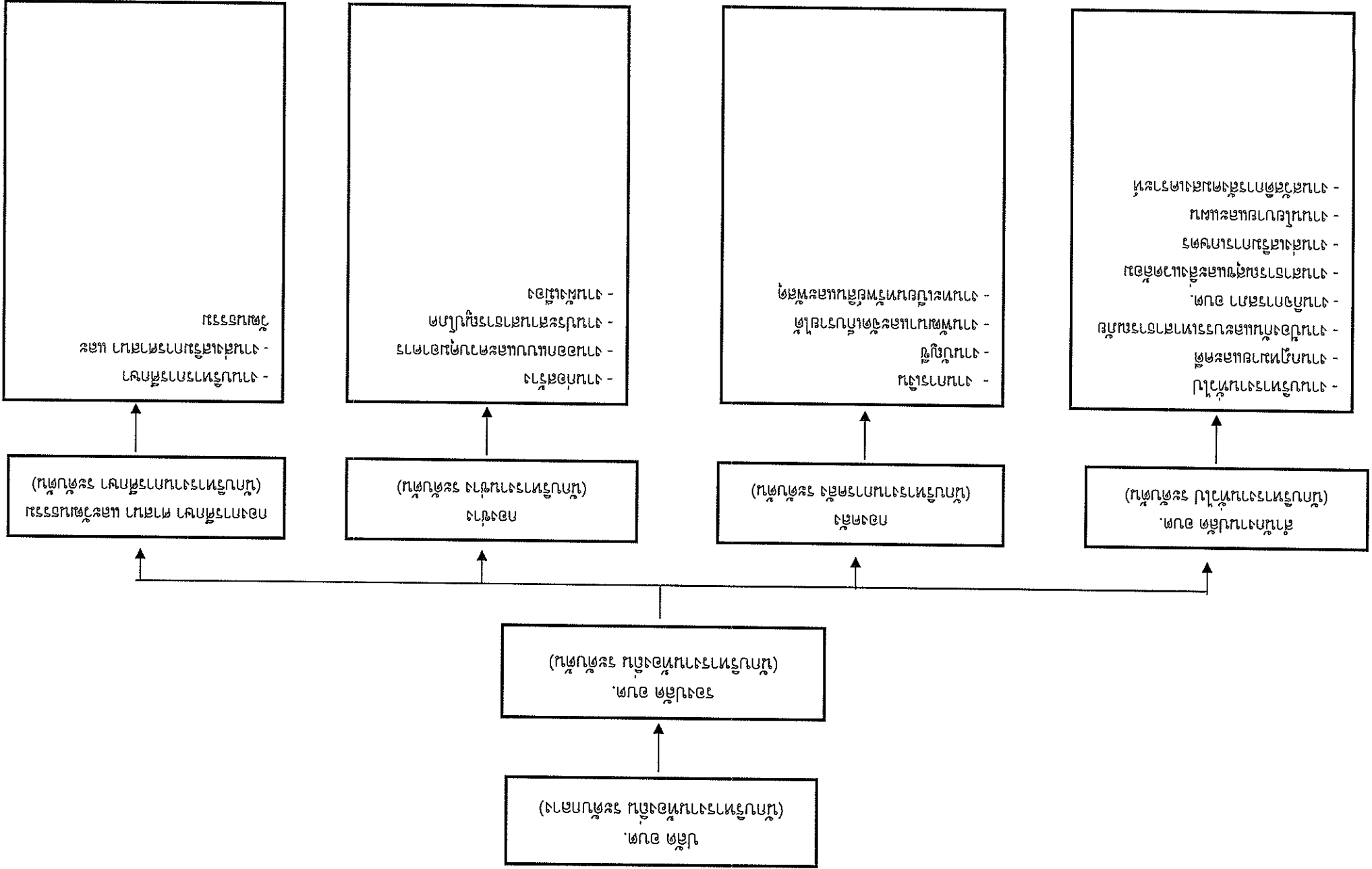
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (ต่อ)								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-		
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-		
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	-	-	-	-๑		ว่างยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๓	๔	๔	๔	+๑	-		
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-		
นายช่างโยธา อส.	๑	๑	๑	๑	-	-		
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-		
นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-		
เจ้าพนักงานประจำ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-		
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๔	๕	๕	๕	+๑	-		
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น (ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-		
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	๑	๑	๑	๑	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-		

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม(ต่อ)								
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าบอนต่ำ								
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖๗	๗๐	๖๙	๖๙	+๓	-๑	-	











កម្រិតកម្រៃ	-	-	០០០'៤២៤	-	គ្រួសារបង្កើតសេដ្ឋកិច្ច	-	-	គ្រួសារបង្កើតសេដ្ឋកិច្ច	-			១៤
០០០'២០២	-	-	០០០'២០២	-	កសិករ	-	-	កសិករ	-			១៤
០០០'២០២	-	-	០០០'២០២	-	ស្រូវស្រែសេដ្ឋកិច្ច	-	-	ស្រូវស្រែសេដ្ឋកិច្ច	-			១៤
កម្រិតកម្រៃ	-	-	-	-	ក្រុមហ៊ុនកសិកម្ម	-	-	ក្រុមហ៊ុនកសិកម្ម	-			១៤
កម្រិតកម្រៃ	-	-	០០០'២៤២	-	ក្រុមហ៊ុនកសិកម្ម	-	-	ក្រុមហ៊ុនកសិកម្ម	-		ក្រុមហ៊ុនកសិកម្ម	១៤
០២០'០៤២	-	-	(១២x០២២'២២)	០២០'០៤២	គ្រួសារបង្កើតសេដ្ឋកិច្ច	-	-	គ្រួសារបង្កើតសេដ្ឋកិច្ច	-	១'៧	ស្ថាប័នកម្រិត កម្រិត	០៤
០២០'៤២២	-	-	(១២x០២២'៤២)	០២០'៤២២	គណនបង្កើតសេដ្ឋកិច្ច	-	-	គណនបង្កើតសេដ្ឋកិច្ច	-	១'៧	កសិករ គ្រួសារ	១២
០២០'២២២	-	-	(១២x០២២'២២)	០២០'២២២	គណនបង្កើតសេដ្ឋកិច្ច	-	-	គណនបង្កើតសេដ្ឋកិច្ច	-	១'៧	កសិករ កម្រិត	១២
០២០'២២២	-	-	(១២x០២២'២២)	០២០'២២២	គណនបង្កើតសេដ្ឋកិច្ច	-	-	គណនបង្កើតសេដ្ឋកិច្ច	-	១'៧	កម្រិត កម្រិត	១២
០០០'២២២	-	-	(១២x០០០'៤២)	០០០'២២២	កសិករកសិកម្មសេដ្ឋកិច្ច	-	-	កសិករកសិកម្មសេដ្ឋកិច្ច	-	(កសិករកសិកម្មសេដ្ឋកិច្ច)	កសិករកសិកម្មសេដ្ឋកិច្ច	១២
០១២'២២២	-	-	(១២x០៤២'២២)	០១២'២២២	កសិករកសិកម្មសេដ្ឋកិច្ច	-	-	កសិករកសិកម្មសេដ្ឋកិច្ច	-	(កសិករកសិកម្មសេដ្ឋកិច្ច)	កសិករកសិកម្មសេដ្ឋកិច្ច	១២
											(១២)កសិករកសិកម្មសេដ្ឋកិច្ច	
២៣៣៣៣	កសិករកសិកម្មសេដ្ឋកិច្ច /កសិករកសិកម្មសេដ្ឋកិច្ច	កសិករកសិកម្មសេដ្ឋកិច្ច សេដ្ឋកិច្ច	កសិករកសិកម្មសេដ្ឋកិច្ច	កសិករ	កសិករកសិកម្មសេដ្ឋកិច្ច	កសិករកសិកម្មសេដ្ឋកិច្ច	កសិករ	កសិករកសិកម្មសេដ្ឋកិច្ច	កសិករកសិកម្មសេដ្ឋកិច្ច	គណនបង្កើតសេដ្ឋកិច្ច	កសិករកសិកម្មសេដ្ឋកិច្ច	កសិករ
	កសិករកសិកម្មសេដ្ឋកិច្ច				កសិករកសិកម្មសេដ្ឋកិច្ច				កសិករកសិកម្មសេដ្ឋកិច្ច			

(១២)កសិករកសិកម្មសេដ្ឋកិច្ច កសិករកសិកម្មសេដ្ឋកិច្ច កសិករកសិកម្មសេដ្ឋកិច្ច កសិករកសិកម្មសេដ្ឋកិច្ច





มกราคม	-	-	-	-	บัญชีเงินเดือน	-	-	บัญชีเงินเดือน	-			๑๓
กุมภาพันธ์	-	-	๐๐๐'๑๗๓	-	บัญชีเงินเดือน	-	-	บัญชีเงินเดือน	-		บัญชีเงินเดือน	๑๔
มีนาคม	-	-	(๑๒๕๐๑๓'๓๑)	-	บัญชีเงินเดือน	-	-	บัญชีเงินเดือน	-	(บัญชีเงินเดือน)	บัญชีเงินเดือน	๑๕
เมษายน	-	-	(๑๒๕๐๑๓'๓๑)	-	บัญชีเงินเดือน	-	-	บัญชีเงินเดือน	-	(บัญชีเงินเดือน)	บัญชีเงินเดือน	๑๖
พฤษภาคม	-	-	(๑๒๕๐๑๓'๓๑)	-	บัญชีเงินเดือน	-	-	บัญชีเงินเดือน	-	-		๑๗
มิถุนายน	-	-	(๑๒๕๐๑๓'๓๑)	๖๖/๖๖	บัญชีเงินเดือน	๑๐๐-๑๐๐-๑๐๐-๑๐๐-๑๐๐	๖๖/๖๖	บัญชีเงินเดือน	๑๐๐-๑๐๐-๑๐๐-๑๐๐-๑๐๐	-		๑๘
กรกฎาคม	-	-	(๑๒๕๐๑๓'๓๑)	๖๖	บัญชีเงินเดือน	๑๐๐-๑๐๐-๑๐๐-๑๐๐-๑๐๐	๖๖	บัญชีเงินเดือน	๑๐๐-๑๐๐-๑๐๐-๑๐๐-๑๐๐	(บัญชีเงินเดือน)	บัญชีเงินเดือน	๑๙
สิงหาคม	-	-	(๑๒๕๐๑๓'๓๑)	๖๖	บัญชีเงินเดือน	๑๐๐-๑๐๐-๑๐๐-๑๐๐-๑๐๐	๖๖	บัญชีเงินเดือน	๑๐๐-๑๐๐-๑๐๐-๑๐๐-๑๐๐	(บัญชีเงินเดือน)	บัญชีเงินเดือน	๒๐
กันยายน	-	-	(๑๒๕๐๑๓'๓๑)	๖๖	บัญชีเงินเดือน	๑๐๐-๑๐๐-๑๐๐-๑๐๐-๑๐๐	๖๖	บัญชีเงินเดือน	๑๐๐-๑๐๐-๑๐๐-๑๐๐-๑๐๐	(บัญชีเงินเดือน)	บัญชีเงินเดือน	๒๑
ตุลาคม	-	(๑๒๕๐๑๓'๓๑)	(๑๒๕๐๑๓'๓๑)	๖๖	บัญชีเงินเดือน	๑๐๐-๑๐๐-๑๐๐-๑๐๐-๑๐๐	๖๖	บัญชีเงินเดือน	๑๐๐-๑๐๐-๑๐๐-๑๐๐-๑๐๐	(บัญชีเงินเดือน)	บัญชีเงินเดือน	๒๒
พฤศจิกายน	-	๐๐๐'๑๗๓	(๑๒๕๐๑๓'๓๑)	๖๖	บัญชีเงินเดือน	๑๐๐-๑๐๐-๑๐๐-๑๐๐-๑๐๐	๖๖	บัญชีเงินเดือน	๑๐๐-๑๐๐-๑๐๐-๑๐๐-๑๐๐	(บัญชีเงินเดือน)	บัญชีเงินเดือน	๒๓
ธันวาคม	งบการเงิน	งบการเงิน	งบการเงิน	งบการเงิน	งบการเงิน	งบการเงิน	งบการเงิน	งบการเงิน	งบการเงิน	งบการเงิน	งบการเงิน	๒๔
	งบการเงิน			งบการเงิน				งบการเงิน				



## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล 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 และสามารถเข้ามามตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องและการตอบสนองความต้องการของประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

#### ๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมภูมิในเขต การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

#### ๑๓. ประภาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามกฎหมายกำหนด

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. การยึดมั่นในหลักจรรยาภวชิพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย