

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่
อำเภอดอนตาล จังหวัดมุกดาหาร

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซับซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๕ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสม

ทั้งใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่ให้เหมาะสม และองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล การสรรหาพนักงานจ้าง ให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง	๑๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้มีการปรับปรุงประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้เกิดความเหมาะสม และให้การปฏิบัติงานราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดความคล่องตัว เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงได้อาศัยอำนาจตามมาตรา ๒๒ และมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๓/๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๔๗ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร ครั้งที่ ๖/๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๗ ได้มีมติเห็นชอบให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๔๗

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๗ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไป ตามข้อ ๒ “ข้อ ๗ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างเป็นระยะเวลาสามปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและงบประมาณ ทั้งนี้ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างที่กำหนดใน หมวด ๓”

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่ไม่ซับซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่ มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่ เป็นประธานกรรมการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาของตำบลป่าไร่ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่ บรรลุผลลัพท์ตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ เพื่อให้สอดคล้องตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๕) และยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่

วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่

“ชุมชนอยู่ดีมีสุข ด้วยการพัฒนาอย่างรอบด้าน ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

พันธกิจ

๑. จัดให้มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานครอบคลุมทุกพื้นที่
๒. จัดให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคและการเกษตรอย่างพอเพียง
๓. ให้มีการบำรุงรักษาทั้งทางบกและทางน้ำ

เป้าหมาย

ตำบลป่าไร่เป็นเมืองน่าอยู่ มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานครอบคลุมทั่วถึง

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการพัฒนาสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานภายในตำบล

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา ถนน การระบายน้ำ ขุดลอกคู คลอง สะพานและโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น	๑. จำนวนถนนที่เพิ่มขึ้น ๒. จำนวนถนน ท่อ รางระบายน้ำที่ได้รับการบำรุงรักษา
ก่อสร้างและปรับปรุงระบบประปา	จำนวนระบบประปาที่ได้รับก่อสร้าง/บำรุงรักษา
พัฒนาและขยายระบบไฟฟ้าสาธารณะ	จำนวนไฟฟ้าสาธารณะภายในตำบลที่เพิ่มขึ้น
ขุดลอกแหล่งน้ำ	จำนวนแหล่งน้ำที่ได้รับการขุดลอก

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคนและสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์การพัฒนานครปกครองส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างท้องถิ่นเมืองน่าอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน

พันธกิจ

๑. บำรุงส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
๒. พัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกกลุ่ม สู่ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน
๓. ส่งเสริมวิถีชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์

ประชาชนในตำบลมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสังคมน่าอยู่

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
ส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ให้ประชาชน	จำนวนประชาชนที่มีรายได้เพิ่มขึ้นจากการประกอบอาชีพเสริม
ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาด้านการเกษตร ประมงและปศุสัตว์	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาด้านการเกษตร ประมงและปศุสัตว์
เสริมสร้างชุมชนให้มีความเข้มแข็ง	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของกิจกรรมที่ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน
ส่งเสริมให้ความรู้ หนุนการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่ได้รับคำแนะนำส่งเสริมให้ความรู้เสริมสร้างคุณภาพชีวิต

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเกษตรเพื่อเพิ่มมูลค่า
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคนและสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างท้องถิ่นเมืองน่าอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างการเกษตรให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

พันธกิจ

๑. ระบบการศึกษาได้รับการพัฒนาและมีคุณภาพที่เพิ่มขึ้น
๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

เป้าประสงค์

ประชาชนในตำบลมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสังคมน่าอยู่

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนภายในตำบลป่าไร่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
การจัดการและสนับสนุนการศึกษา	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนโรงเรียนที่ได้รับการส่งเสริม จัดการคุณภาพการศึกษา
การส่งเสริมคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส คนพิการและผู้ป่วยเอดส์	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส คนพิการและผู้ป่วยเอดส์ ที่ได้รับการส่งเสริม
ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่ได้รับการส่งเสริม เสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น
ส่งเสริมให้ความรู้ อนุรักษ์การเสริมสร้างความรู้การป้องกันโรคแก่ประชาชน	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชาชนที่ได้รับการคำแนะนำ ส่งเสริมให้ความรู้การป้องกันโรค

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคนและสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างท้องถิ่นเมืองน่าอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างการศึกษาที่มีมาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและและภูมิปัญญาท้องถิ่น ควบคู่การส่งเสริมการท่องเที่ยว

พันธกิจ

ส่งเสริม ศาสนา ภูมิปัญญา ประเพณี และวัฒนธรรมอันดีของตำบล

เป้าประสงค์

ระบบการศึกษา ขนบธรรมเนียม ภูมิปัญญา ประเพณี วัฒนธรรมอันดีของตำบลได้รับการส่งเสริมบริหารจัดการอย่างเหมาะสม

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ชนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์และบำรุงรักษาเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมประเพณี ศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคนและสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์การพัฒนากองคกรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างท้องถิ่นเมืองน่าอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

พันธกิจ

ส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในตำบล

เป้าประสงค์

ประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอย่างเหมาะสม

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินที่เพิ่มขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตของประชาชน	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชาชนที่ได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคนและสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์การพัฒนากองคกรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างท้องถิ่นเมืองน่าอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และระบบนิเวศอย่างยั่งยืน

พันธกิจ

คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

ทรัพยากรธรรมชาติภายในตำบลป่าไร่ ได้รับการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายในตำบลป่าไร่ ได้รับการจัดการ ดูแล อนุรักษ์และฟื้นฟูเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
ส่งเสริม อนุรักษ์ พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของกิจกรรมการส่งเสริม อนุรักษ์ พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
จัดการระบบบำบัด และกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล	ระดับความสำเร็จของประสิทธิภาพการบริหารจัดการขยะ สิ่งปฏิกูล

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อเป็นฐานการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างท้องถิ่นเมืองน่าอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างประสิทธิภาพของการอนุรักษ์และฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและกระบวนการประชาสังคม

พันธกิจ

ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาตำบล

เป้าประสงค์

๑. ชุมชนเข้มแข็ง ร่วมคิด ร่วมทำ แก้ปัญหาภายในชุมชนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ชุมชนมีประสิทธิภาพเข้มแข็งเพิ่มมากขึ้น
๒. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์กรเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
ส่งเสริม สนับสนุนการเมืองการปกครอง	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่แสดงออกในการมีส่วนร่วมในระบบการเมืองการปกครอง
เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนและผู้มาติดต่อราชการที่พึงพอใจต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร
การปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคนและสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ เสริมสร้างการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลป่าไร่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply presdure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความหนาในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๕ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๖ ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่ มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอย่างไรและความจำเป็นพื้นฐานตลอดจนความต้องการประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านยังไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาน้ำอุปโภคบริโภคมีไม่เพียงพอตลอดทั้งปี
- ๑.๓ ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะมีไม่เพียงพอ
- ๑.๔ ปัญหาการระบายน้ำเสียในชุมชน

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
- ๒.๒ ความรู้ด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
- ๒.๓ ปัญหาการว่างงานนอกฤดูทำนา
- ๒.๔ ปัญหารายได้ต่ำและไม่แน่นอน
- ๒.๕ ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางรายได้ของคนในสังคม

๓. ปัญหาด้านสังคม

- ๓.๑ ปัญหาการมีวัชพืช ทุเลาะวิวาท ของเด็กและเยาวชน
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการมีวัชพืชดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ เล่นการพนันและอบายมุขของประชาชน
- ๓.๔ ปัญหาการเป็นสังคมแห่งการบริโภคและสังคมวัตถุนิยม
- ๓.๕ ปัญหาความแตกแยกของคนในสังคม
- ๓.๖ ปัญหาด้านการศึกษา
- ๓.๗ ปัญหาความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๓.๘ ปัญหาการขยายตัวของชุมชน

๔. ปัญหาด้านการเมืองและการบริการ

- ๔.๑ ปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง
- ๔.๒ ปัญหาขาดความรู้ด้านการเมืองของประชาชน
- ๔.๓ ปัญหาขาดความรู้ด้านการเมืองการปกครองของประชาชน
- ๔.๔ ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๔.๕ ปัญหาการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ปัญหาการบุกรุก ทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ ปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๕.๓ ปัญหามลภาวะเป็นพิษเนื่องจากการเผาทำลายตอซังข้าว

๖. ปัญหาด้านการสาธารณสุข

- ๖.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๖.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๖.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง
- ๖.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า
- ๖.๕ ขาดความรู้ด้านสุขอนามัย
- ๖.๖ การจัดการขยะมูลฝอยไม่ถูกสุขลักษณะ
- ๖.๗ ปัญหาการขาดความสนใจในการดูแลสุขภาพตนเองของประชาชน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่ เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมกันและส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้ตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในการแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง นอกจากนี้ยังได้เน้นการพัฒนาโดยให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาของเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะนำไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการขอประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาและโอกาสในการพัฒนาโดยการวิเคราะห์โดยใช้หลัก SWOT ดังนี้

จุดแข็ง (S: strength)

- ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่นทั้งในด้านต่างๆ
- ชุมชนเข้มแข็งและสามัคคีไม่มีปัญหาด้านการปกครอง

- มีทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่
- สามารถรองรับการขยายตัวของเมืองและการลงทุน
- สิ่งแวดล้อมไม่มีมลพิษ
- มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ
- มีโรงเรียนระดับประถมศึกษา ๗ แห่ง สามารถรองรับการขยายโอกาสทางการศึกษา
- มีศูนย์บริการสาธารณสุข ๓ แห่ง สามารถรองรับประชาชนผู้ใช้บริการได้อย่างเพียงพอ

จุดอ่อน (W: weakness)

- ขาดการจัดระบบผังเมืองรวมและการจัดระเบียบการใช้ประโยชน์จากที่ดิน
- เกษตรกรขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีในการผลิต การตลาด และการบริหารจัดการ อย่างมีระบบ
- ประชาชนส่วนใหญ่ยังประสบปัญหาความยากจน การกระจายรายได้ยังไม่ทั่วถึง
- กลุ่มอาชีพยังขาดการพัฒนาฝีมือ ทำให้เสียโอกาสและศักยภาพในการแข่งขัน

โอกาส (O: opportunity)

- รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองท้องถิ่น ทำให้ท้องถิ่นสามารถพึ่งตนเองและตัดสินใจในการบริหารของท้องถิ่นได้
- รัฐบาลมีนโยบายในการจัดสรรรายได้ให้กับท้องถิ่นมากขึ้น
- มีโครงการกระตุ้นเศรษฐกิจระดับชุมชนภายใต้แผนงานด้านชุมชน
- มีโครงการพักชำระหนี้เกษตรกร

ข้อจำกัด (T: threat)

- ขาดการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน
- ขาดตลาดรองรับผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่น
- ประชาชนมีรายได้น้อย
- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมาย

การวิเคราะห์ตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่ มีภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจได้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
๒. ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
๔. ให้ที่การบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
๕. การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
๖. การสาธารณสุข โภค (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
๓. ให้มีการบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
๒. ให้มีการส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
๓. บำรุงส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
๔. ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
๕. การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
๖. กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
๗. การส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
๘. การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. คุ้มครอง ดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
๓. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
๓. จัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
๔. ส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
๔. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
๕. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

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

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

จากภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์แล้วพิจารณาภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ คือ

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพของกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. การพัฒนา ปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวและส่งเสริมการท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญโดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ กอง ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ของสำนัก/กองต่างๆ ประกอบด้วย

๑.สำนักงานปลัด ที่มีการจัดทำเอกสารและงานกิจกรรม กิจกรรมประชุมทั้งขององค์การบริหารส่วนตำบลและสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่เพิ่มขึ้น กิจกรรมศึกษาดูงานและกิจกรรมตามนโยบายต่างๆ ที่เพิ่มขึ้น จึงมีความต้องการอัตรากำลังที่เพิ่มขึ้น ในครั้งนี้จึงกำหนดเพิ่มกรอบพนักงานจ้างทั่วไป (ช่วยเหลืองานเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป) ๑ อัตรา

๒. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ปีการศึกษา ๒๕๖๓ เด็กนักเรียนปฐมวัยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาปัง จำนวน ๓๑ ราย มีครูและพนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ประจำศูนย์ฯ ๒ อัตรา จึงกำหนดเพิ่มกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา และเด็กนักเรียนปฐมวัยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเม็ก จำนวน ๓๔ ราย มีครูและพนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ประจำศูนย์ฯ ๒ อัตรา จึงกำหนดเพิ่มกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา

๓. กองช่าง มีจำนวนปริมาณงานที่รับผิดชอบทั้งการก่อสร้าง การออกแบบงานก่อสร้าง การควบคุมงานก่อสร้าง ซ่อมแซมต่างๆ และการตอบข้อหารือ การจัดทำหนังสือเอกสารทางราชการต่างๆ ซึ่งงานสารบรรณ การจัดเก็บเอกสาร การร่างหนังสือโต้ตอบต้องอาศัยเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถทางด้านเอกสาร จึงเพิ่มกรอบพนักงานส่วนตำบลตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๑ อัตราเพื่อรับผิดชอบงานสารบรรณ งานธุรการกองช่าง นอกจากนี้กองช่างต้องรับผิดชอบงานสาธารณูปโภค

/งานไฟฟ้าของกองช่าง...

งานไฟฟ้าของกองช่างยังมีอัตราบุคลากรผู้ปฏิบัติงานไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่ มีจำนวนจุดควบคุม ดูแลไฟฟ้าส่องสว่างและไฟฟ้าสาธารณะ ๑๑ หมู่บ้าน จำนวน ๓๓๕ จุด และมีแผนการดำเนินงานเพิ่มในปี ๒๕๖๔ เพิ่มเป็นจำนวน ๓๙๗ จุด ปัจจุบันอัตรากำลังที่รับผิดชอบอยู่ ๒ อัตรา ในบางจุดหรือบางเหตุการณ์ที่ออกปฏิบัติหน้าที่ต้องอาศัยผู้ปฏิบัติงานมากกว่า ๒ คนในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ผ่านมาจึงทำให้เกิดความยากลำบากในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร จึงกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างทั่วไปเพิ่ม ๒ อัตรา และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังขึ้นใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่และสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จากการกำหนดเพิ่มกรอบอัตรากำลังของแต่ละสำนัก/กอง จึงทำให้กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลมีจำนวนทั้งสิ้น ๑๘ อัตรา พนักงานครูจำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิจำนวน ๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะจำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไปจำนวน ๒๔ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลทั้งสิ้นจำนวน ๕๗ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่ มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่รองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นกองต่อไป ดังนี้

๙. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๙.๑ โครงสร้าง

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่ มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่รองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นกองต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.สำนักงานปลัด อบต.</p>	<p>๑.สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - การดำเนินงานธุรการและสารบรรณ - การดำเนินงานทะเบียนพาณิชย์ - การดำเนินงานกิจการสภา และการประชุม - การดำเนินการสาธารณสุข - การดำเนินงานเลขานุการและจัดการงานทั่วไป - การดำเนินการเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - การดำเนินงานนโยบายและแผน - การดำเนินการประชาคม - การดำเนินงานงบประมาณ - การดำเนินงานตราข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - การดำเนินงานนิติการ - การดำเนินงานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - การดำเนินงานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - การให้ความช่วยเหลือบรรเทาสาธารณภัย - การให้ความช่วยเหลือสนับสนุนน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค - การให้บริการการแพทย์ฉุกเฉิน <p>๑.๕ งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - การดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ - การดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพของชุมชน - การดำเนินงานด้านการส่งเสริม สนับสนุนการแก้ไขปัญหายาเสพติดของชุมชน - การดำเนินงานด้านการพัฒนาชุมชน <p>๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - การดำเนินงานวิเคราะห์ วางแผนทรัพยากรบุคคล - การดำเนินงานสรรหา บรรจุ แต่งตั้งทรัพยากรบุคคล - การดำเนินงานเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน - การดำเนินงานฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒.กองคลัง</p>	<p>๒.กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - การดำเนินงานการเงินและบัญชี - การดำเนินงานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - การจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - การเก็บรักษาเงิน - การจัดทำงานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - การจัดทำงบการเงิน - การจัดทำบตดลองและงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - การดำเนินงานพัฒนารายได้ - การควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - การจัดทำทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - การจัดทำทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การดำเนินงานพัสดุ - การจัดทำทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	
<p>๓.กองช่าง</p>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้างและออกแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การดำเนินการก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน - การจัดทำข้อมูลก่อสร้าง - การจัดทำงานประมาณการ - การควบคุมการก่อสร้างอาคาร - การเขียนแบบ - การออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๒ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - การดำเนินการกิจการประปา - การดำเนินการไฟฟ้าสาธารณะ - การดำเนินการระบายน้ำ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - การดำเนินการศึกษาขั้นพื้นฐาน - การดำเนินการแผนงานและวิชาการ - การนิเทศและประกันคุณภาพการศึกษา - การดำเนินการศึกษาปฐมวัย ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - การศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - กิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - การดำเนินการประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม - การดำเนินงานบริหารทั่วไป	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่ ได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่ โดยทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการการใช้อัตรากำลังของข้าราชการและพนักงานจ้างในอนาคตว่าในระยะเวลาดำเนินการสามปีต่อไปข้างหน้าจะต้องใช้ข้าราชการเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานเพื่อให้คุ้มค่าต่อค่าใช้จ่ายประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าไร่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
สำนักงานปลัด อบต.								
- นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
- นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิเคราะห์นโยบายฯ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่พนักงานขับรถยนต์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
- พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่นักรถการโรง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
- พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่พนักงานทำความสะอาด)	๑	๑	๑	๑				
- พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่คนงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑				
- พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ช่วยงานป้องกันฯ)	๑	๑	๑	๑				
- พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ช่วยงานนักจัดการงานทั่วไป)	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
กองคลัง								
- นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑				
- นักวิชาการคลัง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑				
- เจ้าพนักงานจัดเก็บฯ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑				
<u>พนักงานจ้าง</u>								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑				
- พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ช่วยงานพัสดุ)	๑	๑	๑	๑				
กองช่าง								
- นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑				
- นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑				
- เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑			ว่างเดิม กำหนดเพิ่ม
<u>พนักงานจ้าง</u>								
- ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑				
- พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่งานธุรการ)	๑	๑	๑	๑				
- พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ช่วยงานสำรวจโยธา)	๑	๑	๑	๑				
- พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ช่วยงานไฟฟ้า)	๑	๑	๑	๑				
- พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ช่วยงานไฟฟ้า)	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
- พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ช่วยงานไฟฟ้า)	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
- นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑				
- นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
- ครู (ครูชำนาญการ)	๖	๖	๖	๖				
- ครู	๒	๒	๒	๒				
<u>พนักงานจ้าง</u>								
- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑				
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ, ทักษะ)	๑	๑	๑	๑				
- พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ผู้ดูแลเด็ก)	๑๐	๑๒	๑๒	๑๒	+๒			กำหนดเพิ่ม
รวม	๕๑	๕๗	๕๗	๕๗	+๖	-	-	

10	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	1	1	196,800	-	1	1	1	-	-	-	7,920	8,280	8,520	204,720	213,000	221,520	
11	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	1	1	198,720	-	1	1	1	-	-	-	8,040	8,280	8,640	206,760	215,040	223,680	
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	163,200	-	1	1	1	-	-	-	6,600	6,840	7,080	169,800	176,640	183,720	
13	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่พนักงานขับรถยนต์)	-	1	0	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
14	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่นักการภารโรง)	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
15	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ทำความสะอาด)	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
16	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่คนงานทั่วไป)	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
17	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ช่วยงานป้องกันฯ)	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
18	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ช่วยงานบริหารงาน ทั่วไป)	-	1	0	-	-	1	1	1	+1	-	-	108,000	-	-	108,000	108,000	108,000	กำหนด เพิ่ม
	กองคลัง																		
19	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	1	1	396,000	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,080	409,320	422,640	435,720	
20	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	1	1	317,520	-	1	1	1	-	-	-	12,240	12,960	13,440	329,760	342,720	356,160	
21	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	1	1	232,920	-	1	1	1	-	-	-	7,560	7,800	8,040	240,480	248,280	256,320	
22	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	1	1	199,800	-	1	1	1	-	-	-	7,440	7,320	7,200	207,240	214,560	221,760	
	พนักงานจ้าง																		
23	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	1	1	147,360	-	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	153,360	159,600	166,080	
24	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ช่วยงานพัสดุ)	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	

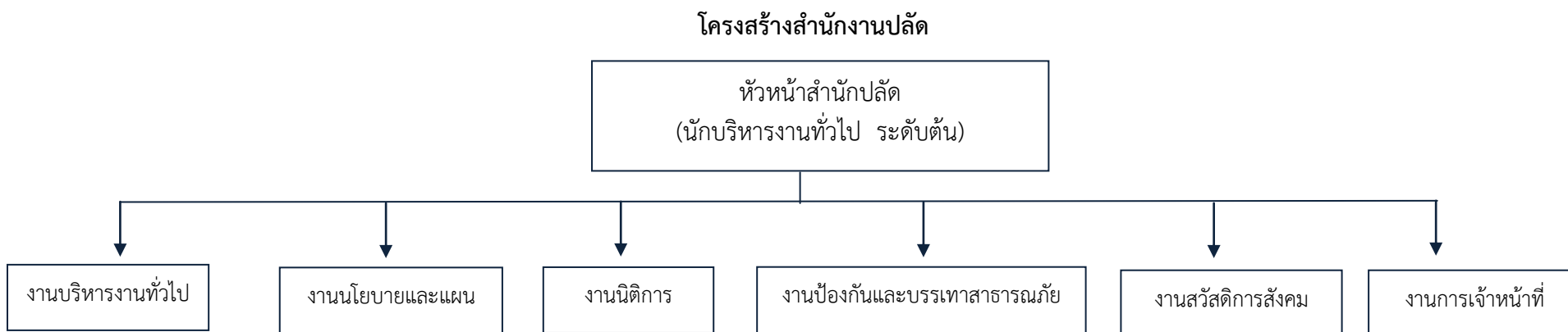
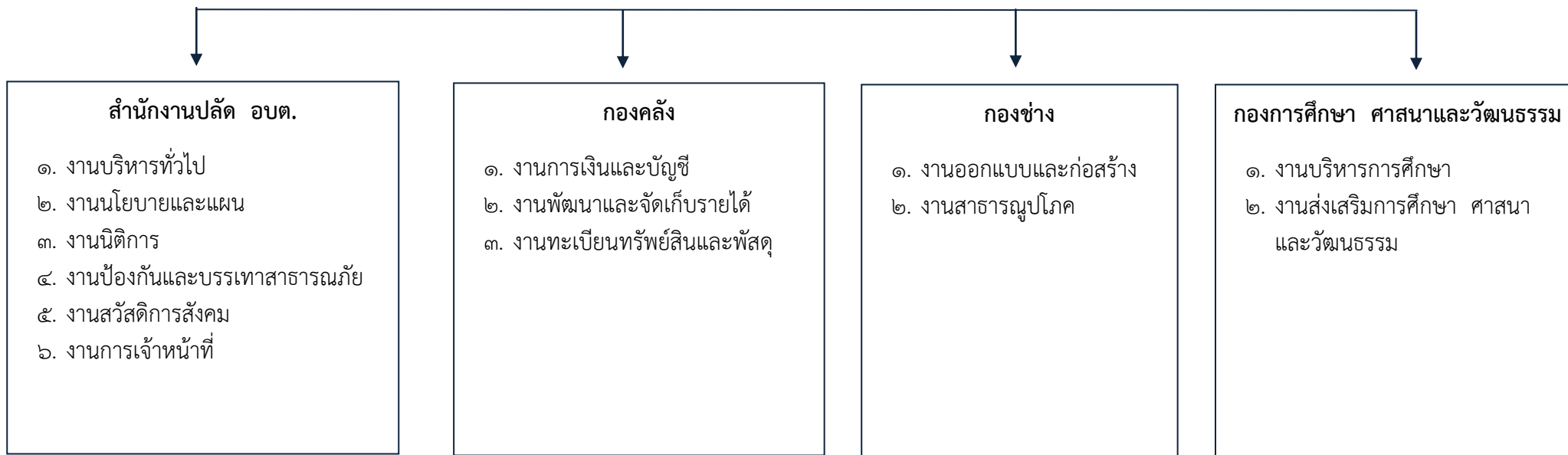
					-	-							-	-	-	-	-	-	
40	ครู	ครู ชก.	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน
41	ครู	ครู ชก.	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน
42	ครู	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน
43	ครู	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน
	<u>พนักงานจ้าง</u>																		
44	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	1	1	198,720	-	1	1	1	-	-	-	9,840	8,400	8,760	208,560	216,960	225,720	
45	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	53,160	-	1	1	1	-	-	-	8,160	7,080	7,320	61,320	68,400	75,720	งบอุดหนุน+อปท.
46	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ผู้ดูแลเด็ก)	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
47	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ผู้ดูแลเด็ก)	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
48	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ผู้ดูแลเด็ก)	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
49	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ผู้ดูแลเด็ก)	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
50	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ผู้ดูแลเด็ก)	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
51	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ผู้ดูแลเด็ก)	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
52	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ผู้ดูแลเด็ก)	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
53	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ผู้ดูแลเด็ก)	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
54	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ผู้ดูแลเด็ก)	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	

55	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ผู้ดูแลเด็ก)	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
56	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ผู้ดูแลเด็ก)	-	1	0	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนด เพิ่ม
57	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ผู้ดูแลเด็ก)	-	1	0	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนด เพิ่ม
รวม			57	46	8,520,000	168,000	57	57	57	+6	-	-	643,800	247,860	250,860	9,102,480	9,343,260	9,586,800	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น (15%)																1,365,372	1,401,489	1,438,020	
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																10,467,852	10,744,749	11,024,820	
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																19.30	18.87	18.44	

๑๐ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ

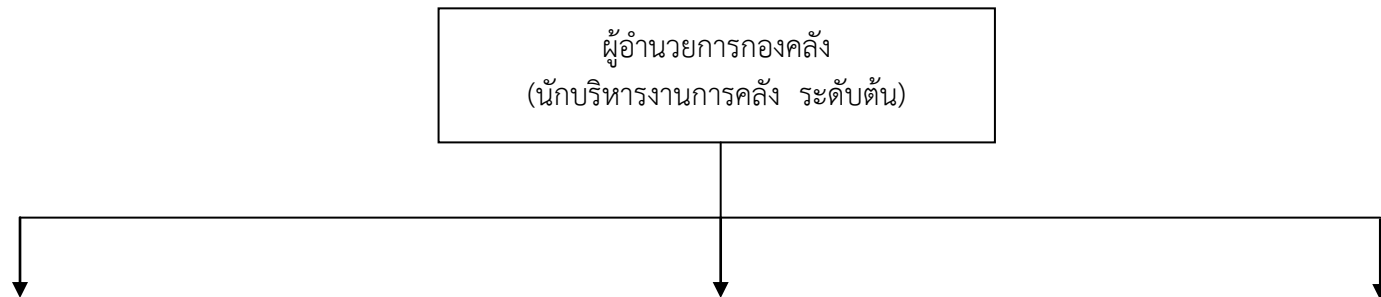
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)



- | | | | | | |
|---|---|-------------------|---|----------------------------------|-----------------------------|
| ๑. นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. | ๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. | ๑. นิติกร ปก./ชก. | ๑. ป้องกันและบรรเทาฯ ปง./ชง. | ๑. นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. | ๑. นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. |
| ๒. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. | ๒. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ภารกิจ) | | ๒. พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ช่วยงานป้องกันฯ) | ๒. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ภารกิจ) | |
| ๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) | | | | | |
| ๔. พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่พนักงานขับรถยนต์) | | | | | |
| ๕. พนักงานทั่วไป (หน้าที่นักการภารโรง) | | | | | |
| ๖. พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่พนักงานทำความสะอาด) | | | | | |
| ๗. พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่คนงานทั่วไป) | | | | | |
| ๘. พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ช่วยงานบริหารงานทั่วไป) | | | | | |

ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	๑	๒	๓	๑	๑	๓	-	๖	๑๗

โครงสร้างกองคลัง



งานการเงินและบัญชี

๑. นักวิชาการคลัง ปก./ชก.
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ)

งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

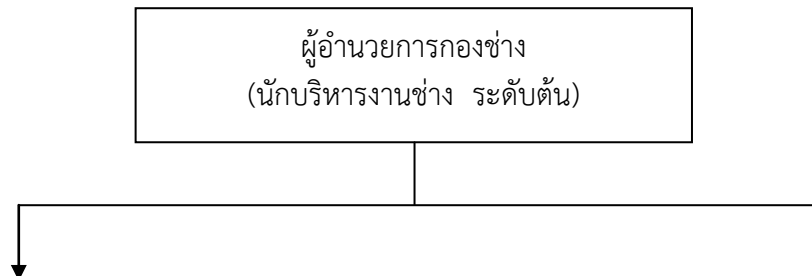
๑. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.

งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๑. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.
๒. พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ช่วยงานพัสดุ)

ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	๑	๑	-	-	๒	๑	๑	๖

โครงสร้างกองช่าง



งานออกแบบและก่อสร้าง

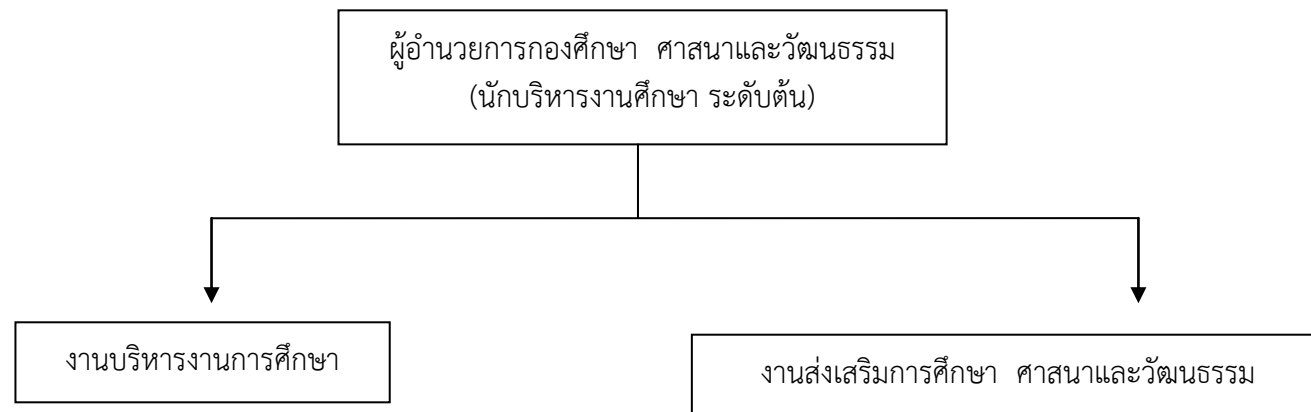
๑. นายช่างโยธา ชง./ปง.
๒. เจ้าพนักงานธุรการ ชง./ปง.
๓. พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่งานธุรการ)
๔. พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ช่วยงานสำรวจโยธา)

งานสาธารณูปโภค

๑. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ)
๒. พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ช่วยงานไฟฟ้า)
๓. พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ช่วยงานไฟฟ้า)
๔. พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ช่วยงานไฟฟ้า)

ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๒	๑	๕	๙

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



๑. ครูชำนาญการ (๖ อัตรา)
๒. ครู (๒ อัตรา)
๓. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
๔. พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ผู้ดูแลเด็ก (๑๒ อัตรา)

๑. นักวิชาการศึกษา ชก./ปก.
๒. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (ภารกิจการ)

ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ครูชำนาญการ	ครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	๑	-	๑	-	-	๖	๒	๒	๑๒	๒๔

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลั้งเดิม			กรอบอัตรากำลั้งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
1	<u>สำนักงานปลัด อบต.</u> -	-	43-3-00-1101-001	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	43-3-00-1101-001	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	577,800	-	-	ว่างเดิม
2	ร.ท.ธนเดช จิงหะรานนท์	ปริญญาโท	43-3-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	43-3-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	342,720	42,000	-	384,720
3	นายเมธวัจน์ ไพบุลย์คุณาธร	ปริญญาตรี	43-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	43-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	190,080	-	-	190,080
4	-	-	43-3-01-3105-001	นิติกร	ปก./ชก.	43-3-01-3105-001	นิติกร	ปก./ชก.	355,320	-	-	ว่างเดิม
5	นายอนุสรณ์ ขจรเกษ	ปริญญาตรี	43-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	43-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	233,760	-	-	233,760
6	นางสาวพัชรินทร์ ชัยนนท์	ปริญญา	43-3-01-3801-	นักพัฒนาชุมชน	ปก./	43-3-01-3801-	นักพัฒนาชุมชน	ปก./	-	-	-	

		ตรี	001		ชก.	001		ชก.	369,480		-	369,480
7	นายวีระพจน์ ยืนยง	ปริญญาตรี	43-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	43-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	293,880	-	-	293,880
8	นายนพพร ขจรเกษ	ปริญญาตรี	43-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชก.	43-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชก.	297,900	-	-	297,900
9	นายภิญโญ วรวิเศษ	ปวช.	43-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง./ชก.	43-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง./ชก.	234,960	-	-	234,960
	พนักงานจ้าง											
10	นางสาวเอื้องทิพย์ บำรุงบ้านท่อม	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	196,800	-	-	196,800
11	นายเศรษฐา สุรินทร์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	198,720	-	-	198,720
12	นายจิรายุทธ แสนศรี	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	163,200	-	-	163,200
13	-	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่พนักงานขับรถยนต์)	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่พนักงานขับรถยนต์)	-	108,000	-	-	ว่างเดิม
14	นายวิชิต คำสำอาง	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่นักการภารโรง)	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่นักการภารโรง)	-	108,000	-	-	108,000
15	นายปิยะพงษ์ โสภะศรี	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ทำความสะอาด)	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ทำความสะอาด)	-	108,000	-	-	108,000
16	นายวิระ ใจทัศน์	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่คนงานทั่วไป)	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่คนงานทั่วไป)	-	108,000	-	-	108,000
17	นายวุฒิศักดิ์ วรวิเศษ	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ช่วยงานป้องกันฯ)	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ช่วยงานป้องกันฯ)	-	108,000	-	-	108,000
18	-	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ช่วยงานบริหารงานทั่วไป)	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ช่วยงานบริหารงานทั่วไป)	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
	กองคลัง											
19	นางสาวนิตยาภรณ์ รูปไข่	ปริญญาตรี	43-3-04-2102-001	นักบริหารงานการคลัง	ตัน	43-3-04-2102-001	นักบริหารงานการคลัง	ตัน	396,000	42,000	-	438,000
20	นางสาวปิยะดา กายยาคำ	ปริญญาตรี	43-3-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	43-3-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	317,520	-	-	317,520

21	นางสาววิศมี วรวิเศษ	ปวช.	43-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ ชง.	43-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ ชง.	232,920	-	-	232,920
22	นายสมยศ กุลพันธ์	ปวช.	43-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ ชง.	43-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ ชง.	199,800	-	-	199,800
	พนักงานจ้าง											
23	นางสาววิราวรรณ ค่ายเพชร	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	147,360	-	-	147,360
24	นางสาวศิริรัตน์ นันทะพันธ์	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ช่วยงานพัสดุ)	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ช่วยงานพัสดุ)	-	108,000	-	-	108,000
	กองช่าง											
25	นายประสิทธิ์ พรายแก้ว	ปริญญาตรี	43-3-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง	ต้น	43-3-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง	ต้น	299,640	42,000	-	341,640
26	-	-	43-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ ชง.	43-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ ชง.	297,900	-	-	ว่างเดิม
27	-	-	43-3-05-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ ชง.	43-3-05-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ ชง.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้าง											
28	นายประหยัด ใจทัศน์	ปวช.	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	152,400	-	-	152,400
29	นายโกวิท คำพิลาโสม	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ช่วยงานสำรวจโยธา)	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ช่วยงานสำรวจโยธา)	-	108,000	-	-	108,000
30	นายศุภกร อมรสิน	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ช่วยงานธุรการ)	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ช่วยงานธุรการ)	-	108,000	-	-	108,000
31	นายสมโพธิ อินธิบุตร	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ช่วยงานไฟฟ้า)	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ช่วยงานไฟฟ้า)	-	108,000	-	-	108,000
32	-	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ช่วยงานไฟฟ้า)	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ช่วยงานไฟฟ้า)	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
33	-	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ช่วยงานไฟฟ้า)	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ช่วยงานไฟฟ้า)	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
	กองการศึกษา											
34	นางสาวพัลลี สุนทรส	ต้น	43-3-08-2107-001	นักบริหารงานศึกษา	ต้น	43-3-08-2107-001	นักบริหารงานศึกษา	ต้น	362,640	42,000	-	404,640

35	-	-	43-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	43-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	355,320	-	-	ว่างเดิม
36	นางธันนา นามศรี	ปริญญาโท	43-3-08-6-6-00101	ครู	ครูชก.	43-3-08-6-6-00101	ครู	ครูชก.	-	-	-	-
37	นางสัจจกร แพงกัลยา	ปริญญาโท	43-3-08-6-6-00102	ครู	ครูชก.	43-3-08-6-6-00102	ครู	ครูชก.	-	-	-	-
38	นางอัมพร ชามงค์	ปริญญาโท	43-3-08-6-6-00103	ครู	ครูชก.	43-3-08-6-6-00103	ครู	ครูชก.	-	-	-	-
39	นางภัคดีนภา สายสุดตา	ปริญญาตรี	43-3-08-6-6-00104	ครู	-	43-3-08-6-6-00104	ครู	-	-	-	-	-
40	นางสาวมะลิวรรณ ใจทัด	ปริญญาโท	43-3-08-6-6-00105	ครู	ครูชก.	43-3-08-6-6-00105	ครู	ครูชก.	-	-	-	-
41	นางสาวเบญจวรรณ พาสว่าง	ปริญญาโท	43-3-08-6-6-00106	ครู	ครูชก.	43-3-08-6-6-00106	ครู	ครูชก.	-	-	-	-
42	นางสาวอริยา ใจทัศน์	ปริญญาโท	43-3-08-6-6-00107	ครู	ครูชก.	43-3-08-6-6-00107	ครู	ครูชก.	-	-	-	-
43	นางเกศรินทร์ ลาเลิศ	ปริญญาตรี	43-3-08-6-6-00108	ครู	-	43-3-08-6-6-00108	ครู	-	-	-	-	-
<u>พนักงานจ้าง</u>												
44	นางสาววิมลดา บุญเรือง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	198,720	-	-	198,720
45	นางสาวเพ็ญนภา เกตุกุล	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	53,160	-	-	53,160
46	นางสาวอรุณา สมนึก	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ผู้ดูแลเด็ก)	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ผู้ดูแลเด็ก)	-	108,000	-	-	108,000
47	นางสาวศิริพร ปัตตมาตราช	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ผู้ดูแลเด็ก)	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ผู้ดูแลเด็ก)	-	108,000	-	-	108,000
48	นางสาวพัชริดา จันทะหงษ์	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ผู้ดูแลเด็ก)	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ผู้ดูแลเด็ก)	-	108,000	-	-	108,000
49	นางสาวนวรรตน์ โจมคำ	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ผู้ดูแลเด็ก)	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ผู้ดูแลเด็ก)	-	108,000	-	-	108,000
50	นางสาวดาวใจ ใจทัศน์	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ผู้ดูแลเด็ก)	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ผู้ดูแลเด็ก)	-	108,000	-	-	108,000

51	นางสาวกนกวรรณ แพง กัลยา	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ผู้ดูแลเด็ก)	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ผู้ดูแลเด็ก)	-	108,000	-	-	108,000
52	นางสาวศตพร พันทะปิว	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ผู้ดูแลเด็ก)	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ผู้ดูแลเด็ก)	-	108,000	-	-	108,000
53	นางสาวเข็มพร คำพล	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ผู้ดูแลเด็ก)	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ผู้ดูแลเด็ก)	-	108,000	-	-	108,000
54	นางสาวสกุลทิพย์ ศรีจันเพชร	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ผู้ดูแลเด็ก)	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ผู้ดูแลเด็ก)	-	108,000	-	-	108,000
55	นางสาวพิมพ์ระพีช สิมาทอง	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ผู้ดูแลเด็ก)	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ผู้ดูแลเด็ก)	-	108,000	-	-	108,000
56	-	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ผู้ดูแลเด็ก)	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ผู้ดูแลเด็ก)	-	-	-	-	กำหนด เพิ่ม
57	-	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ผู้ดูแลเด็ก)	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (หน้าที่ผู้ดูแลเด็ก)	-	-	-	-	กำหนด เพิ่ม

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันยังเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วย

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ทำงานในเชิงรุกและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน โดยไม่รอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบล ใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลทันสมัยในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ตลอดเวลาและสามารถผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ เพื่อสร้างความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่เหมาะสมกับบทบาทของตน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

๑. หลักการ

บ่มเพาะ ปลูกฝัง และเสริมสร้างให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติราชการ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน และเกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนสูงสุด

๒. วิสัยทัศน์

ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีภูมิคุ้มกันต่อปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล และเป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชนในพื้นที่

๓. พันธกิจ

เสริมสร้างพัฒนาผู้นำและข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ไปพร้อมกับการปรับกลไกการบริหารงาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๔. เป้าประสงค์

๔.๑ เกิดการปรับกลไก (กฎ ระเบียบ กระบวนการ ระบบ ฯลฯ) ในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะในส่วนการบริหารงานบุคคลโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และเปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น

๔.๒ เกิดการเสริมสร้างความเข้มแข็งและจิตสำนึกในสิทธิหน้าที่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สามารถดูแลผลประโยชน์ของภาคส่วนต่าง ๆ ให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม

๕. ตัวชี้วัด และข้อเสนอระดับเป้าหมาย *

๕.๑ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

๕.๒ ระดับความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในภาพรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อเปรียบเทียบกับนานาชาติดีขึ้น อย่างน้อยร้อยละ ๒๐ ในปี ๒๕๖๖ เทียบกับปี ๒๕๖๓

๕.๓ ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสูงขึ้น มากกว่าร้อยละ ๘๕ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

๕.๔ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการที่โปร่งใสและเป็นธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มสูงขึ้น มากกว่าร้อยละ ๗๕ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

๕.๕ ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าใจและประยุกต์หลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการมากกว่าร้อยละ ๖๐ ของจำนวนประชากรที่สุ่มทดสอบ

๕.๖ ระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อความเป็นธรรมในการบริหารงานเพิ่มสูงขึ้นมากกว่าร้อยละ ๖๐ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

*หมายเหตุ :ระดับเป้าหมายเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่สำนักงาน ก.พ.ร.กำหนดในตัวชี้วัดของส่วนราชการ

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

• ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

- กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องข้าราชการ / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม
- กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)
- กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น

• ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ในรูปแบบต่าง ๆ

- กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท
- กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ
- กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจ ให้คำปรึกษาแนะนำและข้อมูลข่าวสารด้าน

ธรรมาภิบาล

- กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการอย่างเข้มข้น
- กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และสู่

มาตรฐานสากล

• ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

- กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาล

- กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ
- กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

• ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้าน

คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

- กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

- กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์ การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

๑. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานท้องถิ่น จำนวน ๑ ราย	/	/	/	สถาบันพัฒนาบุคลากร
๒	หลักสูตรหัวหน้าสำนักงานปลัด	นักบริหารงานทั่วไป จำนวน ๑ ราย	/	/	/	ท้องถิ่น
๓	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ ราย	/	/	/	
๔	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ราย	/	/	/	
๕	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ ราย	/	/	/	
๖	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ราย	/	/	/	
๗	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันฯ	เจ้าพนักงานป้องกันฯ จำนวน ๑ ราย	/	/	/	
๘	หลักสูตรผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง จำนวน ๑ ราย				
๙	หลักสูตรนักวิชาการคลัง	นักวิชาการคลัง จำนวน ๑ ราย	/	/	/	
๑๐	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ ราย	/	/	/	
๑๑	หลักสูตรผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง จำนวน ๑ ราย	/	/	/	
๑๒	หลักสูตรนายช่างโยธา	นายช่างโยธา ๑ ราย	/	/	/	

๓. หลักสูตรการบริหาร

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรนายก อบต.	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล		/	/	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น/
๒	หลักสูตรรองนายก อบต.	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒ ราย		/	/	สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัดมุกดาหาร
๓	หลักสูตรเลขานุการสภา อบต.	เลขานุการสภา อบต. ๑ ราย		/	/	
๔	หลักสูตรเลขานุการนายก อบต.	เลขานุการนายก อบต. ๑ ราย		/	/	
๕	หลักสูตรประธานสภา/รองประธานสภา อบต.	ประธานสภา/รองประธานสภา อบต. จำนวน ๒ ราย		/	/	
๖	หลักสูตรสมาชิกสภา อบต.	สมาชิกสภา อบต. จำนวน ๒๐ ราย		/	/	

๔. หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรและศิลปะการบริหาร	นายก อบต. /ปลัด/ผอ.กอง		/	/	สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่น ๆ
๒	หลักสูตรการศึกษาดูงานด้านการพัฒนาอาชีพ	ผู้บริหาร,สมาชิกสภา อบต., พนักงาน ส่วนตำบล,พนักงานจ้าง ผู้นำหมู่บ้าน จำนวน ๕๐ ราย	/	/	/	
๓	หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย	พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ราย	/	/	/	
๔	หลักสูตรการปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง	ผอ.กองคลัง/นักวิชาการคลัง	/	/	/	
๕	หลักสูตรการออกแบบก่อสร้าง	นายช่างโยธา จำนวน ๑ ราย	/	/	/	

