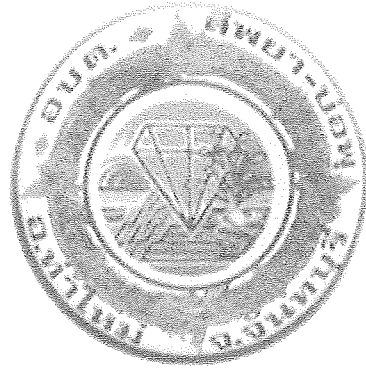
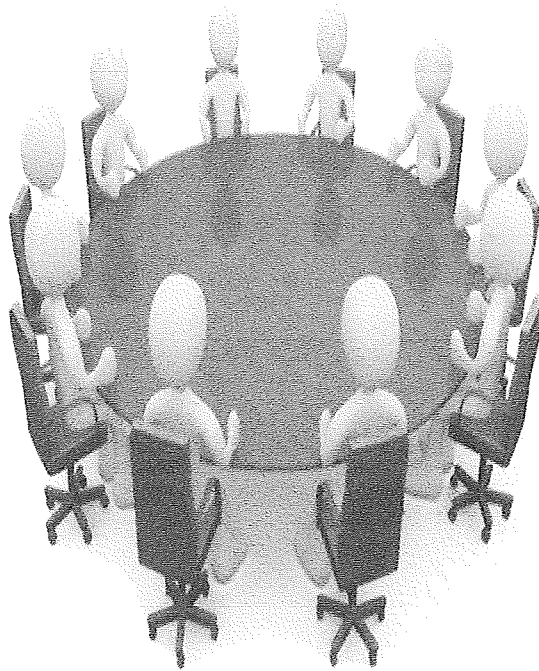




แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ
อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบล สี่พญา-บ่อพุ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสี่พญา-บ่อพุ นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้ อัตรากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ และภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนได้สำเร็จตามเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนให้ได้มากที่สุด และยังสามารถคาด คำนวณได้ว่าในอนาคต ในช่วงระยะเวลาอีก ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วน ตำบล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของ งบประมาณรายจ่ายประจำปี และเป็นไปด้วยความถูกต้องต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลสี่พญา-บ่อพุ

กันยายน ๒๕๖๓

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๒.๑ วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๒.๒ ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง	๓
๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	๑๒
๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๒๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๔๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๔๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน (ข้อ ๙)	๕๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ข้อ ๑๐)	๕๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๖

ภาคผนวก

๑. ร่างประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
๒. ร่างประกาศกำหนดโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ
๓. ร่างคำสั่งจัดคนลงสู่ตำแหน่งใหม่
๔. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
๕. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาวแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม

เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ ดังนี้

• **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

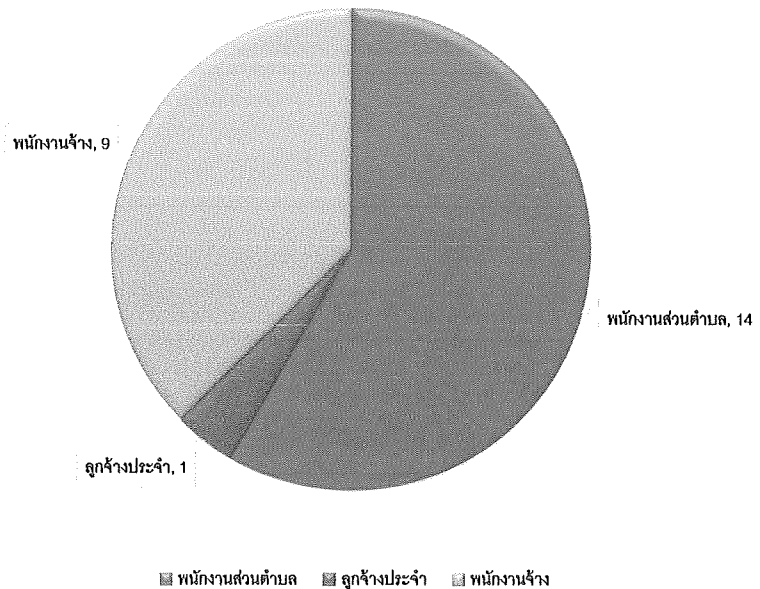
• **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

แผนภูมิแสดงจำนวนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-ป่อพ



(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้้องการบริหารส่วนตำบลสีพยา-ป่อพ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ และตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

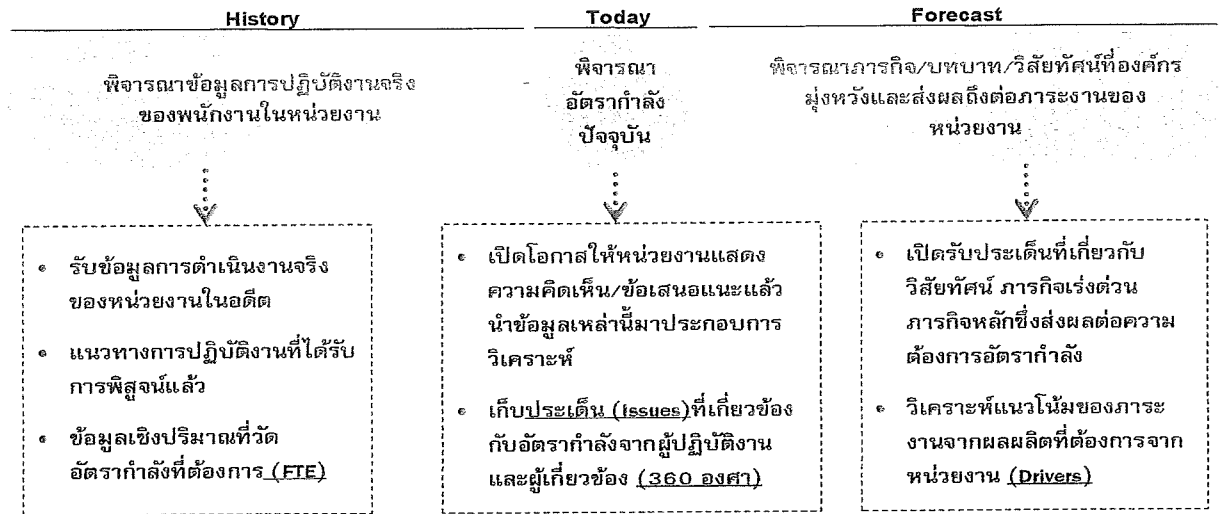
- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

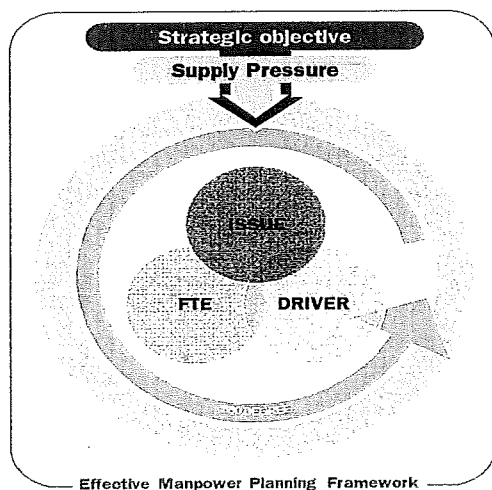
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)
ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้คำแนะนำว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรมุ่งเน้นปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



องค์ประกอบที่นำมาใช้

มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสู่ออนาคต
Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
▪ FTE (Full Time Equivalent)	▪ Supply pressure ▪ 360 degree+Issue ▪ Benchmarking	▪ Strategic Objective ▪ Driver

“Any study of manpower allocation must take many factors into consideration”

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลสียะ-บ่อพุ ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลสียะ-บ่อพุ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลสียะ-บ่อพุ จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ ความสามารถด้านการวางแผน การศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เพื่อแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมืออยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลสียะ-บ่อพุ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ/ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล สี่พยา-บ่อพุ
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการมาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสี่พยา-บ่อพุ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวนวัน คูณด้วย จำนวนชั่วโมง /๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

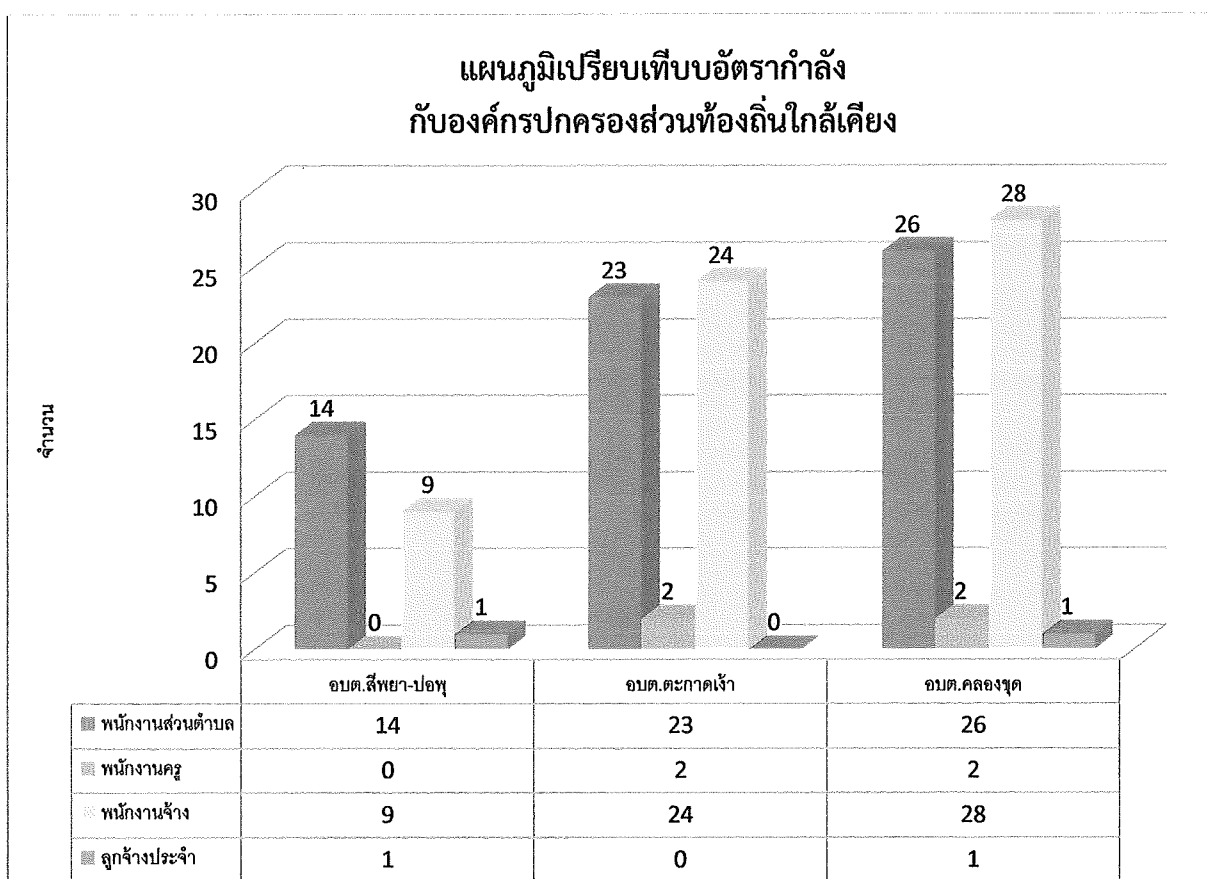
กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสี่พยา-บ่อพุ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสี่พยา-บ่อพุ) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลสี่พยา-บ่อพุ (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues : นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๒ ประเด็นดังนี้

■ ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือ กำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการงานธุรการ งานสารบรรณ และงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลสี่พยา-บ่อพุ พิจารณาพบว่าหากกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจากด้านที่ ๖ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลตะกาดเจ้า และองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะใกล้เคียงกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ องค์การบริหารส่วนตำบลตะกาดเจ้า และองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท และลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบ

กับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ให้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย วินิจฉัยปัญหาพัฒนาทางด้านสาธารณสุข เช่น การสุขศึกษา การส่งเสริมสุขภาพ การสุขาภิบาล และการควบคุมโรค

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลสืบทอด-บ่มเพาะ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันที่ทั้งที่ทำการจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสืบทอด-บ่มเพาะ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสืบทอด-บ่มเพาะ สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลสืบทอด-บ่มเพาะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลสืบทอด-บ่มเพาะ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสืบทอด-บ่มเพาะ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลสืบทอด-บ่มเพาะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลสืบทอด-บ่มเพาะ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลสืบทอด-บ่มเพาะ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลสืบทอด-บ่มเพาะโดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสืบทอด-บ่มเพาะ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเสียเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ

- ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

- วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑๔ ก.ค.๖๓	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนฯ	
๑๕ ก.ค.๖๓	ขอข้อมูลแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.ช้างเคี้ยว	อบต.ตะกาดแก้ว , อบต.คลองขุด
๒๑ ก.ค.๖๓	ประชุมคณะกรรมการ ครั้งที่ ๑	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
๒๔ ก.ค.๖๓	จัดส่งร่างแผนให้คณะกรรมการพิจารณา	
๓๑ ก.ค.๖๓	ประชุมคณะกรรมการ ครั้งที่ ๒	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒๐ ส.ค.๖๓	เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดจันทบุรีพิจารณา	
ก.ย.๖๓	ก.อบต.จังหวัดจันทบุรี ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
ก.ย.๖๓	จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต. ให้ อบต.สีพยา-บ่อพุ	ปลายเดือน ก.ย.๖๓
ก.ย.๖๓	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ต.ค.๖๓ - ๓๐ ก.ย.๖๖
ต.ค.๖๓	รายงานและจัดส่งเล่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดจันทบุรี

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ตำบลสีพยา และตำบลบ่อพุ เป็นตำบลที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ.๒๕๒๔ อยู่ในเขตพื้นที่การปกครองของอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีจำนวนหมู่บ้าน และประชากร แยกเป็น ๒ ตำบล ดังนี้ (ข้อมูล ณ พฤษภาคม ๒๕๖๓)

ตำบล	จำนวนหมู่บ้าน (หมู่)	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)
สีพยา	๑๑	๗๔๔	๘๓๑	๑,๕๗๕
บ่อพุ	๘	๕๙๑	๖๗๘	๑,๒๖๙
รวม				๒,๘๔๔

มีเนื้อที่ประมาณ ๑๓ ตารางกิโลเมตร ลักษณะภูมิประเทศเกือบทั้งหมดของพื้นที่ตำบลสีพยา และตำบลบ่อพุ เป็นที่ราบลุ่ม ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม เช่น ทำสวนทุเรียน รางสาต ลองกอง มังคุด สละ ถั่วลิสง เลี้ยงกุ้ง ฯลฯ

การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ เพื่อให้มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ จึงวิเคราะห์ สภาพปัญหาในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ และความต้องการของประชาชน จากการประชุมประชาคมหมู่บ้าน และสรุปผลโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ จำนวน ๗ ด้าน ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

๑. พื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ เป็นพื้นที่ทำการเกษตรเกือบทั้งตำบล และมีพื้นที่บางส่วนเป็นพื้นที่นาทุ่ง ถนนหนทางนอกจากจะใช้ในการคมนาคมไปมาโดยปกติแล้ว ยังใช้เพื่อการขนส่งผลผลิตทางการเกษตรออกสู่ตลาด ในฤดูผลไม้ อีกทั้งมีรถบรรทุกใช้ถนนในการขนส่งอาหารกุ้ง ทำให้ถนนเกิดความชำรุด เสียหาย เป็นหลุมบ่อทุกปี เนื่องจากรถยนต์บรรทุกมีน้ำหนักมาก

๒. ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ/ชำรุดบ่อยครั้ง

๓. ระบบประปาหมู่บ้าน ไม่ทั่วถึงเพียงพอ

๔. การขาดแคลนน้ำสำหรับการเกษตรในฤดูแล้ง

๕. น้ำท่วม เนื่องจากระบายน้ำไม่ทัน คลอง ร่องระบายน้ำตันเขิน มีวัชพืชปกคลุม

ความต้องการของประชาชน

๑. ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก/ถนนแอสฟัลท์ติกคอนกรีต

๒. ปรับปรุงผิวจราจรของถนนสายหลัก ที่เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก และถนนลาดยาง

๓. ปรับปรุงซ่อมแซมถนนในซอยที่เป็นถนนลูกรัง หินคลุก

๔. ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น ตามจุดสำคัญ

๕. ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๖. การจัดระบบน้ำเพื่อการเกษตร

๗. ขุดลอกคลอง/ร่องระบาย/วางท่อระบายน้ำ

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

๑. ประชากรส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ ๘๐ ประกอบอาชีพเกษตรกร โดยส่วนใหญ่จะทำสวนผลไม้ ซึ่งมีราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ แต่มีต้นทุนสูง เนื่องจากราคาปุ๋ย และสารเคมีราคาสูง จึงทำให้ประชาชนมีรายได้ต่ำกว่ารายจ่าย

๒. ประชาชนขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีการเกษตร

๓. ขาดการรวมกลุ่มอาชีพ

ความต้องการของประชาชน

๑. การสนับสนุนให้เกษตรกรใช้ปุ๋ยอินทรีย์ เพื่อลดปัญหาด้านต้นทุนการผลิตที่สูง และลดปัญหามลภาวะเป็นพิษจากการใช้ปุ๋ยเคมี และส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน

๒. ส่งเสริมการฝึกอบรมอาชีพ ให้ประชาชนมีอาชีพเสริม เพื่อเพิ่มรายได้

๔.๓ ด้านสังคม

สภาพปัญหา

๑. การแพร่ระบาดของยาเสพติด

๒. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส มีฐานะยากจน และขาดคนดูแล การให้บริการด้านสวัสดิการสังคม และสังคมสงเคราะห์ไม่ทั่วถึง

๓. การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ ก่อให้เกิดผลกระทบทางด้านสังคม ปัญหาการว่างงาน

ความต้องการของประชาชน

๑. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่

๒. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดระบบการให้บริการด้านสวัสดิการสังคม และสังคมสงเคราะห์ แก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสที่มีฐานะยากจน และขาดคนดูแลให้ทั่วถึงมากยิ่งขึ้น

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา

๑. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติมีไม่เพียงพอ และบางเรื่องยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในหลักการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง

๒. อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน มีไม่เพียงพอ

๓. ประชาชนในพื้นที่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๔. องค์การภาคประชาชนยังไม่เข้มแข็ง การเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนค่อนข้างน้อย
ความต้องการของประชาชน

๑. จัดหาเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๒. จัดระบบและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล
เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน

๓. ส่งเสริมความเข้มแข็งขององค์การภาคประชาชน

๔. จัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้ให้เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

๑. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๓. ไม่มีสถานที่ ที่เหมาะสมที่จะใช้เป็นสถานที่กำจัดขยะ มีปริมาณขยะและสิ่งปฏิกูลมากขึ้น

๔. การขาดความรู้ ความเข้าใจ ในการอนุรักษ์ หวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและ การใช้

ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติไม่คุ้มค่า

๕. พื้นที่บางส่วนเป็นดินเค็ม น้ำใต้ดินก็เค็มหรือไม่ก็เป็นน้ำกร่อย ไม่สามารถที่จะนำน้ำจากใต้ดิน
มาใช้ในการอุปโภค-บริโภคได้ ต้องอาศัยน้ำดิบจากแหล่งอื่น และน้ำฝน

ความต้องการของประชาชน

๑. จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษา

ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๒. ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๓. การบริหารจัดการขยะ และการลดปริมาณขยะในพื้นที่

๔. การให้ความรู้ และปลูกฝังความรู้สึกรักษ์ และหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติ และ

สิ่งแวดล้อม

๕. การจัดตั้งชมรม/กลุ่มเยาวชนจิตอาสาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

๑. การให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง

๒. การแพร่ระบาด และการป้องกันโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า ฯลฯ

๓. การแพร่ระบาดของยาเสพติด

ความต้องการของประชาชน

๑. ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก

๒. ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

๓. การดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ และสงเคราะห์ผู้สูงอายุ
๔. การกำจัดลูกน้ำยุงลายเพื่อป้องกันไข้เลือดออก
๕. การป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า
๖. ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

๑. ไม่มีผู้สืบทอดขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมท้องถิ่น
๒. เด็ก และเยาวชน ขาดองค์ความรู้ด้านวัฒนธรรม มีพฤติกรรมขาดความเคารพเชื่อฟัง ไม่ปฏิบัติตามวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามเนื่องมาจากการเข้ามาของสื่อออนไลน์

ความต้องการของประชาชน

๑. ให้มีแหล่งเรียนรู้ พื้นฟู และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

สรุปผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่

ประเด็นปัญหา/ความต้องการ	สาเหตุของปัญหา/ความต้องการ	แนวทางการแก้ไข
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะตามจุดเสี่ยงยังติดตั้งยังไม่ครบ และขาดการซ่อมบำรุงอย่างต่อเนื่อง	๑. สร้างและพัฒนาระบบไฟฟ้าสาธารณะ
	๒. ถนนภายในตำบลเป็นหลุมบ่อ	๒. ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างตามจุดเสี่ยงให้ครบทุกจุด
	๓. น้ำท่วม เนื่องจากระบายน้ำไม่ทัน เพราะคลอง ร่องระบายน้ำตันเงิน มีวัชพืชปกคลุม	๓. การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน
	๔. ระบบประปาหมู่บ้านไม่ทั่วถึงเพียงพอ	๔. ขุดลอกคลอง/ร่องระบายน้ำ/วางท่อระบายน้ำ
	๕. แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรมีไม่เพียงพอในฤดูแล้ง	๕. สร้างและพัฒนาปรับปรุงระบบน้ำประปาหมู่บ้าน ๖. ขุดบ่อบาดาล

ประเด็นปัญหา/ความต้องการ	สาเหตุของปัญหา/ความต้องการ	แนวทางการแก้ไข
ด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับประชาชน	๑. เด็กนักเรียนที่ขาดโอกาสด้านการศึกษา	๑. ส่งเสริมการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
	๒. ประชาชนส่วนใหญ่ในตำบลไม่ให้ความสำคัญในเรื่องสุขภาพอนามัย	๒. ส่งเสริมการรักษาสุขภาพอนามัยของประชาชน
	๓. พื้นที่ในตำบลสียา ยังมีความเสี่ยงต่อการเกิดโรคไข้เลือดออก	๓. วางมาตรการในการป้องกันโรคติดต่อ
	๔. ยาเสพติดยังมีการแพร่ระบาด เป็นปัญหาที่ต่อเนื่อง	๔. การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	๑. มีการลักขโมยทรัพย์สิน และผลผลิตทางการเกษตร	๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ๒. การพัฒนาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓. การรักษาความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
ด้านการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การเกษตร และการท่องเที่ยว	๑. ประชาชนขาดการรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพอย่างจริงจัง	๑. ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพการลงทุน และการแก้ไขปัญหาความยากจน
	๒. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ	๒. พัฒนาการเกษตรให้มีคุณภาพและมาตรฐาน
	๓. ประชาชนมีหนี้สินจากเงินกู้ต่างๆ	๓. ส่งเสริมการใช้ชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
	๔. ขาดการประชาสัมพันธ์ส่งเสริมการท่องเที่ยว	๔. การพัฒนาการท่องเที่ยว
ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	๑. ประชาชนขาดจิตสำนึก ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. สร้างจิตสำนึกการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ๒. การพัฒนาการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษ
ด้านการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑. เด็กและเยาวชนไม่ให้ความสนใจ ไม่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา	๑. สนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อทำนุบำรุงศาสนา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมการจัดกิจกรรมวันสำคัญของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

ประเด็นปัญหา/ความต้องการ	สาเหตุของปัญหา/ความต้องการ	แนวทางการแก้ไข
ด้านการพัฒนาการเมือง การบริหาร องค์กร สู่การบริหารจัดการที่ดี	๑. ประชาชนยังขาดความสนใจ ใน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการเมือง การ ปกครอง และการบริหาร หรือพัฒนา ท้องถิ่น	๑. การบริหารจัดการโดยมีภาค ประชาชนมีส่วนร่วม และติดตาม ตรวจสอบผลการบริหารงานอย่าง ต่อเนื่อง และประชาสัมพันธ์ผลการ ตรวจสอบ ๒. การบริหารบุคลากรและ งบประมาณ เป็นไปอย่างโปร่งใส ถูกต้องตามระเบียบ และเกิด ประสิทธิภาพสูงสุด ๓. พัฒนาระบบการให้บริการแก่ ประชาชนให้มีมาตรฐาน สะดวก รวดเร็ว ๔. ส่งเสริมพัฒนาและการสร้าง โครงข่ายระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
ด้านการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑. เด็กและเยาวชนไม่ให้ความสนใจ ไม่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา	๑. สนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อทำนุ บำรุงศาสนา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมการจัดกิจกรรมวันสำคัญ ของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาจากพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีการบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๖๘ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุขการอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีการตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๑๐))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนนทางน้ำทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(มาตรา ๖๗ (๒))

- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬาจารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงานของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๓))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))

- (๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของอปท. (มาตรา ๑๗ (๓))

- (๔) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครอง

ส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

หมายเหตุ: มาตรา ๖๗ มาตรา ๖๘ หมายถึง มาตรากฎหมายตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒

มาตรา ๑๖ และ ๑๗ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนด ให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสียะยา-บ่อพุได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสียะยา-บ่อพุ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบลสียะยา-บ่อพุ มีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าใจดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างไร โดยการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT ดังนี้

แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

วิสัยทัศน์ : "ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาพและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์พัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์ ด้านความมั่นคง มีกรอบแนวทางที่สำคัญดังนี้

- (๑) เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง จัดคอร์รัปชันสร้างความมั่นคงในกระบวนการยุติธรรม
- (๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล
- (๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่
- (๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการฉกักกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ
- (๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม
- (๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวนอนมากขึ้น

๒. ยุทธศาสตร์ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีกรอบแนวทางที่สำคัญดังนี้

- (๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้า การลงทุน พัฒนาสู่ขีดการค้า
- (๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็ง ยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม
- (๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะ ผู้ประกอบการยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนา SMEs สู่สากล
- (๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ ชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ
- (๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัย และพัฒนา
- (๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วน การพัฒนากับนานาชาติ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ ฯลฯ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน มีกรอบแนวทางที่สำคัญดังนี้

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

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาส ความเสมอภาคและเท่าเทียมกับทางสังคม มีกรอบแนวทางที่สำคัญดังนี้

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

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีกรอบแนวทางที่สำคัญดังนี้

- (๑) จัดระบบอนุรักษ์ พินทุและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
- (๒) วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการ เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลัง เพื่อสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีกรอบแนวทางที่สำคัญดังนี้

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงาน ภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสม
- (๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนา บุคลากรภาครัฐ
- (๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ
- (๖) ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
- (๗) พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- (๘) ปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ เป็นแผนพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) ซึ่งแปลงยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) สู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น ทิศทางการพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงมุ่งเตรียมความพร้อมและวางรากฐานในการยกระดับประเทศไทยให้เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง ยั่งยืน ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีกรอบวิสัยทัศน์และเป้าหมายอนาคตประเทศไทยในปี ๒๕๗๙ ซึ่งกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี เป็นกรอบที่แผนพัฒนาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ มุ่งตอบสนองวัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาที่กำหนดภายใต้ระยะเวลา ๕ ปี ต่อจากนี้ไปพิจารณาจากการประเมินสภาพแวดล้อมการพัฒนาทั้งจากภายนอกและภายในประเทศที่บ่งชี้ถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของประเทศ และการสะท้อนถึงโอกาสและความเสี่ยงในการที่ผลักดันขับเคลื่อนให้การพัฒนาในด้านต่าง ๆ บรรลุผลได้ในระยะเวลา ๕ ปีแรกของยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ทั้งนี้โดยได้คำนึงถึงการต่อยอดให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างต่อเนื่องภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับต่อไป ดังนั้น การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ จึงกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๑.๑ ปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์
- ๑.๒ พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า
- ๑.๓ ยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- ๑.๔ ลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพและให้ทุกภาคส่วนคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพ
- ๑.๕ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและลดค่าใช้จ่ายในระบบสุขภาพภาครัฐ
- ๑.๖ พัฒนาระบบการดูแลและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับสังคมสูงวัย
- ๑.๗ ผลักดันให้สถาบันทางสังคมมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศอย่างเข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

๒.๑ การเพิ่มโอกาสให้กับกลุ่มเป้าหมายประชากรร้อยละ ๔๐ ที่มีรายได้ต่ำสุดให้สามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพของรัฐ และมีอาชีพ

๒.๒ การกระจายการให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข และสวัสดิการที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมและทั่วถึง

๒.๓ การเสริมสร้างศักยภาพชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน และการสร้างความเข้มแข็งการเงินฐานรากตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้มีสิทธิในการจัดการทุน ที่ดินและทรัพยากรภายในชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

๓.๑ การบริหารจัดการเศรษฐกิจส่วนรวม

๓.๒ การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

๔.๑ การรักษาฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ สร้างสมดุลของการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม

๔.๒ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อให้เกิดความมั่นคง สมดุล และยั่งยืน

๔.๓ แก้ไขปัญหาวิกฤตสิ่งแวดล้อม

๔.๔ ส่งเสริมการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๔.๕ สนับสนุนการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๔.๖ บริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติ

๔.๗ พัฒนาระบบการบริหารจัดการและกลไกแก้ปัญหาความขัดแย้งด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๘ การพัฒนาความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาที่ยั่งยืน มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๕.๑ การรักษาความมั่นคงภายใน เพื่อให้เกิดความสงบในสังคมและธำรงไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ

๕.๒ การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศ เพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือภัยคุกคามทั้งการทหารและภัยคุกคามอื่น ๆ

๕.๓ การส่งเสริมความร่วมมือกับต่างประเทศด้านความมั่นคง เพื่อบูรณาการความร่วมมือกับมิตรประเทศเพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคม และการป้องกันภัยคุกคามข้ามชาติ

๕.๔ การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ของชาติทางทะเลเพื่อคงไว้ซึ่งอำนาจอธิปไตยและสิทธิอธิปไตยในเขตทางทะเล

๕.๕ การบริหารจัดการความมั่นคงเพื่อการพัฒนาเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกันระหว่างแผนงานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงกับแผนงานการพัฒนาอื่น ๆ ภายใต้การมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติดมิชอบและธรรมาภิบาล
ในสังคมไทย มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

- ๖.๑ ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส
ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า
- ๖.๒ ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ และสร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ
- ๖.๓ เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้มาตรฐานสากล
- ๖.๔ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๖.๕ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติดมิชอบ
- ๖.๖ ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับ
สากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๗.๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมขนส่ง
- ๗.๒ การสนับสนุนการพัฒนาระบบขนส่ง
- ๗.๓ การพัฒนาระบบโลจิสติกส์
- ๗.๔ การพัฒนาด้านพลังงาน
- ๗.๕ การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล
- ๗.๖ การพัฒนาระบบน้ำประปา

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

- ๘.๑ เร่งส่งเสริมการลงทุนวิจัยและพัฒนาและผลักดันสู่การใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์และเชิงสังคม
- ๘.๒ พัฒนาผู้ประกอบการให้เป็นผู้ประกอบการทางเทคโนโลยี (Technopreneur)
- ๘.๓ พัฒนาสภาวะแวดล้อมของการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

- ๙.๑ การพัฒนาภาคเพื่อเสริมสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจให้กระจายตัวอย่างทั่วถึง
- ๙.๒ การพัฒนาเมือง
- ๙.๓ การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

- ๑๐.๑ พัฒนาความเชื่อมโยงด้านการคมนาคมขนส่ง โลจิสติกส์ และโทรคมนาคมในกรอบความร่วมมือ
อนุภูมิภาคภายใต้แผนงาน GMS , ACMECS , IMT-GT และ JDS และภูมิภาคอาเซียนเพื่ออำนวยความสะดวกและลด
ต้นทุนด้านโลจิสติกส์

๑๐.๒ พัฒนาและส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ การบริการ และการลงทุนที่โดดเด่น
ในภูมิภาค

- ๑๐.๓ การส่งเสริมการลงทุนไทยในต่างประเทศ (Outward investment) ของผู้ประกอบการไทย

- ๑๐.๔ เปิดประตูการค้าและพัฒนาความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในลักษณะหุ้นส่วนทาง

ยุทธศาสตร์ทั้งในระดับอนุภูมิภาค และภูมิภาคที่มีความเสมอภาคกัน

๑๐.๕ การสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับประเทศในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติ

๑๐.๖ บูรณาการภารกิจด้านความร่วมมือระหว่างประเทศและด้านการต่างประเทศ

๑๐.๗ การเข้าร่วมเป็นภาคีความร่วมมือระหว่างประเทศระหว่างภูมิภาคโดยมีบทบาทที่สร้างสรรค์เพื่อเป็นทางเลือกในการดำเนินนโยบายระหว่างประเทศในเวทีโลก เพื่อรักษาสมดุลในปฏิสัมพันธ์ระหว่างไทย และมหาอำนาจต่าง ๆ ทั้งในระดับโลกและภูมิภาค

๑๐.๘ ส่งเสริมความร่วมมือกับภูมิภาคและนานาชาติในการสร้างความมั่นคง

แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก

วิสัยทัศน์กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก ๒

“การท่องเที่ยวเชิงนิเวศและวัฒนธรรม อุตสาหกรรม อัญมณี และเศรษฐกิจฐานรากก้าวหน้า แหล่งผลิตอาหาร สินค้าเกษตร และผลไม้คุณภาพปลอดภัย เมืองสมุนไพรแห่งเอเชีย การค้าชายแดน เชื่อมโยง EEC และประเทศเพื่อนบ้าน

ประเด็นการพัฒนาของกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก ๒

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานเพื่อสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ สุขภาพ และวัฒนธรรม

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวให้มีคุณภาพและเกิดความยั่งยืน

๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการท่องเที่ยว (เส้นทาง-ป้ายแนะนำ/

สาธารณูปโภค ฯลฯ)

๓. สร้างความเชื่อมั่นและปลอดภัยในการท่องเที่ยว

๔. พัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว ผู้ประกอบการ และสถานประกอบการให้ได้มาตรฐาน

๕. ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชน (OTOP)

๖. จัดทำฐานข้อมูลและเส้นทางการเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยว

๗. ส่งเสริมการตลาดและประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ เพิ่มขีดความสามารถด้านการค้า และการค้าชายแดน เชื่อมโยง EEC และประเทศเพื่อนบ้าน

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาด่านชายแดนและระบบโครงสร้างบริการพื้นฐานให้สามารถบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรฐานสากล

๒. พัฒนาและปรับปรุงเส้นทางรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจชายแดน เขตเศรษฐกิจพิเศษ และเชื่อมโยงกันภายในกลุ่มจังหวัด

๓. ส่งเสริมการตลาด การค้า การลงทุน และเครือข่ายความร่วมมือทางธุรกิจการค้าชายแดนกับประเทศเพื่อนบ้าน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ พัฒนาประสิทธิภาพการผลิต การแปรรูป การตลาดสินค้าเกษตร (ผลไม้ ปศุสัตว์ ประมง และสมุนไพรไทย) คุณภาพปลอดภัยอย่างครบวงจร

แนวทางการพัฒนา

๑. เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตผลไม้ และสินค้าเกษตรปลอดภัย และการนำนวัตกรรมมาใช้ในการผลิต การแปรรูป เพื่อเพิ่มมูลค่า
๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสนับสนุนผลไม้ และการเกษตรอย่างครบถ้วน
๓. ส่งเสริมการรวมกลุ่มเกษตรกร กลุ่มสหกรณ์ และพัฒนาเครือข่ายภาคการเกษตรให้เข้มแข็ง
๔. เพิ่มช่องทางการจัดจำหน่ายที่ทันสมัย และกิจกรรมส่งเสริมการตลาดสินค้าเป้าหมายทั้งในประเทศ และต่างประเทศ

๕. ส่งเสริมการปลูกและแปรรูปสมุนไพรอย่างมีคุณภาพ
๖. ส่งเสริมและพัฒนาพันธุ์พืชสมุนไพร และการวิจัยสารสกัด/สาระสำคัญ เพื่อใช้เป็นวัตถุดิบในการผลิต และการต่อยอดผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพและความงาม

๗. ส่งเสริมการใช้ประโยชน์ที่หลากหลายจากพืช และผลิตภัณฑ์สมุนไพรเพื่อสุขภาพและความงาม

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ อนุรักษ์ ป่าไม้ พัฒนา และปกป้องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างมีส่วนร่วม เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

๑. ป่าไม้ป่าต้นน้ำให้สมบูรณ์เกิดความสมดุลต่อระบบนิเวศ
๒. ปกป้อง อนุรักษ์ และฟื้นฟูป่าชายเลน และทรัพยากรชายฝั่งทะเล
๓. ป้องกันการพังทลายของดินและตลิ่งริมแม่น้ำและคลองสาขา
๔. ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๕. พัฒนา ส่งเสริม และสร้างเครือข่ายพลเมืองในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สังคม การบริหารจัดการ ยกระดับคุณภาพชีวิตให้มีความมั่นคงปลอดภัย

แนวทางการพัฒนา

๑. เพิ่มศักยภาพด้านการศึกษา และเตรียมความพร้อมเด็กและเยาวชนให้เป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพ และคุณธรรม
๒. พัฒนาทักษะทางสังคม การเรียนรู้ การอยู่ร่วมกันให้แก่เด็กปฐมวัย
๓. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตของชุมชน ของเมือง ด้วยการพัฒนาสุขภาวะ และสาธารณสุขพื้นฐาน
๔. เตรียมความพร้อมเด็กและเยาวชนเพื่อรองรับความต้องการแรงงานในอนาคต
๕. พัฒนาระบบข้อมูล Big Data ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ประเด็นการพัฒนาที่ ๖ เพิ่มขีดความสามารถด้านอุตสาหกรรม และการลงทุน

แนวทางการพัฒนา

๑. เสริมสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมเทคโนโลยีการผลิตในภาคอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๒. พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ที่ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน
๓. พัฒนาผู้ประกอบการ และเศรษฐกิจชุมชนให้มีศักยภาพในการผลิตสินค้าและบริการ

แผนพัฒนาจังหวัด

วิสัยทัศน์จังหวัดจันทบุรี

“จันทบุรีเมืองเกษตรปลอดภัย เศรษฐกิจมูลค่าสูง สังคมมีสุขบนวิถีพอเพียง”

พันธกิจ

๑. พัฒนาและส่งเสริมผลผลิตสินค้าทางการเกษตรของจังหวัดให้ได้รับการรับรองตามมาตรฐานสากล
๒. พัฒนาการค้าขายแดนให้เป็นพื้นที่เศรษฐกิจที่เติบโตโดยกระตือรือร้นและอุตสาหกรรมอัญมณี และเครื่องประดับสร้างรายได้ให้แก่ประชาชนในพื้นที่

๓. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีความมั่นคงทางสังคมบนพื้นฐานของเศรษฐกิจพอเพียง

๔. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความอุดมสมบูรณ์ ใช้อย่างสมดุลและยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนาจังหวัดจันทบุรี

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรให้ได้มาตรฐานสากล และขยายฐาน

การตลาดนานาชาติ

วัตถุประสงค์

ผลผลิตสินค้าทางการเกษตรของจังหวัดจันทบุรีได้รับการรับรองตามมาตรฐานสากลและมีมูลค่าเพิ่ม

สูงขึ้น

แนวทางการพัฒนา

๑. เพิ่มศักยภาพการผลิตสินค้าเกษตร
๒. ยกระดับคุณภาพการผลิตและการแปรรูปสินค้าเกษตรให้ได้มาตรฐานสากล
๓. เพิ่มช่องทางการตลาด การจำหน่ายสินค้าเกษตรทั้งในและต่างประเทศ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ เสริมสร้างและยกระดับการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับสู่เศรษฐกิจมูลค่าสูง

วัตถุประสงค์

มูลค่าการค้าขายแดน การท่องเที่ยว และอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนา

๑. ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ของพื้นที่แนวชายแดน

๒. พัฒนาปัจจัย/โครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการท่องเที่ยวให้เพียงพอและได้มาตรฐานในระดับนานาชาติ

๓. ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการค้าขายแดน การท่องเที่ยว และอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ

๔. ส่งเสริมการตลาด และประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยวเชิงรุก

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ พัฒนาคุณภาพชีวิต และเสริมความมั่นคงปลอดภัยตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

วัตถุประสงค์

ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี และชุมชนมั่นคงปลอดภัย

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและพัฒนาสุขภาวะของประชาชนทุกช่วงวัย

๒. เสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยของประชาชน

๓. ส่งเสริมการศึกษา อาชีพ และสวัสดิการทางสังคม

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล

และยั่งยืน

วัตถุประสงค์

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์และฟื้นฟูอย่างเป็นระบบ และสมดุลและมีการ

บริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนา

๑. สร้างจิตสำนึกและความรู้ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. ปกป้อง อนุรักษ์ และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบและสมดุล

๓. ยกระดับการจัดการสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในพื้นที่

๖. แผนพัฒนาอำเภอท่าใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕)

วิสัยทัศน์อำเภอ

“อำเภอท่าใหม่ ทะเลน่าเที่ยว แหล่งผลไม้ส่งออก เป็นแหล่งพลอยดิบ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ

๑) ยกระดับสินค้าทางการเกษตรให้มีคุณภาพสูง มีมาตรฐานผู้บริโภคเกิดความพึงพอใจ และประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวสินค้าทางการเกษตรให้เป็นที่รู้จัก พร้อมทั้งพัฒนาด้านสินค้าทางการเกษตรให้เกิดความแปลกใหม่ เป็นที่สนใจแก่ตลาดและความต้องการของตลาด

๒) พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพ สินค้า บริการ และบุคลากร ด้านการท่องเที่ยว และประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวสินค้าทางการเกษตรให้เป็นที่รู้จัก

๓) ส่งเสริมการศึกษาและการเรียนรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้เพื่อให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ และพัฒนาองค์ความรู้ให้กับประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตและสุขภาพที่ดี

๔) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมให้มีความสะดวกมากขึ้น จัดหาเทคโนโลยีการรับมือกับธรรมชาติ และเพิ่มความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

เป้าหมายรวม

๑) เพื่อพัฒนาด้านการเกษตรกรรมให้เป็นสากลมีคุณภาพได้มาตรฐานเกษตรกรสามารถพึ่งตนเองได้ และมีการพัฒนาศักยภาพก้าวหน้าทันสมัยและยั่งยืน

๒) เพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพ สินค้า บริการ และบุคลากร ด้านการท่องเที่ยว

๓) เพื่อให้อำเภอท่าใหม่มีชื่อเสียงด้านการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์พัฒนาสู่ความยั่งยืนมีจำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น

๔) เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมให้มีความสะดวกมากขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ แหล่งผลิตและการค้าผลไม้ที่มีคุณภาพ

เป้าประสงค์ เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์)
		พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕	
แหล่งผลิตและ การค้าผลไม้ที่มี คุณภาพ	๑.เพิ่มศักยภาพใน การผลิตและ กระจายสินค้า เกษตร ให้มี มาตรฐาน	๒๐ %	๒๐%	๒๐ %	๒๐ %	๒๐ %	๑.ยกระดับสินค้าทางการ เกษตรให้มีคุณภาพสูงมี มาตรฐานผู้บริโภคเกิดความ มั่นใจ ๒.ประชาสัมพันธ์การค้าการ ท่องเที่ยวสินค้าทางการเกษตร ให้เป็นที่รู้จัก
	๒.ร้อยละของมูลค่า สินค้าที่เพิ่มขึ้น	๕ %	๕ %	๕ %	๕ %	๕ %	
	๓.การสร้าง มูลค่าเพิ่มของสินค้า	๕ %	๕ %	๕ %	๕ %	๕ %	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์)
		พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕	
การบริหาร จัดการการ ท่องเที่ยวเชิง นิเวศที่เป็นมิตร กับสิ่งแวดล้อม	๑.ปรับปรุงพัฒนา และฟื้นฟูสถานที่ ท่องเที่ยวให้ได้ มาตรฐานไม่เสื่อม โทรมน่าท่องเที่ยว	๒๐ %	๒๐%	๒๐ %	๒๐ %	๒๐ %	๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และปรับปรุงจุดท่องเที่ยว ๒) จัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ ให้นักท่องเที่ยวเข้ามาในพื้นที่ ๓) ประชาสัมพันธ์เชิญสถาบัน การเงินเข้ามาเปิดกิจการใน พื้นที่
	๒.เพิ่มช่องทาง ประชาสัมพันธ์การ ท่องเที่ยว	๒๐ %	๒๐%	๒๐ %	๒๐ %	๒๐ %	
	๓.ยกระดับ ผู้ประกอบการ ประชาชนสาธิต ประกอบการเพื่อให้ เกิดอุตสาหกรรม การท่องเที่ยวที่มี มาตรฐาน	๒๐ %	๒๐%	๒๐ %	๒๐ %	๒๐ %	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาคูณภาพชีวิตและเสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์ เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์)
		พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕	
พัฒนาคูณภาพ ชีวิตและ เสริมสร้างความ มั่นคงปลอดภัย ตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจ พอเพียง	๑.ร้อยละของ หมู่บ้านที่ผ่านเกณฑ์ หมู่บ้านสุขภาพดี	๒๐ %	๒๐%	๒๐ %	๒๐ %	๒๐ %	๑.ส่งเสริมการนำปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการ ดำรงชีวิต ๒.สร้างสังคมที่มีความมั่นคง และปลอดภัย ๓.ยกระดับมาตรฐานการ ให้บริการขั้นพื้นฐาน
	๒.ร้อยละของ หมู่บ้านที่ผ่านเกณฑ์ การจัดระดับ หมู่บ้านเศรษฐกิจ พอเพียง	๕ %	๕%	๕ %	๕ %	๕ %	
	๓.ร้อยละความพึง พอใจของประชาชน ที่มีต่อการจัด กิจกรรมเสริมสร้าง ค่านิยมและความ ภูมิใจต่อวิถีชีวิตและ วัฒนธรรมของชาติ และท้องถิ่น	๒๐ %	๒๐%	๒๐ %	๒๐ %	๒๐ %	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

เป้าประสงค์ เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์)
		พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕	
ความปลอดภัย ในชีวิตและ ทรัพย์สิน	๑.พัฒนาโครงสร้าง พื้นฐานด้านการ คมนาคมให้มีความ สะดวกมากขึ้น	๒๐ %	๒๐%	๒๐ %	๒๐ %	๒๐ %	๑.ปรับปรุงและพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานให้ได้ มาตรฐานและเกิดความ เชื่อมโยง ๒.เพิ่มความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน เตรียมพร้อมรับมือภัย ธรรมชาติสภาพแวดล้อม
	๒.จัดหาเทคโนโลยี การรับมือกับ ธรรมชาติ	๒๐ %	๒๐%	๒๐ %	๒๐ %	๒๐ %	
	๓.เพิ่มความปลอดภัย ในชีวิต และทรัพย์สิน	๒๐ %	๒๐%	๒๐ %	๒๐ %	๒๐ %	

๗. แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕)

วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ

“เศรษฐกิจพัฒนา สาธารณูปโภคครบครัน สังคมน่าอยู่ สิ่งแวดล้อมยั่งยืน”

พันธกิจ

- พันธกิจที่ ๑ มีสาธารณูปโภค สาธารณูปการอย่างเพียงพอและทั่วถึง
- พันธกิจที่ ๒ เพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้กับเยาวชนและประชาชน
- พันธกิจที่ ๓ ประชาชนปฏิบัติตามกรอบของกฎหมายและสนับสนุนนโยบายรัฐบาล
- พันธกิจที่ ๔ ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- พันธกิจที่ ๕ มีสิ่งแวดล้อมที่ดีและมีการวางระบบผังเมืองรวม
- พันธกิจที่ ๖ ทำให้ประชาชนมีความรักในวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ดีสืบไป
- พันธกิจที่ ๗ การเมืองมีความเข้มแข็งสามารถตรวจสอบได้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา จำนวน ๗ ยุทธศาสตร์

๒๔ แนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๑.๑ สร้างและพัฒนาระบบไฟฟ้า
- ๑.๒ การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน ท่อระบายน้ำและร่องระบายน้ำ
- ๑.๓ สร้างและพัฒนาปรับปรุงระบบน้ำ
- ๑.๔ พัฒนาการผังเมืองและควบคุมอาคาร

๒. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับประชาชนมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๒.๑ เพิ่มช่องทางในการรับข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน
- ๒.๒ ส่งเสริมการรักษาสภาพอนามัยของประชาชนด้วยการให้ความรู้การเล่นกีฬาและการออกกำลังกาย
- ๒.๓ วางมาตรการในการป้องกันโรคติดต่อและไม่ติดต่อ
- ๒.๔ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๒.๕ ส่งเสริมสนับสนุนด้านการสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรีคนชราผู้พิการ

และผู้ด้อยโอกาส

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๓.๑ การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

- ๓.๒ แนวทางการพัฒนาการ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๓ การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. ด้านส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การเกษตร และการท่องเที่ยว มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๔.๑ ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพการลงทุนและการแก้ไขปัญหาคาใจความยากจน
- ๔.๒ พัฒนาการเกษตรกรรมให้มีคุณภาพมาตรฐาน
- ๔.๓ การพัฒนาการท่องเที่ยว

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๕.๑ สร้างจิตสำนึกการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ แนวทางการพัฒนาการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษ

๖. ด้านการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๖.๑ สนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อทำนุบำรุงศาสนา ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๖.๒ ส่งเสริมการจัดกิจกรรมวันสำคัญของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๗. ด้านการเมืองการบริหารตามหลักการบริหารจัดการที่ดี มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๗.๑ การบริหารจัดการโดยมีภาคประชาชนมีส่วนร่วมและติดตามตรวจสอบผลการบริหารงานอย่างต่อเนื่องและมีการประชาสัมพันธ์

- ๗.๒ การบริหารบุคลากรและงบประมาณอย่างโปร่งใสถูกกฎระเบียบพัฒนาและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด
- ๗.๓ พัฒนาระบบการให้บริการแก่ประชาชนให้มีมาตรฐานสากล สะดวกรวดเร็ว
- ๗.๔ ส่งเสริมพัฒนาและการสร้างโครงข่ายระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๗.๕ ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน

๑. นโยบายของผู้บริหาร

เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-ป่อพุ เป็นไปตามภารกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-ป่อพุ ดังนี้

๑. นโยบายการพัฒนาระบบสาธารณูปโภคเป้าหมายของการพัฒนา คือ เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนการลงทุนประกอบธุรกิจด้านอุตสาหกรรม การพาณิชย์ และการท่องเที่ยว การเกษตร โดยจะดำเนินการปรับปรุงเส้นทางคมนาคม ถนนสายหลักให้ได้มาตรฐานและปรับปรุงถนนสายรองและซอยต่าง ๆ ให้สามารถเชื่อมโยงถึงกันได้และใช้การได้โดยสะดวก ก่อสร้างและปรับปรุงระบบระบายน้ำ ให้ควบคู่ไปกับการปรับปรุงถนนสายหลัก ถนนสายรองและถนนในหมู่บ้าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-ป่อพุ เพื่อให้สามารถระบายน้ำได้อย่างรวดเร็ว ป้องกันการเกิดน้ำท่วม ติดตั้งและขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงทุกชุมชน เพื่อสร้างความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน และผู้ใช้เส้นทางสัญจรไปมา ปรับปรุง สาธารณูปโภค ที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชน

๒. นโยบายเศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็งเป้าหมายของการพัฒนา คือ ให้ประชาชนมีการรวมตัวกัน เพื่อเรียนรู้พัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพ ตลอดจนเทคโนโลยี วิชาการต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงและแปรรูปผลผลิต รวมทั้งการเพิ่มมูลค่าสินค้า ซึ่งก่อให้เกิดการผลิต การบริการ การหมุนเวียนของเงิน และสร้างงานตามแนวทาง “เศรษฐกิจพอเพียง” โดยสามารถพึ่งตนเองและดำรงอยู่อย่างมั่นคง และมั่นคงถึงแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกและภายในองค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการเสริมสร้างขบวนการชุมชนเข้มแข็งสนับสนุน กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ให้สามารถใช้ประโยชน์จากสินทรัพย์และทรัพยากรในท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน รวมทั้งอำนวยความสะดวกให้คำแนะนำ บริการต่างๆ เสริมสร้างทักษะในการประกอบอาชีพแก่กลุ่มอาชีพและสนับสนุนการจำหน่ายสินค้า

๓. นโยบายพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุณค่าทางสังคมเป้าหมายของการพัฒนา คือ ให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถ สืบทอดวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีศาสนาเป็นเครื่องชี้นำ ชุมชนและสังคม ตลอดจนจัดการระบบการศึกษา ให้สอดคล้องกับการพัฒนา และเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น สามารถดูแลตัวเองในขั้นพื้นฐานและได้รับการด้านสวัสดิการสังคมสาธารณสุขอย่างทั่วถึง และเท่าเทียมกัน คนในสังคมจะต้องมีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน องค์การบริหารส่วนตำบลจะพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีสุขภาพพลานามัยที่แข็งแรงสมบูรณ์ ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ บริการความรู้ด้านสาธารณสุขแก่ประชาชนสนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชนมีโอกาส ออกกำลังกาย โดยการเล่นกีฬา เพื่อเสริมสร้างสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน อาจะขยายและปรับปรุงการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และเพียงพอแก่ความต้องการ มีสติปัญญาและทัศนคติที่ดีงามและมีคุณธรรมฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีและเอกลักษณ์ของท้องถิ่นให้อยู่สืบไป รักษาความสงบเรียบร้อย ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตลอดจนป้องกันปัญหาอาชญากรรมและระงับการเกิดอัคคีภัยและภัยธรรมชาติ ต่าง ๆ

๔. นโยบายบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป้าหมายของการพัฒนา คือ จัดการให้เป็นเมืองน่าอยู่ปราศจากมลพิษมีลำคลองใส สะอาดชุมชน สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบล จะส่งเสริมการมีส่วนร่วมขององค์กรประชาชน

องค์กรเอกชนในการอนุรักษ์ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่าง มีประสิทธิภาพ มุ่งส่งเสริมและรักษาสภาพแวดล้อม ให้สวยงามน่าอยู่อาศัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดิน และจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสียตามหลักสุขาภิบาลอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

๕. นโยบายด้านการบริหารจัดการและการบริการประชาชนเป้าหมายของการพัฒนา คือ ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น และมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างต่อเนื่องทุกขั้นตอน เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภาครัฐอย่างมีศักยภาพองค์การบริหารส่วนตำบลจะบริหารจัดการบนพื้นฐานการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และพัฒนางานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สามารถบริการแก่ประชาชนให้ได้รับ ความสะดวก รวดเร็วและเป็นธรรม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น อีกทั้งจัดหาซื้อเครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์สำนักงานให้เพียงพอเหมาะสมในการทำงานบริการประชาชน และการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปผลการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ ในการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ องค์การบริหารส่วนตำบล แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น โดยใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis ดังนี้

๑. ด้านการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา - บ่อพุ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณสมบัติอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา - บ่อพุ ไม่สามารถดำเนินโครงการได้

๒. งบประมาณยังไม่เพียงพอ

๓. ไม่มีแหล่งน้ำตามธรรมชาติสำหรับนำมาผลิตน้ำประปา พื้นที่ส่วนใหญ่ของตำบลสีพยา และตำบลบ่อพุ แหล่งน้ำที่ใช้ในพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นน้ำใต้ผิวดินจากบ่อบาดาล เนื่องจากแหล่งน้ำตามธรรมชาติเป็นน้ำกร่อย ไม่สามารถนำมาอุปโภค บริโภคหรือทำการเกษตรได้ และมีน้ำเฉพาะในฤดูฝน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฯ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณสุข โภค สาธารณูปการ เป็นต้น

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

๓. นโยบายรัฐบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาแหล่งน้ำ และการแก้ไขปัญหาภัยแล้ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา - บ่อพุ ยังไม่มีความชำนาญและบุคลากร

๒. ด้านสังคม

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสีฟ้า - บ่อพุ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับพร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. ในพื้นที่ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีการประสานความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการในพื้นที่

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตยังไม่ครอบคลุมทั่วถึง

๒. ประชาชนยังขาดความสนใจ และมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดจันทบุรี โอกาสที่จะได้ขอรับ

การสนับสนุนงบประมาณมีมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านคุณภาพชีวิต เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสีฟ้า - บ่อพุ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. มีผู้นำชุมชนที่เข้มแข็ง ประชาชน ผู้นำชุมชน มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับทางราชการในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง มีความสงบไม่ค่อยจะมีปัญหา ด้านความปลอดภัย

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

๒. งบประมาณในการพัฒนาไม่เพียงพอ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดจันทบุรี โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน

๔. ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่อง
๒. ตำบลสีพยา และตำบลบ่อพุ มีพื้นที่เหมาะสมสำหรับการเกษตรได้หลายประเภท ไม่ว่าจะเป็นการทำสวนผลไม้ เช่น ทุเรียน สละ มังคุด และลองกอง มีผลผลิตทางการเกษตรที่หลากหลายหมุนเวียนกันออกสู่ตลาดตลอดปี และมีความสามารถในการผลิตพืชเศรษฐกิจสูง
๓. พื้นที่ของตำบลสีพยาและตำบลบ่อพุ มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติ ประเภทแร่รัตนชาติ (พลอย) มีน้ำตกเป็นแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติ และยังมีแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ รวมทั้งสถาปัตยกรรมที่สำคัญตั้งอยู่ในพื้นที่ด้วย

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. อบต.ขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ ทักษะและประสบการณ์ทางการบริหารจัดการด้านการตลาด การแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร อีกทั้งยังขาดศูนย์ทดสอบรับรองมาตรฐานสินค้าขาดแคลนตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร รวมถึงผลผลิตทางการเกษตรมีอายุการเก็บรักษาที่สั้น

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
 ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดจันทบุรี
- โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
๓. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการค้าผลผลิต จะเห็นได้จากการเข้าไปแทรกแซงราคาผลไม้ด้วยการรับซื้อผลไม้จากเกษตรกรเพื่อพยุงราคาให้สูงขึ้น ซึ่งเป็นช่องทางหนึ่งที่จะช่วยระบายผลผลิตที่ล้นตลาด

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ไม่มีตลาดกลางในการจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตรและมีต้นทุนการผลิตค่อนข้างสูง
๒. ประชาชนขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ
๓. ขาดการรวมกลุ่มเพื่อจัดตั้งเป็นเครือข่ายในการบริหารจัดการคุณภาพผลผลิตทางการเกษตร ทำให้ไม่สามารถต่อรองราคากับกลุ่มผู้ประกอบการได้ เกษตรกรผูกมัดการขายกับประเทศจีน ทำให้ประเทศจีนเป็นผู้ควบคุมการตลาด

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม
๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวน และคุณภาพอยู่ในระดับพร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจ ไม่ตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ไม่มีสถานที่สำหรับกำจัดขยะ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ ฟื้นฟูและบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นธรรมและยั่งยืนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาลำดับจังหวัดจันทบุรี โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๒. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวน และคุณภาพอยู่ในระดับพร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดฐานข้อมูลด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. ขาดการสร้างเครือข่ายศิลปวัฒนธรรมอย่างเป็นทางการกับภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดจันทบุรีให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. กระแสโลกาภิวัตน์และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสื่อสารคุกคามต่อวิถีชีวิตของประชาชน

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ มีบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และมีจำนวนเพียงพอ และมีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการสนับสนุนการปฏิบัติตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการสนับสนุนการปฏิบัติตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ การพัฒนาจังหวัดจันทบุรี มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการสนับสนุนการปฏิบัติตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วน ที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. การพัฒนาด้านการสนับสนุนการปฏิบัติตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๘. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ

องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ ได้วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ มีดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา จำนวน ๗ ยุทธศาสตร์ ๒๔ แนวทางการพัฒนา ดังนี้

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ภารกิจหลัก

๑. ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก และพัฒนาปรับปรุงเส้นทางคมนาคมภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ ที่มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์ ทำให้การสัญจรไป-มา สะดวกยิ่งขึ้น
๒. พัฒนาปรับปรุง/ซ่อมแซมระบบไฟฟ้าสาธารณะ ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ อย่างเป็นระบบ และได้มาตรฐานโดยเฉพาะถนนสายหลัก

ภารกิจรอง

๑. ขุดบ่อบาดาล เนื่องจากเกษตรกรบางส่วนยังประสบปัญหาขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตรในช่วงฤดูแล้ง

ด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับประชาชน

ภารกิจหลัก

๑. การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาสให้การช่วยเหลือและประสานงานกับพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในด้านเงินช่วยเหลือผู้เดือดร้อน อุปกรณ์ต่างๆของผู้พิการ หรือผู้ป่วยติดเตียง เป็นต้น

๒. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล โดยประสานกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสี่พญา และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ่อพุในการจัดทำโครงการหรือเชิญวิทยากรแนะนำความรู้เกี่ยวกับโรคต่างๆ

ภารกิจรอง

๑. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม พัฒนาขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมและวันสำคัญต่างๆ เช่น การทำแผนพับความรู้เกี่ยวกับวันสำคัญต่างๆ

ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ภารกิจหลัก

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ให้การช่วยเหลือผู้ประสบภัยในเบื้องต้น เช่น ภัยจากลมพายุ

ภารกิจรอง

๑. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยในช่วงเทศกาลต่างๆ เช่น เทศกาลปีใหม่ เทศกาลสงกรานต์ ร่วมกับการกำนันและผู้ใหญ่บ้าน ร่วมกันตั้งด่าน ออกตรวจเวรยาม ภายหลังพื้นที่เพื่อความสงบเรียบร้อยของตำบล

ด้านส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การเกษตร และการท่องเที่ยว

ภารกิจหลัก

๑. สนับสนุนให้เกษตรกรใช้ปุ๋ยอินทรีย์ เพื่อลดปัญหาต้นทุนสูง และลดปัญหามลภาวะเป็นพิษจากการใช้ปุ๋ยเคมี

ภารกิจรอง

๑. การส่งเสริมอาชีพเสริมให้กับประชาชน โดยการจัดทำโครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับอาชีพต่างๆ เพื่อที่ประชาชนจะได้มีรายได้เสริมหลังจากฤดูเก็บเกี่ยวผลไม้ออก

ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ภารกิจหลัก

๑. สร้างจิตสำนึกการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ภารกิจรอง

๒. พัฒนาการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษ

ด้านการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ภารกิจหลัก

๑. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมวันสำคัญของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

ภารกิจรอง

๑. สนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อทำนุบำรุงศาสนา ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ด้านการเมืองการบริหารตามหลักการบริหารจัดการที่ดี

ภารกิจหลัก

๑. การบริหารจัดการโดยมีภาคประชาชนมีส่วนร่วมและติดตามตรวจสอบผลการบริหารงานอย่างต่อเนื่องและมีการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง
๒. พัฒนาระบบการให้บริการแก่ประชาชนให้มีมาตรฐานสากล สะดวกรวดเร็ว

ภารกิจรอง

๑. ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างของส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักงานปลัด อบต.
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

กรอบอัตรากำลัง มีดังนี้

- | | |
|-------------------------|----------------|
| ๑. พนักงานส่วนตำบล | จำนวน ๑๓ อัตรา |
| ๒. ลูกจ้างประจำ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน ๔ อัตรา |
| ๔. พนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน ๕ อัตรา |

รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๒๓ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นมีการกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ อาจมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ องค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีการกำหนด โครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลและรักษาความสะอาด - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานป้องกันและเฝ้าระวังยาเสพติดและ สารเสพติดต่างๆ	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานทะเบียนพาณิชย์ - งานกิจการสภา - งานกฎหมายและคดี ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลและรักษาความสะอาด - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานป้องกันและเฝ้าระวังยาเสพติดและ สารเสพติดต่างๆ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๖ งานสวัสดิการสังคมและชุมชน - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมกีฬา - งานฝึกอบรมส่งเสริมอาชีพ ๑.๗ งานกิจการสภา - งานระเบียบ ข้อบังคับการประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน ๑.๘ งานทะเบียนพาณิชย์	๑.๕ งานสวัสดิการสังคมและชุมชน - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมกีฬา - งานฝึกอบรมส่งเสริมอาชีพ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานการเงิน - งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบเบิกจ่ายเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดการจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานการเงิน - งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบเบิกจ่ายเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดการจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เชื้อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เชื้อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารทั่วไป - งานแผนงานวิชาการ - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมประเพณี ศาสนาและวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารทั่วไป - งานแผนงานวิชาการ - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมประเพณี ศาสนาและวัฒนธรรม	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-ปอพู ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจึงจะเหมาะสม กับการกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่ง มากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด (+/-)			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กลาง
<u>สำนักงานปลัด (๐๑)</u>								
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ต้น
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชำนาญการ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชำนาญการ
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชำนาญการ
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	-	-	-	- ๑	-	-	ยุบเลิก
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<u>กองคลัง (๐๔)</u>								
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ต้น
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชำนาญการ
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชำนาญการ
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปฏิบัติงาน
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด (+/-)			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>กองช่าง (๐๕)</u> <u>พนักงานส่วนตำบล</u> ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) นายช่างโยธา (ปง./ชง.) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถยนต์บรรทุกกระเช้าซ่อมไฟฟ้า) <u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</u> <u>พนักงานส่วนตำบล</u> ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) หน่วยตรวจสอบภายใน -	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ -	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ -	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ -	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ -	-	-	-	ต้น ข้าราชการ ว่างเดิม
พนักงานส่วนตำบล	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป	๕	๖	๖	๖	-	-	-	
รวม	๒๓	๒๓	๒๓	๒๓	-	-	-	

องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ มีกรอบอัตรากำลังแยกตามส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ตำแหน่ง/ระดับ	จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	ค่าตอบแทน รายเดือน	รวมทั้งปี	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น		
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น/ ระดับกลาง	๑	๔๐,๕๖๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๖๕๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๙,๕๖๐

สำนักงานปลัด

ที่	ตำแหน่ง/ระดับ	จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	ค่าตอบแทน รายเดือน	รวมทั้งปี	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น		
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
	พนักงานส่วนตำบล								
๑	นักบริหารงานทั่วไป/ระดับต้น	๑	๓๒,๔๕๐	๓,๕๐๐	-	๔๓๑,๔๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐
๒	นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๒๕,๔๗๐	-	-	๓๐๕,๖๔๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๒๕,๔๗๐	-	-	๓๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐
๔	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๒๙,๖๘๐	-	-	๓๕๖,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
	ลูกจ้างประจำ								
๕	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๗,๘๘๐	-	-	๒๑๔,๕๖๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑๖,๒๓๐	-	-	๑๙๔,๗๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๓,๗๒๐	-	-	๑๖๔,๖๔๐	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐
๘	พนักงานขับรถยนต์ (ยุบเลิก)	-	-	-	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๙	นักการ	๑	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๐	พนักงานขับรถยนต์ (กำหนดเพิ่ม)	-	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๑	คนงาน	๓	๒๗,๐๐๐	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๐	๐	๐

กองคลัง

ที่	ตำแหน่ง/ระดับ	จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	ค่าตอบแทน รายเดือน	รวมทั้งปี	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น		
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
	พนักงานส่วนตำบล								
๑	นักบริหารงานงานการคลัง/ระดับต้น	๑	๒๖,๔๗๐	๓,๕๐๐	-	๓๑๗,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๒๕,๔๗๐	-	-	๓๔๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๒๙,๑๑๐	-	-	๓๓๖,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๔	เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชก.	๑	๑๑,๗๐๐	-	-	๑๔๐,๔๐๐	๖,๒๔๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐
๕	เจ้าพนักงานพัสดุ ปก./ชก. (ว่าง)	-	๒๔,๘๒๕	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐

กองช่าง

ที่	ตำแหน่ง/ระดับ	จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	ค่าตอบแทน รายเดือน	รวมทั้งปี	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น		
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
	พนักงานส่วนตำบล								
๑	นักบริหารงานงานช่าง/ระดับต้น	๑	๓๔,๑๑๐	๓,๕๐๐	-	๔๕๑,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๒	นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๒๔,๗๓๐	-	-	๒๙๖,๗๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑๔,๗๘๐	-	-	๑๗๗,๓๖๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถยนต์บรรทุกกระเช้าซ่อมไฟฟ้า)	๑	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ที่	ตำแหน่ง/ระดับ	จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	ค่าตอบแทน รายเดือน	รวมทั้งปี	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น		
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
	พนักงานส่วนตำบล								
๑	นักบริหารงานงานการศึกษา/ระดับต้น (ว่าง)	-	๒๙,๙๖๐	๓,๕๐๐	-	๔๐๑,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เติม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๔๐,๕๖๐+๗,๐๐๐+๗,๐๐๐)	กลาง	๑	๑	๔๘๖,๗๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๖๗๑,๑๖๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๐๗,๑๖๐	
	สำนักงานปลัด อบต.(๑๑)																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๓๒,๔๕๐+๓,๕๐๐)	ต้น	๑	๑	๓๘๘,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๔๕๔,๗๒๐	๔๕๔,๒๔๐	๔๕๔,๒๔๐	
๓	นักทรัพยากรบุคคล (๒๕,๔๗๐)	ชก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๒๔๐	๓๒๗,๘๘๐	๓๒๗,๘๘๐	๓๒๗,๘๘๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๒๕,๙๗๐)	ชก.	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๑๒๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๒๓,๗๖๐	
๕	นักพัฒนาชุมชน (๒๕,๖๔๐)	ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๕๘๐	๓๖๙,๕๘๐	๓๖๙,๕๘๐	
	ลูกจ้างประจำ																		
๖	เจ้าพนักงานธุรการ (๑๗,๘๘๐)	-	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๒๒๑,๗๖๐	๒๒๑,๖๔๐	๒๒๑,๖๔๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑๖,๒๓๐)	-	๑	๑	๑๙๔,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๒๐๒,๕๖๐	๒๐๒,๕๒๐	๒๐๒,๕๒๐	
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑๓,๗๒๐)	-	๑	๑	๑๖๔,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๘๐	๗,๒๔๐	๑๗๑,๕๒๐	๑๗๑,๕๒๐	๑๗๑,๕๒๐	
๙	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ยกเลิก
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๐	พนักงานขับรถยนต์ (๙,๐๐๐)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๑๑	นักการ (๙,๐๐๐)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๒	คนงาน (๙,๐๐๐+๙,๐๐๐+๙,๐๐๐)	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐		๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	
	กองคลัง (๑๔)																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๒๖,๔๖๐+๓,๕๐๐)	ต้น	๑	๑	๓๑๗,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๒๔๐	๓๒๙,๘๐๐	๓๒๙,๘๐๐	๓๒๙,๘๐๐	
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี (๒๔,๑๑๐)	ชก.	๑	๑	๓๔๔,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๓๕๗,๐๘๐	๓๕๗,๐๘๐	๓๕๗,๐๘๐	
๑๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (๒๔,๐๓๐)	ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๙,๖๘๐	๓๔๙,๖๘๐	๓๔๙,๖๘๐	
๑๖	เจ้าพนักงานธุรการ (๑๑,๗๐๐)	ปจ.	๑	๑	๑๔๐,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๔๖,๖๔๐	
๑๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่างเดิม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เติม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)				ค่าใช้จ่ายรวม(๓)				หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒,๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
	กองช่าง (๑๕๕)																				
	พนักงานส่วนตำบล																				
๑๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๖๕๐	๑๓,๗๒๐	๑๓,๗๒๐	๑๓,๗๒๐		
	(๓๔,๑๐๐+๓,๕๐๐)																				
๑๙	นายช่างโยธา (๒๔,๗๓๐)	ชง.	๑	๑	๒๙๖,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๖๒๐	๑๑,๖๒๐	๑๑,๖๒๐	๑๑,๖๒๐		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประจำ (๑๔,๗๘๐)	-	๑	๑	๑๓๗,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๓,๖๕๐	๑๓,๖๕๐	๑๓,๖๕๐	๑๓,๖๕๐		
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
๒๑	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (๘,๐๐๐)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
	(รถบรรทุกกระเช้าซ่อมไฟฟ้า)																				
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)																				
	พนักงานส่วนตำบล																				
๒๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	ว่างเดิม	
	หน่วยตรวจสอบภายใน																				
	รวม																				
(๕)	รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																				
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %																				
(๗)	รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																				
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																				

หมายเหตุ

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ และ พ.ศ.๒๕๖๖ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๒๓,๘๓๑,๘๐๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๒๕,๐๒๓,๓๙๐ บาท = ((๒๓,๘๓๑,๘๐๐ x ๕%) + ๒๓,๘๓๑,๘๐๐ = ๒๕,๐๒๓,๓๙๐)

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ (๒๕,๐๒๓,๓๙๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๒๖,๒๗๔,๕๕๙.๕๐ บาท = ((๒๕,๐๒๓,๓๙๐ x ๕%) + ๒๕,๐๒๓,๓๙๐ = ๒๖,๒๗๔,๕๕๙.๕๐)

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ (๒๖,๒๗๔,๕๕๙.๕๐)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๒๗,๕๘๘,๒๘๗.๔๘ บาท = ((๒๖,๒๗๔,๕๕๙.๕๐ x ๕%) + ๒๖,๒๗๔,๕๕๙.๕๐ = ๒๗,๕๘๘,๒๘๗.๔๘)

-๕๕-

: ข้าราชการลาป่วย ลาจ้างประจำโยน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุชื่อลูกจ้างประจำและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นการค่าใช้จ่าย

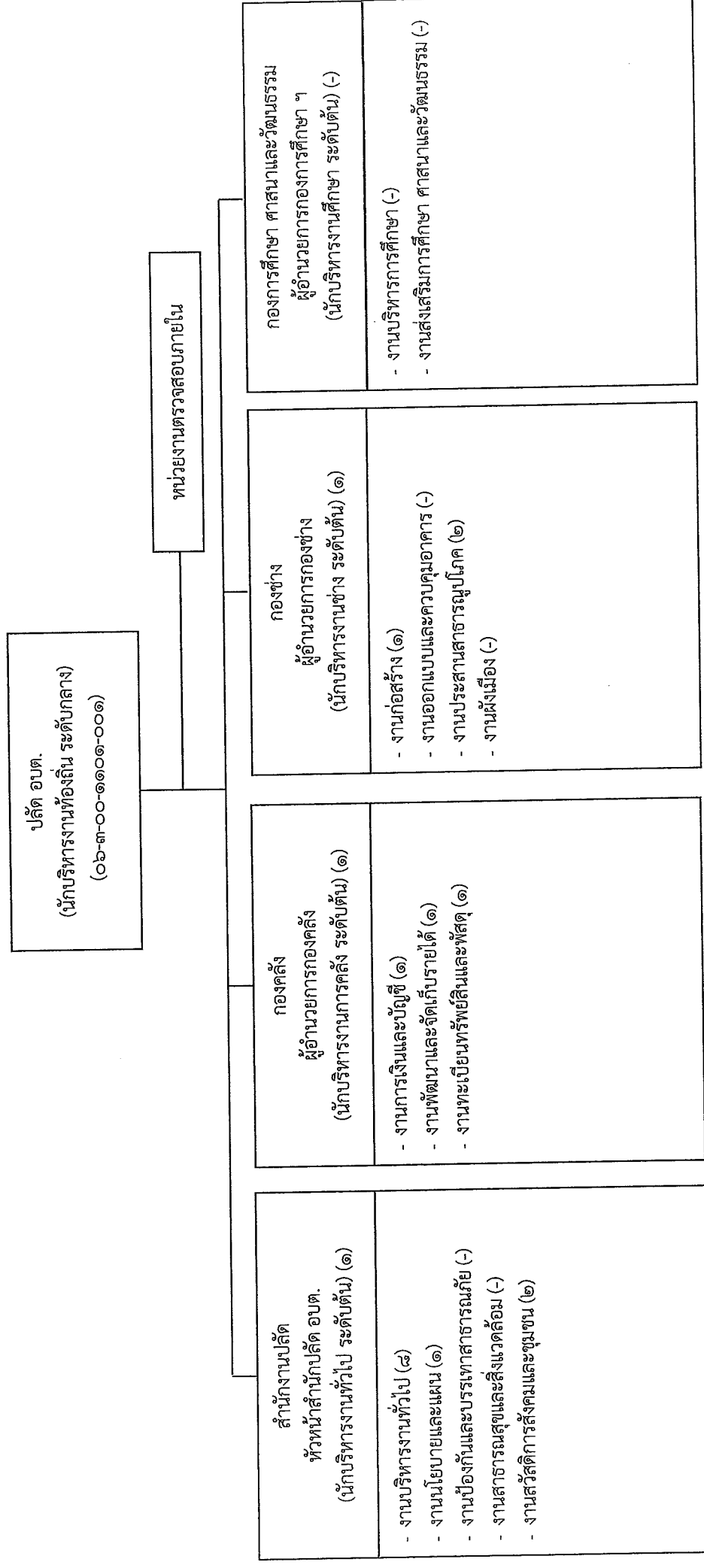
ด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๒

: ข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๔.๔/ว ๘๔๔ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู ในสถานศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นำมาคำนวณเป็นการค่าใช้จ่ายด้านการทำงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๒ : ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๔.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภท

ตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

* ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสีพญา-บ่อพุ (อบต.สามัญ)



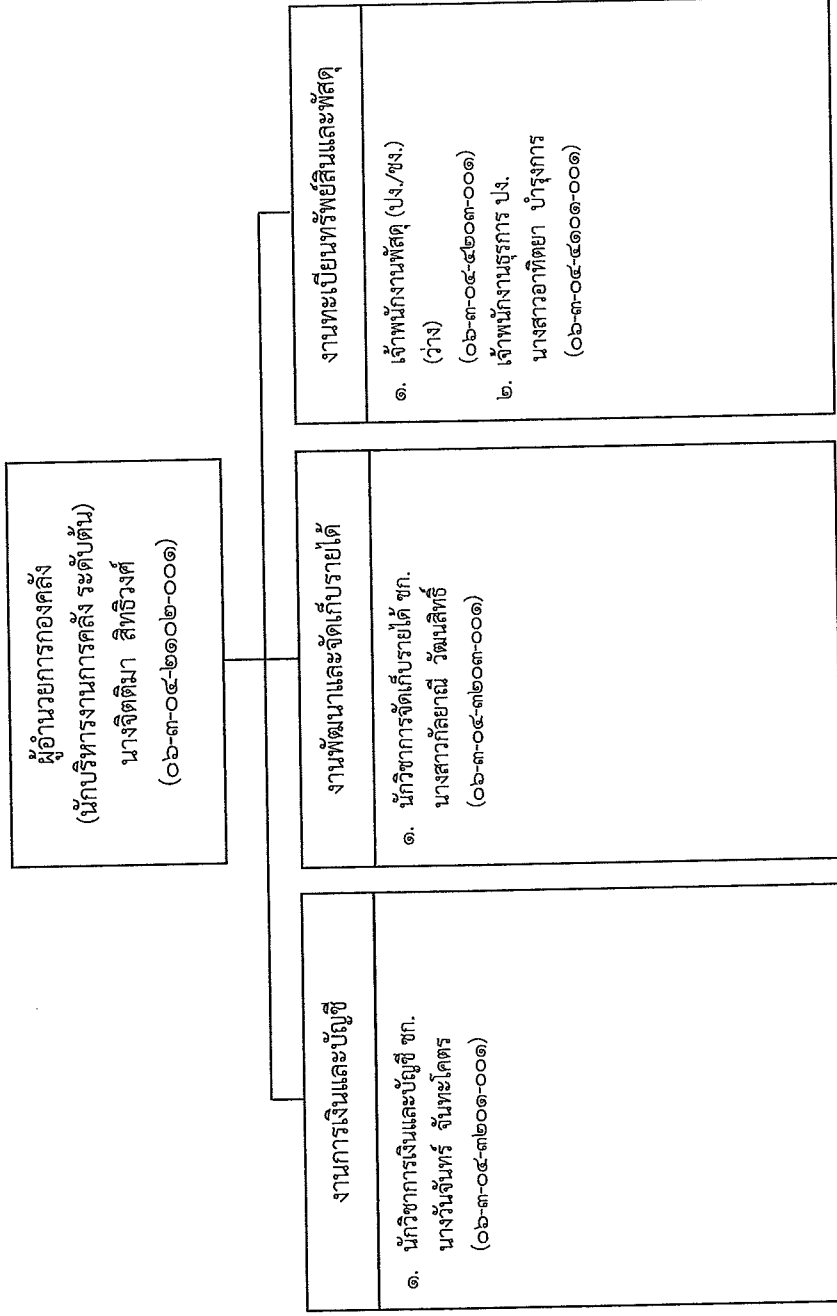
สำนักงานปลัด

หัวหน้าสำนักงานปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
นางสาววาสนา แสงทอง
(๐๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑)

งานบริหารงานทั่วไป		งานนโยบายและแผน	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	งานสวัสดิการสังคมและชุมชน
๑. นักทรัพยากรบุคคล ชก. นายณัฐรัชต์ ทองเปลว (๐๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑) ลูกจ้างประจำ ๒. เจ้าพนักงานธุรการ นางสาวอารณ์ คณะสุข พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ นางสาวพรพรรณ คุณรัตน์ ๔. พนักงานขับรถยนต์ (ว่าง) (ยุบเลิก) พนักงานจ้างทั่วไป ๕. พนักงานขับรถยนต์ (ว่าง) (กำหนดเพิ่ม) ๖. นักการ นางสาวสมจิตร โพธิ์ ๗. คนงาน - นายสมนึก เจริญแดง - นายประดิษฐ์ เก็กสี - นายเผไท ลิตไทย		๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก. นางสาวธิดิมา ชำแท้ (๐๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑)	-	-	๑. นักพัฒนาชุมชน ชก. นายกิตติ สุสานต์ (๐๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน นางสาวดวงพร สุสานต์

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง			รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๓	-	-	-	-	-	๒	๔	๑๑

กองคลัง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๒	-	-	๑	-	-	-	-	๔

กองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
นายบัณชูร ชูชีพ
(๐๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑)

งานก่อสร้าง	งานออกแบบและควบคุมอาคาร	งานประสานสาธารณูปโภค	งานผังเมือง
๑. นายช่างโยธา ชง. นางสาวฤทัย สุขสันต์ (๐๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑)	-	พนักงานช่างตามภารกิจ ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประจำ นายภาณุวัตร เพ็ชรมิตร พนักงานช่างทั่วไป ๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถยนต์บรรทุกกระเช้าซ่อมไฟฟ้า) นายพงษ์พันธ์ ไทยทิพย์	-

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๑	๔

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	พนักงานส่วนตำบล นางสุวิไลลักษณ์ ไชยตรง	ร.บ.ม. การปกครองท้องถิ่น	๐๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บ.ท.	กลาง	๐๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บ.ท.	กลาง	๔๘๖,๓๒๐ (๔๐,๕๖๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๕๔,๓๒๐

สำนักงานปลัด

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒	พนักงานส่วนตำบล นางสาววาสนา แสงทอง	ร.บ.ม. การจัดการภาครัฐ และภาคเอกชน	๐๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ท.	ต้น	๐๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ท.	ต้น	๓๘๘,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๐,๔๐๐
๓	นายณัฐวิทย์ ทองเปลว	ร.บ. บริหารรัฐกิจ	๐๖-๓-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิ.ท.	ช.ก.	๐๖-๓-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิ.ท.	ช.ก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐x๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๔	นางสาวรุติมา ชำเฝ่	ร.บ.ม. รัฐประศาสนศาสตร์ มทบ.๖๓	๐๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิ.ท.	ช.ก.	๐๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิ.ท.	ช.ก.	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐x๑๒)	-	-	๓๑๑,๖๔๐
๕	นายกิตติ สุสานต์	ศ.บ.บ. รัฐประศาสนศาสตร์	๐๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิ.ท.	ช.ก.	๐๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิ.ท.	ช.ก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๖	ผู้บังคับบัญชา นางสาวอภรณ์ คณะสุข	ป.ว.ส. การตลาด	-	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	-	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	๒๑๔,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐x๑๒)	-	-	๒๑๔,๕๖๐

๑,๖๑๔,๕๐๐

สำนักงานปลัด (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้าง													
๗	นางสาวดวงพร สุแสนต์	นศบ วิทยุกระจายเสียง และโทรทัศน์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	๑๙๔,๗๖๐ (๑๖,๒๓๐x๑๒)		-	๑๙๔,๗๖๐
๘	นางสาวพรพรรณ คุณรัตน์	ปวส. เลขานุการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๖๔,๖๔๐ (๑๓,๗๒๐x๑๒)		-	๑๖๔,๖๔๐
๙	ว่าง (การกิจ)			พนักงานขับรถยนต์										ปรับปรุง
๑๐	ว่าง (ทั่วไป)	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)		-	๑๐๘,๐๐๐ ปรับปรุง
๑๑	นางสาวสมจิตร โพธิ์	ป.๖	-	นักการภารโรง	-	-	-	นักการ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)		-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒	นายสมนึก เจริญแสง	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)		-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นายประดิษฐ์ แก้วสี	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)		-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นายไพฑูริ์ สิตไทย	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)		-	๑๐๘,๐๐๐

๘๙๙,๔๐๐

กองคลัง

กองคลัง														
ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานส่วนตำบล													
๑๕	นางจิตติมา ลิทธิวงศ์	บธ.บ. บริหารธุรกิจ	๐๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๐๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.		๓๑๗,๕๐๐ (๒๖,๔๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๔๙,๕๐๐
๑๖	นางวันจันทร์ จันทะโคตร	รปม. การปกครองท้องถิ่น	๐๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	๐๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ		๓๔๙,๓๐๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	-	-	๓๔๙,๓๐๐
๑๗	นางสาวกัลยาณี วัฒนสิทธิ์	บธ.บ. บริหารธุรกิจ	๐๖-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชก.	๐๖-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ		๓๓๖,๓๐๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	-	-	๓๓๖,๓๐๐
๑๘	นางสาวอภิตยา บำรุงการ	บธ.บ. บริหารธุรกิจ	๐๖-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๐๖-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ทั่วไป		๑๔๐,๔๐๐ (๑๑,๗๐๐x๑๒)			๑๔๐,๔๐๐
๑๙	ว่าง	-	๐๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๐๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานส่วนตำบล													
๒๐	นายบัณฑิต ชูชีพ	วท.บ. ช่างก่อสร้าง	๐๖-๓๐-๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้ช่วยวิศวกรช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	ต้น	๐๖-๓๐-๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้ช่วยวิศวกรช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	ต้น	๔๐๔,๓๒๐ (๑๔,๑๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๑,๓๒๐
๒๑	นางสาวกัญญา สุขสมันต์	วท.บ. ช่างก่อสร้าง	๐๖-๓๐-๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ท.ว.ไป	ช.ง.	๐๖-๓๐-๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ท.ว.ไป	ช.ง.	๒๘๖,๗๖๐ (๒๔,๗๓๐x๑๒)	-	-	๒๘๖,๗๖๐
๒๒	พนักงานจ้าง นายภาณุวัตร เพ็ชรมิตร	วท.บ. เทคนิคโยธา อุตสาหกรรม	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	๑๗๗,๓๖๐ (๑๔,๗๘๐x๑๒)	-	-	๑๗๗,๓๖๐
๒๓	นายพงษ์พันธ์ ไชยศักดิ์	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถยนต์บรรทุกทุกกระเช้าซ่อมไฟฟ้า)	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถยนต์บรรทุกทุกกระเช้าซ่อมไฟฟ้า)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑,๐๓๓,๔๔๐

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานส่วนตำบล													
๒๔	ว่าง	-	๐๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ๖ (นักบริหารงานการศึกษา)	อ.ท.	ต้น	๐๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ๖ (นักบริหารงานการศึกษา)	อ.ท.	ต้น	๓๘๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐

๔. กำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรืออาจหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เป็นแนวทางการปฏิบัติตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตาม ค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-ป่อพุ กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่นๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-ป่อพุ ยังถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง Thailand ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน สามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานเป็นแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าสาย การสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็จะต้องเชื่อมโยงการทำงานในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสำคัญ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงกันเองทุกส่วนราชการ ให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันมือถือ เป็นต้น

๓. เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรม หรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. กำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรืออาจหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เป็นแนวทางการปฏิบัติตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตาม ค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ
เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ

ด้วยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลได้ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลจากเดิมให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แก้อให้ให้เป็นไปตามประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๔ เมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ (ขนาดกลาง) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลในการประชุมครั้งที่ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๓ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัด

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และส่วนที่มีได้กำหนดเป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้เป็นไปตามเป้าหมาย แนวทาง และแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และจัดแบ่งส่วนงานภายใน ดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารทั่วไป
- ๑.๒ งานนโยบายและแผน
- ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๔ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๑.๕ งานสวัสดิการสังคมและชุมชน

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชี การจ่ายเงิน-รับเงิน การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา เกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ค่าใช้สอย วัสดุ เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ งานฐานะการคลัง การเงิน การจัดทำบทรดลอง ประจำปี ประจําปี งานพัสดุ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง การจัดทำทะเบียนพัสดุ การจำหน่ายพัสดุ การรับจ่ายพัสดุและเก็บรักษาพัสดุ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ การวางแผนจัดเก็บรายได้ การชำระภาษีอากร การประเมินภาษีต่าง ๆ งานผลประโยชน์และทะเบียนทรัพย์สินหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมายและจัดแบ่งส่วนงานภายใน ดังนี้

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. กองช่าง

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรมการจัดเก็บและทดสอบคุณภาพของวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคาร ตามระเบียบกฎหมาย งานสาธารณูปโภค การวางโครงการ และควบคุมการก่อสร้างอาคาร ถนน สะพาน เขื่อน ทางเท้า การประมาณราคา สวนสาธารณะ งานควบคุมดูแลรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจการดูแลรักษาต้นไม้พันธุ์ไม้ต่าง ๆ งานประดับตกแต่งอาคารสถานที่ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย และจัดแบ่งส่วนงานภายใน ดังนี้

๓.๑ งานก่อสร้าง

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค

๓.๔ งานผังเมือง

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่รับผิดชอบงานทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล งานแผนและงานวิชาการ งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ งานประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม งานกิจกรรมการพัฒนาเด็กและเยาวชน งานบริหารทั่วไป งานประสานงานกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น และปฏิบัติหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้อง และจัดแบ่งส่วนงานภายใน ดังนี้

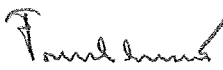
๔.๑ งานบริหารการศึกษา

๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)


(นางธิดาวรรณ สวาสดี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ



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

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๓) และมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง และมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ ได้มีมติให้กำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดจันทบุรี (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ตามรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้ ทั้งนี้ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นางธิดาวรรณ สวาสดี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ