



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ
อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล สียา-บ่อพุ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสียา-บ่อพุ นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้ อัตรากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ และภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนได้สำเร็จตามเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนให้ได้มากที่สุด และยังสามารถคาดคะเน ได้ว่าในอนาคต ในช่วงระยะเวลาอีก ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วน ตำบล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของ งบประมาณรายจ่ายประจำปี และเป็นไปด้วยความถูกต้องต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลสียา-บ่อพุ

สิงหาคม ๒๕๖๖

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 ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	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 ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
๒. ร่างประกาศกำหนดโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ
๓. ร่างคำสั่งจัดคนลงสู่ตำแหน่งใหม่
๔. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
๕. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ 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 ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสียะยา-บ่อพุ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสียะยา-บ่อพุ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสียะยา-บ่อพุ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลสียะยา-บ่อพุ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสียะยา-บ่อพุ

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสียะยา-บ่อพุ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลสียะยา-บ่อพุ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงาน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสียะยา-บ่อพุ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลสียะยา-บ่อพุ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิด ขอบเขต 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” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังใน ความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงาน ได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพ กำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการ อย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการ กำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการ กำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และ รวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจาก ภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ องค์กร”

- **สำนักงาน ก.พ.** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคน เชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมา ปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อ อำนวยรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรม หรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และ อุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าว โดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวน

/อัตรากำลัง...

อัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับการกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับการกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ ดังนี้

● **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในการกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

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

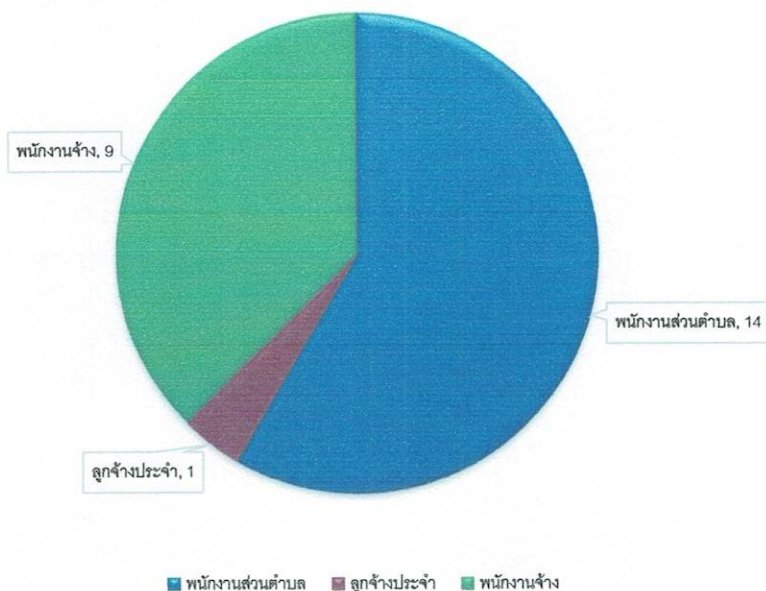
- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

● **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

/แผนภูมิแสดง...

แผนภูมิแสดงจำนวนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

/กองช่าง...

- 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)

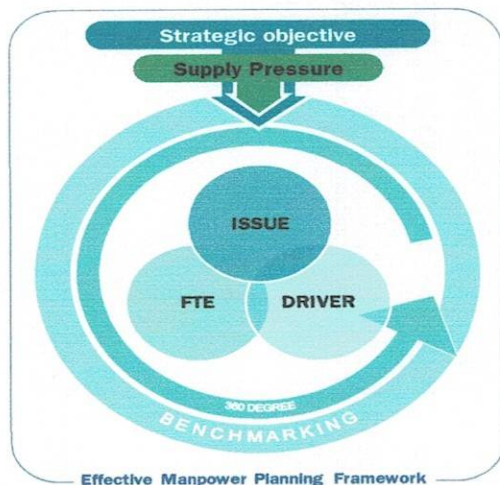
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับการงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



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 ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



องค์ประกอบที่นำมาใช้		
มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสู่นาคต
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

/เมื่อนำกรอบ...

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

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

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-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 เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

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

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

/พิจารณาปรับ...

○ 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 คูณด้วยจำนวนชั่วโมง / 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

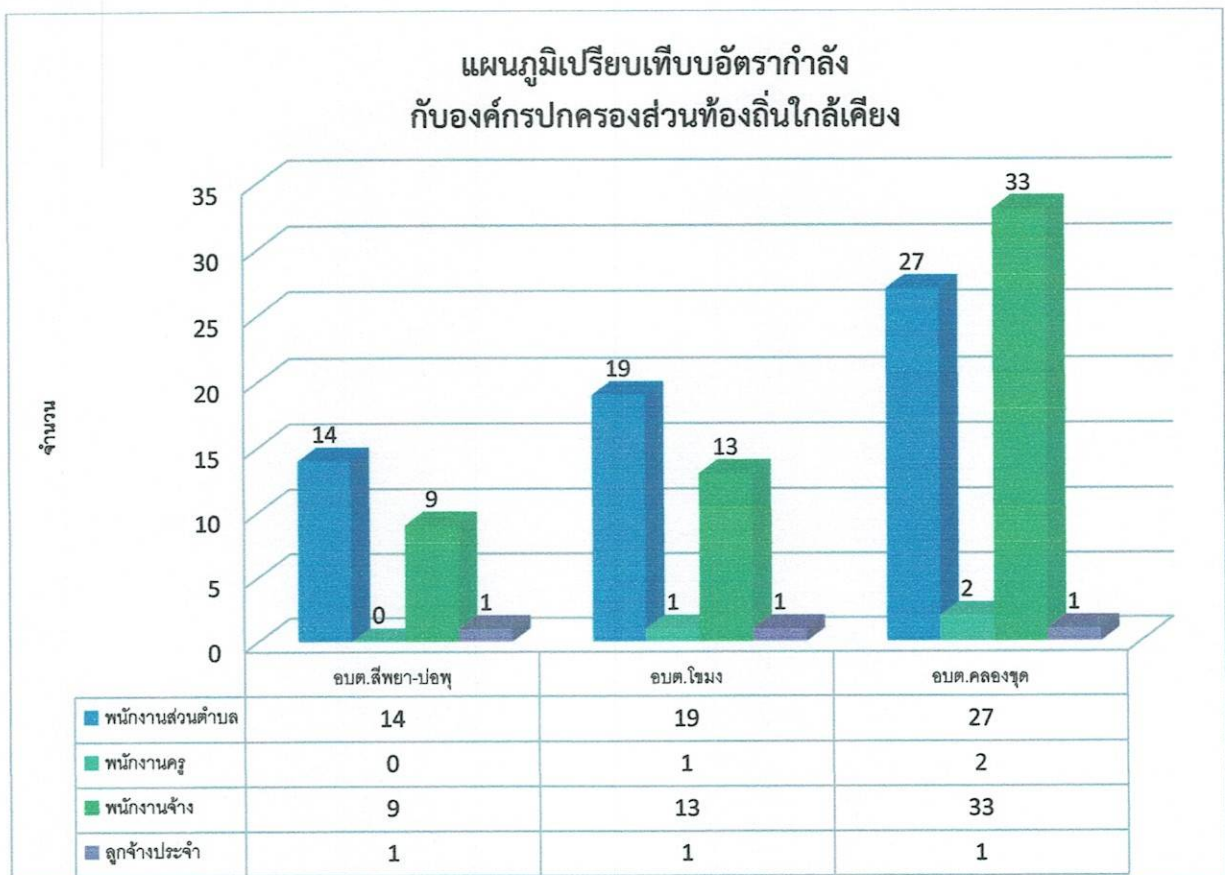
กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสี่พยา-บ่อพุ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสี่พยา-บ่อพุ) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลสี่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

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

■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือ กำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณ และงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลสี่พยา-บ่อพุ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจัดด้านที่ ๖ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลตะกาดโขม่ง และองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะใกล้เคียงกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ องค์การบริหารส่วนตำบลโขม่ง และองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท และลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก

/๓.๒ ขอบเขต...

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้อำนวยการกองคลัง หัวหน้าสำนักปลัดเป็นกรรมการ และนักทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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-บ่อพุ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสืบทอด-บ่อพุ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสืบทอด-บ่อพุ สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลสืบทอด-บ่อพุจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลสืบทอด-บ่อพุ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสืบทอด-บ่อพุ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลสืบทอด-บ่อพุเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลสืบทอด-บ่อพุ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลสืบทอด-บ่อพุ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลสืบทอด-บ่อพุโดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสืบทอด-บ่อพุ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ

- ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วน

ราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

- วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ และส่งให้คณะกรรมการเพื่อตรวจทานร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๒๖ มิ.ย.๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนฯ	
๒๗ มิ.ย.๖๖	ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากร อบต.ช้างเคียบ	อบต.โขมิง , อบต.คลองขุด
๑๙ ก.ค.๖๖	ประชุมคณะกรรมการ ครั้งที่ ๑	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
๒๐ ก.ค.๖๖	จัดส่งร่างแผนให้คณะกรรมการพิจารณา	
๒๑ ก.ค.๖๖	ประชุมคณะกรรมการ ครั้งที่ ๒	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓ ส.ค.๖๖	เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรีพิจารณา	
ส.ค.๖๖	ก.อบต.จังหวัดจันทบุรี ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
ก.ย.๖๖	จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต. ให้ อบต.สีพยา-บ่อพุ	ต้นเดือน ก.ย.๖๖
ก.ย.๖๖	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๙
ต.ค.๖๖	รายงานและจัดส่งเล่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดจันทบุรี

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ

- ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วน

ราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

- วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ และส่งให้คณะกรรมการเพื่อตรวจทานร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๒๖ มิ.ย.๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนฯ	
๒๗ มิ.ย.๖๖	ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากร อบต.ช้างเคียง	อบต.โขมง , อบต.คลองขุด
๑๙ ก.ค.๖๖	ประชุมคณะกรรมการ ครั้งที่ ๑	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
๒๐ ก.ค.๖๖	จัดส่งร่างแผนให้คณะกรรมการพิจารณา	
๒๑ ก.ค.๖๖	ประชุมคณะกรรมการ ครั้งที่ ๒	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓ ส.ค.๖๖	เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรีพิจารณา	
ส.ค.๖๖	ก.อบต.จังหวัดจันทบุรี ประชุมพิจารณาให้ความ เห็นชอบ	
ก.ย.๖๖	จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต. ให้ อบต.สีพยา-บ่อพุ	ต้นเดือน ก.ย.๖๖
ก.ย.๖๖	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๙
ต.ค.๖๖	รายงานและจัดส่งเล่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดจันทบุรี

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ตำบลสีพยา และตำบลบ่อพุ เป็นตำบลที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ.๒๕๒๔ อยู่ในเขตพื้นที่การปกครองของอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีจำนวนหมู่บ้าน และประชากร แยกเป็น ๒ ตำบล ดังนี้ (ข้อมูล ณ มิถุนายน ๒๕๖๖)

ตำบล	จำนวนหมู่บ้าน (หมู่)	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)
สีพยา	๑๑	๗๒๐	๘๑๙	๑,๕๓๙
บ่อพุ	๘	๕๗๕	๖๓๗	๑,๒๑๒
รวม				๒,๗๕๑

มีเนื้อที่ประมาณ ๑๓ ตารางกิโลเมตร ลักษณะภูมิประเทศเกือบทั้งหมดของพื้นที่ตำบลสีพยา และตำบลบ่อพุ เป็นที่ราบลุ่ม ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม เช่น ทำสวนทุเรียน ลางสาด ลองกอง มังคุด สละ กล้วยไข่ เลี้ยงกุ้ง ฯลฯ

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

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

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

๒. ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ/ชำรุดบ่อยครั้ง

๓. ระบบประปาหมู่บ้าน ไม่ทั่วถึงเพียงพอ

๔. การขาดแคลนน้ำสำหรับการเกษตรในฤดูแล้ง

๕. น้ำท่วม เนื่องจากระบายน้ำไม่ทัน คลอง ร่องระบายน้ำตื้นเขิน มีวัชพืชปกคลุม

ความต้องการของประชาชน

๑. ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก/ถนนแอสฟัลต์ติกคอนกรีต

๒. ปรับปรุงผิวจราจรของถนนสายหลัก ที่เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก และถนนลาดยาง

๓. ปรับปรุงซ่อมแซมถนนในซอยที่เป็นถนนลูกรัง หินคลุก

๔. ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น ตามจุดสำคัญ

/๕. ให้มีการขยาย...

๕. ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๖. การจัดระบบน้ำเพื่อการเกษตร

๗. ขุดลอกคลอง/ร่องระบาย/วางท่อระบายน้ำ

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

๑. ประชากรส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ ๙๐ 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 และสังคมสงเคราะห์ที่ไม่ทั่วถึง

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. องค์กรภาคประชาชนยังไม่เข้มแข็ง การเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนค่อนข้างน้อย ความต้องการของประชาชน

๑. จัดหาเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๒. จัดระบบและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน

๓. ส่งเสริมความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๔. จัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้ให้เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

๑. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๓. ไม่มีสถานที่ ที่เหมาะสมที่จะใช้เป็นสถานที่กำจัดขยะ มีปริมาณขยะและสิ่งปฏิกูลมากขึ้น

๔. การขาดความรู้ ความเข้าใจ ในการอนุรักษ์ หวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติไม่คุ้มค่า

๕. พื้นที่บางส่วนเป็นดินเค็ม น้ำใต้ดินก็เค็มหรือไม่ก็เป็นน้ำกร่อย ไม่สามารถที่จะนำน้ำจากใต้ดินมาใช้ในการอุปโภค-บริโภคได้ ต้องอาศัยน้ำดิบจากแหล่งอื่น และน้ำฝน

ความต้องการของประชาชน

๑. จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

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

/ความต้องการ...

ความต้องการของประชาชน

๑. ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
๒. ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
๓. การดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการ 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 ฟันฟู 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...

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 การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. ประชาชนขาดจิตสำนึก ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. สร้างจิตสำนึกการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ๒. การพัฒนาการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษ
ด้านการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑. เด็กและเยาวชนไม่ให้ความสนใจ ไม่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา	๑. สนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อทำนุบำรุงศาสนา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมการจัดกิจกรรมวันสำคัญของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

/ประเด็นปัญหา...

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 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่้องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (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 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬาจารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงานของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๗))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของอปท. (มาตรา ๑๗ (๓))
- (๔) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (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 ให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสี่พญา-บ่อพุ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสี่พญา-บ่อพุ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลสี่พญา-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 และรักษาดุลยภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่
- (๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ
- (๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- (๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวนอนมากขึ้น

๒. ยุทธศาสตร์ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีกรอบแนวทางที่สำคัญดังนี้

- (๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้า การลงทุน พัฒนาสู่ชาติดีการค้า
- (๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็ง ยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนา 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 ทunesทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน
- (๕) พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีกรอบแนวทางที่สำคัญดังนี้

- (๑) จัดระบบอนุรักษ์ พ้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
- (๒) วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลัง เพื่อสิ่งแวดล้อม

/๖. ยุทธศาสตร์...

สำคัญดังนี้

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีกรอบแนวทางที่

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

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

หลักการและแนวคิด

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ มีจุดมุ่งหมายสูงสุดเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ โดยมุ่งหวังให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ทำหน้าที่เป็นกลไกในการขับเคลื่อนที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี และเพื่อผลักดันให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่างๆ เพื่อขับเคลื่อนสู่ความเจริญเติบโต ที่ทุกภาคส่วนได้รับประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ได้กำหนดทิศทางและเป้าหมายของการพัฒนามาบนพื้นฐานของหลักการและแนวคิดที่สำคัญ ๔ ประการ ได้แก่

๑. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยการสืบสาน รักษา ต่อยอดการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดี ควบคู่กับการใช้เงื่อนไข ๒ ประการเพื่อกำกับการกำหนดทิศทางและประเด็นการพัฒนาในส่วนต่างๆ ได้แก่ เงื่อนไขความรู้โดยการใช้องค์ความรู้ทางวิชาการที่รอบด้าน และเงื่อนไขคุณธรรม โดยยึดถือผลประโยชน์ของประชาชนและความเป็นธรรมในทุกมิติของสังคม

๒. แนวคิด Resilience ซึ่งเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการลดความเปราะบางต่อความเปลี่ยนแปลง อันประกอบด้วยการพัฒนาความสามารถใน ๓ ระดับ ได้แก่

(๑) การพร้อมรับ (Cope) หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการภายใต้สภาวะวิกฤติ ให้สามารถยืนหยัดและต้านทานความยากลำบาก รวมถึงฟื้นคืนกลับสู่สภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว

(๒) การปรับตัว (Adapt) หมายถึง การปรับทิศทาง รูปแบบ และแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง พร้อมกระจายความเสี่ยงและปรับตัวอย่างเท่าทันเพื่อแสวงหาประโยชน์จากสิ่งที่เกิดขึ้น

(๓) การเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน (Transform) หมายถึงการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างและปัจจัยพื้นฐานให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง

๓. เป้าหมายการพัฒนายั่งยืนของสหประชาชาติซึ่งอยู่บนพื้นฐานของแนวคิด “ไม่ทิ้งใคร ไว้ข้างหลัง” โดยมุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่ม ทั้งในมิติของการมีปัจจัยที่จำเป็น สำหรับการดำรงชีวิต

/ขึ้นพื้นฐาน...

ขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ การมีสภาพแวดล้อมที่ดี การมีปัจจัยสนับสนุนให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ การมีโอกาที่จะใช้ศักยภาพของตนในการสร้างความเป็นอยู่ที่ดี รวมถึงการมุ่งส่งต่อ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีไปยังคนรุ่นต่อไป

๔. โมเดลเศรษฐกิจ BCG ซึ่งเป็นแนวคิดการพัฒนาเศรษฐกิจใน ๓ รูปแบบควบคู่กัน ได้แก่ เศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว โดยอาศัยฐานศักยภาพและความเข้มแข็งของ ประเทศอันประกอบด้วยความหลากหลายทางชีวภาพและความหลากหลายทางวัฒนธรรม พร้อมกับการใช้ ประโยชน์จากองค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่ม เพื่อผลักดันให้ประเทศมีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน และสามารถกระจายรายได้ โอกาส และ ความมั่งคั่งได้อย่างทั่วถึง นอกจากนี้ การจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ยังคำนึงถึงเงื่อนไขและข้อจำกัดของการพัฒนาประเทศที่สืบเนื่องมาจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 รวมทั้งปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งจะส่งผลให้บริบทของประเทศและของโลกเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

การวางกรอบการพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ มีความมุ่งหมายที่จะเร่งเพิ่มศักยภาพของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อทุนแรงและเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม และทันต่วงทีการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้าทันพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูง และคำนึงถึงความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้างต้น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ได้กำหนดเป้าหมายหลัก จำนวน ๕ ประการประกอบด้วย

๑. การปรับโครงสร้างการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม โดยยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญให้สูงขึ้น และสามารถตอบโจทย์พัฒนาการของเทคโนโลยีและสังคม ยุคใหม่ และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการรายย่อยกับห่วงโซ่มูลค่าของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุนและนวัตกรรม

๒. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ โดยพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ทั้งทักษะในด้านความรู้ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม เตรียมพร้อมกำลังคนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เอื้อต่อการปรับโครงสร้าง เศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งพัฒนาหลักประกันและ ความคุ้มครองทางสังคมเพื่อส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

๓. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม โดยลดความเหลื่อมล้ำทั้งในเชิงรายได้ ความมั่งคั่ง และโอกาสในการแข่งขันของภาคธุรกิจ สนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางและผู้ด้อยโอกาสให้มี โอกาสในการเลื่อนชั้นทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงจัดให้มีบริการสาธารณะที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

/๔. การเปลี่ยนผ่าน...

๔. การเปลี่ยนผ่านไปสู่ความยั่งยืน โดยปรับปรุงการใช้ทรัพยากรธรรมชาติในการผลิตและบริโภคให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับขีดความสามารถในการรองรับของระบบนิเวศ แก้ไขปัญหามลพิษสำคัญ ด้วยวิธีการที่ยั่งยืน โดยเฉพาะมลพิษทางอากาศ ขยะ และมลพิษทางน้ำ และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก เพื่อมุ่งสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon neutrality) ภายในครึ่งแรกของศตวรรษนี้

๕. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ โดยการสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและ กลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่าง ทันเวลา มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

หมุดหมายการพัฒนา

เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจนในลักษณะของวาระการพัฒนา (Agenda) ที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงานและหลายภาคส่วนในการผลักดันการพัฒนาในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ จึงได้กำหนดหมุดหมายการพัฒนา จำนวน ๑๓ ประการ ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ ‘เป็น’ มุ่งหวังจะ ‘มี’ หรือต้องการจะ ‘ขจัด’ เพื่อสะท้อนประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” และการบรรลุเป้าหมายหลักในช่วงระยะเวลา ๕ ปี ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ โดยหมุดหมายการพัฒนาทั้ง ๑๓ ประการ มีที่มาจากการประเมินโอกาสและความเสี่ยงของไทยในการพัฒนาประเทศภายใต้กรอบของยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งได้มีการพิจารณาถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงระดับโลก สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 รวมถึงผลการพัฒนาในประเทศในระยะเวลาที่ผ่านมา ทั้งนี้ หมุดหมายการพัฒนาที่กำหนดขึ้นเป็นประเด็นที่มีลักษณะเชิงบูรณาการ ซึ่งสามารถนำไปสู่การพัฒนาทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมไปพร้อมๆ กัน ทำให้หมุดหมายแต่ละประการสามารถสนับสนุนเป้าหมายหลักได้มากกว่าหนึ่งข้อ โดยหมุดหมายทั้ง ๑๓ ประการ แบ่งออกได้เป็น ๔ มิติ ดังนี้

๑. มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

หมุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

หมุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

หมุดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

หมุดหมายที่ ๖ ไทยเป็นฐานการผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะที่สำคัญของโลก

๒. มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

หมุดหมายที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้

หมุดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เดิมน้อยได้อย่างยั่งยืน

/หมุดหมายที่ ๙...

หมายความว่า ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และคนไทยทุกคนมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ
เหมาะสม

๓. มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หมายความว่า ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

หมายความว่า ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลง

สภาพภูมิอากาศ

๔. มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมายความว่า ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

หมายความว่า ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

๑) แผนพัฒนาภาคตะวันออก พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและเป็นกำลังหลักในการ
ขับเคลื่อนเศรษฐกิจของภาคตะวันออกอย่างยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาการเกษตรคุณภาพและผลตอบแทนสูง เชื่อมโยงสู่การผลิตอาหาร
ปลอดภัย การผลิตพลังงานทดแทน และพืชสมุนไพรทางการแพทย์

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ รักษาและยกระดับการท่องเที่ยวคุณภาพในแหล่งท่องเที่ยวหลักและ
แหล่งท่องเที่ยวทางเลือก รวมทั้งการพัฒนาธุรกิจเกี่ยวเนื่องที่เน้นคุณค่า อัตลักษณ์ ความยั่งยืนและความเหมาะสมกับ
คนทุกช่วงวัย

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาเมืองและพื้นที่ชนบทให้มีความทันสมัยและน่าอยู่ พร้อมทั้งยกระดับ
คุณภาพชีวิตของประชาชนในทุกช่วงวัย

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ รักษาและยกระดับพื้นที่เศรษฐกิจชายแดนประเทศกัมพูชา ให้มีมูลค่าสูง มี
ความมั่นคง และเป็นประตูเชื่อมโยงการค้า การลงทุนกับประเทศเพื่อนบ้าน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๖ เสริมสร้างความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อม
และการเพิ่มประสิทธิภาพการรับมือภัยพิบัติทางธรรมชาติและผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ

๒) แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก

วิสัยทัศน์กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก ๒

“เมืองแห่งคุณภาพชีวิต ศูนย์กลางท่องเที่ยวประวัติศาสตร์ วัฒนธรรมและนิเวศ แหล่งผลไม้
และครัวสุขภาพไทย”

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริมและ พัฒนาการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานเพื่อสนับสนุนการท
่องเที่ยวเชิงนิเวศ สุขภาพ และวัฒนธรรม

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ เพิ่มขีดความสามารถด้านการค้า และการค้าชายแดน เชื่อมโยง EEC
และประเทศเพื่อนบ้าน

/ประเด็นการพัฒนา...

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ พัฒนาประสิทธิภาพการผลิต การแปรรูป การตลาด สินค้าเกษตร (ผลไม้ ปศุสัตว์และประมง สมุนไพรไทย) คุณภาพปลอดภัยอย่างครบวงจร

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ อนุรักษ์ พื้นฟู พัฒนา และปกป้องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีส่วนร่วม เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สังคม การบริหารจัดการ ยกระดับคุณภาพชีวิตให้มีความมั่นคงปลอดภัย

ประเด็นการพัฒนาที่ ๖ เพิ่มขีดความสามารถด้านอุตสาหกรรมและการลงทุน

แผนพัฒนาจังหวัดจันทบุรี

เป้าหมายการพัฒนา

“จันทบุรีเมืองเศรษฐกิจการเกษตร อัญมณี การค้าชายแดน และการท่องเที่ยวมูลค่าสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีความคิดสร้างสรรค์ และสังคมที่ดี”

พันธกิจ

๑. พัฒนาศักยภาพการเกษตรทั้งระบบ ทั้งด้านการผลิต การแปรรูป และการตลาดให้ตรงกับความต้องการของตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศ ด้วยการใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม งานวิจัยที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งเสริมสร้างศักยภาพของเกษตรกรและผู้ประกอบการด้านการเกษตรให้มีความเข้มแข็งและมีขีดความสามารถในการแข่งขัน

๒. เสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการค้าการลงทุนของจังหวัด ด้วยการยกระดับศักยภาพของผู้ประกอบการทุกระดับ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกและเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการของภาครัฐ

๓. พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพ ด้วยการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและการบริการที่เกี่ยวข้องเนื่องตามอัตลักษณ์ของจังหวัดและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน รวมทั้งการส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบเพื่อสร้างความประทับใจให้กับนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและต่างชาติ

๔. พัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกช่วงวัย สร้างความเสมอภาคและความปลอดภัยให้กับประชาชน รวมทั้งพัฒนาสภาพแวดล้อมเมืองและพื้นที่ชนบทให้มีความเหมาะสมสำหรับอยู่อาศัยและพักผ่อน

๕. ลดผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจากการพัฒนาเศรษฐกิจและสร้างความยั่งยืนด้วยกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ใช้ประโยชน์ อนุรักษ์ และฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างเหมาะสม ด้วยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และใช้เทคโนโลยีเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม รวมทั้งสร้างความตระหนักในการรับมือกับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

ตัวชี้วัด

๑. อัตราการเปลี่ยนแปลงของผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP) เพิ่มขึ้น

/๒. สัมประสิทธิ์...

๒. สัมประสิทธิ์ความไม่เสมอภาค (Gini Coefficient) ด้านการกระจายรายได้ของจังหวัดลดลง

ประเด็นการพัฒนา

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ยกระดับศักยภาพการผลิต แปรรูป และเป็นศูนย์รวบรวมและกระจายสินค้าเกษตรที่มีมูลค่าสูง และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ ยกระดับขีดความสามารถอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ รวมทั้งผลิตภัณฑ์ชุมชนให้มีมูลค่าสูง ตามอัตลักษณ์ของจังหวัดจันทบุรี

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ยกระดับพื้นที่เศรษฐกิจชายแดนให้ได้มาตรฐาน มีมูลค่าทางเศรษฐกิจและความปลอดภัยสูง

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ ยกระดับศักยภาพการท่องเที่ยวและผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น ที่เน้นคุณค่าอัตลักษณ์และความยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ พัฒนาสภาพแวดล้อมเมืองและพื้นที่ชนบทให้มีความเหมาะสมสำหรับอยู่อาศัยและพักผ่อนควบคู่กับการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกช่วงวัย

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดจันทบุรี

วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดจันทบุรี

“เสริมสร้างสังคมให้เข้มแข็ง พัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม”

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการด้านสังคม เศรษฐกิจ และทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

๒. สนับสนุนจังหวัดสู่การเป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City)

๓. ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม สร้างสังคมคุณภาพอย่างยั่งยืน

๔. บริหารจัดการองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงภายใต้การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
เป้าหมาย

สนับสนุนจังหวัดจันทบุรีให้เป็น “เมืองอัจฉริยะ Smart City” โดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาช่วยทำให้การดำเนินชีวิตของประชาชนทุกเพศ ทุกวัย ให้มีความสะดวกและปลอดภัย

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดจันทบุรี

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านสังคม	๑.๑ ส่งเสริมและพัฒนาทางการศึกษา ๑.๒ ส่งเสริมและพัฒนาด้านสาธารณสุข ๑.๓ ส่งเสริม สนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ ๑.๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิต ๑.๕ การบริหารงานให้ทันสมัยโปร่งใสและมีส่วนร่วม ๑.๖ ส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และแหล่งประวัติศาสตร์
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านเศรษฐกิจ	๒.๑ การพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน ๒.๒ การบริหารจัดการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ๒.๓ การบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ๒.๔ สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อยกระดับเศรษฐกิจจันทบุรี ๒.๕ สนับสนุนแรงงานภาคเกษตร ๒.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนให้จังหวัดจันทบุรีเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่ยั่งยืน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านทรัพยากร ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	๓.๑ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ๓.๒ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ภัยแล้ง) ๓.๓ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ป่าไม้) ๓.๔ การบริหารจัดการน้ำเสีย ๓.๕ การบริหารจัดการขยะ ๓.๖ การแก้ไขปัญหาหาค้นกัดเซาะชายฝั่ง

แผนพัฒนาอำเภอท่าใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์อำเภอ

“ท่าใหม่เมืองน่าอยู่ การท่องเที่ยวเติบโต การเกษตรยั่งยืน คนมีคุณภาพชีวิตดี”

พันธกิจ

๑. ยกระดับสินค้าทางการเกษตรให้มีคุณภาพสูง มีมาตรฐานผู้บริโภคเกิดความพึงพอใจ และประชาสัมพันธ์ การท่องเที่ยวสินค้าทางการเกษตรให้เป็นที่รู้จัก พร้อมทั้งพัฒนาสินค้าทางการเกษตรให้เกิดความแปลกใหม่เป็นที่สนใจ แก่ตลาดและความต้องการของตลาด

๒. พัฒนาแหล่งน้ำ สร้างความมั่นคงให้เกษตรกรเรื่องน้ำ พัฒนาการจัดการน้ำให้ดีและเป็นระบบ

/๓. พัฒนา...

๓. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ประชาสัมพันธ์ให้มีความน่าสนใจ

๔. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคม จัดภูมิทัศน์เมือง ทั้งเรื่องของความสะอาด และผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

วัตถุประสงค์ (เป้าหมายรวม)

๑. พัฒนาด้านเกษตรกรรม ขยายตลาด สร้างมูลค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน

๒. สร้างความมั่นคงทางแหล่งน้ำ เพื่อพัฒนาระบบกระจายน้ำให้มีประสิทธิภาพ มีใช้ตลอดทั้งปี

๓. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว ‘ทำใหม่มีอะไร’

๔. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชน และแสดงอัตลักษณ์ความเป็นเมืองท่าใหม่

ประเด็นการพัฒนาอำเภอ (ประเด็นยุทธศาสตร์)

ประเด็นการพัฒนาอำเภอที่ ๑ พัฒนาศักยภาพการเกษตร เพื่อสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนาอำเภอที่ ๒ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อให้เกษตรกรมีความมั่นคงด้านน้ำ

ประเด็นการพัฒนาอำเภอที่ ๓ พัฒนาการท่องเที่ยว ด้วยการพัฒนาอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างความประทับใจแก่นักท่องเที่ยว

ประเด็นการพัฒนาอำเภอที่ ๔ ทำใหม่เมืองน่าอยู่

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพการเกษตร เพื่อสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน

เป้าหมาย เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	พ.ศ. ๒๕๖๖	พ.ศ. ๒๕๖๗	พ.ศ. ๒๕๖๘	พ.ศ. ๒๕๖๙	พ.ศ. ๒๕๗๐	พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์)
พัฒนาศักยภาพการเกษตร เพื่อสร้างมูลค่าทาง เศรษฐกิจอย่างยั่งยืน	๑. เพิ่มศักยภาพในการผลิต และกระจายสินค้าเกษตร ให้ มีมาตรฐานได้	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๑๐๐	๑. เสริมสร้างศักยภาพการ ผลิต การจัดการของเกษตรกร ให้มีขีดความสามารถในการ แข่งขัน ๒. ประชาสัมพันธ์ และเพิ่ม ช่องทางการตลาด ๓. กำกับ ดูแลเกษตรกร และ ผู้ประกอบการศูนย์รวบรวม และกระจายผลิตผล การเกษตร ๔. พัฒนาประสิทธิภาพการ เพาะเลี้ยง และแปรรูปสัตว์น้ำ บนพื้นฐานที่เป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อม
	๒. ร้อยละของมูลค่าสินค้าที่ เพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๒๕	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อให้เกษตรกรมีความมั่นคงด้านน้ำ

เป้าหมาย เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	พ.ศ. ๒๕๖๖	พ.ศ. ๒๕๖๗	พ.ศ. ๒๕๖๘	พ.ศ. ๒๕๖๙	พ.ศ. ๒๕๗๐	พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์)
พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อ การเกษตร เพื่อให้เกษตรกร มีความมั่นคงด้านน้ำ	๑. ทำให้มีระบบการจัดน้ำที่ดี มีน้ำหมุนเวียนใช้ตลอดทั้งปี	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๑๐๐	๑. จัดทำฐานข้อมูลที่ครอบคลุม เป็นระบบ
	๒. ประชาชนมีส่วนร่วมในการ จัดการเรื่องน้ำในพื้นที่ของ ตนเอง	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๒๕	๒. จัดตั้งคณะทำงานขับเคลื่อน Thamai Water Plan ๓. จัดหาที่ดิน/งบประมาณ/ โครงการเพิ่มแหล่งน้ำต้นทุน
	๓. มีฐานข้อมูลในการพัฒนา ระบบน้ำต่อไปในอนาคต	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๑๐๐	๔. สร้างการมีส่วนร่วมการ จัดการน้ำของประชาชน ๕. การพัฒนาระบบกระจายน้ำ ที่มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาการท่องเที่ยว ด้วยการพัฒนาอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างความประทับใจแก่นักท่องเที่ยว

เป้าหมาย เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	พ.ศ. ๒๕๖๖	พ.ศ. ๒๕๖๗	พ.ศ. ๒๕๖๘	พ.ศ. ๒๕๖๙	พ.ศ. ๒๕๗๐	พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์)
พัฒนาการท่องเที่ยว ด้วยการ การพัฒนาอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างความประทับใจ แก่นักท่องเที่ยว	ปรับปรุงพัฒนาและฟื้นฟู สถานที่ท่องเที่ยวให้ได้ มาตรฐานไม่เสื่อมโทรม น่าท่องเที่ยว	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๑๐๐	๑. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ทั้งแหล่งเดิมและแหล่งใหม่ ๒. พัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวก ทางการท่องเที่ยว เช่น ถนน ห้องน้ำ ร้านอาหาร ๓. พัฒนากิจกรรมท่องเที่ยว เช่น กีฬา วัฒนธรรม
	เพิ่มช่องทางประชาสัมพันธ์ การท่องเที่ยว	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๒๕	๔. พัฒนาการตลาด สร้าง เครือข่ายความร่วมมือ ผู้เกี่ยวข้อง เช่น ภาครัฐ ผู้ประกอบการ
	ยกระดับผู้ประกอบการ ประชาชน สถานประกอบการ ให้เกิดอุตสาหกรรม ท่องเที่ยวที่มีมาตรฐาน	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๑๐๐	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ทำใหม่เมืองน่าอยู่

เป้าหมาย เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	พ.ศ. ๒๕๖๖	พ.ศ. ๒๕๖๗	พ.ศ. ๒๕๖๘	พ.ศ. ๒๕๖๙	พ.ศ. ๒๕๗๐	พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์)
ทำใหม่เมืองน่าอยู่	พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้าน การคมนาคมให้มีความสะดวก มากขึ้น	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๑๐๐	๑. พัฒนาและยกระดับ คุณภาพชีวิตของประชาชนทุก ช่วงวัย
	จัดหาเทคโนโลยีการรับมือกับ ธรรมชาติ	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๒๕	๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และภูมิทัศน์เมืองให้น่าอยู่
	เพิ่มความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๑๐๐	๓. พัฒนาทำใหม่เมืองสะอาด ด้วยการส่งเสริมการลดขยะ ต้นทาง และใช้ประโยชน์จาก ขยะ ๔. อนุรักษ์และลดผลกระทบ ต่อสิ่งแวดล้อม จากการสร้าง การเติบโตทางเศรษฐกิจ ๕. สร้างภูมิคุ้มกันเด็ก เยาวชนจากปัญหายาเสพติด และปัญหาสังคมอื่น ๖. ส่งเสริมให้ทำใหม่เป็นเมือง ที่มีอัตลักษณ์ มีรากเหง้าทาง วัฒนธรรม ประเพณี ๗. ส่งเสริมพลังคนรุ่นใหม่ใส่ ใจสังคม : โครงการ Change For Good หรือ Young ทำดี

ท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การอนุรักษ์ฟื้นฟู สืบสาน ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญา

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารองค์กรสู่การบริหารจัดการที่ดี

๓) เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ มุ่งหวังเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า
ซึ่งจะส่งผลทำให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีและสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น จึงได้กำหนดเป้าประสงค์เพื่อให้สามารถ
ดำเนินการจัดกิจกรรมต่างๆ บรรลุตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ที่กำหนด ดังนี้

๑) เส้นทางคมนาคมขนส่งมีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของ
ประชาชน

๒) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การจัดการด้านสวัสดิการสังคม การศึกษา กีฬา นันทนาการ และ
สาธารณสุขมีประสิทธิภาพ ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน ส่งเสริม
กระบวนการมีส่วนร่วมและความร่วมมือทุกภาคส่วนในการพัฒนาท้องถิ่น

๔) เศรษฐกิจชุมชนมีความเข้มแข็ง มีศักยภาพในการพัฒนาอาชีพ ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น

๕) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการดูแลรักษา ประชาชนมีส่วนร่วมในการ
อนุรักษ์และฟื้นฟู

๖) ทำนุบำรุงศาสนา อนุรักษ์และฟื้นฟูศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗) การบริหารงานและการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพ

๔) ตัวชี้วัด

๑) จำนวนเส้นทางคมนาคมที่ได้มาตรฐาน เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ๑ โครงการต่อปี
๒) จำนวนประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี สุขภาพร่างกายแข็งแรง และมีเงินใช้เพียงพอ
๓) จำนวนโครงการที่มีการส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของ
ประชาชนไม่น้อยกว่า ๑ โครงการต่อปี

๔) จำนวนโครงการที่ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพ ไม่น้อยกว่า ๑ โครงการต่อปี

๕) จำนวนโครงการด้านการอนุรักษ์และดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไม่น้อย
กว่า ๑ โครงการต่อปี

๖) จำนวนโครงการด้านการอนุรักษ์ศิลปะ ประเพณี วัฒนธรรมไม่น้อยกว่า ๓ โครงการต่อปี

๗) ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

๕) คำเป้าหมาย

๑) ประชาชนได้รับการด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างเพียงพอและทั่วถึง

๒) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีสามารถพึ่งตนเองได้

ทุกภาคส่วน

๓) ชุมชน/หมู่บ้านมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยและมีความสุขและการมีส่วนร่วมจาก

๔) ประชาชนมีศักยภาพและมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้

๕) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการพัฒนาและดูแลรักษา

๖) ประชาชนได้สืบทอดประเพณี วัฒนธรรมให้คงอยู่ตลอดไป

๗) การบริหารจัดการภาครัฐมีประสิทธิภาพ ประชาชนได้รับบริการที่ดี

๖) กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์

๑) สร้างและพัฒนาระบบไฟฟ้า

๒) การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน ท่อระบายน้ำและร่องระบายน้ำ

๓) สร้างและพัฒนาปรับปรุงระบบน้ำ

๔) พัฒนาการผังเมืองและควบคุมอาคาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับประชาชน

กลยุทธ์

๑) ส่งเสริมการศึกษา

๒) เพิ่มช่องทางในการรับข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน

๓) ส่งเสริมการรักษาสุขภาพอนามัยของประชาชนด้วยการให้ความรู้การเล่นกีฬาและการออกกำลังกาย

กำลังกาย

๔) วางมาตรการในการป้องกันโรคติดต่อและไม่ติดต่อ

๕) การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๖) ส่งเสริมสนับสนุนด้านการสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา

ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

กลยุทธ์

๑) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

๒) การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและการพัฒนาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การเกษตร และการท่องเที่ยว

กลยุทธ์

๑) ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพการลงทุนและการแก้ไขปัญหาความยากจน

๒) พัฒนาการเกษตรกรรมให้มีคุณภาพมาตรฐาน

/๓) การพัฒนา...

๓) การพัฒนาการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
กลยุทธ์

๑) สร้างจิตสำนึกการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒) การพัฒนาการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การอนุรักษ์ พื้นฟู สืบสานศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญา

กลยุทธ์

๑) สนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อทำนุบำรุงศาสนา ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญา

๒) ส่งเสริมการจัดกิจกรรมวันสำคัญของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารองค์กรสู่การบริหารจัดการที่ดี
กลยุทธ์

๑) การบริหารจัดการโดยมีภาคประชาชนมีส่วนร่วม และติดตามตรวจสอบผลการบริหารงาน

อย่างต่อเนื่องและมีการประชาสัมพันธ์

๒) การบริหารบุคลากรและงบประมาณอย่างโปร่งใสสุจริตและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๓) พัฒนาระบบการให้บริการแก่ประชาชนให้มีมาตรฐานสากล สะดวกรวดเร็ว

๔) ส่งเสริมพัฒนาและการสร้างโครงข่ายระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

๗) จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน

๒) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน

๓) ส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการเมืองและการบริหารจัดการในทุกภาคส่วน

๕) พื้นฟู และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

นโยบายของผู้บริหาร

เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสีฟ้า-บ่อพุ เป็นไปตามภารกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลสีฟ้า-บ่อพุ ดังนี้

๑. นโยบายการพัฒนากระบวนบริหารอุปโภคเป้าหมายของการพัฒนา คือ เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนการลงทุนประกอบธุรกิจด้านอุตสาหกรรม การพาณิชย์ และการท่องเที่ยว การเกษตร โดยจะดำเนินการปรับปรุงเส้นทางคมนาคม ถนนสายหลักให้ได้มาตรฐานและปรับปรุงถนนสายรองและซอยต่าง ๆ ให้สามารถเชื่อมโยงถึงกันได้และใช้การได้โดยสะดวก ก่อสร้างและปรับปรุงระบบระบายน้ำ ให้ควบคู่ไปกับการปรับปรุงถนนสายหลัก ถนนสายรองและถนนในหมู่บ้าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสีฟ้า-บ่อพุ เพื่อให้สามารถระบายน้ำได้อย่างรวดเร็ว ป้องกันการเกิดน้ำท่วม ติดตั้งและขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงทุกชุมชน เพื่อสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน และผู้ใช้เส้นทางสัญจรไป-มา 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 บริการความรู้ด้านสาธารณสุขแก่ประชาชนสนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชนมีโอกาสดูแลร่างกาย โดยการเล่นกีฬา เพื่อเสริมสร้างสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน อาจจะขยายและปรับปรุงการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และเพียงพอแก่ความต้องการ มีสติปัญญาและทัศนคติที่ดีงามและมีคุณธรรมฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีและเอกลักษณ์ของท้องถิ่นให้อยู่สืบไป รักษาความสงบเรียบร้อย ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนป้องกันปัญหาอาชญากรรมและระงับการเกิดอัคคีภัยและภัยธรรมชาติ ต่าง ๆ

๔. นโยบายบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป้าหมายของการพัฒนา คือ จัดการให้เป็นเมืองน่าอยู่ปราศจากมลพิษมีลำคลองใส สะอาดชุมชน สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบล จะส่งเสริมการมีส่วนร่วมขององค์กรประชาชน

/องค์กรเอกชน...

องค์กรเอกชนในการอนุรักษ์ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งส่งเสริมและรักษาสภาพแวดล้อม ให้สวยงามน่าอยู่อาศัย มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดิน และจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสียตามหลักสุขาภิบาลอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

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

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

๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Streng = s)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุน แนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา - บ่อพุ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

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 ไม่ว่าจะเป็นด้าน เศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณสุข ปลอดภัย 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 องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา - บ่อพุ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับพร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. ในพื้นที่ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีการประสานความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการในพื้นที่

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตยังไม่ครอบคลุมทั่วถึง

๒. ประชาชนยังขาดความสนใจ และมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดจันทบุรี โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านคุณภาพชีวิต เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา - บ่อพุ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. มีผู้นำชุมชนที่เข้มแข็ง ประชาชน ผู้นำชุมชน มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับทางราชการในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง มีความสงบไม่ค่อยจะมีปัญหา ด้านความปลอดภัย

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

๒. งบประมาณในการพัฒนาไม่เพียงพอ

/โอกาส...

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาลท้องถิ่น 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. พื้นของตำบลสีพยาและตำบลบ่อพุ มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติ ประเภทแร่รัตนชาติ (พลอย) มีน้ำตกเป็นแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติ และยังมีแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ รวมทั้งสถาปัตยกรรมที่สำคัญตั้งอยู่ในพื้นที่ด้วย

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. อบต.ขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ ทักษะและประสบการณ์ทางการบริหารจัดการด้านการตลาด การแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร อีกทั้งยังขาดศูนย์ทดสอบรับรองมาตรฐานสินค้าขาดแคลนตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร รวมถึงผลผลิตทางการเกษตรมีอายุการเก็บรักษาที่สั้น

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาลท้องถิ่น โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
๓. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาราคาสินค้า จะเห็นได้จากการเข้าไปแทรกแซงราคาสินค้า ด้วยการรับซื้อผลไม้จากเกษตรกรเพื่อพยุงราคาให้สูงขึ้น ซึ่งเป็นช่องทางหนึ่งที่จะช่วยระบายผลผลิตที่ล้นตลาด

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ไม่มีตลาดกลางในการจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตรและมีต้นทุนการผลิตค่อนข้างสูง
๒. ประชาชนขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ

๓. ขาดการรวมกลุ่มเพื่อจัดตั้งเป็นเครือข่ายในการบริหารจัดการคุณภาพผลผลิตทางการเกษตร ทำให้ไม่สามารถต่อรองราคากับกลุ่มผู้ประกอบการได้ เกษตรกรผูกมัดการขายกับประเทศจีน ทำให้ประเทศจีนเป็นผู้ควบคุมการตลาด

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสียะ-บ่อพุ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวน และคุณวุฒิอยู่ในระดับพร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจ ไม่ตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๒. ไม่มีสถานที่สำหรับกำจัดขยะ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ ฟื้นฟูและบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นธรรมและยั่งยืนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับจังหวัดจันทบุรี โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสียะ-บ่อพุ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวน และคุณวุฒิอยู่ในระดับพร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดฐานข้อมูลด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒. ขาดการสร้างเครือข่ายศิลปวัฒนธรรมอย่างเป็นทางการกับภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดจันทบุรีให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วน ที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. กระแสโลกาภิวัตน์ และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สื่อสาร คึกคัก ต่อวิถีชีวิตของประชาชน

๗. ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติตามภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิด และกำหนดนโยบายการพัฒนา ในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสีพญา-บ่อพุ มีบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และมีจำนวนเพียงพอ และมีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจ เรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเอง ในการพัฒนาท้องถิ่น

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนา การสนับสนุนการปฏิบัติตามภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ระดับชาติ ที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา การสนับสนุนการปฏิบัติตามภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นยุทธศาสตร์ การพัฒนา จังหวัด จันทบุรี มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนา ด้านการสนับสนุนการปฏิบัติตามภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วน ที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. การพัฒนา ด้านการสนับสนุนการปฏิบัติตามภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลสีพญา-บ่อพุ

องค์การบริหารส่วนตำบลสีพญา-บ่อพุ ได้วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ มีดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลสีพญา-บ่อพุ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา จำนวน ๗ ยุทธศาสตร์ ๒๔ แนวทางการพัฒนา ดังนี้

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ภารกิจหลัก

๑. ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก และพัฒนาปรับปรุงเส้นทางคมนาคมภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล สี่พยา-บ่อพุ ที่มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์ ทำให้การสัญจรไป-มา สะดวกยิ่งขึ้น
๒. พัฒนาปรับปรุง/ซ่อมแซมระบบไฟฟ้าสาธารณะ ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล สี่พยา-บ่อพุ อย่างเป็นระบบ และได้มาตรฐานโดยเฉพาะถนนสายหลัก

ภารกิจรอง

๑. ขุดบ่อบาดาล เนื่องจากเกษตรกรบางส่วนยังประสบปัญหาขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตรในช่วงฤดูแล้ง

ด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับประชาชน

ภารกิจหลัก

๑. การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาสให้การช่วยเหลือและประสานงานกับพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในด้านเงินช่วยเหลือผู้เดือดร้อน อุปกรณ์ต่างๆของผู้พิการ หรือผู้ป่วยติดเตียง เป็นต้น

๒. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล โดยประสานกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสี่พยา และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ่อพุในการจัดทำโครงการหรือเชิญวิทยากรแนะนำความรู้เกี่ยวกับโรคต่างๆ

ภารกิจรอง

๑. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม พัฒนาขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมและวันสำคัญต่างๆ เช่น การทำแผ่นพับความรู้เกี่ยวกับวันสำคัญต่างๆ

ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ภารกิจหลัก

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ให้การช่วยเหลือผู้ประสบภัยในเบื้องต้น เช่น ภัยจากลมพายุ

ภารกิจรอง

๑. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยในช่วงเทศกาลต่างๆ เช่น เทศกาลปีใหม่ เทศกาลสงกรานต์ ร่วมกับกำนันและผู้ใหญ่บ้าน ร่วมกันตั้งด่าน ออกตรวจเวรยาม ภายในพื้นที่เพื่อความสงบเรียบร้อยของตำบล

ด้านส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การเกษตร และการท่องเที่ยว

ภารกิจหลัก

๑. สนับสนุนให้เกษตรกรใช้ปุ๋ยอินทรีย์ เพื่อลดปัญหาต้นทุนสูง และลดปัญหามลภาวะเป็นพิษจากการใช้ปุ๋ยเคมี

ภารกิจรอง

๑. การส่งเสริมอาชีพเสริมให้กับประชาชน โดยการจัดทำโครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับอาชีพต่างๆ เพื่อที่ประชาชนจะได้มีรายได้เสริมหลังจากฤดูเก็บเกี่ยวผลไม้ออกแล้ว

/ด้านการบริหาร...

ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ภารกิจหลัก

๑. สร้างจิตสำนึกการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ภารกิจรอง

๒. พัฒนาการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษ

ด้านการอนุรักษ์ พันธุ์ 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 และ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ได้แก่

๑. สำนักปลัด อบต.
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

กรอบอัตรากำลัง มีดังนี้

- | | |
|-------------------------|----------------|
| ๑. พนักงานส่วนตำบล | จำนวน ๑๔ อัตรา |
| ๒. ลูกจ้างประจำ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน ๔ อัตรา |
| ๔. พนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน ๕ อัตรา |

รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๒๔ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วง

/ได้อย่างมี...

ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 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. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานกิจการสภา อบต. ๑.๒ งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๑.๓ งานสวัสดิการสังคม ๑.๔ งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๕ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส ๑.๖ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๗ งานการพาณิชย์ ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๙ งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๑.๑๐ งานจราจร ๑.๑๑ งานนิติการ ๑.๑๒ งานการเลือกตั้ง ๑.๑๓ งานคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติ ๑.๑๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๑๕ งานงบประมาณ ๑.๑๖ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๑๗ งานธุรการ ๑.๑๘ งานสุขาภิบาลชุมชน ๑.๑๙ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานกิจการสภา อบต. ๑.๒ งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๑.๓ งานสวัสดิการสังคม ๑.๔ งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๕ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส ๑.๖ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๗ งานการพาณิชย์ ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๙ งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๑.๑๐ งานจราจร ๑.๑๑ งานนิติการ ๑.๑๒ งานการเลือกตั้ง ๑.๑๓ งานคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติ ๑.๑๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๑๕ งานงบประมาณ ๑.๑๖ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๑๗ งานธุรการ ๑.๑๘ งานสุขาภิบาลชุมชน ๑.๑๙ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๒๐ งานส่งเสริมสุขภาพ ๑.๒๑ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุม โรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ ๑.๒๒ งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด ๑.๒๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๑.๒๔ งานกีฬาและนันทนาการ ๑.๒๕ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยี สารสนเทศ	๑.๒๐ งานส่งเสริมสุขภาพ ๑.๒๑ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุม โรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ ๑.๒๒ งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด ๑.๒๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๑.๒๔ งานกีฬาและนันทนาการ ๑.๒๕ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยี สารสนเทศ	

/โครงสร้าง...

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ ๒.๒ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ ๒.๓ งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน ๒.๔ งานการจัดทำบัญชี ๒.๕ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง ๒.๖ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน ๒.๗ งานทำงบทดลองประจำปี ๒.๘ งานประเมินภาษี ๒.๙ งานสำรวจและตรวจสอบข้อมูลภาคสนาม ที่ดิน โรงเรือน ป้าย และใบอนุญาต ๒.๑๐ งานทะเบียนคุม ๒.๑๑ งานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๑๒ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา ๒.๑๓ งานจัดทำทะเบียนคุมพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ ที่ดิน สิ่งปลูกสร้าง และทรัพย์สิน ทุกประเภทของอปท. ๒.๑๔ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท ๒.๑๕ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุ และทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ ๒.๒ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ ๒.๓ งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน ๒.๔ งานการจัดทำบัญชี ๒.๕ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง ๒.๖ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน ๒.๗ งานทำงบทดลองประจำปี ๒.๘ งานประเมินภาษี ๒.๙ งานสำรวจและตรวจสอบข้อมูลภาคสนาม ที่ดิน โรงเรือน ป้าย และใบอนุญาต ๒.๑๐ งานทะเบียนคุม ๒.๑๑ งานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๑๒ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา ๒.๑๓ งานจัดทำทะเบียนคุมพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ ที่ดิน สิ่งปลูกสร้าง และทรัพย์สิน ทุกประเภทของอปท. ๒.๑๔ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท ๒.๑๕ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุ และทรัพย์สิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๒ งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ ๓.๓ งานประมาณราคา ๓.๔ งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย ๓.๕ งานออกแบบและเขียนแบบ ๓.๖ งานเกี่ยวกับการประปา ๓.๗ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร ๓.๘ งานสำรวจและออกแบบก่อสร้างระบบระบายน้ำทั่วไป ระบบระบายน้ำโสโครก ท่อน้ำทิ้ง ท่อน้ำเสีย ๓.๙ งานสำรวจ ๓.๑๐ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติ การผังเมือง ๓.๑๑ งานจัดทำราคากลาง ๓.๑๒ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ ๓.๑๓ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ ๓.๑๔ งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓.๑๕ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ	๓. กองช่าง ๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๒ งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ ๓.๓ งานประมาณราคา ๓.๔ งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย ๓.๕ งานออกแบบและเขียนแบบ ๓.๖ งานเกี่ยวกับการประปา ๓.๗ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร ๓.๘ งานสำรวจและออกแบบก่อสร้างระบบระบายน้ำทั่วไป ระบบระบายน้ำโสโครก ท่อน้ำทิ้ง ท่อน้ำเสีย ๓.๙ งานสำรวจ ๓.๑๐ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติ การผังเมือง ๓.๑๑ งานจัดทำราคากลาง ๓.๑๒ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ ๓.๑๓ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ ๓.๑๔ งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓.๑๕ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา ๔.๓ งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และ การศึกษาตามอัธยาศัย ๔.๔ งานขยายโอกาสทางการศึกษา ๔.๕ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษา นอกโรงเรียน ๔.๖ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ๔.๗ งานการศาสนา	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา ๔.๓ งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และ การศึกษาตามอัธยาศัย ๔.๔ งานขยายโอกาสทางการศึกษา ๔.๕ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษา นอกโรงเรียน ๔.๖ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ๔.๗ งานการศาสนา	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี ๕.๒ งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี ๕.๓ งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน ๕.๔ งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต. ๕.๕ งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด ๕.๖ งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ ๕.๗ งานประเมินการควบคุมภายในหน่วยรับตรวจ ๕.๘ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน ๕.๙ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ แนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงาน แก่หน่วยงานรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี ๕.๒ งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี ๕.๓ งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน ๕.๔ งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต. ๕.๕ งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด ๕.๖ งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ ๕.๗ งานประเมินการควบคุมภายในหน่วยรับตรวจ ๕.๘ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน ๕.๙ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ แนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงาน แก่หน่วยงานรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด (+/-)			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) <u>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</u> <u>พนักงานส่วนตำบล</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กลาง
หัวหน้าสำนักปลัด (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	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
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	-	-	-	ชำนาญงาน

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด (+/-)			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>กองช่าง (๐๕)</u> <u>พนักงานส่วนตำบล</u> ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) นายช่างโยธา (ปง./ชง.) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถยนต์บรรทุกกระเช้าซ่อมไฟฟ้า) <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> -	๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑	- - - -	- - - -	- - - -	ต้น ชำนาญงาน ผู้มีทักษะ
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</u> <u>พนักงานส่วนตำบล</u> ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) <u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> <u>พนักงานส่วนตำบล</u> นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	- -	- -	- -	ว่างเดิม ว่างเดิม
พนักงานส่วนตำบล	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
รวม	๒๔	๒๔	๒๔	๒๔	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในชวงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	กลาง	๑	๑	๕๕๘,๗๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๕๖๐	๒๐,๒๘๐	๗๔๖,๔๐๐	๗๖๕,๙๖๐	๗๘๖,๒๘๐	
	(๔๖,๕๖๐+๗,๐๐๐+๗,๐๐๐)																		
	ส่วนปลัด อบต.(๑๑)																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	
	(๓๘,๕๒๐+๓,๕๐๐)																		
๓	นักทรัพยากรบุคคล (๓๐,๗๔๐)	ชก.	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๖,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๓๑,๓๔๐)	ชก.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	
๕	นักพัฒนาชุมชน (๓๕,๗๗๐)	ชก.	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	
	ลูกจ้างประจำ																		
๖	เจ้าพนักงานธุรการ (๒๑,๐๑๐ เพิ่มขึ้นของกลุ่ม๑)	-	๑	๑	๒๕๒,๑๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๒๕๙,๓๒๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๔,๒๐๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑๘,๑๘๐)	-	๑	๑	๒๑๘,๑๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๖,๙๒๐	๒๓๖,๐๘๐	๒๔๕,๕๒๐	
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑๕,๓๗๐)	-	๑	๑	๑๘๔,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๑๙๑,๘๘๐	๑๙๙,๕๖๐	๒๐๗,๖๐๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๐	พนักงานขับรถยนต์ (๙,๐๐๐)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
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)	ต้น	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	
	(๓๒,๔๕๐+๓,๕๐๐)																		
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี (๓๕,๒๒๐)	ชก.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	
๑๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (๓๔,๑๑๐)	ชก.	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	
๑๖	เจ้าพนักงานธุรการ (๑๔,๓๑๐)	ปง.	๑	๑	๑๗๑,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๙๒,๓๖๐	
๑๗	เจ้าพนักงานพัสดุ (๒๗,๙๖๐)	ชก.	๑	๑	๓๓๕,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๙,๒๔๐	

๑๘ ๑๘ ๕,๑๑๙,๐๘๐ ๒๕๒,๐๐๐ ๑๘ ๑๘ ๑๘ ๑๕,๓๒๐ ๑๕,๖๖๐ ๑๕,๙๒๐ ๕,๕๒๔,๒๐๐ ๕,๖๘๑,๑๖๐ ๕,๘๔๐,๕๒๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองช่าง (๐๕)																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
๑๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๓๙,๐๘๐+๓,๕๐๐)	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	
๑๙	นายช่างโยธา (๒๙,๘๑๐) พนักงานจ้างตามภารกิจ	ชง.	๑	๑	๓๕๗,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๓๖๙,๒๔๐	๓๘๑,๑๒๐	๓๙๓,๔๘๐	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (๑๗,๑๒๐) พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๒๐๕,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๒๑๓,๗๒๐	๒๒๒,๓๖๐	๒๓๑,๓๖๐	
๒๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๙,๔๐๐) (รถยนต์บรรทุกกระเช้าซ่อมไฟฟ้า) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) พนักงานส่วนตำบล	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
๒๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) (๓๒,๘๐๐+๓,๕๐๐) หน่วยตรวจสอบภายใน	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	
๒๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	
(๕)	รวม		๒๔	๒๒	๖,๖๕๗,๖๐๐	๓๓๖,๐๐๐	๒๔	๒๔	๒๔	๐	๐	๐	๒๑๗,๒๖๐	๒๒๓,๓๘๐	๒๒๗,๓๔๐	๗,๕๖๖,๑๘๐	๗,๗๘๙,๕๖๐	๘,๐๑๖,๙๐๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %															๑,๑๓๔,๙๒๗	๑,๑๖๘,๔๓๔	๑,๒๐๒,๕๓๕	
(๗)	รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๘,๗๐๑,๑๐๗	๘,๙๕๗,๙๙๔	๙,๒๑๙,๔๓๕	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๓.๘๒	๓๓.๑๖	๓๒.๕๑	

หมายเหตุ

- : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณสำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ และ พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามอัตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สำหรับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานธนาบาล และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ ให้สามารถเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๒๔,๕๐๐,๐๐๐ บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๒๕,๗๒๕,๐๐๐ บาท = ((๒๔,๕๐๐,๐๐๐ × ๕%) + ๒๔,๕๐๐,๐๐๐ = ๒๕,๗๒๕,๐๐๐)
 - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๒๕,๗๒๕,๐๐๐ บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๒๗,๐๑๑,๒๕๐ บาท = ((๒๕,๗๒๕,๐๐๐ × ๕%) + ๒๕,๗๒๕,๐๐๐ = ๒๗,๐๑๑,๒๕๐)
 - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๒๗,๐๑๑,๒๕๐ บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๒๘,๓๖๑,๘๑๒.๕๐ บาท = ((๒๗,๐๑๑,๒๕๐ × ๕%) + ๒๗,๐๑๑,๒๕๐ = ๒๘,๓๖๑,๘๑๒.๕๐)

- : ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
- : ข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู ในสถานศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงกรณีใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรถ่ายโอนก่อนได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ด้วย
- : ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น
- : ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
- : ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

(ลงชื่อ).....สำรวจข้อมูล
(นางสาววาสนา แสงทอง)
หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองข้อมูล
(นายบัณฑิต ชูชีพ)
ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ

(ลงชื่อ).....ตรวจสอบข้อมูล
(นางจิตติมา สิทธิวงศ์)
ผู้อำนวยการกองคลัง

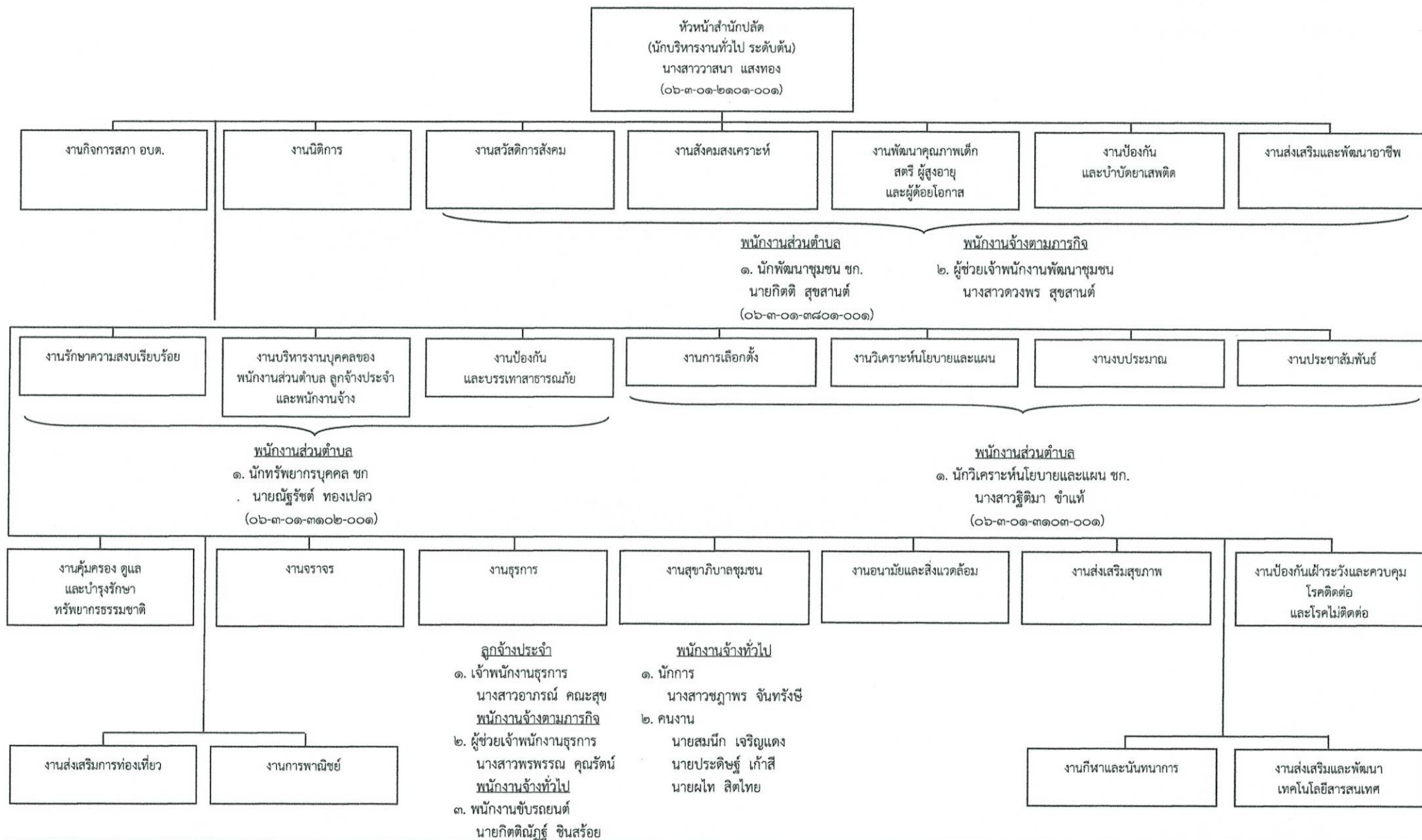
(ลงชื่อ).....ผู้รับรองข้อมูล
(นายธนกฤต เจริญชูชาติ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ (อบต.สามัญ)

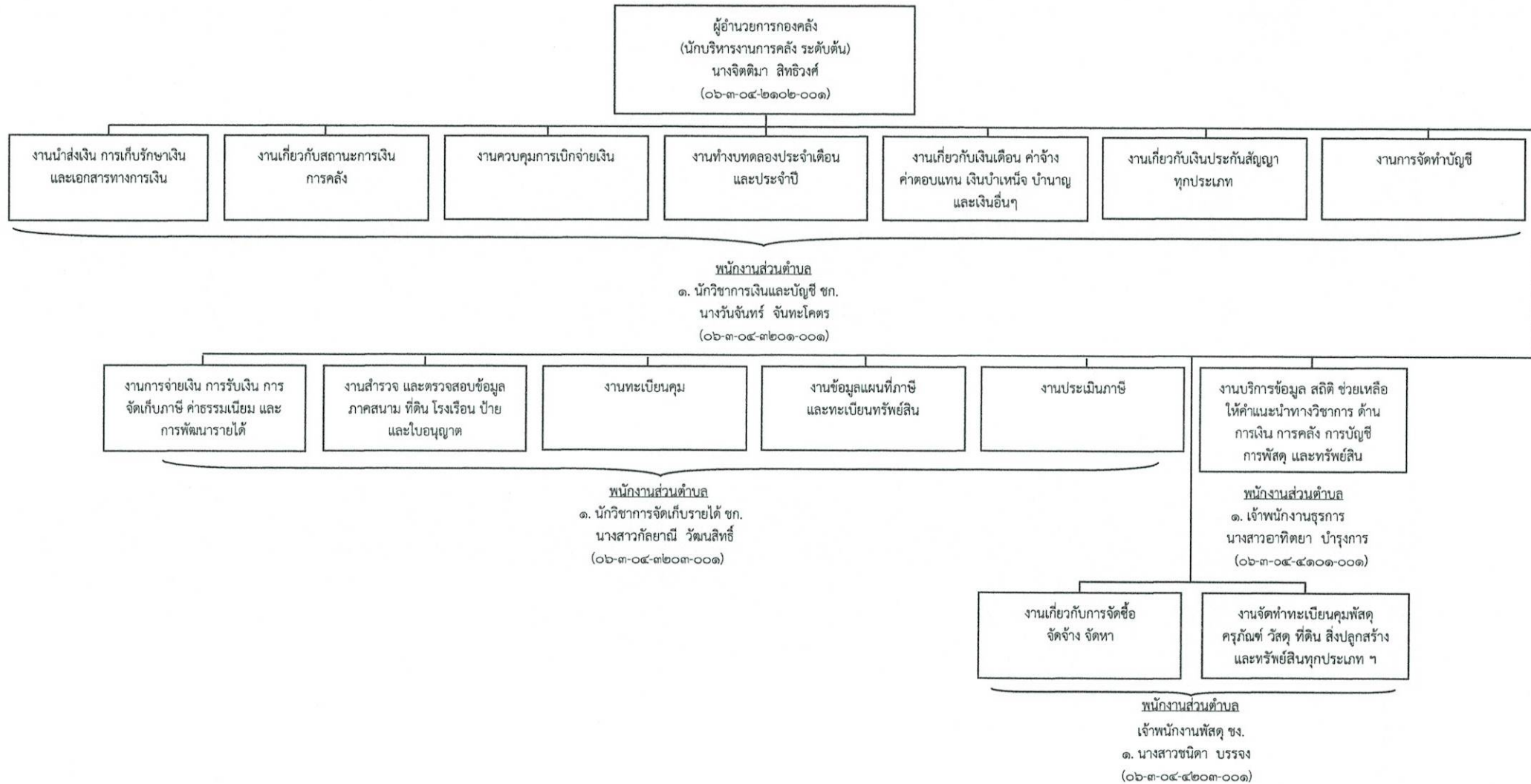
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๐๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑) หน่วยตรวจสอบภายใน ๑. งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี ๒. งานการตรวจสอบความถูกต้องและการเชื่อถือได้ของเอกสารการเงินการบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงิน ทุกประเภทตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงินการบัญชี ๓. งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน ๔. งานตรวจสอบการทำให้ประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต. ๕. งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด ๖. งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ ๗. งานประเมินการควบคุมภายในหน่วยรับตรวจ ๘. งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน ๙. งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ แนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยงานรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง			
สำนักปลัด หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) (-)
๑. งานกิจการสภา อบต. ๒. งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๓. งานสวัสดิการสังคม ๔. งานสังคมสงเคราะห์ ๕. งานพัฒนาคุณภาพเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส ๖. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๗. งานการพาณิชย์ ๘. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๙. งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๑๐. งานจราจร ๑๑. งานนิติการ ๑๒. งานการเลือกตั้ง ๑๓. งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ ๑๔. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑๕. งานงบประมาณ ๑๖. งานประชาสัมพันธ์ ๑๗. งานธุรการ ๑๘. งานสุขภาพชุมชน ๑๙. งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๒๐. งานส่งเสริมสุขภาพ ๒๑. งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ ๒๒. งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด ๒๓. งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๒๔. งานกีฬาและนันทนาการ ๒๕. งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑. งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และ การพัฒนารายได้ ๒. งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ ๓. งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน ๔. งานการจัดทำบัญชี ๕. งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง ๖. งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน ๗. งานทำงบดุลของประจำเดือน และประจำปี ๘. งานประเมินภาษี ๙. งานสำรวจ และตรวจสอบข้อมูลภาคสนาม ที่ดิน โรงเรือน ป้าย และใบอนุญาต ๑๐. งานทะเบียนคุม ๑๑. งานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๑๒. งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา ๑๓. งานจัดทำทะเบียนคุมพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ ที่ดิน สิ่งปลูกสร้าง และทรัพย์สินทุกประเภทของ อบต. ๑๔. งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท ๑๕. งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้าน การเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุ และทรัพย์สิน	๑. งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๒. งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ ๓. งานประมาณราคา ๔. งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย ๕. งานออกแบบและเขียนแบบ ๖. งานเกี่ยวกับการประปา ๗. งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร ๘. งานสำรวจ และออกแบบก่อสร้างระบบระบายน้ำทั่วไป ระบบ ระบายน้ำโสโครก ท่อน้ำทิ้ง ท่อน้ำเสีย ๙. งานสำรวจ ๑๐. งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง ๑๑. งานจัดทำราคากลาง ๑๒. งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทาง วิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ ๑๓. งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ ๑๔. งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑๕. งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ	๑. งานบริหารการศึกษา ๒. งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา ๓. งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษา การศึกษา นอกกระบวนการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย ๔. งานขยายโอกาสทางการศึกษา ๕. งานกิจกรรมเด็ก เยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน ๖. งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ๗. งานการศาสนา

สำนักปลัด อบต.



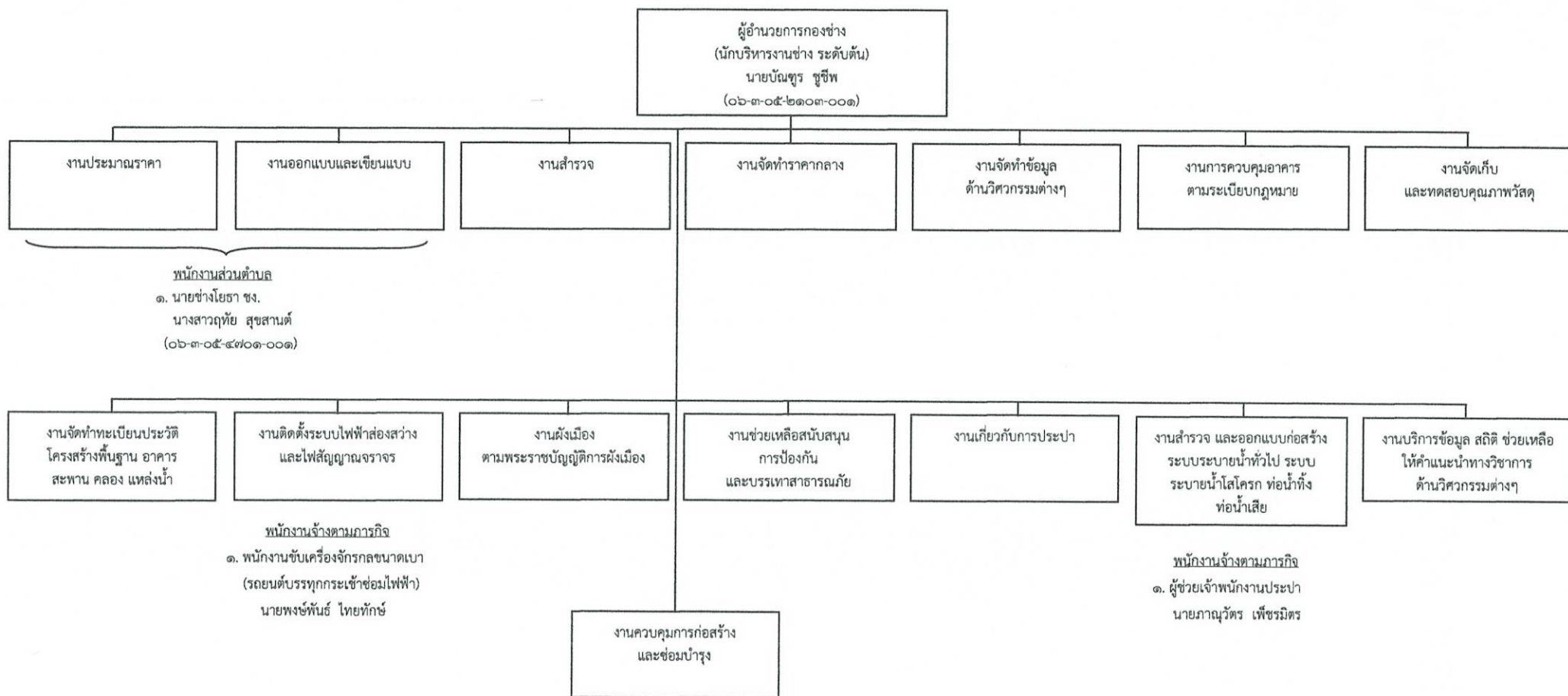
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๓	-	-	-	-	-	๑	๒	๕	๑๒

กองคลัง

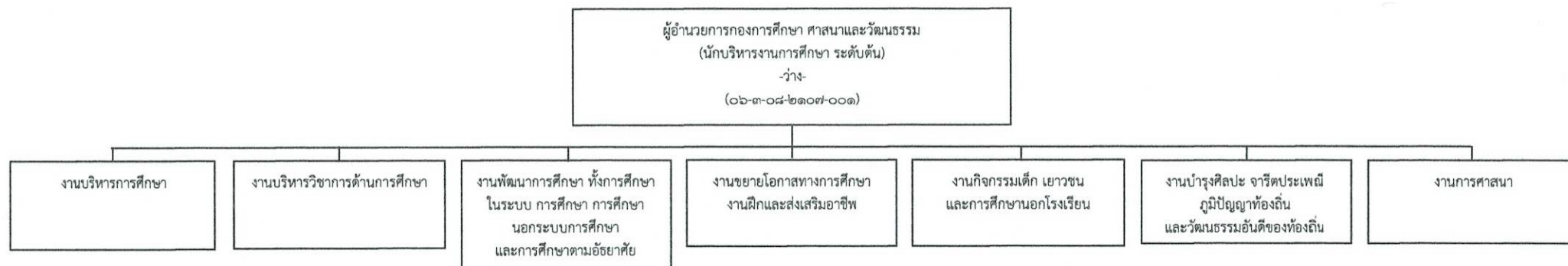


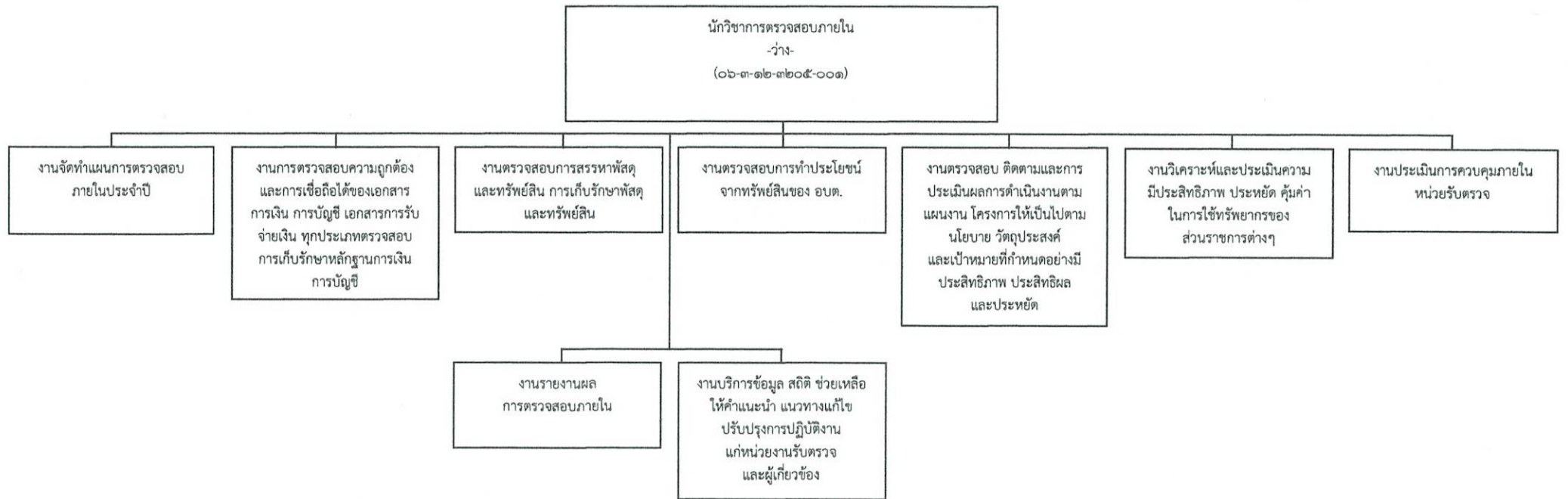
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๒	-	-	๑	๑	-	-	-	-	๕

กองช่าง



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

[illegible]

[illegible]

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราค่าสิ่งใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานส่วนตำบล													
๑	นางสาวสุวิทย์ ธารเจริญยิ่ง	รป.ม.	๐๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บพ.	กลาง	๐๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บพ.	กลาง	๕,๕๘๘,๗๒๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๗๒๖,๗๒๐
		นโยบายสาธารณะ		(นักบริหารงานท้องถิ่น)				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(๔๖,๕๖๐x๑๒)	(๗,๐๐๐x๑๒)	(๗,๐๐๐x๑๒)	
สำนักปลัด อบต.														
	พนักงานส่วนตำบล													
๒	นางสาววาสนา แสงทอง	รป.ม.	๐๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	อท.	ต้น	๐๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	อท.	ต้น	๔๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๐๔,๒๔๐
		การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน		(นักบริหารงานทั่วไป)				(นักบริหารงานทั่วไป)			(๓๘,๕๒๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)		
๓	นายณัฐวิทย์ ทองปลิว	ร.บ.บริหารรัฐกิจ	๐๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๐๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๓๖๙,๔๘๐	-	-	๓๖๙,๔๘๐
											(๓๐,๗๔๐x๑๒)			
๔	นางสาวสุติมา ขำแท้	รป.ม.รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต	๐๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๐๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๓๗๖,๐๘๐	-	-	๓๗๖,๐๘๐
											(๓๑,๓๔๐x๑๒)			
๕	นายกิตติ สุขสามนต์	ศศ.บ.รัฐประศาสนศาสตร์	๐๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๐๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๔๒๙,๒๔๐	-	-	๔๒๙,๒๔๐
											(๓๕,๗๗๐x๑๒)			
	ลูกจ้างประจำ													
๖	นางสาวอรุณ ณะสุข	ปวส.การตลาด	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๒๕๒,๑๒๐	-	-	๒๕๒,๑๒๐
											(๒๑,๐๑๐x๑๒)			

สำนักปลัด (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้าง													
๗	นางสาวดวงพร สุขสานต์	นศ.บ วิทยุกระจายเสียงและ วิทยุกระจายเสียงและ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	๒๑๘,๑๖๐ (๑๘,๑๘๐×๑๒)	-	-	๒๑๘,๑๖๐
๘	นางสาวพรพรรณ คุณรัตน์	ปวส. เลขานุการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๘๔,๔๔๐ (๑๕,๓๗๐×๑๒)	-	-	๑๘๔,๔๔๐
๙	นายกิตติคุณ ชินสร้อย	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๐	นางสาวชฎาพร จันทรังษี	ม.๓	-	นักการ	-	-	-	นักการ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑	นายสมนึก เจริญแดง	ม.๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒	นายประติษฐ์ เก้าสี	ม.๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นายผไท สิตไทย	ม.๓	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานส่วนตำบล													
๑๔	นางจิตติมา สิริวงศ์	บธ.บ. บริหารธุรกิจ	๐๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๐๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐×๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐×๑๒)	-	๔๓๑,๔๐๐
๑๕	นางวันจันทร์ จันทะโคตร	รปม. การปกครองท้องถิ่น	๐๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	๐๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐×๑๒)	-	-	๔๒๒,๖๔๐
๑๖	นางสาวกัลยาณี วัฒนสิทธิ์	บธ.บ. บริหารธุรกิจ	๐๖-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชก.	๐๖-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชก.	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐×๑๒)	-	-	๔๐๙,๓๒๐
๑๗	นางสาวอาทิตย์ยา บำรุงการ	บธ.บ. บริหารธุรกิจ	๐๖-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๐๖-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๓๗๓,๗๒๐ (๓๔,๓๑๐×๑๒)	-	-	๓๗๓,๗๒๐
๑๘	นางสาวชนิศา บรรจง	ปวส. การตลาด	๐๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชง.	๐๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชง.	๓๓๕,๕๒๐ (๒๗,๙๖๐×๑๒)	-	-	๓๓๕,๕๒๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานส่วนตำบล													
๑๙	นายบัณฑิต ชูชีพ	วท.บ. ช่างก่อสร้าง	๐๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๐๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐×๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐×๑๒)	-	๕๑๐,๙๖๐
๒๐	นางสาวฤทัย สุขสันต์	วท.บ. ช่างก่อสร้าง	๐๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ขง.	๐๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ขง.	๓๕๗,๗๒๐ (๒๙,๘๑๐×๑๒)	-	-	๓๕๗,๗๒๐
๒๑	พนักงานจ้าง นายภาณุวัตร เพ็ชรมิตร	วท.บ. เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	๒๐๕,๔๔๐ (๑๗,๑๒๐×๑๒)	-	-	๒๐๕,๔๔๐
๒๒	นายพงษ์พันธ์ ไทยทักษ์	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถยนต์บรรทุกกระเช้าซ่อมไฟฟ้า)	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถยนต์บรรทุกกระเช้าซ่อมไฟฟ้า)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐×๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานส่วนตำบล													
๒๓	ว่าฬ	-	๐๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ต้น	๐๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐×๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐×๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานส่วนตำบล													
๒๔	ว่าง	-	๐๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๐๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐		-	๓๕๕,๓๒๐
											(๒๙,๖๓๐x๑๒)			

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน สามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานเป็นแนวนราบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าสายการสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

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

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

๕. 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

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานส่วนตำบล													
๒๔	ว่าห	-	๐๖-๓-๓๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๐๖-๓-๓๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕,๕๓๒๐		-	๓๕,๕๓๒๐
											(๒๙,๖๑๐x๑๒)			



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๓) และมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๔๔ เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๔ ได้มีมติให้กำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดจันทบุรี (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้ มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๕ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)


(นายรณกฤต เจริญชูชาติ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสัพยา-บ่อพ
เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสัพยา-บ่อพ

ด้วยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลได้ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลจากเดิมให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แก้อไขให้เป็นไปตามประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบล 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 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลสัพยา-บ่อพ (ขนาดกลาง) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลในการประชุมครั้งที่ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัด อบต.

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และส่วนที่มีได้กำหนดเป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้เป็นไปตามเป้าหมาย แนวทาง และแผนปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบล และจัดแบ่งส่วนงานภายใน ดังนี้

- ๑.๑ งานกิจการสภา อบต.
- ๑.๒ งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
- ๑.๓ งานสวัสดิการสังคม
- ๑.๔ งานสังคมสงเคราะห์
- ๑.๕ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส
- ๑.๖ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๑.๗ งานการพาณิชย์
- ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๙ งานรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๑.๑๐ งานจราจร
- ๑.๑๑ งานนิติการ
- ๑.๑๒ งานการเลือกตั้ง
- ๑.๑๓ งานคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ
- ๑.๑๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๑.๑๕ งานงบประมาณ

- ๑.๑๖ งานประชาสัมพันธ์
- ๑.๑๗ งานธุรการ
- ๑.๑๘ งานสุขาภิบาลชุมชน
- ๑.๑๙ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- ๑.๒๐ งานส่งเสริมสุขภาพ
- ๑.๒๑ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ
- ๑.๒๒ งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด
- ๑.๒๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
- ๑.๒๔ งานกีฬาและนันทนาการ
- ๑.๒๕ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ

๒. กองคลัง

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

- ๒.๑ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้
- ๒.๒ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ
- ๒.๓ งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน
- ๒.๔ งานการจัดทำบัญชี
- ๒.๕ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง
- ๒.๖ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน
- ๒.๗ งานทำบทดลองประจำเดือน และประจำปี
- ๒.๘ งานประเมินภาษี
- ๒.๙ งานสำรวจและตรวจสอบข้อมูลภาคสนาม ที่ดิน โรงเรือน ป้าย และใบอนุญาต
- ๒.๑๐ งานทะเบียนคุม
- ๒.๑๑ งานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- ๒.๑๒ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา
- ๒.๑๓ งานจัดทำทะเบียนคุมพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ ที่ดิน สิ่งปลูกสร้าง และทรัพย์สินทุกประเภทของ

อปท.

- ๒.๑๔ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท
- ๒.๑๕ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุ และทรัพย์สิน

๓. กองช่าง

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

- ๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- ๓.๒ งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ
- ๓.๓ งานประมาณราคา
- ๓.๔ งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย
- ๓.๕ งานออกแบบและเขียนแบบ
- ๓.๖ งานเกี่ยวกับการประปา
- ๓.๗ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร
- ๓.๘ งานสำรวจและออกแบบก่อสร้างระบบระบายน้ำทั่วไป ระบบระบายน้ำโสโครก ท่อน้ำทิ้ง ท่อน้ำเสีย
- ๓.๙ งานสำรวจ
- ๓.๑๐ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง
- ๓.๑๑ งานจัดทำราคากลาง
- ๓.๑๒ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ
- ๓.๑๓ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ
- ๓.๑๔ งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๑๕ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

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

- ๔.๑ งานบริหารการศึกษา
- ๔.๒ งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา
- ๔.๓ งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย
- ๔.๔ งานขยายโอกาสทางการศึกษา
- ๔.๕ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน
- ๔.๖ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๔.๗ งานการศึกษา

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน บัญชี ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง และจัดแบ่งส่วนงานภายใน ดังนี้

๕.๑ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี

๕.๒ งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี

๕.๓ งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและ ทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน

๕.๔ งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต.

๕.๕ งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและประหยัด

๕.๖ งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ

๕.๗ งานประเมินการควบคุมภายในหน่วยรับตรวจ

๕.๘ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน

๕.๙ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ แนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยงานรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๕ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)



(นายธนกฤต เจริญชูโชติ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพ
ที่ ๑๘๓ /๒๕๖๖
เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๓ และข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่
๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ จึงจัดให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามรายละเอียดแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม ๒๕๖๖

สั่ง ณ วันที่ ๕ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายธนภุต เจริญชูชาติ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพ

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
แนบท้ายคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ ที่ ๑๘๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๕ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานส่วนตำบล													-
๑	นางสาวสุวิทย์ เตาเจริญยิ่ง	ร.ม.	๐๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บ.ท.	กลาง	๐๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บ.ท.	กลาง	๕,๕๘๗.๒๒๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๗๒๖,๗๒๐
		นโยบายสาธารณะ		(นักบริหารงานท้องถิ่น)				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(๔๖,๕๖๐×๑๒)	(๗,๐๐๐×๑๒)	(๗,๐๐๐×๑๒)	

สำนักปลัด อบต.

	พนักงานส่วนตำบล													
๒	นางสาววาสนา แสงทอง	ร.ม.	๐๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	อ.ท.	ต้น	๐๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	อ.ท.	ต้น	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๐๔,๒๔๐
		การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน		(นักบริหารงานทั่วไป)				(นักบริหารงานทั่วไป)			(๓๘,๕๒๐×๑๒)	(๓,๕๐๐×๑๒)		
๓	นายณัฐรัชต์ ทองเปลว	ร.บ. บริหารรัฐกิจ	๐๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ช.ก.	๐๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ช.ก.	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐×๑๒)	-	-	๓๖๙,๔๘๐
๔	นางสาวอุติมา จำแท้	ร.ม. การปกครองท้องถิ่น	๐๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ช.ก.	๐๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ช.ก.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐×๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๕	นายกิตติ สุขสามนต์	ศ.ศ.บ. รัฐประศาสนศาสตร์	๐๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ช.ก.	๐๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ช.ก.	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐×๑๒)	-	-	๔๒๙,๒๔๐
	ลูกจ้างประจำ													
๖	นางสาวอารณีย์ คณะสุข	ปวส. การตลาด	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๒๕๒,๑๒๐ (๒๑,๐๑๐×๑๒)	-	-	๒๕๒,๑๒๐

สำนักปลัด อบต. (ต่อ)

ร.ร.	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้าง													
๗	นางสาวดวงพร สุขสามดี	นศ.บ วิทยุกระจายเสียงและ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	๒๑๘,๑๖๐ (๑๘,๑๘๐×๑๒)	-	-	๒๑๘,๑๖๐
๘	นางสาวพรพรรณ คุณรัตน์	ปวส. เลขานุการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๘๔,๔๔๐ (๑๕,๓๗๐×๑๒)	-	-	๑๘๔,๔๔๐
๙	นายกิตติคุณ ชื่นสร้อย	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๐	นางสาวชฎาพร จันทรัมย์	ม.๓	-	นักการ	-	-	-	นักการ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑	นายสมนึก เจริญแดง	ม.๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒	นายประติษฐ์ แก้วสี	ม.๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นายผไท สิตไทย	ม.๓	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานส่วนตำบล													
๑๔	นางจิตติมา สีหธิวงศ์	บธ.บ. บริหารธุรกิจ	๐๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๐๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐×๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐×๑๒)	-	๔๓๑,๔๐๐
๑๕	นางวันจันทร์ จันทะโคตร	รป.ม. การปกครองท้องถิ่น	๐๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	๐๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐×๑๒)	-	-	๔๒๒,๖๔๐
๑๖	นางสาวกัลยาณี วัฒนสิทธิ์	บธ.บ. บริหารธุรกิจ	๐๖-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชก.	๐๖-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชก.	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐×๑๒)	-	-	๔๐๙,๓๒๐
๑๗	นางสาวอาทิตย์ยา บำรุงการ	บธ.บ. บริหารธุรกิจ	๐๖-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๐๖-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๑๗๑,๗๒๐ (๑๔,๓๑๐×๑๒)	-	-	๑๗๑,๗๒๐
๑๘	นางสาวชนิตา บรรจง	ปวส. การตลาด	๐๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชง.	๐๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชง.	๓๓๕,๕๒๐ (๒๗,๙๖๐×๑๒)	-	-	๓๓๕,๕๒๐

กองช่าง

ร.	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานส่วนตำบล													
๑๙	นายบัณฑิต ชูชีพ	วท.บ. ช่างก่อสร้าง	๐๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๐๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐×๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐×๑๒)	-	๕๓๐,๙๖๐
๒๐	นางสาวฤทัย สุขสงค์	วท.บ. ช่างก่อสร้าง	๐๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๐๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๓๕๗,๗๒๐ (๒๙,๘๑๐×๑๒)	-	-	๓๘๗,๗๒๐
๒๑	พนักงานจ้าง นายภาณุวัตร เพ็ชรมิตร	วท.บ. เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	๒๐๕,๔๔๐ (๑๗,๑๒๐×๑๒)	-	-	๒๐๕,๔๔๐
๒๒	นายพงษ์พันธ์ ไทยหักษ์	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถยนต์บรรทุกกระเช้าซ่อมไฟฟ้า)	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถยนต์บรรทุกกระเช้าซ่อมไฟฟ้า)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐×๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานส่วนตำบล													
๒๓	ว่าง	-	๐๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ต้น	๐๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานส่วนตำบล													
๒๔	ว่าง	-	๐๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๐๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐		-	๓๕๕,๓๒๐
											(๒๙,๖๑๐x๑๒)			.