

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ
อำเภอสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี

คำนำ

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับนำไปใช้ในการสรรหา การใช้ การพัฒนา และการรักษาบุคลากร ซึ่งการจัดทำแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) เป็นกิจกรรมหรืองานในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์อุปสงค์และอุปทานกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมอย่างเพียงพอ การคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี คือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป มีลักษณะสำคัญ ดังนี้

๑. เป็นเรื่องเกี่ยวกับอนาคต
๒. เป็นการกระทำหรือการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้
๓. เป็นเรื่องเกี่ยวกับสาเหตุที่ก่อให้เกิดผลของการกระทำ ด้วยมีการกระทำที่ต่อเนื่องหรือติดต่อกัน

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถคาดคะเนได้ว่า ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และพัฒนาบุคลากรในเรื่องใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และยังสามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เล่มนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลฝางสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสมเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และบรรลุวัตถุประสงค์ตั้งไว้ต่อไป

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กันยายน ๒๕๖๖

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๑๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๒๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๒๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	๕๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	๖๒



๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

ขั้นตอนสำหรับการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง มีดังนี้

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ทำการสำรวจภาระงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากรปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร
๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือนบุคลากร และค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratioanalysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์
๖. นำการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
๗. จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ
๘. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี



๙. ดำเนินการปรับปรุงอัตรากำลัง-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น เปลี่ยนคนจากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด
๑๐. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ

๒.๕ เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ

๒.๘ เพื่อเป็นการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่าง ๆ เป็นการศึกษาว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไรจะแก้ปัญหาด้วยวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

๒.๙ เพื่อสร้างและรักษาพนักงานไว้ในระบบราชการ มีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งโดยพิจารณาจากผลงาน สร้างความก้าวหน้าในสายงาน

- กำหนดขึ้นตามความจำเป็นอย่างยิงเพื่อประโยชน์ทางราชการ
- กำหนดหน้าที่ไว้อย่างแน่นอนเป็นรายตำแหน่ง
- มีระบบการเข้าสู่ตำแหน่ง ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การยุบเลิกและถ่ายเท เป็นตำแหน่งที่

กำหนดเป็นการเฉพาะตัว ประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ



- มีระบบการติดตามผลงาน หากไม่สามารถปฏิบัติได้ ต้องมีการโยกย้ายหรือยุบเลิกตำแหน่ง

๒.๑๐ เพื่อเป็นการปรับปรุงหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ เป็นสิ่งที่ต้องทำควบคู่กับการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งหน่วยงานการเจ้าหน้าที่จะต้องเป็นผู้รับช่วงงานและดูแลให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง

๒.๑๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ ซึ่งประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุบลราชธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด



๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภท ลักษณะงานผิดจึงผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนด อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนด ในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณ รายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดย สมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณ เวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนใน ภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณ งาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้อง มาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึง ประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับ การสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับ ผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการ กำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของ ส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการ แบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มาก เกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารที่ ไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วน ราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการ สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการ เกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้น ทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น



๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก และ อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนา คุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง เป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของ คนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและ เป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบ เศรษฐกิจ

๑.ด้านความมั่นคง

(๑) เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการ เมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่าง ประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศ มหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหามันคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการเผชิญกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับ ประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหาร จัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม (๗) การปรับกระบวนการท างานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวนานมากขึ้น

๒.ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้า การลงทุน พัฒนาสู่ชาติการค้า

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็ง ยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะ ผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนา SMEs สู่สากล



(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ ชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัย และพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วน การพัฒนากับนานาชาติประเทศ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบ ธุรกิจ ฯลฯ

๓.ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

(๑) พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(๒) การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง

(๓) ปลุกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์

(๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี

(๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

๔.ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาค และเท่าเทียมกันทางสังคม

(๑) สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำ ทางเศรษฐกิจและสังคม

(๒) พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(๓) มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

(๔) สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทูทางวัฒนธรรมและ ความเข้มแข็งของชุมชน

(๕) พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕.ด้านการสร้างการเติบโตบน คุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๑) จัดระบบอนุรักษ์ พื้นฟูและป้องกันการทำลาย ทรัพยากรธรรมชาติ

(๒) วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการ

อุทกภัย อย่างบูรณาการ

(๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็น มิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการ เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลัง เพื่อสิ่งแวดล้อม

๖.ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงาน ภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม

(๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ

(๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนา บุคลากรภาครัฐ

(๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ

(๖) ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล

(๗) พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ

(๘) ปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ



แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

กรอบแนวคิดและหลักการ

หลักการ

หลักการพัฒนาประเทศที่สำคัญในระยะแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๒ ยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” “การพัฒนาที่ยั่งยืน” และ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา”

กรอบวิสัยทัศน์และเป้าหมาย

๑. กรอบวิสัยทัศน์แผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๒ จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๒ ยังคงมีความต่อเนื่องจาวิสัยทัศน์แผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๑ และ กรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

๒. การกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศ (Country Strategic Positioning) เป็นการกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ(สศช.) ได้จัดทำขึ้น ประเทศไทยเป็นประเทศรายได้สูงที่มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม เป็นศูนย์กลางด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ของภูมิภาคสู่ความเป็นชาติการค้าและบริการ (Trading and Service Nation) เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย แหล่งอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และนวัตกรรมสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๓. เป้าหมาย

๓.๑ การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

๑) เศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕.๐

๒) ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อหัว (GDP Per Capita) และรายได้ประชาชาติต่อหัว (GNP Per Capita) ณ สิ้นแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๒ ในปี ๒๕๖๔ เพิ่มขึ้นเป็น ๓๑๗,๐๕๑ บาท (๙,๓๒๕ ดอลลาร์ USA) และ ๓๐๑,๑๙๙ บาท (๘,๘๕๕ ดอลลาร์ USA) ต่อคนต่อปี

๓) ผลผลิตภาพการผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ย ร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

๔) การลงทุนรวมขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ย ร้อยละ ๘.๐ (การขยายตัวของการลงทุนภาครัฐ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐.๐ และการลงทุนของภาคเอกชนขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ย ร้อยละ ๗.๕ ในขณะที่มีปริมาณ การส่งออกขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๔.๐ ต่อปี)

๓.๒ การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

๑) ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (SocioEconomic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๒) การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ

๓) สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน

๓.๓ การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม



๑) การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น

๒) บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง

๓.๔ การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๑) รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม

๒) ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๓) เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๔) เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕) มีการบริหารจัดการน้ำให้สมดุลระหว่างการอุปสงค์และอุปทานของน้ำ

๓.๕ การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

๑) การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม

๒) ขจัดการทุจริตคอร์รัปชัน

๓) มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

ยุทธศาสตร์ในแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๒ มีทั้งหมด ๑๐ ยุทธศาสตร์ โดยมี ๖ ยุทธศาสตร์ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และอีก ๔ ยุทธศาสตร์ที่เป็นปัจจัยสนับสนุน ดังนี้

๔.๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ทุนมนุษย์ของประเทศไทยยังมีปัญหาในด้านคุณภาพคนในแต่ละช่วงวัย โดยผลลัพธ์ทางการศึกษาของเด็กวัยเรียนค่อนข้างต่ำ การพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานไม่ตรงกับตลาดงาน ในขณะที่คนไทยจำนวนไม่น้อยยังไม่สามารถคัดกรองและเลือกรับวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลต่อวิกฤตค่านิยม ทศนคติ และพฤติกรรมในการดำเนินชีวิต การพัฒนาในระยะต่อไปจึงต้องให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้คนไทยมีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากล และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีสุขภาวะที่ดีขึ้น คนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น รวมทั้งสถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น

๔.๒ ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม การพัฒนา ในช่วงที่ผ่านมาทำให้สังคมไทยก้าวหน้าไปหลายด้าน แต่การแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรม ในสังคมไทยมีความคืบหน้าช้า ทั้งเรื่องความแตกต่างของรายได้ระหว่างกลุ่มประชากร ความแตกต่างของคุณภาพการบริการภาครัฐ รวมทั้งข้อจำกัดในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมและเทคโนโลยีของกลุ่มผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ดังนั้น การพัฒนาในระยะต่อไป จึงจำเป็นต้องมุ่งลดปัญหาความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของกลุ่มคนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสังคมที่แตกต่างกัน แก้ไขปัญหาความยากจน เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของภาครัฐ รวมทั้งเพิ่มศักยภาพชุมชนและเศรษฐกิจฐานรากให้มีความเข้มแข็ง เพื่อให้ชุมชนพึ่งพาตนเองและได้รับส่วนแบ่งผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจมากขึ้น

๔.๓ ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน การพัฒนา ๕ ปี ต่อจากนี้ไป จึงเน้นให้เศรษฐกิจเติบโตได้ตามศักยภาพและมีเสถียรภาพ ภาคส่งออกมีการพัฒนาจนสามารถ



ขยายตัวและเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย ผลผลิตทางการผลิตของประเทศเพิ่มขึ้น การลงทุนภาครัฐและเอกชนมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องและมาจากความร่วมมือกัน มากขึ้น ประชาชนและผู้ประกอบการเข้าสู่ระบบภาษีมากขึ้น และประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขัน ทางเศรษฐกิจสูงขึ้น นอกจากนี้ ยังเน้นให้เศรษฐกิจรายสาขามีการเติบโตอย่างเข้มแข็ง ภาคการเกษตรเน้น เกษตรกรรมยั่งยืนและให้เกษตรกรมีรายได้เพิ่มขึ้น มีการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมนิเวศ การท่องเที่ยวสามารถ ท รายได้และแข่งขันได้มากขึ้น วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีบทบาทต่อระบบเศรษฐกิจมากขึ้น ภาค การเงินมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

๔.๔ ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน การพัฒนาในระยะต่อไปจึงมุ่งเน้นการรักษาและฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติ การสร้างความมั่นคงด้านน้ำ และการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำให้มีประสิทธิภาพ การสร้างคุณภาพ สิ่งแวดล้อมที่ดี ลดมลพิษ และลดผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชนและระบบนิเวศ การเพิ่มประสิทธิภาพการ ลดก๊าซเรือนกระจกและขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และการเพิ่ม ประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติ และลดความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สินที่เกิด จากสาธารณภัย

๔.๕ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่ง และยั่งยืน

เน้นในเรื่องการปกป้องและเชิดชูสถาบัน พระมหากษัตริย์ให้เป็นสถาบันหลักของประเทศ สังคมมีความสมานฉันท์ ประชาชนมีส่วนร่วมป้องกันแก้ไข ปัญหาความมั่นคง ประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีโอกาสใน การศึกษาและการประกอบอาชีพที่สร้างรายได้เพิ่มขึ้น ประเทศไทยมีความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านความ มั่นคงกับนานาประเทศในการป้องกันภัยคุกคามในรูปแบบต่างๆ ควบคู่ไปกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติ มี ความพร้อมต่อการรับมือภัยคุกคามทั้งภัยคุกคามทางทหารและภัยคุกคามอื่นๆ และแผนงานด้านความมั่นคงมี การบูรณาการสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และ ธรรมาภิบาลในสังคมไทย (๑) ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า (๒) ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ และสร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ เพื่อให้ การจัดสรรและการใช้จ่ายมีประสิทธิภาพ (๓) เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้ มาตรฐานสากล เพื่อให้ประชาชนและภาคธุรกิจได้รับบริการที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และอำนวยความสะดวก ตรงตามความต้องการ (๔) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ ประชาชนได้รับการบริการอย่างมีประสิทธิภาพ และทั่วถึง (๕) ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิ ชอบ เพื่อให้สังคมไทยมีวินัย โปร่งใส และ ยุติธรรม และ (๖) ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความ ทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับ ข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

๔.๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ มุ่งเน้นในเรื่องการลดความเข้มของการใช้พลังงานและลด ต้นทุนโลจิสติกส์ของประเทศ การพัฒนาระบบขนส่งทางรางและทางน้ำ เพิ่มปริมาณการเดินทางด้วยระบบ ขนส่งสาธารณะในเขตเมือง และขยายขีดความสามารถในการรองรับปริมาณ ผู้โดยสารของท่าอากาศยานใน กรุงเทพมหานครและท่าอากาศยานในภูมิภาค การเพิ่มความสามารถในการ



แข่งขันด้านโลจิสติกส์และการอำนวยความสะดวกทางการค้า การพัฒนาด้านพลังงานเพื่อเพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานทดแทนต่อปริมาณการใช้พลังงานขั้นสุดท้าย และลดการพึ่งพาก๊าซธรรมชาติในการผลิตไฟฟ้า การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล และการ พัฒนาด้านสาธารณสุข (น้ำประปา)

๔.๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม การเพิ่มความเข้มแข็งด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศ และการเพิ่มความสามารถในการประยุกต์ใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อยกระดับ ความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ และคุณภาพชีวิตของประชาชน

๔.๙ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ มุ่งเน้นในเรื่องการลดช่องว่างรายได้ระหว่างภาคและมีการกระจาย รายได้ที่เป็นธรรมมากขึ้น การเพิ่มจำนวนเมืองศูนย์กลางของจังหวัดเป็นเมืองนำอยู่สำหรับคนทุกกลุ่มในสังคม พื้นที่ฐานเศรษฐกิจหลักมีระบบการผลิตที่มีประสิทธิภาพสูงและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และการเพิ่มมูลค่าการ ลงทุนในพื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดน

๔.๑๐ ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา การพัฒนาจึงมุ่งเน้นในเรื่องการมีเครือข่ายการเชื่อมโยงตามแนวระเบียง เศรษฐกิจที่ครอบคลุมและมีการใช้ประโยชน์ได้เต็มศักยภาพ การเพิ่มระบบห่วงโซ่มูลค่าในอนุภูมิภาคและ ภูมิภาคอาเซียน ประเทศไทยเป็นฐานเศรษฐกิจ การค้าและการลงทุนที่สำคัญในภูมิภาคอนุภูมิภาค อาเซียน และเอเชีย รวมทั้งมีการพัฒนาส่วนขยายจากแนวระเบียงเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคให้ครอบคลุมภูมิภาคอาเซียน เอเชียตะวันออก และเอเชียใต้ และประเทศไทยเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาที่สำคัญทั้งในระดับ

แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี

วิสัยทัศน์

“เมืองน่าอยู่ทันสมัย ประตูกู้การค้าการลงทุน ท่องเที่ยวหลายมิติ เกษตรสู่สากล”

พันธกิจ

๑) พัฒนาระบบผังเมือง โครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคให้มีความทันสมัย รองรับการพัฒนาจากส่วนกลางและการใช้ชีวิตของประชาชนในจังหวัดให้มีความมั่นคง ปลอดภัย

๒) ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยพัฒนาการศึกษาและสาธารณสุขที่มีคุณภาพมาตรฐาน

๓) ส่งเสริมและพัฒนาให้จังหวัดเป็นเมืองศูนย์กลางทางการค้าการลงทุนในภูมิภาค

๔) พัฒนาการท่องเที่ยวบนฐานอัตลักษณ์ของชุมชนและยกระดับคุณภาพของบุคลากรทางการท่องเที่ยว

๕) ส่งเสริมการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตร โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่เพื่อสร้างรายได้และมูลค่าเพิ่ม

เป้าประสงค์รวม

๑) จังหวัดอุบลราชธานี มีโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคที่มีคุณภาพและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๒) ประชาชนทุกช่วงวัย ได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ มีคุณภาพชีวิตที่ดี ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ปลอดภัย ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก



๓) การขยายตัวด้านเศรษฐกิจ การค้าการลงทุน ของจังหวัดอุบลราชธานีในทุกภาคส่วนมีการเติบโตอย่างต่อเนื่องและกระจายสู่ประชาชนทุกระดับรวมทั้งการเพิ่มปริมาณการส่งออกผลผลิตทางการเกษตร
ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

๑) ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๖

๒) ร้อยละของรายได้ต่อหัวของประชากร(Per Capita :GPP) ในพื้นที่เพิ่มขึ้น เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ

๑๐

๓) ร้อยละของผลคะแนนการสอบในแต่ละระดับชั้น เฉลี่ยทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑
เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๕๔

๔) สถิติอาชญากรรมลดลงร้อยละ ๒๕ ต่อปี

จังหวัดอุบลราชธานี ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนามูลฐานจังหวัด ไว้ ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเมืองน่าอยู่ทันสมัยและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน

เป้าประสงค์

๑) การสร้างเสริมพลเมืองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณค่าและพึ่งพาตนเองได้อย่างมั่นคง ยั่งยืน

๒) การพัฒนาและยกระดับคุณภาพทางการศึกษาทุกระดับให้ได้มาตรฐาน

๓) ระบบสาธารณสุขปลอดภัยพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก เพียงพอ ทันสมัย เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑) ร้อยละผู้ป่วยโรคเบาหวานรายใหม่ ไม่เกินร้อยละ ๕ ต่อปี (ของผู้ป่วยรายใหม่ที่มาตรวจรักษาพยาบาลทั้งจังหวัด)

๒) ร้อยละที่ลดลงของจำนวนครัวเรือนยากจนที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์จปฐ. ร้อยละ ๒๕ต่อปี

๓) ร้อยละของครัวเรือนเกษตรกรที่น้อมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการประกอบอาชีพ เทียบกับจำนวนครัวเรือนเกษตรกรทั้งหมดของจังหวัด เป้าหมาย ๔ ปีร้อยละ ๖๐

๔) ร้อยละของรายได้ต่อหัวของประชากร(Per Capita:GPP) ในพื้นที่เพิ่มขึ้นร้อยละ๒.๕ต่อปี

๕) ร้อยละของผลคะแนนการสอบในแต่ละระดับชั้น เฉลี่ยทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑
เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๕๔

๖) ร้อยละของระยะทางเส้นทางคมนาคมที่ได้รับการยกระดับมาตรฐานทางที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ต่อปี
กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนาระบบบริการสาธารณสุขเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงได้ทุกกลุ่ม

๒) พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคคลด้านต่างๆ ในทุกช่วงวัย

๓) พัฒนาระบบผังเมืองโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณสุขปลอดภัย ให้มีความทันสมัย รองรับการใช้งาน
ของประชาชน

๔) ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา เพื่อรองรับการเข้าสู่ Thailand ๔.๐

๕) การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ พลังงาน และสิ่งแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อเมืองน่าอยู่ทันสมัย

๖) ส่งเสริมการใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในภาคการเกษตร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการค้าและการลงทุน



เป้าประสงค์ ศูนย์ผลิตและกระจายสินค้าเพื่อส่งเสริมการค้า การลงทุนในภูมิภาค
ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑) มูลค่าการลงทุนเพิ่มขึ้นเป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๒

๒) มูลค่าการค้าชายแดนเพิ่มขึ้นเป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๓.๕

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบการให้บริการโลจิสติกส์ (Logistics) เพื่อสนับสนุนการค้า การลงทุน

๒) พัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการค้า การลงทุน เพื่อสร้างโอกาสและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

๓) ยกระดับการผลิตสินค้าและบริการให้ได้มาตรฐาน

๔) ส่งเสริมการเปิดตลาด และพัฒนาความร่วมมือทางการค้า การลงทุน ทั้งในและต่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมและการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพ

เป้าประสงค์การส่งเสริมและการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวชาวไทยและชาวต่างชาติ

ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

๑) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้จากการท่องเที่ยว ค่าเป้าหมายรวม ๔ ปีร้อยละ ๑๖

๒) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนนักท่องเที่ยว ค่าเป้าหมายรวม ๔ ปีร้อยละ ๒๐

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนากิจกรรมและแหล่งท่องเที่ยวให้มีคุณภาพและความหลากหลาย

๒) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานระบบการให้บริการโลจิสติกส์และสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อรองรับการท่องเที่ยว

๓) ยกระดับการผลิตสินค้า การบริการและการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานเพื่อสร้างโอกาสและเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน

๔) พัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน

๕) ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และขยายฐานการตลาดเพื่อพัฒนาความร่วมมือทางการท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การยกระดับการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตรสู่สากล

เป้าประสงค์:

๑) เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของสินค้าเกษตร(ผลิต)

๒) เพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรด้วยการผลิตและการแปรรูป

๓) เกษตรกรมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

๑) มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดภาคการเกษตรเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ ๓ ต่อปี

๒) ร้อยละของครัวเรือนเกษตรกรที่น้อมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการเกษตรเป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๖๐

๓) ร้อยละเกษตรกรที่ผ่านเกณฑ์ Smart Farmer (เกษตรกรปราดเปรื่อง) เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๔๐



กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

- ๑) เพิ่มผลผลิตทางการเกษตรทั้งด้านปริมาณและคุณภาพด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม
- ๒) พัฒนา/ส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรและการแปรรูปให้ได้คุณภาพมาตรฐานสากลเพื่อการส่งออก
- ๓) พัฒนาศักยภาพเกษตรกรและผู้เกี่ยวข้องด้านการเกษตรเพื่อรองรับนโยบาย Thailand ๔.๐

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การรักษาความมั่นคงของชาติและความปลอดภัยของประชาชน

เป้าประสงค์

- ๑) พิทักษ์ รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ และสร้างความปรองดอง สมานฉันท์
 - ๒) ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เสมอภาค เป็นธรรม
 - ๓) พื้นที่ชายแดนมีความมั่นคงและมีความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน
- ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

- ๑) สถิติอาชญากรรมลดลง ร้อยละ ๒๕ ต่อปี
- ๒) สถิติของการจับกุมคดียาเสพติดเพิ่มขึ้นเป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๒๔
- ๓) จำนวนกิจกรรมเพื่อพิทักษ์ รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์และการสร้างความปรองดองและสมานฉันท์ ในพื้นที่ ไม่น้อยกว่า ๖๐ ครั้ง ต่อปี
- ๔) จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความมั่นคงและความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน ไม่น้อยกว่า ๒๕ ครั้งต่อปี

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

- ๑) รักษาความสงบเรียบร้อย สร้างเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่ ปกติและตามแนวชายแดน
- ๒) ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีและความร่วมมือในการป้องกันและแก้ไขปัญหาข้ามชาติ ทั้งด้านความมั่นคง เศรษฐกิจและสังคมกับประเทศเพื่อนบ้าน

นโยบายการพัฒนาอำเภอสิรินธร

วิสัยทัศน์อำเภอสิรินธร เมืองน่าอยู่ คุณภาพชีวิตดี มีวิถีเศรษฐกิจพอเพียง ประตุการค้าและการท่องเที่ยวสู่อาเซียน

พันธกิจ

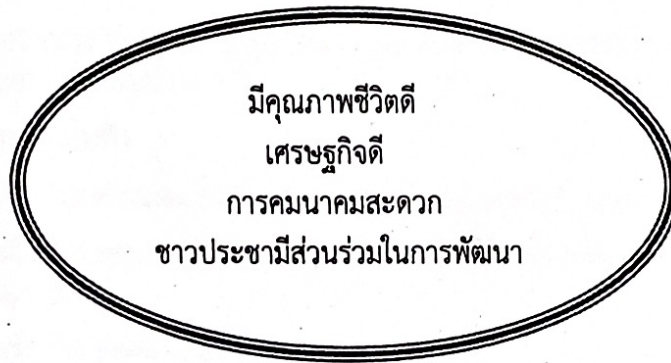
๑. เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๒. ยกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน
๓. ส่งเสริมการค้าและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๔. ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาในชุมชนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง



ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)



พันธกิจ (Mission)

๑. ส่งเสริมการประกอบอาชีพ สนับสนุนเงินทุน
๒. จัดให้มีไฟฟ้าและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
๓. จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค และพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อเกษตรกรรม
๔. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ
๕. พัฒนาด้านสาธารณสุขมูลฐาน
๖. พัฒนาระบบการบริหารและการบริการที่มีประสิทธิภาพ

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. ประชาชนมีอาชีพเสริมและมีรายได้เพียงพอ
๒. ไฟฟ้า การคมนาคม และการบริการสาธารณะสะดวกทั่วถึง
๓. พัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อการอุปโภค - บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
๔. ช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยของประชาชนเพิ่มขึ้น สังคมดี คุณธรรม บ้านเมืองน่าอยู่
๕. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี ให้ประชาชนมีสุขภาพดี อยู่ดีกินดี
๖. พัฒนาบุคลากรและระบบบริหารจัดการภาครัฐ



ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปี

องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ ได้ดำเนินการกำหนดนโยบาย (Policy) และแนวทางการพัฒนาของตำบลฝางคำไว้ (จากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุง รักษา ถนน สะพาน รังระบายน้ำ ท่อระบายน้ำ ล็อกคอลลเวิร์ท และคลองระบายน้ำ
๒. การพัฒนาระบบไฟฟ้า
๓. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุง รักษา แหล่งน้ำป้อนบาดาลและระบบประปาหมู่บ้าน
๔. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุง รักษา คลองส่งน้ำ คันคูน้ำชลประทานระบบท่อและระบบส่งน้ำเพื่อการเกษตร
๕. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุง รักษา อาคารสถานที่
๖. การวางผังเมือง รองรับบริการ ขยายตัวของชุมชน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

๑. การบริหารจัดการสวัสดิการสังคม
๒. การบริหารจัดการด้านสาธารณสุข (ส่งเสริม ป้องกัน รักษาฟื้นฟูสภาพ)
๓. การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๔. การป้องกัน ปรามปรามและแก้ไขปัญหาค้าเด็กและหญิงภายในประเทศ และข้ามชาติ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและลดอุบัติเหตุการจราจร
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านพัฒนาการศึกษา
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการทะนุบำรุงศาสนา วัด และโบราณสถาน
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านนันทนาการ



๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างงานและอาชีพ
๒. พัฒนาการท่องเที่ยว
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการเกษตรแบบครบวงจร
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการประมง
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการปศุสัตว์

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารงาน และการจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชน
๒. พัฒนากฎระเบียบและศักยภาพของบุคลากรขององค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓. พัฒนาด้านการบริหารงานบุคคลและบริหารงานทั่วไป
๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของท้องถิ่น
๕. แผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

ผู้บริหารท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ ได้แถลงนโยบายการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ มีทิศทางที่ชัดเจนครอบคลุมภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ไว้ ๗ ด้าน ซึ่งมีนโยบายและแนวทางในการดำเนินงานต่างๆ ดังนี้

๑. นโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เพื่อสร้างและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานทุกชนิดเพื่อรองรับความเจริญเติบโตทาง เศรษฐกิจ และให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำและแผนยุทธศาสตร์แผนพัฒนาของจังหวัดอุบลราชธานี โดยดำเนินการดังนี้

- ๑.๑ ดำเนินการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนน และสะพาน
- ๑.๒ ดำเนินการก่อสร้างรางระบายน้ำ และวางท่อระบายน้ำ
- ๑.๓ ดำเนินการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ
- ๑.๔ ดำเนินการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ
- ๑.๕ ดำเนินการจัดระบบจราจร การคมนาคม มีที่พักรถโดยสารประจำทางและอื่นๆ
- ๑.๖ ดำเนินการขยายเขตระบบประปาหมู่บ้าน
- ๑.๗ ดำเนินการปรับปรุง ซ่อมแซมระบบประปาหมู่บ้าน
- ๑.๘ ดำเนินการปรับปรุง สนับสนุนระบบการสื่อสาร สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชน



๒. นโยบายการพัฒนาด้านสังคม และสาธารณสุข

เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ช่วยเหลือเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และประชาชนที่ทุกข์ยากมีความเดือดร้อน ให้สามารถดำรงชีวิตที่ดีตามสมควร และพัฒนาด้านสาธารณสุขมูลฐานของหมู่บ้าน การดำเนินการป้องกันโรคติดต่อต่างๆ โดยดำเนินการดังนี้

- ๒.๑ การสงเคราะห์แก่เด็ก เยาวชน คนพิการ ผู้สูงอายุ และประชาชนที่ได้รับความทุกข์ยาก
- ๒.๒ ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๒.๓ ดำเนินการป้องกันโรคไข้เลือดออก
- ๒.๔ ดำเนินการป้องกันโรคติดต่อต่างๆ
- ๒.๕ ส่งเสริมด้านสาธารณสุขมูลฐานแต่ละหมู่บ้าน
- ๒.๖ ดำเนินการก่อสร้างปรับปรุงซ่อมแซมศูนย์ อสม.
- ๒.๗ สนับสนุนกิจกรรมของ อสม.

๓. นโยบายการพัฒนาด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและสิ่งแวดล้อม

เพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อม และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติเพื่อให้ตำบลฝางคำและบริเวณที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ น่าอยู่ มีความร่มรื่น ไร้มลภาวะและการดำเนินการป้องกันและช่วยเหลือด้านสาธารณภัยต่างๆ ที่เกิดขึ้น โดยดำเนินการดังนี้

- ๓.๑ สนับสนุนหน่วยงานที่ดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๒ ดำเนินการกำจัดขยะมูลฝอย ให้ได้คุณภาพและเป็นไปตามหลักวิชาการ
- ๓.๓ ดำเนินการพัฒนาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สวนสุขภาพ สนามเด็กเล่น
- ๓.๔ สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้ตามสถานที่ราชการ ที่สาธารณะ ถนนและบริเวณบ้านเรือนราษฎร
- ๓.๕ ช่วยเหลือผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนจากสาธารณภัยต่างๆ
- ๓.๖ ส่งเสริมกิจกรรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

๔. นโยบายการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ

เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีต่างๆ และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ดียิ่งขึ้น ส่งเสริมด้านการศึกษาของโรงเรียนและศูนย์ กศน. พัฒนาระบบการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีมาตรฐานและส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา บุรณเวทและโบราณสถาน โดยดำเนินการดังนี้

- ๔.๑ ส่งเสริม ฟันฟุ อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และเอกลักษณ์ของท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป
- ๔.๒ ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนงานประเพณีของท้องถิ่น อำเภอและจังหวัด
- ๔.๓ สนับสนุน ครูภัณฑ์ วัสดุอุปกรณ์ การเรียนการสอน
- ๔.๔ การสนับสนุนอาหารกลางวัน และอาหารเสริม (นม)
- ๔.๕ สนับสนุนทุนการศึกษา
- ๔.๖ ปรับปรุงซ่อมแซมอาคารเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียน
- ๔.๗ สมทบในการก่อสร้างเมรุวัด
- ๔.๘ ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา
- ๔.๙ ปรับปรุงซ่อมแซมวัดและโบราณสถาน



๔.๑๐ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านกีฬา

๕. นโยบายการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

เพื่อพัฒนาส่งเสริมเศรษฐกิจของ อบต. โดยส่งเสริมอาชีพ และยึดหลักเศรษฐกิจเพียงพอ เพื่อสร้างรายได้ให้กับประชาชน ส่งเสริมการสร้างงาน และให้การส่งเสริมการท่องเที่ยว โดยดำเนินการดังนี้

๕.๑ พัฒนาคุณภาพแรงงานและส่งเสริมการกระจายรายได้ให้แก่ประชาชน อย่างเป็นธรรมและทั่วถึง ให้การส่งเสริมและฝึกหัดอบรมอาชีพให้แก่ประชาชนเพื่อสร้างเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็ง

๕.๒ ดำเนินการจัดหาเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์สำหรับการส่งเสริมอาชีพ

๕.๓ ด้านการปรับปรุงก่อสร้างอาคารที่ดำเนินกิจกรรมของกลุ่มอาชีพ

๕.๔ สนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนให้กับกลุ่มอาชีพ

๕.๕ ดำเนินการจัดทำร้านค้าขายของตำบลฝางคำ เพื่อให้กลุ่มอาชีพที่วางจำหน่ายสินค้าต่างๆ และประชาชนมาทำกิจการค้าขายได้และดำเนินกิจการตลาด

๕.๖ ส่งเสริมกิจกรรมศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีตำบลฝางคำ เช่น ด้านปุ๋ยอินทรีย์ ด้านศูนย์การเรียนรู้ทางการเกษตร

๕.๗ ส่งเสริมด้านการท่องเที่ยว

๖. นโยบายการพัฒนาด้านการบริหารงานและการจัดการบ้านเมืองที่ดี

เพื่อส่งเสริมด้านการพัฒนาการเมืองการบริหาร เพื่อให้สถาบันที่มีความมั่นคง และปรับปรุงการจัดระบบการบริหารภายในองค์กร สามารถอำนวยความสะดวกด้านการบริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพในระดับสูง โดยดำเนินการดังนี้

๖.๑ ปรับปรุงระบบการบริหารงาน อบต.ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็วถูกต้อง และดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส

๖.๒ ส่งเสริมและปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานและจะให้มีอุปกรณ์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของ อบต. ให้เพียงพอที่จะใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพดำเนินการจัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

๖.๓ มีการพัฒนาและปรับปรุงในการจัดเก็บภาษี และพัฒนารายได้ของ อบต. เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า โดยนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ภูมิศาสตร์มาใช้ในการบริหารและการจัดการ

๖.๔ ดำเนินการโครงการ อบต.เคลื่อนที่พบประชาชน เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นและรับฟังความคิดเห็นของประชาชนในการพัฒนา

๖.๕ ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนเวทีประชาคมหมู่บ้านและตำบล

๖.๖ ดำเนินการอบรมให้ความรู้ด้านต่างๆ แก่ เยาวชน ประชาชน เช่นบทบาท อำนาจหน้าที่ของ อบต. ในการปกครองระบบประชาธิปไตย

๖.๗ ดำเนินการจัดให้มีการฝึกอบรม ศึกษา ดูงาน ทัศนศึกษาให้แก่บุคลากรของ อบต.และองค์กรที่เกี่ยวข้อง

๖.๘ ดำเนินการปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำให้มีความร่มรื่นและสะดวกในการมาติดต่อราชการ



- (๑) การเสริมสร้างทักษะของคนในชุมชนทั้งด้านจิตใจการศึกษา
 - (๒) การสนับสนุนด้านการกีฬาให้มีคุณภาพและพึ่งตนเองได้
 - (๓) การสนับสนุนด้านการศึกษาพัฒนาบุคลากรทางด้านการศึกษา
 - (๔) การสนับสนุนอนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่น ราษฎร์ชาวบ้าน
- ๔.ด้านการสาธารณสุข

- (๑) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
- (๒) การส่งเสริมสนับสนุนสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส
- (๓) การส่งเสริมกองทุนสวัสดิการชุมชน

ภารกิจรอง

๑.การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) การฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ
- (๒) การรักษาความสะอาด จัดระบบรักษาสิ่งแวดล้อม

๒.การเมืองการบริหาร

- (๑) การสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการท้องถิ่น

๓.การพัฒนาการท่องเที่ยว

- (๑) ส่งเสริมสนับสนุนการท่องเที่ยวในเขต อบต.ให้เชื่อมโยงกับการท่องเที่ยวของอำเภอและจังหวัด

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงคำ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses



หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

๓. การเปรียบเทียบเพื่อกำหนดทางเลือกกลยุทธ์หรือแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลขององค์กรในระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ด้วยวิธี SWOT MATRIX จุดแข็งกับโอกาส (SO) , จุดแข็งกับภัยคุกคาม (ST) , จุดอ่อนกับโอกาส (WO) , จุดอ่อนกับภัยคุกคาม (W

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิภานาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อนW ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน ๔. บุคลากรมีความขัดแย้งกัน ๕. ระบบการพัฒนาบุคลากรยังไม่ต่อเนื่องและจริงจัง
โอกาสO ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอาชีพตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัดT ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๒. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๓. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๔. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ ๔. บุคลากรมีความต้องการย้ายอยู่บ่อยครั้ง
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนาคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

เมื่อทำการ SWOT MATRIX แล้ว จึงมีแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลขององค์กรในระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมการพัฒนาทักษะความรู้และฝึกอบรม

ตัวชี้วัด คือ จำนวนครั้งที่ได้ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมพนักงาน

คือ ร้อยละของผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมของจำนวนพนักงานทั้งหมด



	เป้าหมาย	ปี ๒๕๖๗	จำนวน	๑	ครั้ง	/	ร้อยละ	๘๐
		ปี ๒๕๖๘	จำนวน	๑	ครั้ง	/	ร้อยละ	๙๐
		ปี ๒๕๖๙	จำนวน	๑	ครั้ง	/	ร้อยละ	๑๐๐
แนวทางที่ ๒	เสริมสร้างวินัย		จริยธรรม	และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ				
	ตัวชี้วัด คือ		จำนวนกิจกรรมหรือโครงการที่ได้จัดให้พนักงานเข้าร่วม					
	เป้าหมาย	ปี ๒๕๖๗	จำนวน	๓	กิจกรรม			
		ปี ๒๕๖๘	จำนวน	๔	กิจกรรม			
		ปี ๒๕๖๙	จำนวน	๕	กิจกรรม			
แนวทางที่ ๓	เสริมสร้างภูมิคุ้มกันในการใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล							
สำนัก	ตัวชี้วัด คือ	จำนวนครั้งที่เก็บสถิติค่าปริมาณงานที่เกิดขึ้นของพนักงานทุกตำแหน่งและทุก						
		/ กอง						
	คือ	จำนวนครั้งที่ตรวจสอบผลการใช้จ่ายจากรายจ่ายจริงของปีงบประมาณที่ผ่านมา						
		มากับประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี						
	เป้าหมาย	ปี ๒๕๖๗	จำนวน	๒	ครั้ง	/	๑	ครั้ง
		ปี ๒๕๖๘	จำนวน	๒	ครั้ง	/	๑	ครั้ง
		ปี ๒๕๖๙	จำนวน	๒	ครั้ง	/	๑	ครั้ง
แนวทางที่ ๔	เสริมสร้างการสื่อสารและแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติงาน							
	ตัวชี้วัด คือ	จำนวนช่องทางของการสื่อสารหรือการถ่ายทอดนโยบาย						
	เป้าหมาย	ปี ๒๕๖๗	จำนวน	๒	ช่องทาง			
		ปี ๒๕๖๘	จำนวน	๓	ช่องทาง			
		ปี ๒๕๖๙	จำนวน	๔	ช่องทาง			
แนวทางที่ ๕	ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการ							
	ตัวชี้วัด คือ	จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานเข้ามีส่วนร่วม						
	เป้าหมาย	ปี ๒๕๖๗	จำนวน	๑	กิจกรรม			
		ปี ๒๕๖๘	จำนวน	๒	กิจกรรม			
		ปี ๒๕๖๙	จำนวน	๓	กิจกรรม			



แนวทางที่ ๖ เสริมสร้างขวัญกำลังใจและคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด คือ จำนวนกิจกรรมที่สร้างขวัญกำลังใจและคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย ปี ๒๕๖๗ จำนวน ๑ กิจกรรม

ปี ๒๕๖๘ จำนวน ๒ กิจกรรม

ปี ๒๕๖๙ จำนวน ๓ กิจกรรม

แนวทางที่ ๗ เสริมสร้างความสามัคคีและขจัดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร

ตัวชี้วัด คือ จำนวนกิจกรรมในการพัฒนาองค์กร (OD : Organizational Development)

เป้าหมาย ปี ๒๕๖๗ จำนวน ๑ กิจกรรม

ปี ๒๕๖๘ จำนวน ๑ กิจกรรม

ปี ๒๕๖๙ จำนวน ๑ กิจกรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ
ได้แก่

๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งงานกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลรับผิดชอบงานธุรการ งานสารบรรณ งานจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำข้อบัญญัติ งานการประชุมสภา งานการบริหารงานบุคคล ของ อบต. ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมาย งานนิติกรรมการดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การสนับสนุนเกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒.กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ งบแสดงฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลอง ประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การจัดเก็บรายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่างๆ และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย



อาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุมเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษา เกี่ยวกับการวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษา ของมาตรฐานการศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางโครงการ สำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูล สถิติทางการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษาและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๕. กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม สังคมสงเคราะห์ และงานส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพและพัฒนาสตรีและงานอื่นๆ เกี่ยวกับงานด้านสวัสดิการสังคม งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมชมรมผู้สูงอายุ งานส่งเสริมและให้คำปรึกษาการฃาปนกิจสงเคราะห์ งานส่งเสริมและให้คำปรึกษากองทุนหมู่บ้าน งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์พัฒนาครอบครัวตำบลและหมู่บ้าน งานส่งเสริมและสนับสนุนบทบาทหน้าที่และสิทธิสตรี

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำมีการกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น แต่จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ถือว่าไม่เพียงพอและเหมาะสมในการปฏิบัติการกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล แต่ในอนาคตปัญหาด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในการกำจัดขยะอาจเป็นไปหาที่สำคัญและจำเป็นต้องแก้ไขปัญหาดังกล่าว ซึ่งบุคลากรที่ดำเนินการด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมนั้นปัจจุบันยังไม่มีโดยตรง แต่หากในอนาคตเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านบริหารการบริหารท้องถิ่นหรือเกิดการปรับเปลี่ยนองค์กรไปตามกฎหมายจัดตั้ง หรือระเบียบแนวทางอื่นๆ อาจมีการกำหนดจัดตั้งส่วนราชการหรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ต่อไปเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของท้องถิ่นและเพื่อรองรับกับการกิจของท้องถิ่นในอนาคต ดังนั้น ในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำจึงไม่มีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งขึ้นหรือกำหนดส่วนราชการขึ้นใหม่ แต่อาจจะมีการกำหนดส่วนราชการที่จำเป็นขึ้นใหม่ในอนาคตอันใกล้นี้ เพื่อรองรับภารกิจที่อาจขยายและเพิ่มมากขึ้นในอนาคตซึ่งทั้งนี้ขึ้นอยู่กับภารกิจอำนาจหน้าที่ที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจมาจากส่วนกลางต่อไป

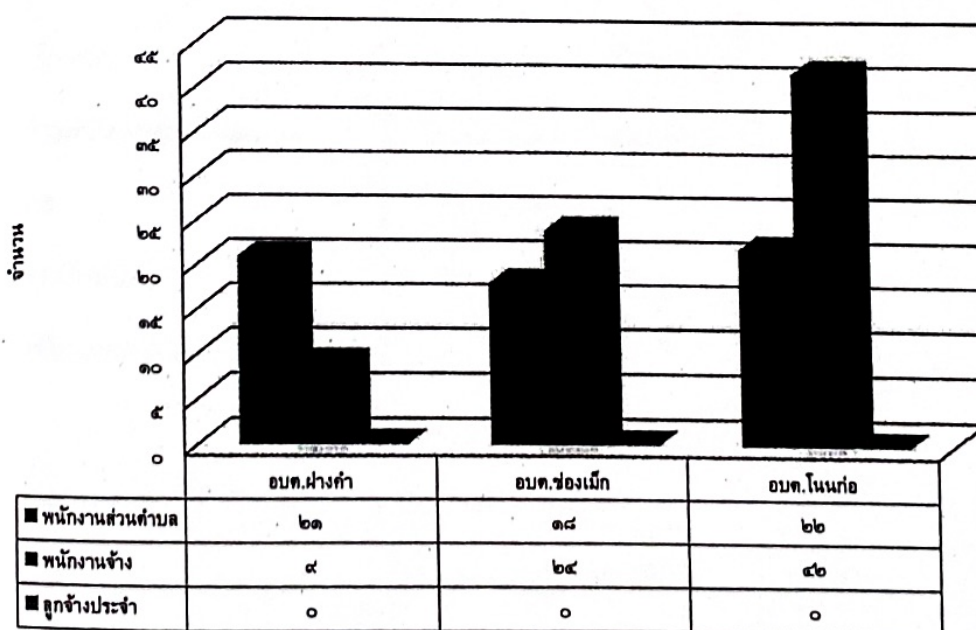
ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำได้วิเคราะห์ปริมาณค่างานในแต่ละงานและตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำแล้ว และได้ทำการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน ซึ่งผลการเปรียบเทียบของพนักงานส่วนตำบลยังมีจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสมกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำยังมีจำนวนอัตราที่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติการกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเช่นกัน หากเปรียบเทียบในส่วนงบประมาณในการบริหารจัดการพัฒนาท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำมีงบประมาณรายจ่ายที่ค่อนข้างได้เปรียบกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงกัน



อีกทั้งจำนวนประชากรและจำนวนหมู่บ้านในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำมีค่อนข้างมากกว่า โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ชื่อ อบต.	จำนวน ส่วน ราชการ	อัตรากำลังคน			งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๐	จำนวน หมู่บ้าน	จำนวน ประชากร (คน)
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง			
ฝางคำ	๕	๑๗	-	๙	๒๗,๔๘๐,๐๐๐	๔	๓,๖๒๒
ช่องเม็ก	๕	๑๘	-	๒๔	๒๘,๗๔๐,๐๐๐	๑๐	๖,๑๕๓
โนนก่อ	๕	๒๒	-	๔๒	๕๔,๐๐๐,๐๐๐	๑๔	๑๐,๙๔๑

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง
กับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง





๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะ แรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาดังเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังฉบับใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัด อบต.(๐๑) -งานธุรการ -งานการเจ้าหน้าที่ -งานวิเคราะห์นโยบายและแผน -งานนิติการ -งานประชาสัมพันธ์ -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.สำนักปลัด อบต. (๐๑) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๒.กองคลัง (๐๔) - ธุรการ - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒.กองคลัง (๐๔) ๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ งานการเงินและงานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังฉบับใหม่	หมายเหตุ
๓.กองช่าง (๐๕) - งานธุรการ - งานวิศวกรรม - งานสาธารณูปโภค - งานปฏิบัติตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร	๓. กองช่าง (๐๕) ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานสำรวจ ออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานแบบแผนและก่อสร้าง	
๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) - งานธุรการ - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
๕. กองสวัสดิการสังคม(๑๑) - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพและพัฒนาสตรี - งานพัฒนาชุมชน	๕. กองสวัสดิการสังคม (๑๑) ๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพและพัฒนาสตรี ๕.๔ พัฒนาชุมชนและสังคม	
๖.หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	๖.หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากการประชุมวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง การกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลผางคำ ได้วิเคราะห์ถึงความจำเป็นตามสภาพปัญหา ความต้องการในด้านกำลังบุคลากร อำนาจหน้าที่ ระเบียบกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องแล้ว ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ทางองค์การบริหารส่วนตำบลผางคำจึงได้กำหนดอัตรากำลัง ดังนี้

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร

ดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็ว

หรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบัน

และงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒

ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการ

กำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมา
คำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ
หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถ
คำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ จึงได้
วิเคราะห์ปริมาณงานในปีปัจจุบัน เพื่อกำหนดตำแหน่งใน ๓ ปีข้างหน้า โดยได้วิเคราะห์ปริมาณงาน ดังนี้

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และ
คำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติ
ราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี $\times$ ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า

$๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ 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 จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลผางคำ อำเภอสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี

ส่วนราชการ	จำนวน (คน)	กรอบอัตรากำลัง คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัด</u>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		หมายเหตุ การส่งมอบตำแหน่งที่ว่างสายงานผู้บริหาร อยู่ระหว่างการจัดดำเนินการสรรหาของ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบค. นายก อบต. ลงนาม..... เลขานุการ ก.จังหวัด ลงนาม..... วัน/เดือน/ปี.....						
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองคลัง</u>								
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ ต.ค.๖๔
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๓ ม.ค.๖๖
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลผางคำ อำเภอสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี

ส่วนราชการ	จำนวน (คน)	กรอบอัตราตำแหน่ง คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง								ว่าง ๖ ม.ค.๖๐
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	หมายเหตุ กรณีสวนตำแหน่งที่ว่างสายงานผู้บริหาร อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. นายก อบต. ลงนาม..... เลขานุการ ก.จังหวัด ลงนาม..... วัน/เดือน/ปี.....
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปอ./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	หาเมื่อได้รับแจ้งจาก สก. ว่าง ๑ ต.ค.๖๔
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านผางเทิง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย (คผช.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย (คผช.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอกกรมจัดสรร รอกกรมจัดสรร
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเจริญทัศน์								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	หาเมื่อได้รับแจ้งจาก สก.
ครู(คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ อำเภอสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี

ส่วนราชการ	จำนวน (คน)	กรอบอัตราตำแหน่ง คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการสวัสดิการและสังคม								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ ส.ค.๖๕
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ มี.ค.๖๔
รวม	๔	๔	๔	๔				

หมายเหตุ การสงวนตำแหน่งที่ว่างสายงานผู้บริหาร
อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.
นายก อบท. ลงนาม.....
เลขานุการ ก.จังหวัด ลงนาม.....
วัน/เดือน/ปี.....

ร.ร.	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนแบ่งที่คาดว่าจะ จะได้ออกใช้ในช่วง ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราส่วนที่เกิน เพิ่ม/ลด			การใช้จ่ายซ้ำ ที่เพิ่มขึ้น (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)	กสท	๑	๑	๕๓๗,๕๖๐	๑๖๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๓๖,๕๐๐	๓๖,๕๐๐	๓๖,๕๐๐	๕๓,๕๐๐
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กส	๑	๑	๔๔๔,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๔๕,๕๐๐
รวม (๑+๒)																			๙๙,๐๐๐
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กส	๑	๑	๕๓๗,๕๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๔๕,๕๐๐
๔	นักบริหารงานนโยบายและแผน	ปท/วท.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๔๕,๕๐๐
๕	นักบริหารงานบุคคล	ปท/วท.	๑	๑	๓๐๓,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๔๕,๕๐๐
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปช/ชก.	๑	๑	๒๔๖,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๔๕,๕๐๐
รวม (๓+๔+๕+๖)																			๑๖๕,๕๐๐
๗	ผู้ช่วยนักบริหารงานนโยบายและแผน		๑	๑	๒๗๐,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๓๐,๕๐๐	๓๐,๕๐๐	๓๐,๕๐๐	๔๐,๕๐๐
๘	ผู้ช่วยนักบริหารงานธุรการ		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๒๒,๕๐๐	๒๒,๕๐๐	๒๒,๕๐๐	๓๐,๕๐๐
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๑๑,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๒๑,๕๐๐
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑	๑	๑๘๖,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๐๐	๖,๕๐๐	๖,๕๐๐	๑๙,๕๐๐	๑๙,๕๐๐	๑๙,๕๐๐	๒๖,๕๐๐
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๖,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๐๐	๖,๕๐๐	๖,๕๐๐	๑๙,๕๐๐	๑๙,๕๐๐	๑๙,๕๐๐	๒๖,๕๐๐
๑๒	พนักงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๔,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐
๑๓	พนักงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๔,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐
รวม (๗+๘+๙+๑๐+๑๑+๑๒+๑๓)																			๑๖๕,๕๐๐
๑๔	ผู้ช่วยนักบริหารงานท้องถิ่น (นักบริหารงานการคลัง)	กส	๑	๑	๕๓๗,๕๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๔๕,๕๐๐
๑๕	นักบริหารงานเงินและบัญชี	ปท/วท.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๔๕,๕๐๐
๑๖	เจ้าพนักงานคลัง	ปช/ชก.	๑	๑	๒๔๖,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๔๕,๕๐๐
๑๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บภาษี	ปช/ชก.	๑	๑	๒๔๖,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๔๕,๕๐๐
๑๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปช/ชก.	๑	๑	๒๔๖,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๔๕,๕๐๐
รวม (๑๔+๑๕+๑๖+๑๗+๑๘)																			๑๖๕,๕๐๐
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานคลัง		๑	๑	๑๘๕,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๒๑,๕๐๐
รวม (๑๙)																			๒๑,๕๐๐
๒๐	นักบริหารงานทั่วไป (ผู้ช่วยนักบริหารงานการคลัง)	กส	๑	๑	๕๓๗,๕๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๔๕,๕๐๐
๒๑	นายช่างโยธา	ปช/ชก.	๑	๑	๓๓๓,๕๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๓๐,๕๐๐	๓๐,๕๐๐	๓๐,๕๐๐	๔๐,๕๐๐
รวม (๒๐+๒๑)																			๑๖๕,๕๐๐
๒๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๘๕,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๒๑,๕๐๐
๒๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๘๕,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๒๑,๕๐๐
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา		๑	๑	๑๑๑,๕๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๒๑,๕๐๐
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา		๑	๑	๑๑๑,๕๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๒๑,๕๐๐
รวม (๒๒+๒๓+๒๔+๒๕)																			๑๖๕,๕๐๐
๒๖	ผู้ช่วยนักบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	กส	๑	๑	๕๓๗,๕๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๔๕,๕๐๐

๒๘	ผู้อำนวยการศึกษา	-	๑	๑	๒๖๖,๒๐๐		๑	๑	๑	-	-	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๑๒,๓๖๐	๒๖๗,๖๐๐	๓๐๙,๕๕๐	๓๒๑,๘๕๐	๒๓,๕๕๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านฝางคว่ำ																	
๒๙	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๓๔๕,๓๖๐		๑	๑	๑	+.๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเต็ม
๓๐	ครู		๑	-	๓๔๕,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเต็ม
๓๑	ครู		๑	๑	๕๖๖,๕๕๐	๕๖๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒๔,๕๖๐
๓๒	ครูผู้ช่วย		๑	-	๓๔๕,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเต็ม
๓๓	ครูผู้ช่วย		๑	-	๓๔๕,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเต็ม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเจริญทัศน์																	
๓๔	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๓๔๕,๓๖๐		๑	๑	๑	+.๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเต็ม
๓๕	ครู		๑	๑	๕๖๖,๕๕๐	๕๖๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒๔,๕๖๐
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก (พักแรม)		๑	๑	๑๒๕,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-							๑๑,๕๐๐
๓๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๔,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-							๕,๐๐๐
	กองสวัสดิการ																	
๓๘	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ	ต้น	๑	-	๓๔๕,๖๐๐	๕๖๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๑๑,๖๒๐	๑๑,๖๒๐	๑๑,๖๒๐	๕๕๖,๒๒๐	๕๖๖,๕๕๐	๕๖๖,๕๖๐	ว่างเต็ม
๓๙	นักพัฒนาชุมชน	ปภ./รท.	๑	๑	๓๓๖,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	๑๑,๒๒๐	๑๑,๒๒๐	๑๑,๐๔๐	๕๐๖,๒๒๐	๕๒๖,๒๔๐	๕๓๕,๒๖๐	๑๑,๐๐๐
	พนักงานจ้าง																	
๔๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๔๑,๐๔๐		๑	๑	๑	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๕,๒๕๐	๑๓๕,๖๐๐	๒๐๖,๕๒๐	๒๑๔,๕๐๐	๑๕,๗๖๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน																	
๔๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปภ./รท.	๑	-	๓๕๕,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๖๗,๓๖๐	๑๗๕,๓๖๐	๑๘๓,๓๖๐	ว่างเต็ม
	รวมทั้งสิ้น		๔๑	๓๑	๑๒,๑๑๖,๑๔๐	๕๐๔,๐๐๐	๔๑	๔๑	๔๑	+.๒		๓๐๕,๕๔๐	๓๑๕,๖๐๐	๓๒๗,๒๔๐	๑,๔๐๔,๑๔๐	๑,๑๑๕,๗๔๐	๑,๑๒๖,๐๕๐	
(๔)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทน ๑๕%														๑,๕๗๐,๖๒๗	๑,๕๑๗,๕๖๗	๑,๕๖๗,๐๕๖	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๑๑,๒๗๔,๘๐๗	๑๑,๖๓๓,๓๐๗	๑๒,๐๑๔,๐๖๖	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของประมาณการข้อ ๖ ประจำปี														๓๖,๒๑๕	๓๖,๒๑๕	๓๖,๒๐๔	

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

เพิ่มขึ้นร้อยละ ๔ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ และ ๒๕๖๗ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๔ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่าย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๔ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๓๑,๓๗๓,๓๒๐ บาท = (๓๑,๓๗๓,๓๒๐ x ๔%) + ๓๑,๓๗๓,๓๒๐ =

๓๒,๕๔๑,๕๖๖

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๔ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๓๒,๕๔๑,๕๖๖ บาท = (๓๒,๕๔๑,๕๖๖ x ๔%) + ๓๒,๕๔๑,๕๖๖ =

๓๔,๕๔๔,๐๔๕

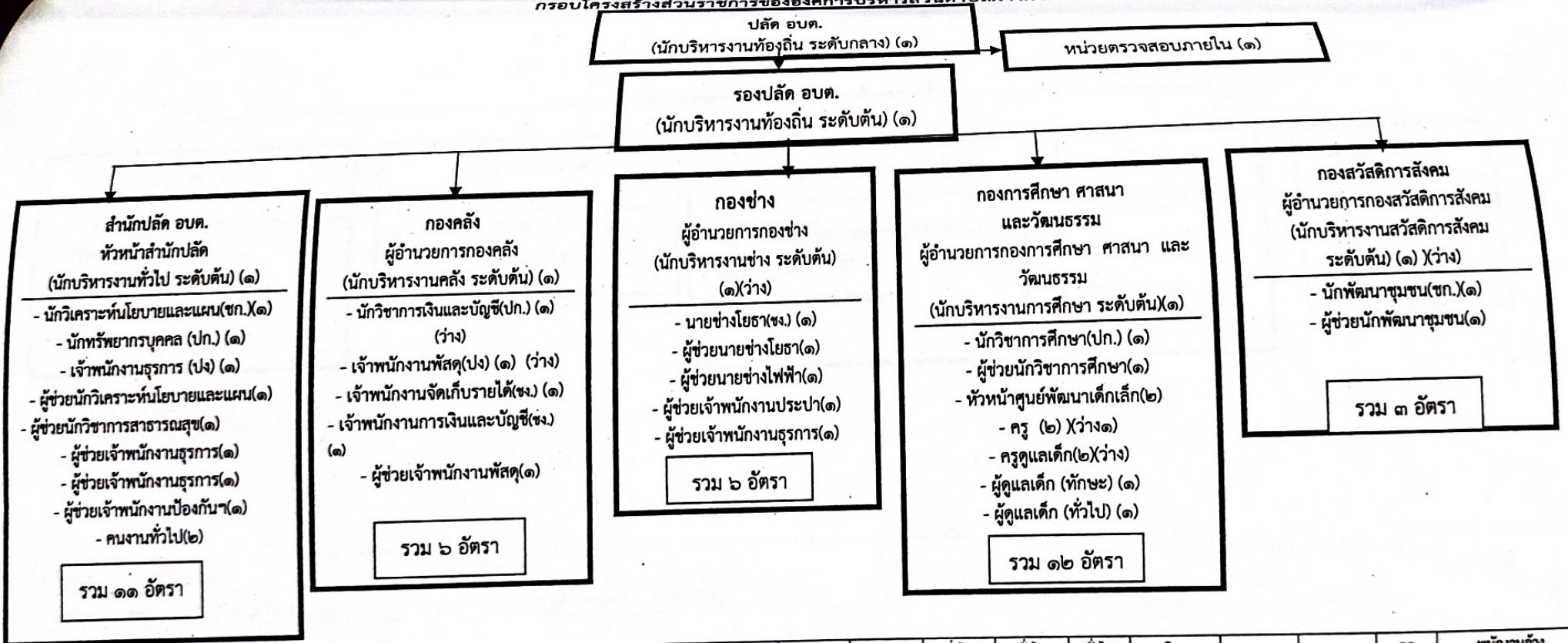
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๔ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๓๔,๕๔๔,๐๔๕ บาท = (๓๔,๕๔๔,๐๔๕ x ๔%) + ๓๔,๕๔๔,๐๔๕ =

๓๖,๓๑๕,๕๓๕

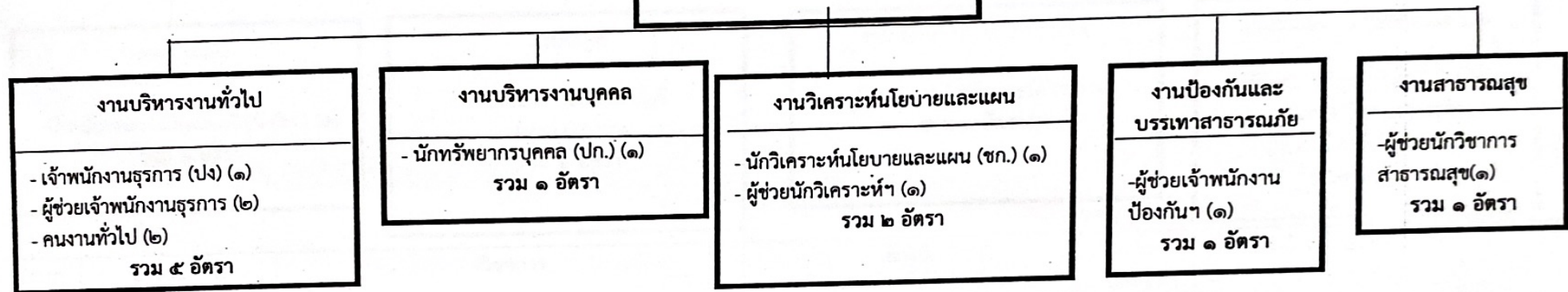
** ค่าแบ่งดังกล่าวจะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเท่านั้น

๓๑,๓๗๓,๓๒๐ บาท



ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนาจการ ท้องถิ่น (สูง)	อำนาจการ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนาจการ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ขช.)	วิชาการ (ขท.)	วิชาการ (ขก.)	วิชาการ (ปท.)	ทั่วไป (อส.)	ทั่วไป (ขง.)	ทั่วไป (ปง.)	บริหาร สถานศึกษา	ครู (คศ.๒)	ครู (คศ.๑)	ครู ผู้ช่วย	พนักงานจ้าง		รวม
จำนวน	-	๑	๑	-		๕	-	-	๒	๔	-	๓	๒	๒	๒	๑	๒	๓	๑๓	๔๑

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (๑)



ประเภท	อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม	
	ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน					อาวุโส
จำนวน	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๔	๒	๑๑

ผู้อำนวยการกองคลัง
นักบริหารงานการคลัง (๑)

งานการเงิน
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ขง.) (๑)
รวม ๑ อัตรา

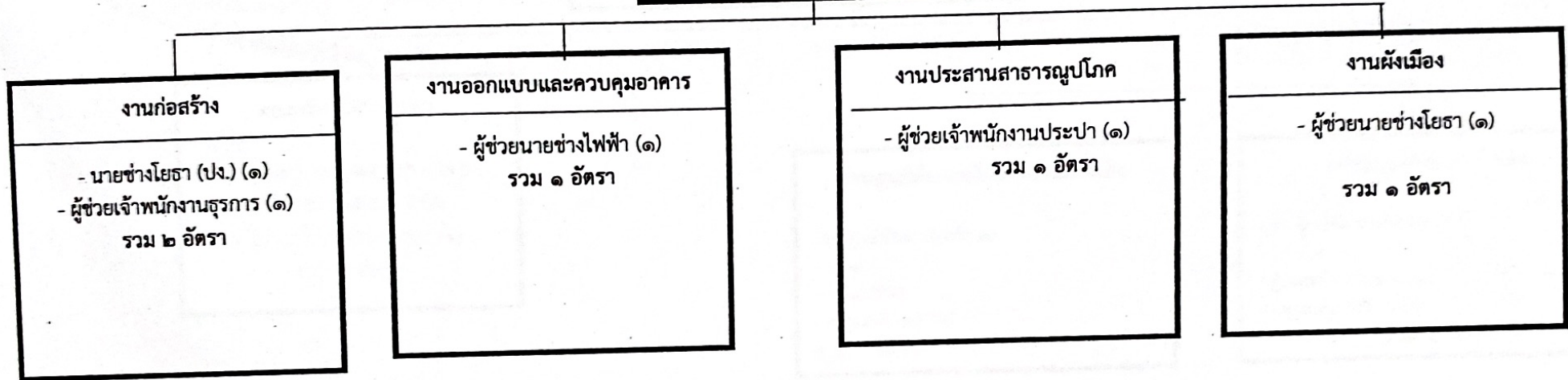
งานบัญชี
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.) (๑) (ว่าง)
รวม ๑ อัตรา

งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ขง) (๑)
รวม ๑ อัตรา

งานทะเบียนทรัพย์สินและวัสดุ
- เจ้าพนักงานพัสดุ (พง.) (๑) (ว่าง)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)
รวม ๒ อัตรา

ประเภท	อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	-	๑	-	๖
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	๒	-	-	๑	-	๖

ผู้อำนวยการกองช่าง
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (๑) (ว่าง)



ประเภท	ผู้อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๔	๖

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (๑)

งานบริหารการศึกษา

- นักวิชาการศึกษา (ปก.) (๑)
 - พนักงานจ้างตามภารกิจ
 - ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑)
- รวม ๒ อัตรา

งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านฝางเหิง

- ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(๑)
 - ครู(๑)
 - ครู(๑) (ว่าง)
 - ครูดูแลเด็ก(๒)(ว่าง)
- รวม ๕ อัตรา

งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(๑)
- ครู (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑)

รวม ๔ อัตรา

ประเภท	อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			ถูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
				ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส				
ระดับ	ต้น	กลาง	สูง											
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑๒

ประเภท	ครู / ครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็ก						ผู้บริหารสถานศึกษา
	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ครูผู้ช่วย	คศ.๑	คศ.๒	คศ.๓	
ระดับ							
จำนวน	๑	๑	๒	๓	-	-	๒

ร	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	การสอบครั้งแรก			การสอบครั้งที่สอง			เงินเดือน			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มขั้น/เงินค่าตอบแทน	รวม
๑	นายชาญชัย อักโข	ป.โท สาขา นิติศาสตร์	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๐๗,๕๖๐ (๔๙,๕๓๐X๑๒)	๔๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๔๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๕๙๕,๕๖๐
๒	นายเสกธรา กันภัย	ป.โท สาขา รัฐประศาสนศาสตร์	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๔๔,๗๒๐ (๓๗,๔๑๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๘๖,๗๒๐
๓	นางอรุณรัตน์ บุญก่อ	ป.โท สาขา รัฐประศาสนศาสตร์	๗๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๕๑๗,๕๖๐
๔	จ.ส.ท. มานิต ทองคง	ป.โท สาขา รัฐประศาสนศาสตร์	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐X๑๒)	๑๙,๖๔๐ (๑,๖๔๐X๑๒)	-	๔๔๒,๒๘๐
๕	จ.ส.อ.วิจิต ฐนพงษ์	ป.โท สาขา รัฐประศาสนศาสตร์	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๓๐๓,๒๔๐ (๒๕,๒๗๐X๑๒)	-	-	๓๐๓,๒๔๐
๖	จ.ส.อ.เกียรติพล หาทรัพย์	ปวส.สาขา เกษตรศาสตร์	๗๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๗๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๒๕๖,๓๒๐ (๒๑,๓๖๐X๑๒)	-	-	๒๕๖,๓๒๐
พนักงานจ้าง												
๗	นางสาวนิศยา ชุมชัย	ปวช.คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผ.จ.นท.บันทึกข้อมูล)	-	๑๖๒,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐X๑๒)	-	-	๑๖๒,๐๐๐
๘	นางสาวนิภาพร เทืองตรง	ป.ตรี รัฐศาสตร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๑,๒๔๐ (๑๔,๒๗๐X๑๒)	-	-	๑๗๑,๒๔๐
๙	นายอรรถชัย สุทธิรัตน์	ป.ตรี สาขา เทคโนโลยีไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	๑๔๖,๔๐๐ (๑๒,๒๐๐X๑๒)	-	-	๑๔๖,๔๐๐
๑๐	นางสาวธิดาภรณ์ โสณแก้ว	ป.ตรี สาขา บริหารธุรกิจ(บัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์	-	๒๓๙,๔๐๐ (๑๙,๙๕๐X๑๒)	-	-	๒๓๙,๔๐๐
๑๑	นางสาวมาศศุมา ดวงคำ	สาธารณสุขศาสตร์	-	ผ.ช.นักวิชาการสาธารณสุข	-	-	ผ.ช.นักวิชาการสาธารณสุข	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๒	นางรัชนิ สร้อยคำ	ปวส.สาขา เกษตรศาสตร์	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๑๓	นายอนุชิต ดวงเนตร	ปวส.สาขา ช่างยนต์	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
กองคลัง												
๑๔	นางสาวสนา สิมทรัพย์	ผู้อำนวยการกองคลัง	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๕๑๗,๕๖๐
๑๕			๗๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๗๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเต็ม
๑๖			๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	๒๓๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเต็ม
๑๗	นายศุภมงคล ธรรมพิทักษ์	ปวส. สาขา การบัญชี	๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน	ป.ง.	๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน	ป.ง.	๒๕๙,๔๔๐ (๒๑,๖๒๐X๑๒)	-	-	๒๕๙,๔๔๐
๑๘	นางสาววิจิตรวรรณ ผ่างคำ	ปวส. สาขา คอมพิวเตอร์	๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๒๓๙,๖๔๐ (๑๙,๙๗๐X๑๒)	-	-	๒๓๙,๖๔๐
พนักงานจ้าง												
๑๙	นางสาวปภาดา อยู่สวัสดิ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	๑๕๕,๐๔๐ (๑๒,๐๙๐X๑๒)	-	-	๑๕๕,๐๔๐

๒๑	นายสิงหา รุมชัย	ปวส. สาขา ก่อสร้าง	๗๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	(๒๖,๑๒๐X๑๒)	๑๔๕,๐๔๐	-	-	๑๔๕,๐๔๐
๒๒	นายกลัหาญ พรหม	ปวส. สาขา ก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	(๑๒,๐๙๐X๑๒)	๑๓๔,๐๐๐	-	-	๑๓๔,๐๐๐
๒๓	นายวุฒิชาติ เชื้อโชติ	ปวส.สาขา ไฟฟ้ากำลัง	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	(๑๑,๕๐๐X๑๒)	๑๑๒,๔๐๐	-	-	๑๑๒,๔๐๐
๒๔	นายชัยสิทธิ์ วงษ์ชัย	ปวช.สาขาวิชา ช่างกลโรงงาน	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานประจำ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานประจำ	-	(๙,๔๐๐X๑๒)	๑๓๔,๐๐๐	-	-	๑๓๔,๐๐๐
๒๕	นางสาวหมกพา มณีจันทร์	ป.ตรี รัฐประศาสนศาสตร์	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	(๑๑,๕๐๐X๑๒)	๑๑๒,๔๐๐	-	-	๑๑๒,๔๐๐
งบการศึกษา สาขานา และวัฒนธรรม													
๒๖	จ.ส.อ.รณกร ศิริจันทร์	ป.ตรี สาขาอุตสาหกรรมศิลป์	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๕๗๗,๔๔๐	๔๒,๐๐๐	-	-	๖๑๙,๔๔๐
๒๗	นายทศพล โฉมรัตน์	ป.โท สาขา รัฐประศาสนศาสตร์	๗๖-๓-๐๕-๔๓๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๗๖-๓-๐๕-๔๓๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	(๔๖,๔๙๐X๑๒)	(๓,๕๐๐X๑๒)	-	-	๒๒๙,๙๘๐
๒๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยเขียง	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๒๒๙,๙๘๐	-	-	-	๒๒๙,๙๘๐
๒๙	ว่างเต็ม	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	(๑๙,๑๖๐X๑๒)	-	-	-	**รอกรมจัดสรร
๓๐	ว่างเต็ม	ป.ตรี สาขา ปฐมวัย	๗๖-๒-๐๕-๖๖๐๑-๒๔-๗	ครู	คศ.๑	๗๖-๒-๐๕-๖๖๐๑-๒๔-๗	ครู	คศ.๑	-	-	-	-	-
๓๑	นางสาวเพ็ญใจ แสนทวีสุข	ป.ตรี สาขา ปฐมวัย	๗๖-๒-๐๕-๖๖๐๑-๒๔-๘	ครู	คศ.๑	๗๖-๒-๐๕-๖๖๐๑-๒๔-๘	ครู	คศ.๑	-	-	-	-	๐
๓๒	ว่างเต็ม	-	-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	ว่าง	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	**รอกรมจัดสรร
๓๓	ว่างเต็ม	-	-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	ว่าง	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	**รอกรมจัดสรร
๓๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเจริญพัฒนา	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	**รอกรมจัดสรร
๓๕	ว่างเต็ม	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	**รอกรมจัดสรร
๓๖	นางสาวอุษิตา นิตริวิไล	ป.ตรี สาขา ปฐมวัย	๗๖-๒-๐๕-๖๖๐๑-๒๔-๙	ครู	คศ.๑	๗๖-๒-๐๕-๖๖๐๑-๒๔-๙	ครู	คศ.๑	-	-	-	-	๐
๓๗	นางรังษิ พันธิ์โพธิ์	ป.ตรี สาขา ปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก (พักชะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พักชะ)	-	-	-	-	-	๐
๓๘	นางภัทรภรณ์ มุ่งพิงกลาง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	-	**รอกรมจัดสรร
๓๙	พนักงานจ้าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**รอกรมจัดสรร
๔๐	นางสาวอำพร ทองสวัสดิ์	ป.ตรี สาขา บริหารทรัพยากร	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๔๖,๒๐๐	-	-	-	๒๔๖,๒๐๐
๔๑	กองสวัสดิการ	-	-	-	-	-	-	-	(๒๓,๔๕๐X๑๒)	-	-	-	๒๔๖,๒๐๐
๔๒	ว่างเต็ม	๗๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ	ต้น	๗๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ	ต้น	๔๓๕,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	-	-	ว่าง
๔๓	นายวิระวัฒน์ จันทร์กล	ป.โท สาขา รัฐประศาสนศาสตร์	๗๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๗๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	(ค่ากลางเงินเดือน)	(๓,๕๐๐X๑๒)	-	-	ว่าง
๔๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๓๙๖,๐๐๐	-	-	-	๓๙๖,๐๐๐
๔๕	นายวิทยา ผ่างคำ	ป.ตรี อุตสาหการมิลปี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	(๓๓,๐๐๐X๑๒)	๑๙๕,๐๔๐	-	-	๓๙๖,๐๐๐
๔๖	ว่างเต็ม	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	(๑๕,๙๖๐X๑๒)	-	-	-	-

๔๑	ว่างเดิม		๗๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ปก	๗๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๓๕๕,๒๒๐			๓๕๕,๒๒๐
									(๓๕,๐๖๐x๑๒)			ห้าม



๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลผางคำกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลผางคำ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนส่วนท้องถิ่นไปยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามามตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่นภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโน้ตถายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวนานในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลคำครั้ง รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกภาคส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลคำครั้ง ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน



ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การประชุม นิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
แผนงานด้านพัฒนาความรู้ใน ตำแหน่งงานของคณะกรรมการ ระบบราชการและ ยุทธศาสตร์ องค์การบริหารส่วนตำบล	- จำนวนครั้งการประชุมของ คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และยุทธศาสตร์กำลังคน องค์การบริหาร ส่วนตำบลตำบลฝางคำ	- จัดกิจกรรมประชุมเพื่อกำหนด แนวทางและการดำเนินงานพัฒนา ระบบราชการและยุทธศาสตร์การ พัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบล ตำบลฝางคำ
จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อ การข้าราชการรู้ทันการ เปลี่ยนแปลง	- จำนวนครั้งของการจัดเวทีวิชาการ ข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง	- จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้และ ถ่ายทอดความรู้วิชาการด้านต่าง ๆ เป็น ประจำทุกเดือน เดือนละ ๑ ครั้ง รวม ๑๒ ครั้งต่อปี
แผนงานจัดทำระบบแผนและ งานการพัฒนาระบบราชการ งานต่าง ๆ ในสังกัด จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรใน สังกัด	- หน่วยงาน/ส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำจัดทำ แผนปฏิบัตินโยบาย เพื่อเป็นแนวทางใน การพัฒนาบุคลากรในสังกัด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ แล้วเสร็จ	- ส่วนราชการ/หน่วยงานสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด



หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	- ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานมีการหาความจำเป็นและมีเอกสารแสดงขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด	- ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหาความจำเป็นเบื้องต้นในการพัฒนาบุคลากรและใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด
งาน/โครงการ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
การประชุมประสานแผนการพัฒนาบุคลากร	- มีแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี - มีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณของทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน - มีแนวทางการประสานการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓	- จัดการประชุมส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓
การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลฝางคำ	- มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบันครอบคลุมทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัดพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ - การจัดทำข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ	- ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที
แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร		
การแต่งตั้ง โอน ย้าย ข้าราชการในสังกัด	- มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัดทุกระดับ	- ทุกส่วนราชการจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วน



การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ในสังกัด / ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน	- มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ในสังกัด/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน	และสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที - อบต.เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ทุกระดับในสังกัดและให้ข้อคิดเห็น ประกอบการ/ รวมทั้งการเลื่อน ค่าจ้างลูกจ้างประจำ และการเลื่อน ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง
การเลื่อนระดับ	- มีการเลื่อนระดับข้าราชการ ตาม ประเภท และระดับ ตามหลักเกณฑ์	- ข้าราชการในสังกัดที่มีคุณสมบัติ ผ่าน การประเมินตามหลักเกณฑ์ ได้รับการ เลื่อนระดับตามมติ ก.อบต.จังหวัด
การดำเนินการทางวินัย	- มีการดำเนินการทางวินัย	- นายกองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถดำเนินการทางวินัยสำหรับ ข้าราชการท้องถิ่นและบุคลากรใน สังกัด
การสรรหาและเลือกสรรบุคลากร	- มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากร	- ดำเนินการสรรหาและเลือกสรร บุคลากรในสังกัด



แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
๑ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดย ศึกษาต่อ ผศ.กอบรมทัศนศึกษา ภายใน/ภายนอกประเทศ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการ ศึกษาต่อทั้งในระบบและนอกระบบ	- มีข้าราชการ/บุคลากรในสังกัด ศึกษาต่อในระบบและนอกระบบ - มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการ อบรมดูงานกับหน่วยงานใน ต่างประเทศ/ภายนอก	- ข้าราชการในสังกัดได้ศึกษาต่อตาม ความต้องการขององค์กรโดยการ สนับสนุนทุนของส่วนราชการต้น สังกัด, ทุนส่วนตัว, จังหวัด, หน่วยงาน ส่วนท้องถิ่น องค์กร และ รัฐวิสาหกิจต่าง ๆ เช่น อบจ. , องค์การบริหารส่วนตำบล , ธนาคาร , บริษัท , ห้างร้านต่าง ๆ ในพื้นที่ - มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการ อบรมดูงานกับหน่วยงานภายในประเทศ และภายนอกต่างประเทศ
๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากร ตามความจำเป็น (หลักสูตร ต่าง)	- มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัด ประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการให้ ความรู้ในลักษณะของการจัด หลักสูตรต่าง ๆ แก่ข้าราชการและ บุคลากรในสังกัด ตามความ จำเป็นและเป็นประโยชน์กับ หน่วยงานโดยกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นจัดทำเป็น หลักสูตรกลาง - มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัด ประชุมเชิงปฏิบัติการหรือให้ความรู้ ในลักษณะของการจัดหลักสูตร	- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดทำหลักสูตรกลางเพื่อให้ความรู้ แก่ประชาชนและบุคลากรในสังกัด ส่วนราชการ/หน่วยงานต่าง ๆ - ส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำ หลักสูตรเฉพาะด้านเพื่อพัฒนา บุคลากรในสังกัด เป็นการเพิ่ม
๓ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรใน สังกัดหน่วยงานต่าง ๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)	- มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัด ประชุมเชิงปฏิบัติการหรือให้ความรู้ ในลักษณะของการจัดหลักสูตร	- ส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำ หลักสูตรเฉพาะด้านเพื่อพัฒนา บุคลากรในสังกัด เป็นการเพิ่ม



ต่างๆ โดยจัดทำเป็นหลักสูตรเฉพาะ ด้าน เช่น ด้านสาธารณสุข ด้าน การเกษตร การพัฒนาชุมชน ฯลฯ	และพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติ ให้แก่บุคลากรในสังกัด
---	--

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อ สนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ และการพัฒนากำลังคน	- มีการทำแผนการจัดการความรู้ เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์	- จัดให้มีคณะกรรมการจัดทำระบบ การบริหารความรู้เพื่อสนับสนุน ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา
๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่าย ความร่วมมือในการพัฒนา กำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็น ยุทธศาสตร์จังหวัด	- มีการทำโครงการความร่วมมือ ทางวิชาการระหว่างหน่วยงาน ต่าง ๆ ในสังกัดพื้นที่ องค์การ บริหารส่วนตำบลฝางคำ	- สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการ ความร่วมมือทางวิชาการระหว่าง หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ เป็นการ แสวงหาความร่วมมือใน การพัฒนาบุคลากร ระหว่าง หน่วยงานต่าง ๆ
- โครงการความร่วมมือทาง วิชาการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดพื้นที่ องค์การบริหารส่วน ตำบลฝางคำ	- มีการจัดทำโครงการความ ร่วมมือทางวิชาการระหว่าง หน่วยงานและองค์กรภายนอก องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ	
- โครงการความร่วมมือทาง วิชาการระหว่างองค์การบริหาร ส่วนตำบลฝางคำและองค์กร ภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน		



กลยุทธ์ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลฝางคำ มีดังนี้

๑.ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ๑.๑ โครงการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ๑.๒ โครงการจัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- ๑.๓ โครงการทัศนศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน และการปฏิบัติงาน

๒.ด้านการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

- ๒.๑ โครงการจัดซื้ออุปกรณ์คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน
- ๒.๒ การประชาสัมพันธ์กิจกรรม เผยแพร่การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแสงใหญ่ ผ่านทางเว็บไซต์ อบต. ทางโซเชียลต่างๆ เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์ของ อบต.

๓.ด้านการพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

- ๓.๑ พัฒนาระบบการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และประโยชน์ตอบแทนอื่นให้มีประสิทธิภาพ
- ๓.๒ โครงการเพิ่มบรรยากาศในการทำงาน และสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน
- ๓.๓ กิจกรรมยกย่องเชิดชูพนักงานดีเด่น ประจำเดือนหรือประจำปี

๔.ด้านการพัฒนาระบบคุณธรรมและจริยธรรม

- ๔.๑ โครงการฝึกอบรมและเสริมสร้างระบบคุณธรรมและจริยธรรมอันดีงาม
- ๔.๒ โครงการคัดเลือกพนักงานที่มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น
- ๔.๓ การจัดกิจกรรมรณรงค์การป้องกันและทุจริตในการปฏิบัติราชการ

- ๔.๔ จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในองค์กร

๕.ด้านการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้

- ๕.๑ โครงการเสริมสร้างและพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ๕.๒ การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร
- ๕.๓ การจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ
- ๕.๔ การสร้างสมดุลชีวิตในการปฏิบัติงาน



๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ มีหน้าที่
ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและ
ให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ

ที่ ๕๓๙/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ มาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการและเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ หมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพ และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากรและการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายจรูญ ธรรมพิทักษ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ

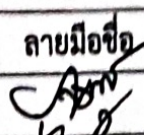
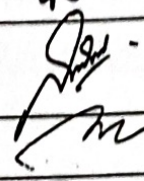
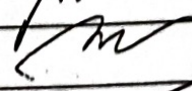
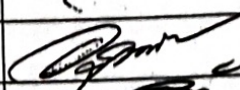
รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ณ. หอประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลผางคำ อำเภอสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี

ประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น.

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
นายจรูญ ธรรมพิทักษ์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล		ประธานกรรมการ
นายชาญชัย อักโข	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		กรรมการ
นายเสกฐา กันภัย	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รรท. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม		กรรมการ
นางวาสนา สินทร์พยัคฆ์	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
นางอรุณรัตน์ บุญกอบ	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการ
นายสิงหา ชุมชัย	นายช่างชำนาญงาน รรท.ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
จ.ส.อ.วิจิต รุนพงษ์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ		เลขานุการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

๗ คน

ผู้ไม่มาประชุม

- คน

ผู้เข้าร่วมประชุม

๗ คน

ระเบียบวาระการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑

ประธาน

(นายจรูญ ธรรมพิทักษ์)

เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

สวัสดีคณะกรรมการประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปีและแผนพัฒนาส่วนตำบล (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) จะได้สิ้นสุดลง ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ และได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลผางคำ เลขที่ ๕๓๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) และเอกสารสำคัญของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และส่วนรายละเอียดอื่นให้ นักทรัพยากรบุคคล ชี้แจงรายละเอียดตามลำดับต่อไป

มติที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

มติที่ประชุม

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๖

กรรมการ
(นายชาญชัย อักโข)

กระผม นายชาญชัย อักโข ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ
ขอชี้แจงรายละเอียด การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-
๒๕๖๘)

อ้างตาม สืบเนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ซึ่ง
กำลังจะครบกำหนด ใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้อง
ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗-
๒๕๖๙) ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด

ข้อกฎหมายและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๑. ตามหนังสืออำเภอสิรินธร ที่ อบ ๐๐๒๓.๒๙/ ว ๕๒๐ ลงวันที่ ๒๕
พฤษภาคม ๒๕๖๖ แจ้งชักชวนแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
ทันกำหนดเวลา จังหวัดอุบลราชธานี กำหนดส่งให้จังหวัด (สำนักงาน
เลขาธิการ ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) ภายในวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๖ เพื่อ
ตรวจสอบและเสนออนุกรรมการพิจารณากลับกรองแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประกอบการพิจารณาขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด

๒. ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ ว ๓๖
การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขั้นตอนการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ

หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายหนึ่งคน

เป็นกรรมการและเลขานุการ

๒. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การ
พัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการ
เข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ
SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่
ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือที่เกี่ยวข้อง

๔. วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่กำหนดใน ยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จะต้องกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การ ปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. ให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ

โดยอ้างอิงข้อมูลจากผลการดำเนินการประจำปี ให้ดำเนินการรวบรวม ปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้น จะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๖,๘๐๐ นาทีต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จกรณีมี เศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้

๖. เปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกัน ประการใด

๗. ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้ เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถอันเป็นเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างเกิดประโยชน์สูงสุด

๓. กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่เป็นตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และมีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ให้ปรับปรุงชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่ง ตามประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ด้วย

๔. ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงาน จ้างที่ได้รับ เงินอุดหนุนจากรัฐบาลให้กำหนดตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความ ต้องการอัตรากำลังไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการขอรับ จัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้หมายเหตุใน

รายการว่า "การสรรหาคำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้อีกต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติ
จัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว"

๕.กรณีตำแหน่งพนักงานจ้างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นตำแหน่งว่าง
และได้ ปรับปรุงชื่อตำแหน่งสอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงาน
ส่วนท้องถิ่นแล้ว ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายโดยใช้ฐานอัตราเงินเดือนตาม
คุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง

๖.ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาและพนักงานจ้างที่ได้รับจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลใน
แผนอัตรากำลังให้ครบถ้วน แต่ไม่ต้องนำรายจ่ายนั้นมาคำนวณเป็นภาระ
ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กรณีองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น นำเงินรายได้มาจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้างเกินกว่าอัตราที่ได้รับ
จัดสรรให้นำเงินส่วนที่จ่ายเกินนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการ
บริหารงานบุคคล

๗.ให้ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ในอัตราร้อยละ ๒๐ ของ
ยอดรวมเงินเดือนค่าจ้างในแต่ละปี

๘.ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ใช้
ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่าย
ประจำปี ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการ
คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๙.ในห้วงการบังคับใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น ตำแหน่งว่างในสาย
งานผู้ปฏิบัติและสายงานผู้บริหารให้ถือปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษา
ความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ ฉบับลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐
อย่างเคร่งครัด สำหรับตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ (ประเภททั่วไปและ
ประเภทวิชาการ) และพนักงานจ้างที่ว่าง หากไม่ดำเนินการสรรหาภายใน
๑ ปี ขอให้ ก.จ.จ. , ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด) ตรวจสอบกำหนดตำแหน่ง
และการใช้ตำแหน่งให้เหมาะสมโดยพิจารณาขยับเล็กหรือเกลี่ยตำแหน่ง
และทำการวิเคราะห์ปริมาณงาน เปรียบเทียบอัตรากำลังกับ อบท.

ขนาดเดียวกันมีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด และ
หาข้อที่ เกี่ยวกับการประเมินความต้องการกำลังคน พนักงานส่วนตำบล
หรือ พนักงานจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการเพิ่มหรือขยับเล็ก
หรือ

กรรมการ
(นายชาญชัย อักโข)

กรรมการ/เลขานุการ
(จ.ส.อ.วิจิต รุนพงษ์)

รายงานภาระค่าใช้จ่าย ข้อ ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
ฝางคำ ที่จะดำเนินการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕
๖๗-๒๕๖๙) ในขณะนี้ เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ อำเภอสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี

จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ และงบประมาณ
รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ คิดภาระค่าใช้จ่ายที่ประมาณ
ร้อยละ ๓๗.๙๑ (ไม่รวมเงินอุดหนุน) ตำแหน่งข้าราชการที่ร้องขอให้ สด.
ดำเนินการสอบแข่งขันให้

กรณีที่กำหนดตำแหน่งชื่อตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและ
พนักงานจ้างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นตำแหน่งว่างและได้ปรับปรุงชื่อ
ตำแหน่งสอดคล้องกับสายงานของราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแล้ว
เช่น เมื่อปรับปรุงชื่อตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วย
เจ้าหน้าที่ธุรการ เป็น ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ และเนื่องจากกรมส่งเสริม
ปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการยุบตำแหน่ง จนท.จพง.บันทึกข้อมูล และได้
เปลี่ยนชื่อตำแหน่ง มาเป็น จนท.จพง.ธุรการ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
และตำแหน่งที่มีการร้องขอจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้วิเคราะห์
งานต้องการกำลังคนและปริมาณงาน โครงการ กิจกรรมแล้ว ให้วิเคราะห์ว่า
กิจกรรมดังกล่าวต้องการกำลังคน และกำหนดภาระ อำนาจหน้าที่และความ
รับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการ
ครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างไว้ในฉบับ
เดียวกัน ให้เป็นไปอย่างสมดุลโดยมิให้เกิดภาวะงานล้นคนหรือคนล้นงานได้

ด้านภาระค่าใช้จ่ายส่วนเงินที่กรมจัดสรรมาให้ อบต.ไม่ได้นำเงิน
มาคำนวณงบประมาณค่าใช้จ่ายเงินที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
จัดสรรให้ นำลงในตราข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายไว้ และห้ามไม่ให้นำมา
เบิกจ่ายเฉพาะเงินเดือนครูและห้ามโอนเงินงบประมาณรายจ่ายใดๆทั้งสิ้น

ประธาน
(นายจรูญ ธรรมพิทักษ์)

ประธาน
(นายจรูญ ธรรมพิทักษ์)

มติที่ประชุม

จากที่เราได้รับฟังรายละเอียดทั้งหมดมาข้างต้นแล้ว ตามข้อ ๔
ของภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น มี
คณะกรรมการท่านใด เห็นต่างหรือไม่คณะกรรมการท่านใดจะแสดง
ความคิดเห็นอีกหรือไม่

ถ้าไม่มีคณะกรรมการท่านใดจะแสดงความคิดเห็น ขอมติที่ประชุมด้วย
ครับ

-เห็นชอบ-

กรรมการ/เลขานุการ
(จ.ส.อ.วิจิต รุนพงษ์)

-๖-

สรุปภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารบุคคล
ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดว่าในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์
ตอบแทนอื่น และค่าจ้างของข้าราชการหรือ/พนักงานส่วนท้องถิ่น และ
ลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใด
ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของ
เงินเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น
ไม่ได้เกินแต่อย่างใด ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ มี
รายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ อยู่ที่ร้อยละ (๓๒.๖๐%)
(ไม่รวมเงินอุดหนุน) ตามระเบียบกำหนดว่าในการประชุมงบประมาณ
รายจ่ายไม่ควรเกินร้อยละ ๔๐ ของแต่ละปี จึงขอเสนอในที่ประชุม
พิจารณาต่อไป

มติที่ประชุม

-มีมติเอกฉันท์ เห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.

(๒๕๖๗-๒๕๖๙) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

เมื่อมติที่ประชุมเป็นเอกฉันท์เห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ แล้วซึ่งจะ

เสนอการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. (๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ดังกล่าว และเพื่อขอความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี

ให้ความเห็นชอบภายใน ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ หรือจนกว่าแผน

อัตรากำลังจะมีการประกาศและมีผลบังคับใช้ได้

ประธาน

(นายจรูญ ธรรมพิทักษ์)

ประธาน

(นายจรูญ ธรรมพิทักษ์)

- มีกรรมการท่านใดที่เสนอเพิ่มเติมในที่ประชุมเพื่อพิจารณาอีกหรือไม่

ถ้าไม่มีกระผมขอขอบพระคุณคณะกรรมการทุกท่าน ที่ได้เสียสละเวลา

มาร่วมประชุมคณะกรรมการการจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ในครั้งนี้และดิฉันขอปิดการประชุม

เรื่องอื่นๆ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

จ.ส.อ.

(วิจิต รุนพงษ์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)

(นายจรูญ ธรรมพิทักษ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

แบบแสดงรายละเอียดการค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

เรื่อง การจําแนกรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๔๔

ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลผางคำ อำเภอลิขิตร์ จังหวัดอุบลราชธานี

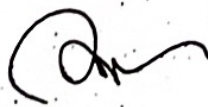
ประมาณการรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๓๑,๕๐๐,๐๐๐ บาท รายละเอียดดังต่อไปนี้

การจําแนกรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้าง	ค่าใช้จ่าย	หมายเหตุ
เงินเดือนและเงินเพิ่มอื่นที่จ่ายควบกับเงินเดือน		
(๑) เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)	๖,๐๙๒,๖๑๐	
(๒) เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)	๒๙๕,๐๐๐	
(๓) เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน		
- เงินเพิ่มต่างๆ ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น	๘๔,๐๐๐	
- เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)	-	
- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)	๓๐,๑๒๐	
- เงินเพิ่มค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)	-	
เงินค่าจ้าง		
(๑) เงินค่าจ้างประจำ	-	
(๒) เงินค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	๒,๓๙๔,๓๓๐	
(๓) ค่าครองชีพชั่วคราว	๑๐๐,๖๐๐	
ประโยชน์ตอบแทนอื่น		
(๑) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกันดาร/พื้นที่เสี่ยงภัย/พื้นที่พิเศษ	-	
(๒) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือการศึกษาบุตร	๔๕,๐๐๐	
(๓) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของพนักงาน ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง	-	
(๔) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	-	
(๕) เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการและในวันหยุดราชการ เฉพาะสำหรับข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๐,๐๐๐	
(๖) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับสำหรับบุคลากรทางด้านการแพทย์และสาธารณสุขสำหรับแพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกรที่ไม่ปฏิบัติเวชปฏิบัติส่วนตัว	-	
(๗) เงินค่าเช่าบ้าน	๔๖๖,๐๐๐	
(๘) เงินทำขวัญข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างซึ่งได้รับอันตรายหรือบาดเจ็บเพราะการปฏิบัติหน้าที่	-	
(๙) เงินเกี่ยวกับศพข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางไปราชการ	-	
(๑๐) เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ	-	

การจำแนกรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้าง	ค่าใช้จ่าย	หมายเหตุ
(๑๑) เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีใช้ตำแหน่งครู (ชคบ.) รวมถึงเงินช่วยเหลือรายเดือนผู้รับบำนาญ ซึ่งออกจากราชการก่อนเกษียณอายุของ กรุงเทพมหานคร (ชรบ.)	-	
(๑๒) เงินค่าศึกษาต่อปริญญาตรี และปริญญาโทพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง	-	
(๑๓) เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	๑๒๕,๐๐๐	
(๑๔) เงินทดแทนข้าราชการวิสามัญ	-	
(๑๕) เงินสำรองสำหรับเงินเดือน และค่าจ้างที่กำหนดใหม่	-	
(๑๖) เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๓๔๓,๘๓๒	
(๑๗) บำเหน็จความชอบค่าทดแทนและการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชนผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยราชการเนื่องในการป้องกันอธิปไตย และรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ	-	
(๑๘) ค่าใช้จ่ายตามข้อ ๗ วรรคสองของประกาศ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่องกำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔	๒๕๐,๐๐๐	
(๑๙) เงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ	-	
รวมค่าใช้จ่าย	๑๐,๒๗๐,๔๙๒	
คิดเป็นร้อยละ	๓๒.๖๐	

คิดเป็นร้อยละ (ค่าใช้จ่ายรวม) x ๑๐๐ = ๓๒.๖๐
 (งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗) ๓๑,๕๐๐,๐๐๐

(ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี)
 (งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗)



(นางวานา สิ้นทรัพย์)
 ผู้อำนวยการกองคลัง



(นายชาญชัย อักโข)
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลผางคำ
 เจ้าหน้าที่งบประมาณ