



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดสิงห์บุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติให้ความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี (ก.อบต.
จังหวัดสิงห์บุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบล
พระงาม จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลพระงาม เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนา
บุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม ตามระยะเวลาที่กำหนด ทั้งนี้ให้มีผลใช้
บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายวิรัตน์ อึ้งพานิช)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖



ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม
อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม	๑๔
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม จะดำเนินการ	๓๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	๕๗
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๕๘
ภาคผนวก	๕๙
๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
๓. สำเนาข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	

๑. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ หมวด ๒ เรื่องการ กำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง ประกอบกับคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้นดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงาน ส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่าย ขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสิงห์บุรี (ก.อบต.จังหวัดสิงห์บุรี) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงาน ส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนด ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การ บริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบ อัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ โดยให้คำนึงถึง อำนาจ หน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ลักษณะงานที่ต้อง ปฏิบัติ คุณภาพของงาน ปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ งบประมาณด้านบุคลากร งบประมาณที่ได้รับจัดสรร โดยให้สอดคล้องกับแนวทางในการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจจากหน่วย ราชการต่าง ๆ เพื่อให้สามารถบริหารงานตามที่ได้รับถ่ายโอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลพระงาม

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๒๒ และตามพระบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จ.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม สามารถวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๒๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับ

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหางานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสิงห์บุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจึงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้ทรัพยากรกำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม จึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาและความจำเป็นพื้นฐานความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๔.๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม

๔.๑.๑. ด้านกายภาพ

➤ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของอำเภอรพบุรี (ฝั่งตะวันตกของแม่น้ำเจ้าพระยา) มีถนนสายหลัก ๑ สาย คือ ถนนอ่างทอง – สิงห์บุรี สายเก่า (๓๐๙) โดยอยู่ห่างจากตัวเมืองไปทางทิศใต้ประมาณ ๑๙ กิโลเมตร และห่างจากที่ว่าการอำเภอรพบุรีประมาณ ๔ กิโลเมตร มีเนื้อที่ทั้งหมด ๑๒ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๐,๒๓๖ ไร่ และปัจจุบันสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลพระงามตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๓ ตำบลพระงาม อำเภอรพบุรี จังหวัดสิงห์บุรี

➤ ลักษณะภูมิประเทศ

ตำบลพระงาม มีลักษณะเป็นพื้นที่ราบลุ่ม มีแม่น้ำเจ้าพระยาไหลผ่านทางฝั่งทิศตะวันออกและแม่น้ำน้อยไหลผ่านทางทิศตะวันตก พื้นที่โดยทั่วไปเหมาะแก่การทำการเกษตร เช่น การทำนา ปลูกพืช ผัก ผลไม้ การเลี้ยงสัตว์ เลี้ยงปลา

➤ ลักษณะภูมิอากาศ

ตำบลพระงามมีลักษณะภูมิอากาศเป็นแบบทุ่งหญ้าเมืองร้อน (Aw) คือมีฝนตกปานกลาง และสลับกับฤดูแล้ง แบ่งเป็น ๓ ฤดู คือ

ฤดูร้อน จากเดือนกุมภาพันธ์ ถึงเดือนเมษายน

ฤดูฝน จากเดือนพฤษภาคม ถึงเดือนตุลาคม

ฤดูหนาว จากเดือนพฤศจิกายน ถึงเดือนมกราคม

มีอุณหภูมิเฉลี่ยพื้นที่ข้างเคียง โดยที่ผ่านมาในช่วงฤดูร้อน คือเดือนเมษายนจะมีอุณหภูมิสูงสุดประมาณ ๓๕-๓๘ °C และในช่วง ฤดูหนาวประมาณเดือน ธันวาคม - มกราคม จะมีอุณหภูมิลดลงเหลือ ๒๐ °C

➤ ลักษณะของแหล่งน้ำ

มีแหล่งน้ำที่สำคัญประกอบด้วย

๑. แหล่งน้ำธรรมชาติที่สำคัญ ได้แก่ แม่น้ำเจ้าพระยา แม่น้ำน้อย คลองกระทุ่มโพรง เกษตรกรตำบลพระงามจะใช้แหล่งน้ำดังกล่าวเพื่อการอุปโภค บริโภค ทำการเกษตร และการประมง

๒. คลองชลประทานยางมณี ใช้เพื่อการเกษตรในเขตหมู่ที่ ๑,๒,๔,๖ และโครงการชลประทานบรมธาตุ ใช้เพื่อการเกษตรในเขตหมู่ที่ ๓,๕

ตำบลพระงามบางพื้นที่เป็นพื้นที่ลุ่มบริเวณที่อยู่อาศัย ของราษฎรจะอยู่ติดริมแม่น้ำ ในปีที่ผ่านมาได้เกิดภัยธรรมชาติน้ำท่วม ทำให้พื้นที่การเกษตรของราษฎรเสียหายบางพื้นที่ ด้านประมง ด้านปศุสัตว์ และที่อยู่อาศัยได้รับความเสียหายเช่นกัน

แหล่งน้ำธรรมชาติ

- | | |
|--------------------|--------------|
| - แม่น้ำ | จำนวน ๒ สาย |
| - คลอง | จำนวน ๓ สาย |
| - หนองน้ำและอื่น ๆ | จำนวน ๗ แห่ง |

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- | | |
|----------------|-------------|
| - คลองชลประทาน | จำนวน ๒ สาย |
|----------------|-------------|

การชลประทาน

- | | |
|-----------------------|--------------|
| - ประตุระบายน้ำลำซวด | จำนวน ๑ แห่ง |
| - ประตุระบายน้ำพระงาม | จำนวน ๑ แห่ง |

๔.๑.๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

➤ เขตการปกครอง

ตำบลพระงาม มีอาณาเขตติดต่อกับตำบลต่าง ๆ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดกับ	ตำบลโรงช้าง	อำเภอพรหมบุรี	จังหวัดสิงห์บุรี
ทิศใต้	ติดกับ	ตำบลเกษไชโย	อำเภอไชโย	จังหวัดอ่างทอง
ทิศตะวันออก	ติดกับ	ตำบลบ้านหม้อ	อำเภอพรหมบุรี	จังหวัดสิงห์บุรี
ทิศตะวันตก	ติดกับ	ตำบลถอนสมอ	อำเภอท่าช้าง	จังหวัดสิงห์บุรี

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ชื่อผู้นำชุมชน		ตำแหน่ง
๑	บ้านชีปะขาว	นายสกลนธ์	กลีนลำยงค์	ผู้ใหญ่บ้าน
๒	บ้านมอญ	นางสาวจากรุวรรณ	ศรีเงินทรัพย์	ผู้ใหญ่บ้าน
๓	บ้านพลู	นางสาวศิริวรรณ	นิลอนันต์	ผู้ใหญ่บ้าน
๔	บ้านพระงาม	นายสิริชัย	จันทร์พงษ์	กำนัน
๕	บ้านห้วยวน	นายพีรพัฒน์	เทียนศรี	ผู้ใหญ่บ้าน
๖	บ้านกระทุ่มโพรง	นางสาวพิมพ์กัญช์	มีอนันต์	ผู้ใหญ่บ้าน

➤ การเลือกตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม ประกอบด้วยการปกครองท้องที่ ๖ หมู่บ้าน มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ๑๒ คน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๒ คน และเลขานายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน ไม่มีความขัดแย้งในการติดต่อประสานงานระหว่างท้องถิ่นกับท้องที่

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม ประกอบด้วย

๑. ว่าง	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม
๒. ว่าง	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม
๓. ว่าง	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม
๔. ว่าง	เลขานายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม

ฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม ประกอบด้วย

๑. นายสุรเกียรติ์	ยัมพงษ์	ประธานสภา / สมาชิกสภาฯ หมู่ ๕
๒. นายน้ำฝน	ชุมชื่น	รองประธานสภา/สมาชิกสภาฯ หมู่ ๖
๓. นายวิรัตน์	อึ้งพานิช	เลขานุการสภา / ปลัด อบต.พระงาม

สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม ประกอบด้วย

๑. นายคนอง	มะกล่ำขาว	สมาชิกสภา อบต.พระงาม หมู่ ๑
๒. นายวิรัตน์	ศรีเงิน	สมาชิกสภา อบต.พระงาม หมู่ ๑
๓. นางสาว	ส่งสาย	สมาชิกสภา อบต.พระงาม หมู่ ๒
๔. ว่าง		สมาชิกสภา อบต.พระงาม หมู่ ๒
๕. นายสมชาย	ทับกฤษ	สมาชิกสภา อบต.พระงาม หมู่ ๓
๖. ว่าง		สมาชิกสภา อบต.พระงาม หมู่ ๓
๗. พ.อ.อ.อุดม	ชื่นบาน	สมาชิกสภา อบต.พระงาม หมู่ ๔
๘. นายสมฤกษ์	พิศรูป	สมาชิกสภา อบต.พระงาม หมู่ ๔
๙. นายกมล	เพ็งแจ่มศรี	สมาชิกสภา อบต.พระงาม หมู่ ๕
๑๐. น.ส.บุปผา	เจริญชันษา	สมาชิกสภา อบต.พระงาม หมู่ ๖

การสาธารณสุข

- อาสาสมัครสาธารณสุขตำบลพระงาม (อสม.) จำนวน ๖๔ คน
- กองทุนหลักประกันสุขภาพตำบลพระงาม จำนวน ๑ แห่ง
- จิตอาสาด้านสาธารณสุข จำนวน ๓ คน
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๑ แห่ง
- มีจำนวนบุคลากรทางการแพทย์ จำนวน ๔ คน

➤ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม อยู่ในความดูแลของสถานีตำรวจภูธรพรหมบุรี มีป้อมตำรวจประจำตำบล จำนวน ๑ แห่ง และมีศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) จำนวน ๑ แห่ง ตั้งอยู่ ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม มีรถดับเพลิง จำนวน ๑ คัน

๔.๑.๕ ระบบบริการพื้นฐาน

➤ การคมนาคม

การคมนาคมตำบลพระงาม ใช้การคมนาคมทางบก โดยทางรถยนต์เป็นหลักในการติดต่อสื่อสารและขนส่งผลผลิตทางการเกษตร โดยมีเส้นทางที่สำคัญ ดังนี้

ทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๓๐๙ เส้นทางสายสิงห์บุรี-อ่างทอง เป็นถนนลาดยาง

ทางหลวงชนบท หมายเลข สท๓๐๐๘ เส้นทางบ้านพระงาม-ท่าข้าม เป็นถนนลาดยาง

การคมนาคมติดต่อภายในตำบลและตำบลใช้ถนน คสล. ภายในหมู่บ้านและถนนลาดยางเชื่อมต่อกันระหว่างหมู่บ้าน ประมาณ ๗๐ เปอร์เซนต์ของพื้นที่

➤ การไฟฟ้า

จากจำนวนครัวเรือนทั้งหมดของพื้นที่ตำบลพระงาม คือ ๑,๒๘๘ ครัวเรือน ๖ หมู่บ้าน มีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน

➤ การประปา

ระบบประปาในพื้นที่ของตำบลพระงามเป็นแบบขนาดกลาง กำลังการผลิต ๗ ลบ.ม./ชม. ประชาชนในตำบลพระงาม ใช้น้ำจากระบบประปาหมู่บ้านทั้งหมด ๖ หมู่บ้าน จำนวน ๑,๒๘๘ ครัวเรือน ถึงเก็บน้ำประปาหมู่บ้านในพื้นที่ตำบลพระงาม มีจำนวน ๑๓ แห่ง

➤ การโทรศัพท์

- โทรศัพท์สาธารณะ จำนวน ๑ แห่ง

๔.๑.๖ ระบบเศรษฐกิจ

➤ อาชีพ

ประชากรส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพ เกษตรกรรม รับจ้างทั่วไป รับราชการและอาชีพอื่น ๆ
ลักษณะทางเศรษฐกิจ ในพื้นที่ตำบลพระงาม มีอุตสาหกรรมที่หลากหลายอาทิ อุตสาหกรรม
บริการ อุตสาหกรรมโรงงาน และกิจการต่าง ๆ อีกมากมาย ดังนี้

- ร้านอาหารตามสั่ง	จำนวน ๙ แห่ง
- โรงงานอุตสาหกรรม	จำนวน ๔ แห่ง
- การขายปลีกของใช้ในครัวเรือน	จำนวน ๒๔ แห่ง
- ร้านขายก๋วยเตี๋ยว	จำนวน ๖ แห่ง
- ร้านขายน้ำมันเชื้อเพลิง	จำนวน ๑ แห่ง
- ร้านเสริมสวย	จำนวน ๔ แห่ง
- ทำศาลพระภูมิ	จำนวน ๖๘ แห่ง
- โรงงานถ่าน	จำนวน ๑ แห่ง
- โรงเลี้ยงหมู	จำนวน ๑ แห่ง

(ข้อมูล ฝ่ายจัดเก็บรายได้ กองคลัง ณ เดือนสิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓)

๔.๑.๗ ทรัพยากรธรรมชาติ

➤ น้ำ

มีแหล่งน้ำธรรมชาติไหลผ่าน ได้แก่ แม่น้ำเจ้าพระยา, แม่น้ำน้อย, คลองลำซวด และมีหนอง/
คลอง ๑๐ แห่ง ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อแหล่งน้ำ	ที่ตั้ง	เนื้อที่
๑	หนองน้ำค้ำ	หมู่ที่ ๑,๔	๔๕ ไร่
๒	หนองศาลา	หมู่ที่ ๑	๘ ไร่
๓	หนองสะไบหาย	หมู่ที่ ๑	๖ ไร่
๔	หนองปลิง	หมู่ที่ ๒	๑๒ ไร่
๕	หนองหลวงเหนือ	หมู่ที่ ๒	๖ ไร่
๖	หนองหลวงใต้	หมู่ที่ ๒	๓ ไร่
๗	หนองลี	หมู่ที่ ๔	๔ ไร่
๘	คลองลำซวด	หมู่ที่ ๕	ไม่มีข้อมูล
๙	หนองห้วยชัน	หมู่ที่ ๕	๑๐ ไร่
๑๐	คลองลำหนองแถม	หมู่ที่ ๕	ไม่มีข้อมูล

➤ ป่าไม้

ไม่มีพื้นที่ป่าไม้

➤ ภูเขา

ไม่มีพื้นที่ภูเขา ลักษณะเป็นพื้นที่ราบลุ่ม

➤ ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

ในพื้นที่ตำบลพระงาม มีวัดในสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำนวน ๖ แห่ง ดังนี้

- วัดชีปะขาว	ตั้งอยู่บริเวณหมู่ที่ ๑ ตำบลพระงาม
- วัดราหูล	ตั้งอยู่บริเวณหมู่ที่ ๒ ตำบลพระงาม
- วัดสิงห์	ตั้งอยู่บริเวณหมู่ที่ ๒ ตำบลพระงาม
- วัดทุ่ง	ตั้งอยู่บริเวณหมู่ที่ ๒ ตำบลพระงาม
- วัดเตย	ตั้งอยู่บริเวณหมู่ที่ ๓ ตำบลพระงาม
- วัดประสาธ	ตั้งอยู่บริเวณหมู่ที่ ๕ ตำบลพระงาม

๔.๒ สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๔.๒.๑. ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

➤ สภาพปัญหา

๑. ประชาชนมีรายได้ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ
๒. การแพร่ระบาดของยาเสพติด
๓. กลุ่มอาชีพในพื้นที่ตำบลไม่มีการรวมกลุ่มกันอย่างเป็นรูปธรรม
๔. มีการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออกในพื้นที่ตำบล
๕. ปัญหาด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ
๖. ผู้สูงอายุ/ผู้พิการ/ผู้ยากไร้/ผู้ด้อยโอกาส ขาดแคลนปัจจัยสี่

➤ ความต้องการ

๑. ต้องการให้ส่งเสริมการสร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้กับประชาชน
๒. ต้องการให้รณรงค์การแก้ไขปัญหายาเสพติด การจัดแข่งขันกีฬาต้านยาเสพติด การสร้างจิตสำนึกให้กับประชาชน และการติดตั้งกล้องวงจรปิด
๓. ต้องการให้จัดโครงการสนับสนุนกลุ่มอาชีพ เพื่อพัฒนากลุ่มอาชีพให้มีความรู้เพิ่มขึ้น
๔. ต้องการให้รณรงค์ ป้องกัน กำจัดพาหะนำโรค และการเฝ้าระวังโรคระบาด
๕. ส่งเสริมการตรวจเยี่ยมดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
๖. ประสานงานช่วยเหลือเยียวยา หน่วยงาน ภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

๔.๒.๒. ด้านเศรษฐกิจ

➤ สภาพปัญหา

๑. ประชาชนมีความยากจนและมีภาระหนี้สินจำนวนมากเนื่องจากยังขาดการวางแผนการประกอบอาชีพ
๒. ประชาชนขาดอาชีพเสริมนอกฤดูการทำเกษตร เกิดการว่างงานไม่มีอาชีพที่แน่นอน ทำให้ขาดโอกาสที่จะพัฒนาและสร้างรายได้ให้กับครัวเรือน หรือชุมชน

๓. การขาดความสนใจ จริงใจ จริงจัง ของประชาชนในพื้นที่เอง ในการเอาใจใส่หรือสนใจกับโครงการช่วยเหลือของภาครัฐทำให้โครงการที่รัฐส่งเสริมไม่ประสบความสำเร็จ

➤ **ความต้องการ**

๑. ต้องการให้เปิดโอกาสให้กับประชาชนที่ยากจนเข้าถึงแหล่งเงินทุนเพื่อนำไปลงทุนประกอบอาชีพ

๒. ต้องการให้มีการฝึกอาชีพให้ประชาชนในตำบลเพื่อเพิ่มรายได้ และส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชน

๓. ต้องการให้สนับสนุนและส่งเสริมพันธุ์พืชผัก พันธุ์ผลไม้ ให้เกษตรกรในพื้นที่เพื่อส่งเสริมอาชีพเกษตรกร และเพิ่มรายได้ให้ประชาชนนอกฤดูการทำนา

๔. ต้องการให้สนับสนุนโครงการของภาครัฐ และสนับสนุนดำเนินงานตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

๔.๒.๓. ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการท่องเที่ยว

➤ **สภาพปัญหา**

๑. วัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงาม ภูมิปัญญาชาวบ้านเริ่มสูญหาย เนื่องจากไม่ได้รับความสนใจ จากเยาวชนรุ่นหลัง

๒. สถานที่ท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติในพื้นที่ยังไม่ได้รับการพัฒนา หรือปรับปรุงให้เป็นที่ยุ้มนักท่องเที่ยว เนื่องจากขาดการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว

➤ **ความต้องการ**

๑. ต้องการให้ฟื้นฟูวัฒนธรรม ประเพณีต่าง ๆ เช่น การจัดประเพณีสงกรานต์ การจัดงานประเพณีลอยกระทง การจัดกิจกรรมฝึกอบรมสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒. ต้องการให้มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลด้านการท่องเที่ยวของตำบลพระงาม ให้เป็นที่รู้จักมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มด้านการท่องเที่ยว การกระจายรายได้สู่ท้องถิ่น

๔.๒.๔. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

➤ **สภาพปัญหา**

๑. ตำบลพระงามมีถนนส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรังและมีหลุมบ่อจำนวนมาก ทำให้การเดินทางไม่สะดวก

๒. น้ำประปาเพื่อการอุปโภค บริโภคไม่เพียงพอต่อความต้องการ ระบบการไหลเวียนของน้ำมีการอุดตัน

๓. พลังกันน้ำไม่ได้มาตรฐานทำให้เกิดการพังของพังกันน้ำและทำให้เกิดอุทกภัยในพื้นที่ขึ้น

๔. ไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะยังไม่เพียงพอสำหรับความปลอดภัยของประชาชนในพื้นที่

๕. ขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตรในช่วงฤดูแล้ง เนื่องจาก คู คลอง หนองน้ำ ตื้นเขิน

๖. ระบบเสียงตามสายในหมู่บ้านชำรุด

➤ **ความต้องการ**

๑. ต้องการให้มีการก่อสร้างถนน ซ่อมแซมถนน ให้ได้มาตรฐานเป็นถนนไร้ฝุ่นทุกสาย
๒. ต้องการให้มีการปรับปรุงระบบประปาภายในตำบลให้ใช้งานได้อย่างทั่วถึง เป่าทอเมน เปลี่ยนท่อเมน เปลี่ยนถึงประปาที่มีคุณภาพอยู่ในสภาพใช้งานได้ตามปกติ
๓. ต้องการสร้างพื้กันน้ำเจ้าพระยาให้ได้มาตรฐาน
๔. ต้องการไฟฟ้าส่องสว่างมีทุกบริเวณทางแยกและจุดเสี่ยงต่าง ๆ ขยายเขตไฟฟ้า
๕. ต้องการขุดท่อระบายน้ำเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง และขุดลอกคลองเพื่อจัดเก็บน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้ง และกำจัดวัชพืช
๖. ต้องการให้มีการซ่อมระบบเสียงตามสายให้สามารถใช้งานได้ตามปกติ

๔.๒.๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

➤ **สภาพปัญหา**

๑. เกิดปัญหาภาวะโลกร้อน
๒. ภายในตำบลมีภูมิทัศน์ไม่สวยงาม มีกิ่งไม้ยื่นออกมาหรือมีหญ้าข้างทางขึ้นรก
๒. ไม่มีสถานที่ทิ้งขยะ และไม่มีระบบกำจัดขยะมูลฝอยที่ถูกต้อง

➤ **ความต้องการ**

๑. ต้องการให้มีการปลูกต้นไม้ยืนต้นตามพื้นที่สาธารณะในเขตตำบลพระงาม เพื่อลดภาวะโลกร้อน
๒. ต้องการให้มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ถนน ภายในตำบลพระงามให้สวยงาม
๓. ต้องการให้มีบริการจัดเก็บขยะมูลฝอย และมีถังขยะรองรับมูลฝอยในพื้นที่ตำบลพระงาม

๔.๒.๖. ด้านการเมืองการบริหารการจัดการ

➤ **สภาพปัญหา**

๑. ประชาชนเข้าใจผิดในการติดต่อ ประสานงานอยู่บ่อยครั้ง
๒. ประชาชนขาดความสนใจ ในด้านการมีส่วนร่วม การเมือง การปกครอง และการบริหารหรือพัฒนาท้องถิ่นของชุมชน
๓. ระบบบริหารจัดการของภาครัฐยังมีกฎระเบียบที่มาก ทำให้บริการประชาชนยังขาดความคล่องตัว และมีขั้นตอนมาก
๔. บุคลากรของ อบต. พระงาม ขาดการพัฒนาความรู้
๕. เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ

➤ **ความต้องการ**

๑. ต้องการให้สร้างความเข้าใจในระบบบริหารงานของ อบต. พระงาม โดยทำการอธิบายและการประชาสัมพันธ์ ให้ประชาชนทราบถึงบทบาทและวิธีการบริหารงาน วิธีการทำงานของ อบต. พระงาม

๒. ต้องการให้อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่ และบทบาท ในการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพื่อประชาชนจะได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น และเพื่อส่งเสริมความตื่นตัวทางการเมือง

๓. ต้องการให้มีการกำหนดทิศทางการพัฒนาท้องถิ่นในอนาคต

๔. ต้องการให้จัดทำผังขั้นตอนการปฏิบัติงาน และการจัดให้มีบริการประชาชน

นอกสถานที่

๕. ต้องการให้ส่งเสริมบุคลากรของ อบต. พระงาม ได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้และประสบการณ์การบริหารจัดการแนวใหม่

๖. ต้องการให้จัดซื้อและปรับปรุงซ่อมแซมเครื่องมือเครื่องใช้ในการบริการประชาชนให้ทำงานรวดเร็วมีประสิทธิภาพ

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม

องค์การบริหารส่วนตำบลพระงามได้มีการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ นโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างไร องค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ดังนี้

๕.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี

การจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลพระงามจะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างแผนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบ กลไกมาตรการ และความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการฉีกก้ำกั๊วป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

(๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวนอนมากขึ้น

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในสาขาอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่ โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐ และภาคธุรกิจเอกชน กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น การส่งเสริมการค้า และการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้า เพื่อให้ได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาค และเป็นการยกระดับไปสู่ส่วนบนของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการบนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและบริการ โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลก และในระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขา และในภาคบริการที่หลากหลายตามรูปแบบการดำเนินชีวิต และการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไป รวมทั้งเป็นแหล่งอาหารคุณภาพ สะอาดและปลอดภัยของโลก

- ภาคเกษตร โดยเสริมสร้างฐานการผลิตให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตรส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่การทำกรเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็ง และการพัฒนาสินค้าเกษตรที่มีศักยภาพและอาหารคุณภาพ สะอาดและปลอดภัย

- ภาคอุตสาหกรรม โดยพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ ยกระดับการพัฒนาอุตสาหกรรมปัจจุบันที่มีศักยภาพสูง และพัฒนาอุตสาหกรรมอนาคตที่มีศักยภาพ โดยการใช้ดิจิทัลและการค้ามาเพิ่มมูลค่าและยกระดับห่วงโซ่มูลค่าในระดับสูงขึ้น

- ภาคบริการ โดยขยายฐานการบริการให้มีความหลากหลาย มีความเป็นเลิศและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยการยกระดับบริการที่เป็นฐานรายได้เดิม เช่น การท่องเที่ยว และพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพ ธุรกิจบริการด้านการเงินและธุรกิจบริการที่มีศักยภาพอื่นๆ เป็นต้น

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาคแรงงานและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่สากล และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ จัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม มีการจัดการสิ่งแวดล้อมเมือง และโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้านการขนส่ง ด้านพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการวิจัยและพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลกสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับนานาชาติ ประเทศ ส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่างๆ เพิ่มบทบาทของไทยในองค์กรระหว่างประเทศ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรมจริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ

(๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษา และการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียม และทั่วถึง

(๓) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์

(๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพที่ดี

(๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยเสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัว ในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนา และสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาค และเป็นธรรม กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

(๒) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

(๔) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของ

ชุมชน

(๕) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียว กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การจัดระบบอนุรักษ์ฟื้นฟู และป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

(๒) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบ

การบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ

(๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ และเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อน และปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์ และนโยบายการคลัง เพื่อสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาลกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
- (๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคน และพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- (๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆให้ทันสมัย เป็นธรรม และเป็นสากล
- (๖) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- (๗) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้ และรายจ่ายของภาครัฐ

๕.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ จะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี . ในลักษณะของการถ่ายทอดยุทธศาสตร์ระยะยาวสู่การปฏิบัติในช่วงเวลา ๕ ปี โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ประกอบด้วย ๑๐ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านความมั่นคง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และนวัตกรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ด้านการต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค

๕.๓ นโยบายของรัฐบาล

จากคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๗

๑. การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์

โดยจะใช้มาตรการทางกฎหมายมาตรการทางสังคมจิตวิทยาและมาตรการทางระบบสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินการกับผู้กระทำความผิด ยามใจหรือประสงค์ร้าย มุ่งสั่นคลอนสถาบันหลักของชาติโดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกและความผูกพันภักดีของคนอีกเป็นจำนวนมาก ตลอดจนเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องและเป็นจริงเกี่ยวกับสถาบันพระมหากษัตริย์และพระราชกรณียกิจเพื่อประชาชนทั้งจะสนับสนุนโครงการทั้งหลายอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ตลอดจนเร่งขยายผลตามโครงการและแบบอย่างที่ดีที่ทรงวางรากฐานไว้ให้แพร่หลายและเกิดประโยชน์ในวงกว้าง

๒. การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ

๒.๑ ในระยะเร่งด่วน รัฐบาลได้ให้ความสำคัญต่อการเตรียมพร้อมสู่ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียนในกิจการ ๕ ด้าน ประกอบด้วย

- การบริหารจัดการชายแดน
- การสร้างความมั่นคงทางทะเล
- การแก้ไขปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ
- การสร้างความไว้วางใจกับประเทศเพื่อนบ้าน
- การเสริมสร้างในการปฏิบัติการทางทหารร่วมกันของอาเซียน โดยเน้นความร่วมมือ

เพื่อป้องกัน แก้ไขข้อพิพาทต่าง ๆ รวมถึงการแก้ไขปัญหาเส้นเขตแดนโดยใช้กลไกระดับทวิภาคีและพหุภาคี

๒.๒ เร่งแก้ไขปัญหาการใช้ความรุนแรงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยนายยุทธศาสตร์ เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนามาใช้ตามแนวทางกลยุธมิตรแบบสันติวิธี พร้อมส่งเสริมการพูดคุยสันติสุขกับผู้มีความคิดเห็นต่างจากรัฐ และสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรมตามหลักนิติธรรมและหลักสิทธิมนุษยชนโดยไม่เลือกปฏิบัติ ควบคู่กับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ทั้งจะเพิ่มระดับปฏิสัมพันธ์กับต่างประเทศ และองค์การระหว่างประเทศที่อาจช่วยคลี่คลายปัญหาได้

๒.๓ พัฒนาและเสริมสร้างของกองทัพและระบบป้องกันประเทศให้ทันสมัย มีความพร้อมในการรักษาอธิปไตย และผลประโยชน์ของชาติ ปลอดภัยจากการคุกคามทุกรูปแบบ ส่งเสริมและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อนำไปสู่การพึ่งพาตนเองในการผลิตอาวุธยุทโธปกรณ์ รวมถึงการบูรณาการความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชนในอุตสาหกรรมป้องกันประเทศได้

๒.๔ เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนานาประเทศบนหลักการที่ว่านโยบายการต่างประเทศเป็นส่วนประกอบสำคัญของนโยบายองค์รวมทั้งหมดในการบริหารราชการแผ่นดิน ไม่ว่าในด้านการเมืองเศรษฐกิจหรือสังคม โดยจะนำกลไกทางการทูตแบบบูรณาการมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนทั้งทางตรงและทางอ้อม

๓. การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ

๓.๑ ในระยะเฉพาะหน้า จะเร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยให้แรงงานทั้งระบบมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในทุกระดับอย่างมีมาตรฐาน

๓.๒ ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์รวมถึงปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง การทารุณกรรมต่อแรงงานข้ามชาติ การท่องเที่ยวที่เน้นบริการทางเพศและเด็ก และปัญหาคนขอทาน ด้วยการปรับปรุงกฎหมาย ข้อบังคับที่จำเป็นและเพิ่มความเข้มงวดในการระงับตรวจสอบ

๓.๓ ในระยะต่อไป จะพัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคม ระบบการออมและระบบสวัสดิการชุมชนให้มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการดูแลให้มีระบบการกักขังที่เป็นธรรมและการสงเคราะห์ผู้ยากไร้ อีตภาพ พัฒนาศักยภาพ คุ่มครองและพิทักษ์สิทธิจัดสวัสดิการช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุ สตรีและเด็ก

๓.๔ เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการมีเงินหรือกิจกรรมที่เหมาะสม เพื่อสร้างสรรคและไม่ว่าภาระต่อสังคมในอนาคต โดยจัดเตรียมระบบการดูแลในบ้านสถานพักฟื้นและโรงพยาบาล ที่เป็นความร่วมมือของภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน และครอบครัวรวมทั้งพัฒนาระบบการเงินการคลังสำหรับการดูแลผู้สูงอายุ

๓.๕ เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมที่มีความหลากหลาย

๓.๖ จัดระเบียบสังคม สร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ และประชาชนทั่วไป โดยใช้ค่านิยมหลัก ๑๒ ประการ ตามนโยบายของคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ได้ประกาศไว้แล้ว

๓.๗ แก้ปัญหาการไร้ที่ดินทำกินของเกษตรกรและการรุกล้ำเขตป่าสงวน โดยการกระจายสิทธิการถือครองให้แก่ผู้ที่อยู่ในพื้นที่ที่ไม่ได้รุกล้ำ และออกมาตรการป้องกันการเปลี่ยนมือไปอยู่ในครอบครองของผู้ที่มีใจเกษตรกร ใช้เทคโนโลยีดาวเทียมสำรวจและวิธีการแผนที่ที่ทันสมัย แก้ไขปัญหาเขตที่ดินทับซ้อนและแนวเขตพื้นที่ป่าที่ไม่ชัดเจน

๔. การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

๔.๑ จัดให้มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษาทางเลือกไปพร้อมกัน เพื่อสร้างคุณภาพของคนไทยให้สามารถเรียนรู้ พัฒนาตนได้เต็มตามศักยภาพ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ และพัฒนากำลังคนให้เป็นที่ต้องการเหมาะสมกับพื้นที่ ทั้งในด้านการเกษตร อุตสาหกรรม และธุรกิจบริการ

๔.๒ ในระยะเฉพาะหน้า จะปรับเปลี่ยนการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการศึกษาให้สอดคล้องกับความจำเป็นของผู้เรียนและลักษณะพื้นที่ของสถานศึกษา จัดระบบการสนับสนุนให้เยาวชนและประชาชนทั่วไป มีสิทธิเลือกใช้บริการการศึกษาทั้งในระบบโรงเรียนและนอกโรงเรียน โดยอาจจะพิจารณาจัดให้มีคู่มือการศึกษาเป็นแนวทางหนึ่ง

๔.๓ ให้องค์กรภาคประชาสังคม ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนทั่วไป มีโอกาสร่วมจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและทั่วถึง และร่วมในการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้

๔.๔ พัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครูที่มีคุณภาพและมีจิตวิญญาณของความเป็นครู เน้นครูผู้สอนให้มีคุณธรรมตามวิชาชีพที่สอน นำเทคโนโลยีสารสนเทศและเครื่องมือที่เหมาะสมมาใช้ในการเรียนการสอนเพื่อเป็นเครื่องมือช่วยครูหรือเพื่อการเรียนรู้ด้วยตัวเอง

๔.๕ ทะนุบำรุงและอุปถัมภ์พระพุทธศาสนาและศาสนาอื่น ๆ สนับสนุนให้องค์กรทางศาสนา มีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างสันติสุขและความปรองดองสมานฉันท์ในสังคมไทยอย่างยั่งยืน

๕. การยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุขและสุขภาพของประชาชน

๕.๑ วางรากฐานให้ระบบหลักประกันสุขภาพให้มีความครอบคลุมประชากรในทุกภาคส่วนอย่างมีคุณภาพโดยไม่มีความเหลื่อมล้ำของคุณภาพบริการในแต่ละระบบ และบูรณาการข้อมูลระหว่างทุกระบบหลักประกันสุขภาพ

๕.๒ พัฒนาระบบบริหารสุขภาพ โดยเน้นการป้องกันโรคมามากกว่ารอให้ป่วยแล้วจึงมารักษา สร้างกลไกจัดการสุขภาพในระดับเขตแทนการกระจุกตัวอยู่ที่ส่วนกลาง ปรับระบบการจ้างงาน การกระจายบุคลากรและทรัพยากรสาธารณสุขให้เหมาะสมกับท้องถิ่น

๕.๓ ประสานการทำงานระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคม เพื่อป้องกันและแก้ปัญหาการ ตั้งครุภังค์ในวัยรุ่น และปัญหาด้านการแพทย์และจริยธรรมของการอุ้มบุญการปลูกถ่ายอวัยวะและสเต็มเซลล์ โดยจัดให้มีมาตรการและกฎหมายที่รัดกุม

๖. การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ

รัฐบาลจะดำเนินนโยบายเศรษฐกิจเป็น ๓ ระยะ คือ ระยะเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการทันที ระยะต่อไปที่ต้องแก้ไขปัญหาพื้นฐานที่ค้างคาอยู่ และระยะยาวที่ต้องวางรากฐานเพื่อความเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องดังนี้

๖.๑ ในระยะเร่งด่วน เร่งจ่ายงบลงทุนของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ที่ยังค้างอยู่ก่อนที่จะพ้นกำหนดภายในสิ้นปีนี้

๖.๒ สานต่อนโยบายงบประมาณกระตุ้นเศรษฐกิจตามที่คณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ได้จัดทำไว้ โดยนำหลักการสำคัญของการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่ให้ความสำคัญในการบูรณาการงบประมาณ และความพร้อมในการดำเนินงานร่วมนำแหล่งเงินอื่นมาประกอบการพิจารณาด้วย ทบทวนภารกิจที่มีลักษณะไม่ยั่งยืนหรือสร้างภาระหนี้สาธารณะของประเทศเกินความจำเป็น และแสดงรายการลงทุนในระดับจังหวัดเพื่อความโปร่งใส เป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

๖.๓ กระตุ้นการลงทุนด้วยการเร่งพิจารณาโครงการลงทุนที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งนักลงทุนยื่นขออนุมัติส่งเสริมการลงทุนไว้แล้วให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว และนำโครงการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานประเภทที่มีผลตอบแทนดี

๖.๔ ดูแลเกษตรกรให้มีรายได้ที่เหมาะสมด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น ลดต้นทุนการผลิต การช่วยเหลือในเรื่องปัจจัยการผลิตอย่างทั่วถึง

๖.๕ ลดอุปสรรคในการส่งออกเพื่อให้เกิดความคล่องตัว เช่น ปรับปรุงวิธีการตรวจรับรองมาตรฐานสินค้าและมาตรฐานการผลิตระดับไรนา เป็นต้น

๖.๖ ชักจูงให้นักท่องเที่ยวต่างชาติเข้ามาเที่ยวในประเทศไทย โดยพิจารณามาตรการลดผลกระทบจากการประกาศใช้กฎอัยการศึกในบางพื้นที่ที่มีต่อการท่องเที่ยวในโอกาสแรกที่จะทำได้

๖.๗ ในระยะยาวต่อไป ประสานนโยบายการเงินและการคลังให้สอดคล้องกันเพื่อสนับสนุนการฟื้นตัวของเศรษฐกิจพร้อมกับการรักษาเสถียรภาพของราคาด้อย่างเหมาะสม

๖.๘ แก้ปัญหาน้ำท่วมในฤดูฝนและปัญหาขาดแคลนน้ำในบางพื้นที่และบางฤดูกาล โดยระดมความคิดเห็นเพื่อหาทางออกไม่ให้เกิดน้ำท่วมรุนแรงดังเช่นปี ๒๕๕๔ ส่วนภาวะภัยแล้งนั้นรัฐบาลจะเร่งดำเนินการสร้างแหล่งน้ำขนาดเล็กให้กระจายครอบคลุมซึ่งจะสามารถทำได้ในเวลาประมาณ ๑ ปี

๖.๙ ปฏิรูปโครงสร้างราคาเชื้อเพลิงประเภทต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับต้นทุนและให้มีภาระภาษีที่เหมาะสมระหว่างน้ำมันต่างชนิดและผู้ใช้ต่างประเภท รวมถึงการดำเนินการให้มีการสำรวจและผลิตก๊าซธรรมชาติและน้ำมันดิบรอบใหม่ทั้งในทะเลและบนบก และดำเนินการให้มีการสร้างโรงไฟฟ้าเพิ่มขึ้นโดยหน่วยงานของรัฐและเอกชนด้วยวิธีการเปิดเผยโปร่งใสและเป็นมิตรต่อสถานะแวดล้อมพร้อมกับร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในการพัฒนาพลังงาน

๖.๑๐ ปรับปรุงวิธีการจัดเก็บภาษีให้จัดเก็บอย่างครบถ้วน โดยปรับปรุงโครงสร้างภาษีให้คงภาษีเงินได้ไว้ในระดับปัจจุบัน ทั้งบุคคลธรรมดาและนิติบุคคล แต่ปรับปรุงโครงสร้างอัตราภาษีทางด้านการค้าและขยายรากฐานการจัดเก็บภาษีประเภทใหม่ ซึ่งจะจัดเก็บจากทรัพย์สิน เช่น ภาษีมรดก ภาษีจากที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง โดยให้มีผลกระทบต่อผู้มีรายได้น้อยให้น้อยที่สุดรวมทั้งปรับปรุงการลดหย่อนภาษีเงินได้ให้เกิดประโยชน์แก่ผู้มีรายได้น้อย และยกเลิกการยกเว้นภาษีประเภทที่เอื้อประโยชน์เฉพาะผู้ที่มีฐานะการเงินดี เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมมากขึ้น

๖.๑๑ บริหารจัดการหนี้ภาครัฐที่เกิดขึ้นในช่วงรัฐบาลที่ผ่านมา ซึ่งจำนวนสูงมากกว่า ๗๐๐,๐๐๐ ล้านบาท และเป็นภาระงบประมาณใน ๕ ปีข้างหน้า อันจะทำให้เลืองงบประมาณเพื่อการลงทุนพัฒนาประเทศ น้อยลง โดยประมวลหนี้เหล่านี้ให้ครบถ้วน หาแหล่งเงินระยะยาวมาสะสางหนี้ทั้งหมด และยืดระยะเวลาชำระคืน ให้นานที่สุดเพื่อลดภาระของงบประมาณในอนาคต

๖.๑๒ ในระยะยาว พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- ด้านการขนส่งและคมนาคมทางบก โดยเริ่มโครงการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนใน กทม. และรถไฟฟ้าเชื่อม กทม. กับเมืองบริวารเพิ่มเติมเพื่อลดเวลาในการเดินทางของประชาชน เพื่อตั้งฐานให้รัฐบาลต่อไปทำได้ทันที

- ด้านคมนาคมทางอากาศ โดยปรับปรุงท่าอากาศยานสุวรรณภูมิระยะที่ ๒ ท่าอากาศยานดอนเมือง และท่าอากาศยานในภูมิภาค เพื่อให้สามารถรองรับปริมาณการจราจรทางอากาศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ด้านการคมนาคมทางน้ำ โดยพัฒนาการขนส่งสินค้าทางลำน้ำชายฝั่งทะเล เพื่อลดต้นทุนระบบโลจิสติกส์ของประเทศ เริ่มจากการพัฒนาท่าเรือแหลมฉบัง ท่าเรือชายฝั่งอ่าวไทยและอันดามัน ตลอดจนผลักดันให้ท่าเรือในลำน้ำเจ้าพระยาและป่าสักมีการใช้ประโยชน์ในการขนส่งสินค้าภายในประเทศและเชื่อมโยงกับท่าเรือแหลมฉบัง รวมทั้งการขุดลอกร่องน้ำลึก

๖.๑๓ ปรับโครงสร้างการบริหารจัดการในสาขาขนส่งที่มีการแยกบทบาทและภารกิจของหน่วยงานในระดับนโยบาย หน่วยงานกำกับดูแล และหน่วยปฏิบัติที่ชัดเจน และจัดตั้งหน่วยงานกำกับดูแลระบบราง เพื่อทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานการให้บริการและความปลอดภัย โครงสร้างอัตราค่าบริการที่เป็นธรรม การลงทุน การบำรุงรักษาและการบริหารจัดการ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนการพัฒนาระบบรางให้เป็นโครงข่ายหลักของประเทศ

๖.๑๔ พัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารจัดการของรัฐวิสาหกิจให้มีประสิทธิภาพ กำหนดเป้าหมายและมาตรการที่จะแก้ไขปัญหาและฟื้นฟูกิจการ ตลอดจนพิจารณาความจำเป็นในการคงบทบาทการเป็นรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

๖.๑๕ ในด้านเกษตรกรรม ดำเนินการใน ๒ เรื่องใหญ่ คือ การปรับโครงสร้างการผลิตสินค้าเกษตรให้สอดคล้องกับความต้องการด้วยวิธีการต่าง ๆ

๖.๑๖ ในด้านอุตสาหกรรม ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับศักยภาพพื้นฐานของประเทศ อาทิ ส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูป ส่งเสริมอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ส่งเสริมอุตสาหกรรมที่ใช้การออกแบบและสร้างสรรค์ เป็นต้น

๖.๑๗ เพิ่มขีดความสามารถของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้เข้มแข็งสามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๑๘ ส่งเสริมภาคเศรษฐกิจดิจิทัลและวางรากฐานของเศรษฐกิจดิจิทัลให้เริ่มขับเคลื่อนได้อย่างจริงจัง ซึ่งจะทำให้ทุกภาคเศรษฐกิจก้าวหน้าไปได้ทันโลกและสามารถแข่งขันในโลกสมัยใหม่ได้

๗. การส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน

- เร่งพัฒนาความเชื่อมโยงด้านการขนส่งภายในอนุภูมิภาคและภูมิภาคอาเซียน โดยเร่งขับเคลื่อนตามแผนงานการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง ๖ ประเทศ (GMS) แผนความร่วมมือทางเศรษฐกิจอ่าวไทย-จีน (ACMECS) แผนความร่วมมือแห่งอ่าวเบงกอลสำหรับความร่วมมือหลากหลายสาขาวิชาการและเศรษฐกิจ (BIMSTEC) และแผนแม่บทความเชื่อมโยงในอาเซียน

- พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ โดยเริ่มจากการพัฒนาด้านการค้าชายแดนและโครงข่ายการคมนาคมขนส่งบริเวณประตูการค้าหลักของประเทศเพื่อรองรับการเชื่อมโยงกระบวนการผลิตและการลงทุนข้ามแดน พัฒนาระบบ National Single Window (NSW) โดยระยะแรกให้ความสำคัญกับด้านชายแดนที่สำคัญ ๖ ด้าน ได้แก่ ปาดังเบซาร์ สะเตา อรัญประเทศ แม่สอด บ้านคลองลึก และบ้านคลองใหญ่

๘. การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรม

๘.๑ สนับสนุนการเพิ่มค่าใช้จ่ายในการวิจัยและพัฒนาของประเทศเพื่อมุ่งเป้าหมายให้ไม่ต่ำกว่า ๑% ของรายได้ประชาชาติ และมีสัดส่วนรัฐต่อเอกชน ๓๐:๗๐ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อให้ประเทศมีความสามารถในการแข่งขัน

๘.๒ ส่งเสริมให้โครงการลงทุนขนาดใหญ่ของประเทศ เช่น ด้านพลังงานสะอาด ระบบราง ยานยนต์ ไฟฟ้า การจัดการน้ำและขยะ ใช้ประโยชน์จากผลการศึกษาวิจัย และพัฒนาและนวัตกรรมของไทยตามความเหมาะสม ในกรณีที่จำเป็นจะต้องซื้อวัสดุอุปกรณ์หรือเทคโนโลยีจากต่างประเทศ จะให้มีเงื่อนไขการถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อให้สามารถพึ่งตนเองได้ในอนาคตด้วย

๙. การรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร และการสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์ กับการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

๙.๑ ในระยะเฉพาะหน้า เร่งปกป้องและฟื้นฟูพื้นที่อนุรักษ์ ทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า โดยให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาการบุกรุกที่ดินของรัฐ พร้อมส่งเสริมการปลูกไม้มีค่าทางเศรษฐกิจในพื้นที่เอกชน เพื่อลดแรงกดดันในการตัดไม้จากป่าธรรมชาติ

๙.๒ ในระยะต่อไป พัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดินและแก้ไขการบุกรุกที่ดินของรัฐ โดยยึดแนวพระราชดำริที่ให้ประชาชนสามารถอยู่ร่วมกับป่าได้ เช่น การกำหนดเขตป่าชุมชนให้ชัดเจน

๙.๓ บริหารจัดการทรัพยากรน้ำของประเทศให้เป็นเอกภาพในทุกมิติทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ จัดให้มีแผนบริหารน้ำของประเทศ เพื่อให้การจัดทำแผนงานไม่เกิดความซ้ำซ้อนมีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ

๙.๔ เร่งรัดการควบคุมมลพิษทางอากาศ ขยะ และน้ำเสีย ที่เกิดจากการผลิตและบริโภค ในพื้นที่ใดที่สามารถจัดการขยะมูลฝอยด้วยการแปรรูปเป็นพลังงานก็จะสนับสนุนให้ดำเนินการ ส่วนขยะอุตสาหกรรมนั้น จะวางระเบียบมาตรการเป็นพิเศษ โดยกำหนดให้ทั้งในบ่อขยะอุตสาหกรรมที่สร้างขึ้น แบบมีมาตรฐาน และพัฒนาระบบตรวจสอบไม่ให้มีการลักลอบทิ้งขยะติดเชื้อ และใช้มาตรการทางกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายอย่างเด็ดขาด

๑๐. การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล และการป้องกันปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบในภาครัฐ

๑๐.๑ จัดระบบอัตรากำลังและปรับปรุงค่าตอบแทนบุคลากรภาครัฐให้เหมาะสมและเป็นธรรม ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อสร้างความเชื่อมั่นวางใจในระบบราชการ ลดต้นทุนดำเนินการของภาครัฐกิจเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันกับนานาชาติประเทศ การรักษาบุคลากรภาครัฐที่มีประสิทธิภาพไว้ในระบบราชการ โดยจะดำเนินการตั้งแต่ระยะเฉพาะหน้าไปตามลำดับความจำเป็นและตามที่กฎหมายเอื้อให้สามารถดำเนินการได้

๑๐.๒ ในระยะแรก กระจายอำนาจเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริหารสาธารณะได้ รวดเร็ว ทั้งจะวางมาตรการทางกฎหมาย มิให้เจ้าหน้าที่หลีกเลี่ยง ประวิงเวลา หรือใช้อำนาจโดยมิชอบก่อให้เกิดการทุจริต

หรือสร้างความเสียหายแก่ประชาชนโดยเฉพาะนักลงทุนส่วนในระยะเฉพาะหน้า จะเน้นการปรับปรุงหน่วยงานให้บริการด้านการทำธุรกิจ การลงทุน และด้านบริการสาธารณะในชีวิตประจำวันเป็นสำคัญ

๑๐.๓ เสริมสร้างระบบคุณธรรมในการแต่งตั้งและโยกย้ายบุคลากรภาครัฐ วางมาตรการป้องกันการแทรกแซงจากนักการเมือง และส่งเสริมให้มีการนำระบบพิทักษ์คุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ

๑๐.๔ ปรับปรุงและจัดให้มีกฎหมายที่ครอบคลุมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และการมีผลประโยชน์ทับซ้อนในภาครัฐทุกระดับ โดยถือว่าเรื่องนี้เป็นวาระสำคัญเร่งด่วนแห่งชาติ และเป็นเรื่องที่ต้องแทรกอยู่ในการปฏิรูปทุกด้าน

๑๑. การปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

๑๑.๑ ในระยะเฉพาะหน้า จะเร่งปรับปรุงประมวลกฎหมายหลักของประเทศและกฎหมายอื่น ๆ ที่ล้าสมัยไม่เป็นธรรม ไม่สอดคล้องกับความตกลงระหว่างประเทศ และเป็นอุปสรรคต่อการบริหารราชการแผ่นดิน โดยจะใช้กลไกของหน่วยงานเดิมที่มีอยู่

๑๑.๒ ในระยะต่อไปจะจัดตั้งองค์กรปฏิรูปกระบวนการยุติธรรมที่ปราศจากการแทรกแซงของรัฐ

ยุทธศาสตร์หลักที่ คสช. ยึดถือเป็นแนวทางในปัจจุบัน มีทั้งหมด ๙ ด้าน ดังนี้

๑. การสร้างความเป็นธรรมในสังคม
๒. การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน
๓. การสร้างความเข้มแข็งทางการเกษตร ความมั่นคงของอาหาร และพลังงาน
๔. การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพ และยั่งยืน
๕. การสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาค เพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม
๖. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๗. การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานของรัฐวิสาหกิจ ให้เกิดประโยชน์กับประชาชนในการใช้บริการอย่างแท้จริง
๘. การปรับปรุงระบบโทรคมนาคม เทคโนโลยีของชาติให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืนในอนาคตให้ทัดเทียมอาเซียน และประชาคมโลก
๙. การป้องกันและปราบปรามการทุจริต คอร์รัปชันอย่างยั่งยืน

ค่านิยมหลักของคนไทยเพื่อสร้างสรรค์ประเทศไทยให้เข้มแข็ง จำนวน ๑๒ ข้อ ดังนี้

๑. มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ซึ่งเป็นสถาบันหลักของชาติในปัจจุบัน
๒. ซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน มีอุดมการณ์ในสิ่งที่ดีงามเพื่อส่วนรวม
๓. กตัญญูต่อพ่อ แม่ ผู้ปกครอง ครูบาอาจารย์
๔. ใฝ่หาความรู้ หมั่นศึกษาเล่าเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม
๕. รักษาวัฒนธรรมประเพณีไทยอันดีงาม
๖. มีศีลธรรม รักษาความสัตย์ หวังดีต่อผู้อื่น เผื่อแผ่และแบ่งปัน
๗. เข้าใจ เรียนรู้การเป็นประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขที่ถูกต้อง
๘. มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย ผู้น้อยรู้จักการเคารพผู้ใหญ่
๙. มีสติ รู้ตัว รู้คิด รู้ทำ รู้ปฏิบัติ ตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

๑๐. รู้จักดำรงตนอยู่โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รู้จักอดออมไว้ใช้เมื่อยามจำเป็น มีไว้พอกินพอใช้ ถ้าเหลือก็แจกจ่าย จำหน่าย และขยายกิจการเมื่อมีความพร้อม โดยมีภูมิคุ้มกันที่ดี

๑๑. มีความเข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจ ไม่ยอมแพ้ต่ออำนาจฝ่ายต่ำ หรือ กิเลส มีความละอายเกรงกลัวต่อบาปตามหลักของศาสนา

๑๒. คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม และต่อชาติ มากกว่าผลประโยชน์ของตัวเอง

๕.๔ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

๕.๔.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค (กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน กลุ่มที่ ๒)

ประกอบด้วยทิศทางการพัฒนา ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การรักษาความมั่นคงทางอาหาร โดยการดูแลรักษาฐานทรัพยากรการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ ที่ดินและแหล่งน้ำ กำหนดการใช้ที่ดินตามสมรรถนะของดิน และกำหนดมาตรการคุ้มครองป้องกันการรุกรานพื้นที่ทำการเกษตรของโรงงานอุตสาหกรรมและชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างมูลค่าเพิ่มผลิตภัณฑ์หลักในพื้นที่ ด้วยการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาผลผลิตทางการเกษตรและภูมิปัญญาของชาวบ้าน ที่เป็นที่ต้องการของตลาด พัฒนาการบรรจุภัณฑ์ พัฒนาตลาดสรรพคุณ และการหาตลาดใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมพัฒนาการใช้ประโยชน์วัสดุเหลือใช้ทางการเกษตร และอุตสาหกรรม สร้างมูลค่าเพิ่มจากวัสดุเหลือใช้จากการผลิต เช่น มูลสัตว์ ฟางข้าว เพื่อทำเป็นพลังงานทดแทน อาทิ การหมักก๊าซใช้ในครัวเรือน ใช้ในการแปรรูปการเกษตรและอุตสาหกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาเป็นฐานการผลิตอาหารส่งออก ประเภทยูนิฟิซ พืชไร่ และปศุสัตว์ ให้ตรงความต้องการของตลาด โดยนำการวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อพัฒนาการเกษตรและเพิ่มคุณภาพสินค้า

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบมาตรฐานสินค้าเกษตรและความปลอดภัยของอาหาร โดยพัฒนากระบวนการผลิตเข้าสู่ระบบ Good Agricultural Practice(GAP) และ Good Manufacturing Practice (GMP) ด้วยการส่งเสริมกิจกรรมการเกษตรที่รักษาระบบนิเวศ เช่น เกษตรธรรมชาติ เกษตรอินทรีย์ เกษตรปลอดภัยพืชรวมทั้งกระบวนการแปรรูปสินค้าเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยพัฒนาการ บริการ ให้เชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยวกับแหล่งผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งพัฒนาและสนับสนุนแหล่งที่พักลักษณะโฮมสเตย์ในจุดท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ พัฒนาเส้นทางขนส่งตลอดลำน้ำ และจุดกระจายสินค้า โดยเร่งพัฒนาและฟื้นฟูเส้นทาง การขนส่งทางน้ำให้สามารถใช้ประโยชน์ได้ตลอดทั้งปี รวมทั้งพัฒนาเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมเพื่อรองรับการขนส่งสินค้าทางน้ำ

๕.๔.๒ ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน ๒ ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การปรับโครงสร้างการผลิตอาหารปลอดภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เชื่อมโยงการกระจายสินค้าทางบก และทางน้ำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ บริหารจัดการ การท่องเที่ยว อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างระบบบริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๕.๔.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสิงห์บุรี ประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมการเกษตรปลอดภัยและอุตสาหกรรมที่ต่อเนื่องจากการเกษตรแบบครบ

วงจร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพด้านการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาคุณภาพชีวิตและทุนทางสังคม

๕.๔.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอพรหมบุรี ประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาแหล่งน้ำ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการผลิตสินค้าการเกษตร
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๕.๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสิงห์บุรี
ประกอบด้วย ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาส่งเสริมการเกษตรและผลผลิตทางการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ศาสนา และวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการบริการสาธารณะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาสังคม และคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาระบบบริหารและการจัดการ

๕.๔.๖ ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม

➤ วิสัยทัศน์ (Vision)

“คุณภาพชีวิตดี มีความเสมอภาค พัฒนาแบบบูรณาการยึดหลักการมีส่วนร่วมมีความ
สมดุลต่อการเปลี่ยนแปลง”

➤ พันธกิจ(Mission)

๑. ปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการและโครงสร้างพื้นฐาน
๒. จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
๓. สร้างจิตสำนึกในการบำรุงรักษาและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
๔. ส่งเสริมการเกษตรอินทรีย์และชีวภาพ
๕. ส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้แก่ประชาชน
๖. เสริมสร้างการบริหารจัดการที่ดีโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วม
๗. ส่งเสริมกิจกรรมรักษาคุณภาพและอนามัยของประชาชน

➤ จุดมุ่งหมายการพัฒนา

๑. เพื่อพัฒนาปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการพื้นฐาน
๒. จัดสรรทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ให้เพียงพอต่อการและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษ
๓. เพื่อส่งเสริมและสร้างจิตสำนึกในการบำรุงรักษาและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

๔. เพื่อส่งเสริมให้เกษตรกรทำการเกษตรได้เพิ่มขึ้น
๕. เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมประชาชน
๖. ประชาชนมีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี

➤ ยุทธศาสตร์การพัฒนาประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

- แนวทางที่ ๑ พัฒนาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- แนวทางที่ ๒ การรักษาความสงบเรียบร้อย
- แนวทางที่ ๓ พัฒนาด้านสวัสดิการสังคม
- แนวทางที่ ๔ พัฒนาด้านการศึกษา
- แนวทางที่ ๕ พัฒนาด้านสาธารณสุข
- แนวทางที่ ๖ พัฒนาส่งเสริมสนับสนุนด้านการกีฬา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- แนวทางที่ ๑ พัฒนาด้านการส่งเสริมอาชีพ
- แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และการท่องเที่ยว

- แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมกิจกรรมงานรัฐพิธี ศาสนา การอนุรักษ์ประเพณี
- แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น
- แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมสนับสนุนงานด้านการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- แนวทางที่ ๑ พัฒนาก่อสร้าง ปรับปรุงแหล่งน้ำ ระบบระบายน้ำ พนังป้องกันการกัดเซาะของน้ำขุดลอกคูคลอง
- แนวทางที่ ๒ พัฒนาก่อสร้างถนน สะพาน ปรับปรุงผิวจราจร
- แนวทางที่ ๓ พัฒนาก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมสาธารณสุขสถาน
- แนวทางที่ ๔ พัฒนาด้านสาธารณสุขโรค และสาธารณสุขการ
- แนวทางที่ ๕ พัฒนาระบบการติดต่อสื่อสาร ประชาสัมพันธ์
- แนวทางที่ ๖ พัฒนาด้านผังเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- แนวทางที่ ๑ งานด้านการอนุรักษ์ คัดกรอง ดูแล บำรุงรักษาธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาการเมือง การบริหาร และการจัดการ

- แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
- แนวทางที่ ๒ พัฒนาการให้บริการประชาชน
- แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรและองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

๕.๕ การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม

องค์การบริหารส่วนตำบลพระงามได้มีการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอก (External Factors) ที่มีผลต่อการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม รวมทั้งการวิเคราะห์ จุดอ่อน และจุดแข็ง ที่เป็นเหตุมาจากสภาวะแวดล้อมภายใน (Internal Factors) ซึ่งจะเป็นการประเมินว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพในการพัฒนาแค่ไหน เพียงใด สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินการในอนาคต โดยใช้กระบวนการ SWOT Analysis ดังนี้

➤ ปัจจัยภายใน

☛ จุดแข็ง (Strength : S)

๑. เป็นแหล่งพื้นที่เหมาะแก่การเกษตร และปลูกพืชผักสวนครัว
๒. มีการคมนาคมที่สะดวกเชื่อมต่อใกล้อำเภอพรหมบุรีและพื้นที่ตำบลใกล้เคียง
๓. ประชาชนให้ความสำคัญกับการสืบทอด วัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น
๔. ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถจัดงบประมาณแก้ไขปัญหาของประชาชนได้โดยตรง
๕. มีวัดในประวัติศาสตร์ และเกจดัง ซึ่งจะพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวได้
๖. มีกฎระเบียบที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ และมีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบ กำกับ

ดูแลอย่างทั่วถึง

๗. มีความอิสระในการบริหารงบประมาณ จัดเก็บรายได้ และยังได้รับเงินอุดหนุน

จากรัฐบาลอีกจำนวนหนึ่ง

๘. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และสามารถแก้ไขปัญหา

ได้อย่างรวดเร็ว

๙. มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างของ อบต. ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ และสามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือรับถ่ายโอน

๑๐. มีข้อมูลยุติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเองซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบล

☛ จุดอ่อน (Weakness : W)

๑. พื้นที่อยู่อาศัยและการเกษตรเป็นจุดเสี่ยงการเกิดอุทกภัย
๒. ขาดความต่อเนื่องในการบริหารงาน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง
๓. ขาดการพัฒนาด้านการศึกษาอย่างเป็นระบบ
๔. งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดไม่สามารถตอบสนองความต้องการปัจจัยพื้นฐาน

ของ อบต. ได้

๕. ความไม่มีเสถียรภาพทางการเมือง
๖. ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญตรงกับความต้องการ
๗. ขาดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และการประสานงาน ระหว่าง อบต. และ

หน่วยงานอื่นในพื้นที่

๘. การประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารของ อบต. มีน้อย
๙. ไม่สามารถนำงบประมาณไปช่วยเหลือหน่วยงานอื่นได้อย่างคล่องตัว
๑๐. ระบบการบริหารจัดการยังไม่ชัดเจน

๑๑. บุคลากรขาดการฝึกอบรมทักษะเฉพาะด้านอย่างต่อเนื่อง
และกัน

➤ ปัจจัยภายนอก

☛ โอกาส (Opportunity : O)

๑. รัฐบาลกระจายอำนาจอำนาจให้ท้องถิ่นมากขึ้น และส่งเสริมการมีส่วนร่วม
ของประชาชน
๒. มีนโยบายและวาระแห่งชาติที่ชัดเจนเป็นแนวทางปฏิบัติ
๓. แผนยุทธศาสตร์จังหวัด กลุ่มจังหวัด และระดับชาติเอื้อหนุนต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๔. ที่ตั้งของ อบต. พระงาม เหมาะสม เป็นแหล่งพัฒนาทางเศรษฐกิจในด้านการเกษตร
๕. นโยบายภาครัฐในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๖. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการดำเนินการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
- การจัดระเบียบสังคมและการทุจริตคอร์รัปชัน
๗. พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๗ ทำให้ท้องถิ่นได้รับการกระจายอำนาจมากขึ้น

☛ อุปสรรค (Threats : T)

๑. งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐไม่เพียงพอต่อความต้องการในการ
พัฒนา
๒. รัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการพัฒนาประเทศบ่อย ส่งผลให้ท้องถิ่นต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบายตามไปด้วย
๓. การเมืองเข้ามามีบทบาทต่อการบริหารจัดการมากขึ้น
๔. ระเบียบฯ ข้อกฎหมาย จำกัดอำนาจหน้าที่บางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนา
ท้องถิ่น
๕. ระบบฐานข้อมูลไม่ตรงความจริง เช่น จำนวนประชากรแฝงไม่ตรงกับฐานข้อมูลทำให้การได้รับการจัดสรรงบประมาณบางอย่างไม่ตรงกับความเป็นจริง
๖. ปัญหาการเมืองระดับประเทศยังไม่มีเสถียรภาพ ยังมีการเปลี่ยนแปลง ทำให้
นโยบายการพัฒนาไม่ชัดเจน
๗. ราคาผลผลิตทางการเกษตรไม่คงที่ เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาขึ้นอยู่กับกลไกของราคา
ตลาดโลก
๘. ภัยธรรมชาติส่งผลกระทบต่อประกอบอาชีพของการเกษตร
๙. ประชาชน และหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีอยู่ในพื้นที่ขาดความร่วมมือในการทำงานทำให้เกิดการบูรณาการร่วมกัน
๑๐. ความหลากหลายของประชากรที่เข้ามาทำงานในพื้นที่ส่งผลทำให้เกิด ปัญหา
ยาเสพติด อาชญากรรมเพิ่มมากขึ้น
๑๑. กฎหมายผังเมืองยังไม่ได้ถูกนำมาใช้บังคับอย่างจริงจัง

๕.๖ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ องค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน จึงได้วิเคราะห์ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๖.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๖.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๖) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๗) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๘) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๖.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))
- (๖) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖(๓๐))

**๕.๖.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๕) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๔) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๗) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

**๕.๖.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๓) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))

**๕.๖.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

**๕.๖.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลพระงามได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้อง

กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. **ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม จะดำเนินการ**

องค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

➤ **ภารกิจหลัก**

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๓. การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต
๔. การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

➤ **ภารกิจรอง**

๑. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๒. การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. การบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. **สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

องค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดให้เป็นประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังเดิม จำนวนทั้งสิ้น ๒๔ อัตรา ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๘ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม และเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้มารับบริการ จึงได้จัดทำตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง รวมทั้งวิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม โดยการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) และนำหลักการวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา มาใช้ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังให้เหมาะสม

ตารางเปรียบเทียบอัตราค่าจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง

ที่	องค์การบริหารส่วนตำบล	ประเภท	พนักงานส่วนตำบล		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป	
			ตามแผน	มีจริง	ตามแผน	มีจริง	ตามแผน	มีจริง	ตามแผน	มีจริง
๑	อบต.พระงาม	สามัญ	๑๘	๑๖	๑	๑	๔	๔	๑	-
๒	อบต.บ้านหม้อ	สามัญ	๒๓	๑๖	๑	๑	๑๖	๑๕	๑๐	๘
๓	อบต.บ้านแปง	สามัญ	๑๗	๑๓	๑	๑	๓	๓	๔	๔
๔	อบต.โรงช้าง	สามัญ	๑๙	๑๖	๒	๒	๘	๗	๘	๘
๕	อบต.วิหารขาว	สามัญ	๑๖	๑๕	๑	๑	๑	๑	๒	๒
๖	อบต.โพประทับ	สามัญ	๑๘	๑๓	๑	๑	๕	๔	๑	๑

จากตารางเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง ๕ แห่ง จะพบว่าการกำหนดอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด ๖ แห่ง มีอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ไม่แตกต่างกันมากนัก แต่เพื่อเป็นการประหยัดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนั้นในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม จึงมีความจำเป็นต้องปรับลดตำแหน่งว่างตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์) ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างจำนวน ๑ ตำแหน่ง ในส่วนของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลที่ว่างจำนวน ๒ ตำแหน่ง ได้แก่ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงิน และตำแหน่งนายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม ยังมีความประสงค์ที่จะสรรหาโดยวิธีการรับโอนเพื่อให้ได้บุคลากรที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิเคราะห์อัตราค่าจ้างที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กรการวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไม่ยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมแล้วล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน ได้แก่

๑.๑ (Strength : S) หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ จุดอ่อน (Weakness : W) หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก ได้แก่

๒.๑ (Opportunity : O) หมายถึง โอกาส เป็นผลมาจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอและใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ (Threats : T) หมายถึง เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๓๐ – ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีเจ้าหน้าที่ผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้ใหม่เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวรู้พื้นที่โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ ๖. มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานในแต่ละตำแหน่งชัดเจนสามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์	จุดอ่อน W ๑. เจ้าหน้าที่บางส่วนขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน ๔. มีภาระหนี้สิน ๕. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน
โอกาส O ๑. เจ้าหน้าที่ที่มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. เจ้าหน้าที่ที่มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. เจ้าหน้าที่มีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี	ข้อจำกัด T ๑. บุคลากรส่วนมากมีเงินเดือน รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๓. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอใช้ ๓. บุคลากรขาดความกระตือรือร้น
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. ๒. บุคลากรมีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ ๔. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน ๕. กระทรวงมหาดไทยและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ๖. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากรและภารกิจ

การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา ใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๑. **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ และงานอื่นในส่วนราชการนั้น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลพระงามพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยโครงสร้างปัจจุบันมี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา

๒. **ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลพระงามเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.ประเด็นเรื่องความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากประชุมปรึกษาหารือระหว่าง ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วย ไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการการ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงาน

๘ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม องค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานควบคุมภายใน - งานการเกษตร - งานสาธารณสุขชุมชนและสิ่งแวดล้อม - งานบันทึกข้อมูล ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณและข้อบัญญัติ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานคดี	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานควบคุมภายใน - งานการเกษตร - งานสาธารณสุขชุมชนและสิ่งแวดล้อม - งานบันทึกข้อมูล ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณและข้อบัญญัติ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานคดี	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. (ต่อ) ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุมสภา อบต. - งานรายงานผลและการปฏิบัติตามมติสภา อบต. ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	๑. สำนักปลัด อบต. (ต่อ) ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุมสภา อบต. - งานรายงานผลและการปฏิบัติตามมติสภา อบต. ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาการเบิกจ่าย - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาการเบิกจ่าย - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพานเขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานออกแบบ - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ - งานสุขาภิบาล ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ภาษี - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพานเขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานออกแบบ - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ - งานสุขาภิบาล ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ภาษี - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	
๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ	๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ต่อ) ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน - งานวิชาการและส่งเสริมกิจกรรมนักเรียน - งานติดตามและประเมินผล - งานพัฒนาเด็กปฐมวัย	๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ต่อ) ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน - งานวิชาการและส่งเสริมกิจกรรมนักเรียน - งานติดตามและประเมินผล - งานพัฒนาเด็กปฐมวัย	
๕) หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕) หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

หน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ มีดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการ หรือหน่วยงานใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง แผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๖ งาน ดังนี้

๑.๑ งานบริหารทั่วไป

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานควบคุมภายใน งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร งานประชาสัมพันธ์ งานอาคารสถานที่ งานสนับสนุนและบริการประชาชน งานรัฐพิธี งานอำนวยการและประสานราชการ งานเลือกตั้งผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต. งานข้อมูลเลือกตั้ง งานชุมชนสัมพันธ์ งานคุ้มครองและบำรุงรักษาทรัพย์สินของทางราชการและสถานที่สาธารณะ งานการเกษตร งานสาธารณสุขุชุมชนและสิ่งแวดล้อม งานบันทึกข้อมูล และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๒ งานนโยบายและแผน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานนโยบายและแผน งานวิชาการ งานงบประมาณ งานข้อมูลข่าวสารของทางราชการ งานประชาสัมพันธ์ขององค์กร งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ งานจัดทำข้อบัญญัติ งานโครงการอินเทอร์เน็ต งานประสานโครงการฝึกอบรม งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๓ งานกฎหมายและคดี

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานกฎหมายและคดี งานนิติกรรมและสัญญาต่าง ๆ ที่มีผลผูกพันทางกฎหมาย งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ งานวินิจฉัยปัญหากฎหมาย งานข้อบัญญัติและระเบียบขององค์การบริหารส่วนตำบล งานให้คำปรึกษาทางกฎหมายและคดี งานสอบสวนตรวจพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับวินัย งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย

๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เช่น การเตรียมแผนป้องกันภัยและฝึกอบรม การเตรียมความพร้อมกรณีเกิดภัย การให้ความช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัย การฟื้นฟูหลังเกิดภัย และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๕ งานกิจการสภา อบต.

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการตามระเบียบข้อบังคับการประชุมสภา องค์การบริหารส่วนตำบล รายงานการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานประชุมคณะกรรมการสามัญ และวิสามัญประจำสภา อบต. งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติที่ประชุมสภา อบต. งานเลือกตั้งเกี่ยวกับสภา องค์การบริหารส่วนตำบล งานส่งเสริมและสนับสนุนความรู้และวิชาการแก่สมาชิกสภา อบต. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย

๑.๖ งานสวัสดิการสังคม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม งานพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี งานพัฒนาสตรีและเยาวชน งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน งานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับจ่ายเงินทุกประเภท งานเกี่ยวกับ การเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงินองค์การบริหารส่วนตำบล รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่าย งานจัดทำงบประมาณฐานะการเงิน งานงบทดลองประจำเดือนและประจำปี การหักภาษีและนำส่งเงิน รายงานเงินคงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายขาดเงินสะสมขององค์การบริหารส่วนตำบล การยืมเงินทศรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัด และสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญและเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ งานเกี่ยวกับพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

๒.๑ งานการเงิน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการรับเงินและเบิกจ่ายเงิน งานจัดทำฎีกา การเบิกจ่าย งานเก็บรักษาเงิน งานรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการจัดตั้งงบประมาณรายรับ รายจ่ายประจำปี งานตรวจสอบหลักฐานเกี่ยวกับการเงิน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒.๒ งานบัญชี

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการบัญชี งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน งานงบการเงินและงบทดลอง งานรายงานแสดงฐานะทางการเงินและบัญชี งานรายงานทางการเงินและบัญชีทั่วไปของส่วนราชการ และบัญชีรายได้แผ่นดิน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่าและรายได้อื่น ๆ งานพัฒนาปรับปรุงรายได้ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ ทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ งานออกหมายเรียกและหนังสือเชิญพบกิจการค้า งานตรวจสอบและประเมินภาษี งานการนำส่งเงินรายได้ งานจดทะเบียนพาณิชย์ งานแผนที่ภาษี และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ งานพัสดุ (การจัดหา จัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่าย การเก็บรักษา การซ่อมแซม และการบำรุงรักษา) งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ งานการเก็บเอกสารสำคัญ หลักฐาน รวมถึงเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องกับพัสดุ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ และจัดทำโครงการใช้จ่ายเงินของ อบต. อนุมัติเพื่อดำเนินการตามโครงการที่ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ของ อบต. งานบำรุง ซ่อมแซม และจัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต. การให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำโครงการ และการออกแบบก่อสร้างแก่ อบต. และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง งานควบคุมอาคาร การดูแลควบคุมรักษา ซ่อมแซมวัสดุครุภัณฑ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

๓.๑ งานก่อสร้าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานก่อสร้างและบูรณะถนน งานก่อสร้างสะพานทางระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ งานก่อสร้างและบูรณะโครงการพิเศษ งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม งานบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานควบคุมการก่อสร้างถนน สะพาน รางระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ งานธุรการประจำกองช่าง ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานจัดทำบันทึกข้อมูลทางด้านการก่อสร้าง งานออกใบอนุญาตก่อสร้าง ดัดแปลง และรื้อถอนอาคาร และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ งานออกแบบงานเขียนแบบและคัดลอกแบบแปลนของอาคาร เชื้อน สะพาน และสิ่งก่อสร้างอื่น ๆ งานเขียนแผนที่ต่าง ๆ งานจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรมพร้อมจัดเก็บและทดลองคุณภาพวัสดุ งานประเมินราคา งานควบคุมการก่อสร้างอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตกแต่งสถานที่ งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๓ งานประสาธาณูปโภค

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานประสาธาณูปโภค เช่น ไฟฟ้า เป็นต้น รวมถึงกิจการประปา งานซ่อมแซมบำรุงรักษาไฟฟ้าและประปา งานขยายเขตไฟฟ้า งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร งานระบายน้ำ งานจัดตกแต่งสถานที่ งานสุขาภิบาล และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๔ งานผังเมือง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจและแผนที่ งานควบคุมการใช้ประโยชน์ที่ดิน งานการพัฒนาโครงข่ายการคมนาคมขนส่ง งานด้านการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวของจังหวัด งานควบคุมทางผังเมือง งานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น งานสันตนาการ งานการศึกษา งานศิลปวัฒนธรรม งานส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

๔.๑ งานบริหารการศึกษา

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดูแลและรับผิดชอบแผนงานโครงการ งานการโรงเรียนและงานการศึกษาปฐมวัย งานกิจการนักเรียน งานส่งเสริมคุณภาพ และมาตรฐานหลักสูตรและงานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานกิจการเด็กและเยาวชน งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจการศาสนา งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม งานโรงเรียน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานสนับสนุนกิจการศาสนา งานสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีท้องถิ่น งานสันตนาการ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๔.๓ งานกิจการโรงเรียน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดการศึกษา พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานจัดกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานห้องสมุด และเครือข่ายทางการศึกษา งานเทคโนโลยีทางการศึกษา งานส่งเสริมสนับสนุน เสนอแนะการเผยแพร่เกี่ยวกับการศึกษา และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบป้องกันการรั่วไหลเสียหายในการใช้จ่ายเงิน และทรัพย์สินของทางราชการ การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นเครื่องมือของผู้บริหาร ตรวจสอบการดำเนินงานการบริหารจัดการงบประมาณ การเงิน การบัญชี การพัสดุ ของหน่วยงานในสังกัดส่วนราชการ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ ให้สอดคล้องกับแผนงาน โครงการ และนโยบายของส่วนราชการ กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินความเสี่ยง การประเมินประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน และเทคนิควิธีการตรวจสอบ เสนอแนะนโยบายและแนวทางการตรวจสอบ มาตรการการควบคุมภายใน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ใช้การสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน

การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ และควรมอบให้ใครดำเนินการ

แทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและ

งานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่ได้หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา แล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำงาน	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำงาน	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน
 เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง
 (๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. - เวลาพักกลางวัน ๑ ชม. - เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
 หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

*** สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านธุรการ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม จึงได้กำหนดตำแหน่งที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ข้างหน้า เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
๓. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๖๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ ชำนาญการ ๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๖๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๖๔-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๖๔-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
๑๐. เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๑. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๔. พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔)								
๑๕. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๖๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๖๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๗. เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๖๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน ๖๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
๑๙. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๖๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐. นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๖๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
๒๒. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๖๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓. ครู ๖๔-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๐๔๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๒๔. นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน ๖๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑				
รวม	๒๔	๒๔	๒๔	๒๔	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๒๙,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๗๑๗,๐๐๐	๗๓๖,๕๖๐	๗๕๖,๑๒๐	(๔๔,๑๓๐)
	๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑																		
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	(๓๓,๐๐๐)
	๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒																		
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	(๓๓,๘๘๐)
	๖๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑																		
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	(๓๐,๗๙๐)
	๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑																		
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๒๗๑,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๙๘,๔๔๐	(๒๒,๖๐๐)
	๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑																		
๖	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	(๓๔,๖๘๐)
	๖๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑																		
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๓๙,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	(๑๙,๙๗๐)
	๖๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑																		
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๓๘๑,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๙๓,๔๘๐	๔๐๖,๔๔๐	๔๑๙,๘๘๐	(๓๑,๗๖๐)
	๖๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑																		
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑	๑	๑๘๘,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๑๙๖,๐๘๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๑๐,๘๔๐	(๑๕,๗๒๐)
	๖๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒																		
	ลูกจ้างประจำ																		
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๒๓๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๒,๑๒๐	๒๖๒,๕๖๐	(๑๙,๗๒๐)

ลำดับ ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๑	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๕๔,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๑,๐๔๐	๑๖๗,๕๒๐	๑๗๔,๒๔๐	(๑๒,๙๐๐)
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๕๗,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๙๒๐	๑๗๐,๕๒๐	๑๗๗,๓๖๐	(๑๓,๑๓๐)
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์		๑	๑	๑๕๗,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๕๖๐	๑๗๐,๑๖๐	๑๗๗,๐๐๐	(๑๓,๑๐๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๔	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขนาน้ำเนกประสงค์)		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
	กองคลัง (๑๔)																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
๑๕	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๕๙,๕๒๐	๓๗๑,๗๖๐	๓๘๔,๗๒๐	(๒๕,๔๗๐)
	๖๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑																		
๑๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ขง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	๖๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑																		
๑๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขง.	๑	๑	๒๖๔,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๔๐	๒๙๖,๗๖๐	(๒๒,๐๔๐)
	๖๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑																		
๑๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ขง.	๑	๑	๒๖๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	(๒๒,๔๙๐)
	๖๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑																		
	กองช่าง (๑๕)																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
๑๙	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	(๓๓,๐๐๐)
	๖๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑																		
๒๐	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	๖๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑																		
๒๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๖๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๑,๖๐๐	๑๗๘,๕๖๐	๑๘๕,๗๖๐	(๑๓,๗๕๐)

ลำดับ ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
๒๒	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๕,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	(๓๒,๔๕๐)
	๖๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑																		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																		
	พนักงานครู																		
๒๓	ครู (๑๙,๕๙๐)	คศ.๑	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	๖๔-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๐๔๑																		
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
๒๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	(๓๒,๔๕๐)
	๖๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑																		
(๕)	รวม		๒๔	๒๑	๖,๗๖๔,๑๖๐	๓๗๘,๐๐๐	๒๔	๒๔	๒๔	-	-	-	๒๓๖,๔๐๐	๒๔๐,๑๒๐	๒๔๔,๖๘๐	๗,๓๗๘,๕๖๐	๗,๖๑๘,๖๘๐	๗,๘๖๓,๓๖๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๑๐๖,๗๘๔	๑,๑๔๒,๘๐๒	๑,๑๗๙,๕๐๔	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๘,๔๘๕,๓๔๔	๘,๗๖๑,๔๘๒	๙,๐๔๒,๘๖๔	
(๘)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๙,๒๒๒	๒๘,๗๓๓	๒๘,๒๔๔	

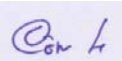
หมายเหตุ : ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ ตั้งจ่ายไว้เป็นเงิน ๒๗,๖๕๗,๖๐๐ บาท

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเงิน ๒๙,๐๔๐,๔๘๐ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้น ๕% จากงบประมาณการรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามหลักเกณฑ์การจัดทำแผน)

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน ๓๐,๔๙๒,๕๐๔ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้น ๕% จากงบประมาณการรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามหลักเกณฑ์การจัดทำแผน)

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน ๓๒,๐๑๗,๑๒๙ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้น ๕% จากงบประมาณการรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามหลักเกณฑ์การจัดทำแผน)

ลงชื่อ

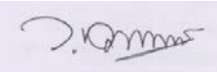


(นางสาวอิทธิพร แสงนวล)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้จัดทำ

ลงชื่อ

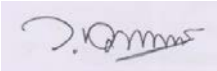


(นายวิรัตน์ อึ้งพานิช)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม

ผู้ตรวจสอบความถูกต้อง

ลงชื่อ



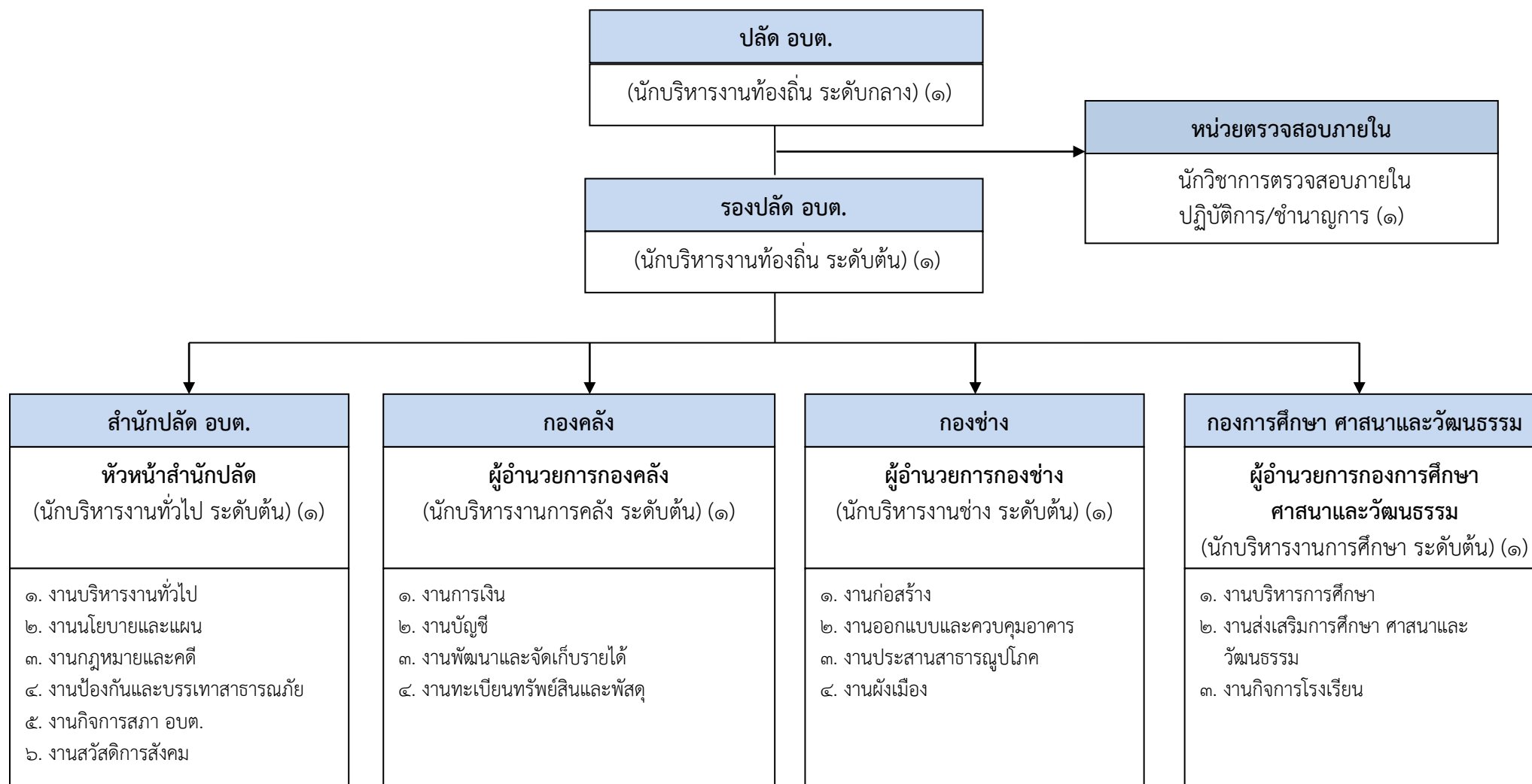
(นายวิรัตน์ อึ้งพานิช)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม

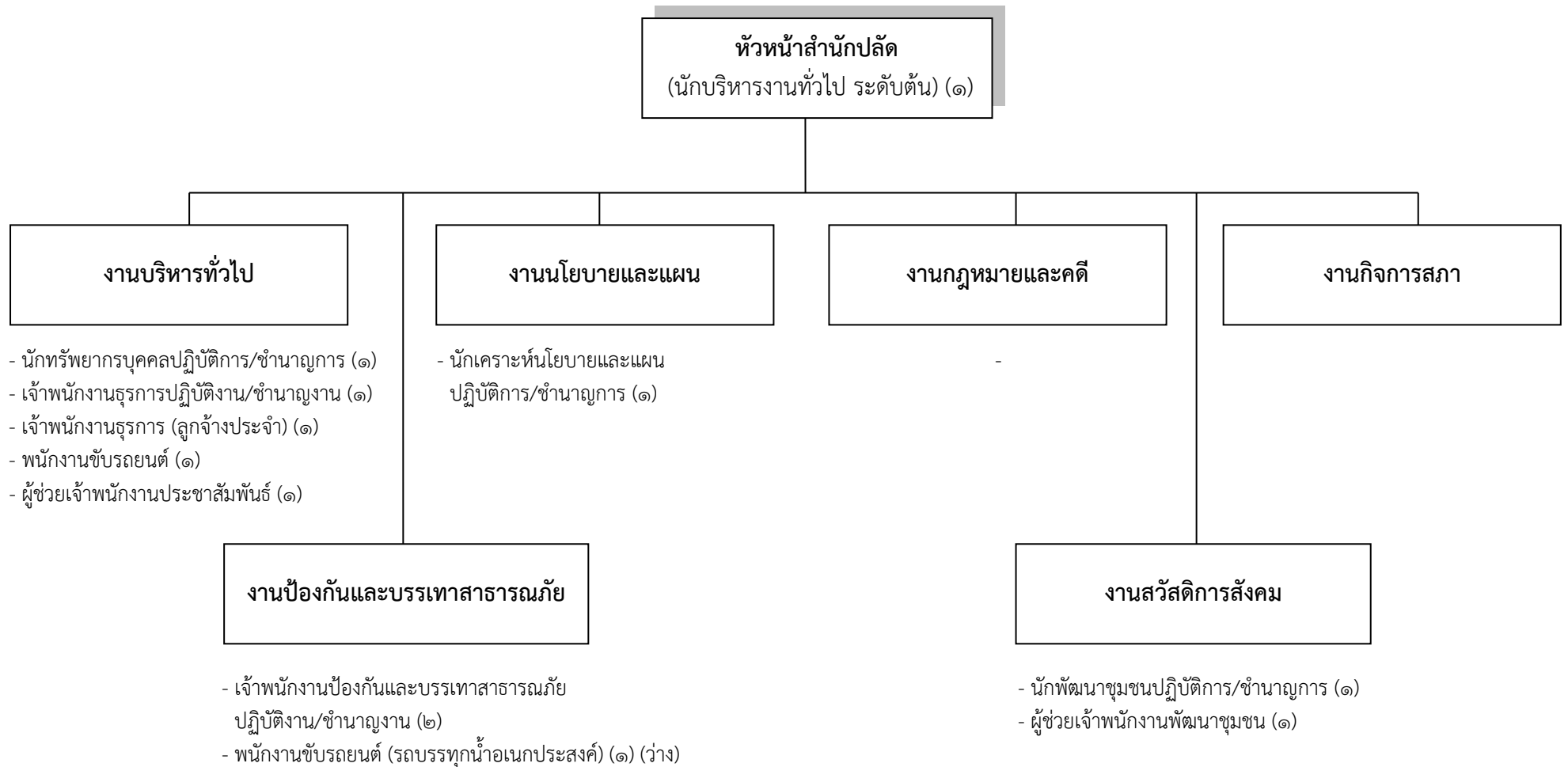
ผู้รับรอง

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม

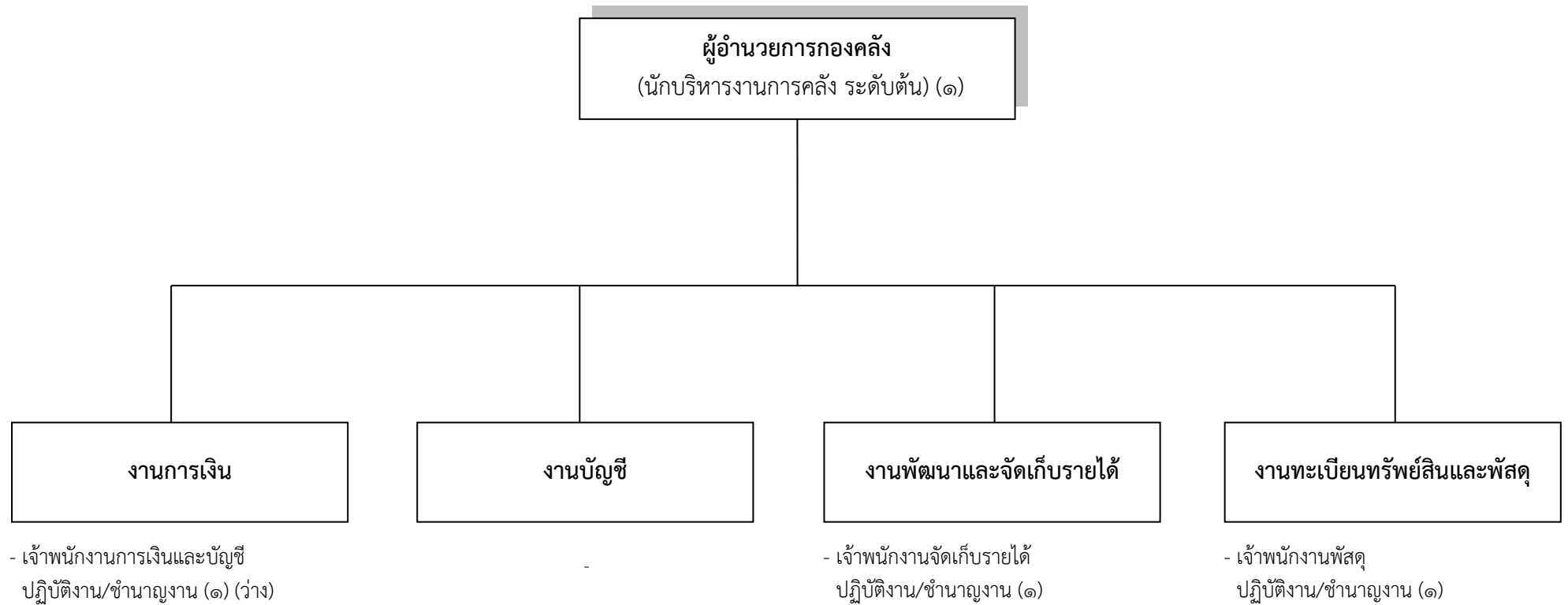


โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



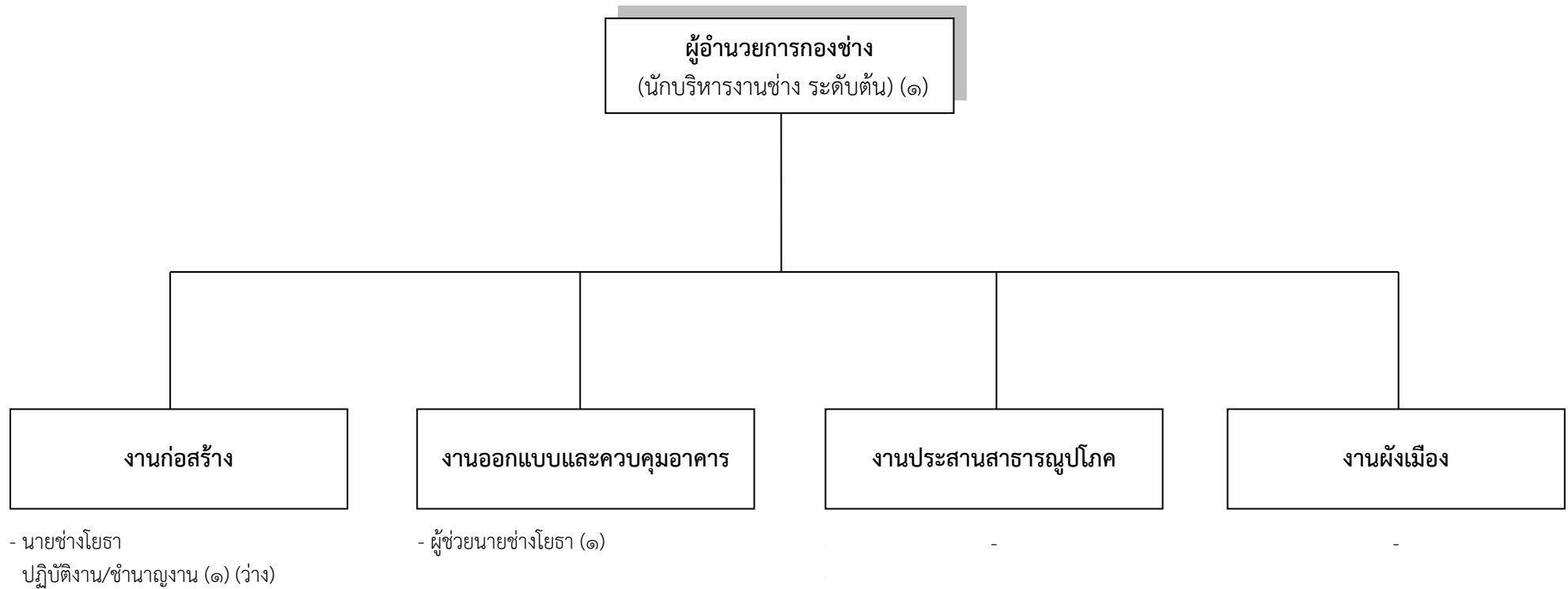
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	๑	๒	-	-	๑	๒	-	๑	๓	๑	๑๒

โครงสร้างกองคลัง



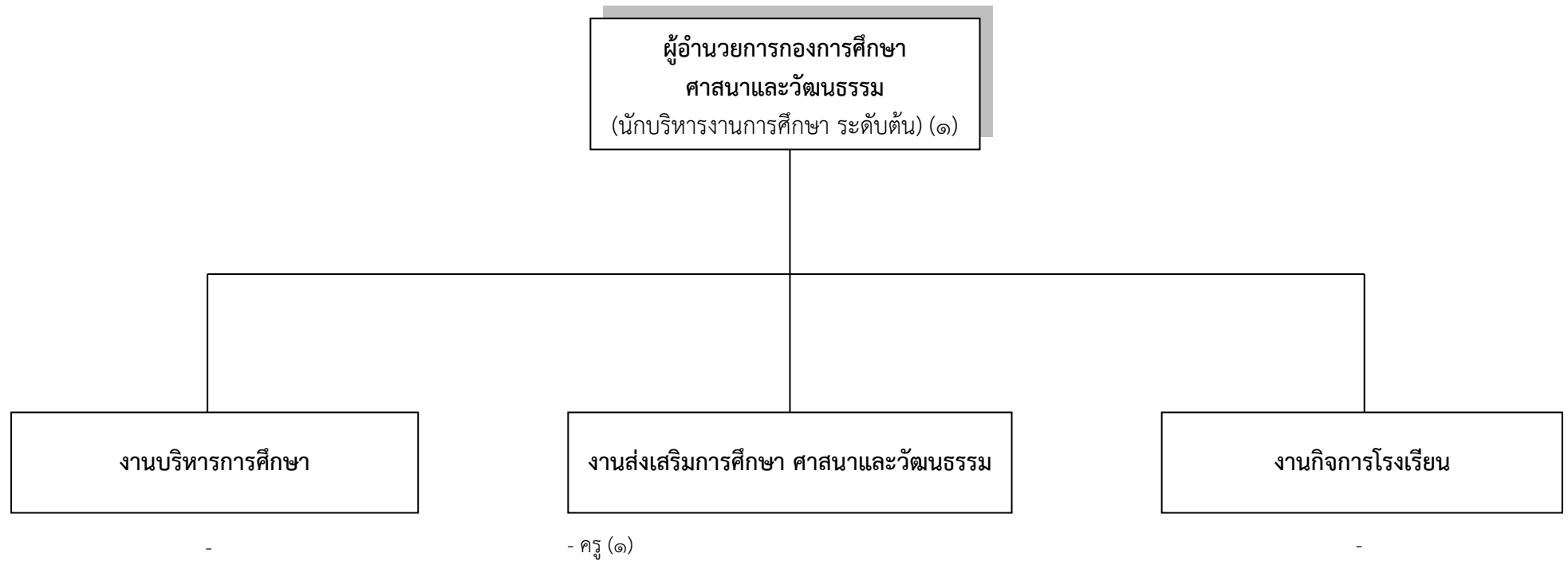
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ตำแหน่งว่าง ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	๑	-	-	-	๔

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ตำแหน่งว่าง ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-	๓

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



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

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นายวิรัตน์ อึ้งพานิช	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๒๙,๕๖๐ (๔๔,๑๓๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๖๙๗,๕๖๐
๒	น.ส.ศิริพร พุนเสือ	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	-	๔๓๘,๐๐๐
	สำนักปลัด อบต. (๐๑) พนักงานส่วนตำบล											
๓	น.ส.เบญจวรรณ สังข์วงษ์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๖๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	-	๔๒๔,๕๖๐
๔	น.ส.อิทธิพร แสงนวล	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐ X ๑๒)	-	-	๓๖๙,๔๘๐
๕	นายคนนาค สุขใจ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)	๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๒๗๑,๒๐๐ (๒๒,๖๐๐ X ๑๒)	-	-	๒๗๑,๒๐๐
๖	นายธนาภฤต คล้ายหะนา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๖๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๖๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐ X ๑๒)	-	-	๔๑๖,๑๖๐
๗	น.ส.อนุกุล กว้างขวาง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)	๖๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๖๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๓๙,๖๔๐ (๑๙,๙๗๐ X ๑๒)	-	-	๒๓๙,๖๔๐
๘	พ.จ.อ.เสถียร ยิ้มพงษ์	นักเรียนจำ (พรรคกลิน)	๖๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๖๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๓๘๑,๑๒๐ (๓๑,๗๖๐ X ๑๒)	-	-	๓๘๑,๑๒๐
๙	นายศราวุธ เอี่ยมสอาด	ปวส. (ช่างยนต์-เทคนิคยานยนต์)	๖๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๖๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๑๘๘,๖๔๐ (๑๕,๗๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๘,๖๔๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	ลูกจ้างประจำ											
๑๐	นางบุญนิศา มหาชีวะสกุล	อนุปริญญา (การจัดการทั่วไป)	-	เจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๓๖,๖๔๐ (๑๙,๗๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๓๖,๖๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๑	นายปรีชา โพธิศรี	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๔,๘๐๐ (๑๒,๙๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๔,๘๐๐
๑๒	น.ส.วรรณภา สุขเกษม	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	-	๑๕๗,๕๖๐ (๑๓,๑๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๗,๕๖๐
๑๓	น.ส.สิริลักษณ์ สุทธินันท์	ปวช. (พณิชยการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์	-	๑๕๗,๒๐๐ (๑๓,๑๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๗,๒๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๔	-	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ อเนกประสงค์	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ อเนกประสงค์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	ว่างเดิม ๑๐๘,๐๐๐
	กองคลัง (๐๔) พนักงานส่วนตำบล											
๑๕	น.ส.อัญชลี ยานไกล	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๖๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	-	๓๔๗,๖๔๐
๑๖	-	ปวส. หรือเทียบเท่าได้	๖๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ปง/ชง	๖๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๒๙๗,๙๐๐
๑๗	นายพิรุยุทธ แจ้งพลัด	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)	๖๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๖๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๒๖๔,๔๘๐ (๒๒,๐๔๐ X ๑๒)	-	-	๒๖๔,๔๘๐
๑๘	น.ส.สุรีพร วงศ์สาหร่าย	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๖๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๖๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๒๖๙,๘๘๐ (๒๒,๔๙๐ X ๑๒)	-	-	๒๖๙,๘๘๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	กองช่าง (๐๕) พนักงานส่วนตำบล											
๑๙	นายพนม สกุนี	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๖๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	-	๔๓๘,๐๐๐
๒๐	-	ปวส. หรือเทียบเท่าได้	๖๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๖๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๒๙๗,๙๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๑	นายวิษณุ เจริญลาภ	ปวช. (ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๖๕,๐๐๐ (๑๓,๗๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๕,๐๐๐
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๔) พนักงานส่วนตำบล											
๒๒	น.ส.บุหลงรัตน์ จรกันหา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๖๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๖๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	-	๔๓๑,๔๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก											
	พนักงานครู											
๒๓	นางสุมาลี สาตรจันทพงษ์	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๖๔-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๐๔๑	ครู		๖๔-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๐๔๑	ครู		-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)											
๒๔	นางเยาวลักษณ์ อินทร์ประสิทธิ์	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๖๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๖๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐ x ๑๒)	-	-	๓๘๙,๔๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง นอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม ได้ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีความเปิดเผย โปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชน เป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน องค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ Facebook เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม โดยมีการเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาการเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่องเครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น การบริหารโครงการ การให้บริการ การวิจัย ทักษะการติดต่อสื่อสาร การเขียนหนังสือราชการ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมและการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม เห็นว่ามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการพัฒนาพฤติกรรมและการปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานทุกคนที่จำเป็นต้องมี เพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม ประชาชน และประเทศชาติ ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด โดยพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำความผิดทางวินัย

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม

ที่ ๒๖๔/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และอำนาจตามความข้อ ๑๕ ข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับหนังสืออำเภอพรหมบุรี ที่ สท ๐๐๒๓.๑๐/ว๒๓๗๖ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

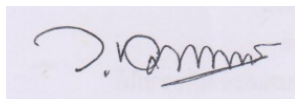
องค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้ผู้ได้รับแต่งตั้ง ปฏิบัติหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม ตามหนังสืออำเภอพรหมบุรี ที่ สท ๐๐๒๓.๑๐/ว๒๓๗๖ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนงานและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Virat Ingpanich', is shown within a light purple rectangular box.

(นายวิรัตน์ อึ้งพานิช)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓
วันอังคารที่ ๔ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมพระงาม องค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม

- ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
- ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม
- ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา
- ระเบียบวาระที่ ๔

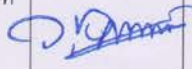
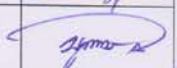
เรื่องเพื่อพิจารณา

๔.๑ เรื่องการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม
วันอังคารที่ ๔ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓
ณ ห้องประชุมพระงาม องค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายวิรัตน์ อึ้งพานิช	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม ปฏิบัติหน้าที่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม ประธานกรรมการ	
๒	นายวิรัตน์ อึ้งพานิช	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม / กรรมการ	
๓	นางสาวอัญชลี ยานไกล	ผู้อำนวยการกองคลัง / กรรมการ	
๔	นายพนม สกุนี	ผู้อำนวยการกองช่าง / กรรมการ	
๕	นางสาวบุษกรรัตน์ จรกันหา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม / กรรมการ	
๖	นางสาวเบญจวรรณ สังข์วงษ์	หัวหน้าสำนักปลัด / กรรมการและเลขานุการ	
๗	นางสาวอิพร แสงนวล	นักทรัพยากรบุคคล / ผู้ช่วยเลขานุการ	

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓
วันอังคารที่ ๔ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓
ณ ห้องประชุมพระงาม องค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม

ผู้มาประชุม

๑. นายวิรัตน์ อึ้งพานิช	ปลัด อบต. พระงาม ปฏิบัติหน้าที่ ประธานกรรมการ	
	นายก อบต.พระงาม	
๒. นายวิรัตน์ อึ้งพานิช	ปลัด อบต. พระงาม	กรรมการ
๓. น.ส.อัญชลี ยานไกล	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายพนม สุกุณี	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. น.ส.บุหลงรัตน์ จรภักดี	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ	กรรมการ
๖. น.ส.เบญจวรรณ สังข์วงษ์	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๗. น.ส.อิพร แสงนวล	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

นายวิรัตน์ อึ้งพานิช ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม ปฏิบัติหน้าที่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม เป็นประธานในที่ประชุม และได้ดำเนินการตามระเบียบวาระประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

นายวิรัตน์ อึ้งพานิช

ประธานกรรมการ

เรื่องที่ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

สวัสดีคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกท่าน ตามคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม ที่ ๒๖๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม โดยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม ตามหนังสืออำเภอรพรมบุรี ที่ สท ๐๐๒๓.๑๐/ ว ๒๓๗๖ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนงานและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และ ปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้ง ภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและ การจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็น

มติที่ประชุม	แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ - รับทราบ
ระเบียบวาระที่ ๒	เรื่องรับรองรายงานการประชุม - ไม่มี
ระเบียบวาระที่ ๓	เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี
ระเบียบวาระที่ ๔ นายวิรัตน์ อึ้งพานิช ประธานกรรมการ	เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา ๔.๑ เรื่องการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนดเพื่อนำเสนอ ก.อบต.จังหวัดสิงห์บุรี พิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสืออำเภอพรหมบุรี ที่ สห ๐๐๒๓.๑๐/ว ๒๓๗๖ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ซึ่งมีสาระสำคัญพอสังเขปดังนี้ ๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และการกิจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คำนึงถึงอำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (SWOT) เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

๓. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ว่าการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจตามข้อ ๒ จะต้องกำหนดพนักงานส่วนท้องถิ่น ครู ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ในตำแหน่งใดและจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ทั้งนี้ ให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ การประเมินความต้องการอัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากการเกษียณ และการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน

๔. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน

ให้มีการสำรวจแบบประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๕. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้น มาจัดทำกรอบอัตรากำลัง โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ กำหนดให้นำข้อมูล พนักงานส่วนตำบล ครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลเป็นแต่ละส่วนราชการและเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่องการจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแบ่ง)

๖. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ

การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท.และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแบ่ง)

๒) หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น

กรณีพนักงานส่วนตำบลมีผู้ครองตำแหน่ง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตรา ๑ ขั้นของเงินเดือน

กรณีพนักงานส่วนตำบลเป็นตำแหน่งว่าง ให้ใช้อัตรากำลังกลางเงินเดือนของตำแหน่งนั้น

กรณีพนักงานครู (ใช้เงิน อบต.) ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือน เงินค่าตอบแทน หากกรณีใช้เงินอุดหนุนไม่ต้องคิดภาระค่าใช้จ่าย

กรณีพนักงานครูเป็นตำแหน่งว่าง (ใช้เงิน อบต.) ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราขั้นต่ำสุดของอันดับ คศ.๑ กับอัตราขั้นสูงของอันดับ คศ.๒ รวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ ค่าตอบแทน หากกรณีใช้เงินอุดหนุนไม่ต้องคิดภาระค่าใช้จ่าย

กรณีลูกจ้างประจำมีผู้ครองตำแหน่ง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตรา ๑ ขั้นของอัตราค่าจ้าง

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจมีผู้ครองตำแหน่ง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๔ ของอัตราค่าตอบแทน

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจเป็นตำแหน่งว่าง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายตามอัตราค่าตอบแทนในระดับ ปวส. หรือ ปริญญาตรี

การประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของยอดรวมเงินเดือนค่าจ้างในแต่ละปี

๘. อัตราเงินประจำตำแหน่ง

การคำนวณเงินประจำตำแหน่ง และเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ถือปฏิบัติตามประกาศ ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๙. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๑๐. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ต่อ ก.อบต.จังหวัด ภายในเดือน สิงหาคม ๒๕๖๓ เมื่อ ก.อบต.จังหวัดมีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า

๑๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือปรับปรุงตำแหน่งบริหาร

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ให้เป็นไปตามประกาศ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๑๒. การกำหนดหรือการปรับปรุงลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๑๓. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในระหว่างประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีเหตุผลความจำเป็นต้องการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับปรุงระดับตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม การยุบเลิกตำแหน่ง หรือการอื่นใดที่กระทบต่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต. จังหวัดแล้วแต่กรณี และให้จัดทำเป็นประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกครั้ง โดยให้ระบุมติ ก.อบต.จังหวัด ครั้งที่เท่าใด เมื่อวันที่เท่าใดให้ชัดเจน เช่นประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ครั้งที่ ...

๑๔. กรณีการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่องแนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑๕. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ในเบื้องต้นคณะกรรมการได้ทำการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่กฎหมายบัญญัติ ให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ นโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และได้วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน และวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน และได้ปรึกษาหารือรอบกับผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลของแต่ละส่วนราชการแล้ว จึงได้มอบหมายให้ นางสาวอิพร แสงนวล ตำแหน่งผู้ช่วยเลขานุการ ไปสรุปและจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อเป็นแนวทางให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้พิจารณาอย่างเป็นทางการในวันนี้ จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านได้ช่วยกันพิจารณาความเหมาะสมอีกครั้งตามร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ได้แจกให้ตามหัวข้อดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลพระงามจะดำเนินการ
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

ขอให้คณะกรรมการช่วยตรวจสอบเนื้อหาว่ามีหัวข้อใดที่ต้องการให้แก้ไขหรือเพิ่มเติม ขอให้คณะกรรมการแจ้งที่ประชุมได้เลยครับ
ขอให้แก้ไขข้อมูลด้านการศึกษา หน้าที่ ๘ สถานที่ตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จากเดิมตั้งอยู่หมู่ที่ ๕ แก้ไขเป็นตั้งอยู่หมู่ที่ ๓ เนื่องจากได้ย้ายสถานที่ตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใหม่แล้วค่ะ

นางสาวบุหลงรัตน์ จรกัณหา
กรรมการ

นางสาวเบญจวรรณ สังข์วงษ์
กรรมการและเลขานุการ

ขอให้แก้ไขข้อมูลด้านการกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
หน้าที่ ๑, ๒, ๑๔ ให้แก้ไขข้อความ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การ
บริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒
แก้ไขเป็นพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล
พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และแก้ไขข้อความ
หน้าที่ ๒๖ จากคำว่า ๗ ยุทธศาสตร์ เป็น ๖ ยุทธศาสตร์ ค่ะ

นายวิรัตน์ อึ้งพานิช
ประธานกรรมการ

ปัจจุบัน โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล
พระงาม ประกอบด้วย ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหาร
ส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯและวัฒนธรรม และ
มีกรอบอัตรากำลังคน จำนวนทั้งสิ้น ๒๔ อัตรา ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล
จำนวน ๑๘ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ
จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งเมื่อนำมาคิดภาระ
ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จะมีภาระด้านบริหารงานบุคคลทั้งสิ้น ดังนี้

ประมาณการรายจ่ายประจำปี	ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล (ร้อยละ)
ปี ๒๕๖๓ ๒๗,๖๕๗,๖๐๐ บาท	
ปี ๒๕๖๔ ๒๙,๐๔๐,๔๘๐ บาท (เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ จากปี ๒๕๖๓)	๘,๔๘๕,๓๔๔ บาท (ร้อยละ ๒๙.๒๒)
ปี ๒๕๖๕ ๓๐,๔๙๒,๕๐๔ บาท (เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ จากปี ๒๕๖๔)	๘,๗๖๑,๔๘๒ บาท (ร้อยละ ๒๘.๗๓)
ปี ๒๕๖๖ ๓๒,๐๑๗,๑๒๙ บาท (เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ จากปี ๒๕๖๕)	๙,๐๔๒,๘๖๔ บาท (ร้อยละ ๒๘.๒๔)

กรณีหักเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุและผู้พิการ ในข้อบัญญัติ
ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ออกจากฐานในการคำนวณ จำนวน ๘,๕๔๐,๔๐๐
บาท จะคงเหลือเงินที่ใช้ เป็นฐานในการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๔
เท่ากับ (๒๙,๐๔๐,๔๘๐-๘,๕๔๐,๔๐๐ = ๒๐,๕๐๐,๐๘๐) ดังนั้นภาระ
ค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ปี ๒๕๖๔ จะมีค่าเท่ากับ ร้อยละ ๔๑.๓๙
ซึ่งจะทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลพระงาม สูงเกินกว่าร้อยละ ๔๐ จึงมี ความจำเป็นต้องปรับลด
ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
ผมจึงขอเสนอให้มีการยุบตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปที่ว่าง
จำนวน ๑ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ
อเนกประสงค์) โดยเมื่อยุบตำแหน่งแล้ว ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงาน
บุคคลจะปรากฏ ดังนี้

ประมาณการรายจ่ายประจำปี	ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล (ร้อยละ)
ปี ๒๕๖๓ ๒๗,๖๕๗,๖๐๐ บาท	
ปี ๒๕๖๔ ๒๙,๐๔๐,๔๘๐ บาท (เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ จากปี ๒๕๖๓)	๘,๓๖๑,๑๔๔ บาท (ร้อยละ ๒๘.๗๙)
ปี ๒๕๖๕ ๓๐,๔๙๒,๕๐๔ บาท (เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ จากปี ๒๕๖๔)	๘,๖๓๗,๒๘๒ บาท (ร้อยละ ๒๘.๓๓)
ปี ๒๕๖๖ ๓๒,๐๑๗,๑๒๙ บาท (เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ จากปี ๒๕๖๕)	๘,๙๑๘,๖๖๔ บาท (ร้อยละ ๒๗.๘๖)

กรณีหักเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุและผู้พิการ ในข้อบัญญัติ
ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ออกจากฐานในการคำนวณ จำนวน ๘,๕๔๐,๔๐๐
บาท จะคงเหลือเงินที่ใช้ เป็นฐานในการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๔
เท่ากับ (๒๙,๐๔๐,๔๘๐-๘,๕๔๐,๔๐๐ = ๒๐,๕๐๐,๐๘๐) ดังนั้นภาระ
ค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ปี ๒๕๖๔ หลังจากยุบตำแหน่งพนักงาน
จ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์)
จำนวน ๑ อัตรา จะมีค่าเท่ากับ ร้อยละ ๔๐.๗๙ ซึ่งก็ยังมีภาระค่าใช้จ่ายสูงเกิน
กว่าร้อยละ ๔๐ ตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งในอนาคตอาจจะต้องมีการปรับ
ลดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ให้เป็นตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป เพื่อ
เป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่าย

คณะกรรมการทุกท่าน เห็นว่าการกำหนดตำแหน่งในร่างแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ในครั้งนี้
มีเหมาะสมหรือไม่ครับ ขอให้ร่วมกันเสนอความคิดเห็น ในการกำหนด
ตำแหน่ง ยุบตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการได้ครับ โดยขอให้คณะกรรมการ
ทุกท่านพิจารณาจากเอกสารประกอบการวิเคราะห์ค่าจ้างของปีที่ผ่านมา
ของแต่ละส่วนราชการ ซึ่งเอกสารได้แนบท้ายอยู่ในภาคผนวก ในการเสนอ
เพิ่มตำแหน่งหรือยุบตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ขอให้คณะกรรมการ
ทุกท่านคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตด้วยครับ

นางสาวเบญจวรรณ สังข์วงษ์
กรรมการและเลขานุการ

จากการวิเคราะห์ค่าจ้างของ ปลัด/รองปลัด เพื่อดำเนินการ
กำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-
๒๕๖๖ รายละเอียดการวิเคราะห์ปรากฏดังนี้

ที่	ประเภท	ตำแหน่ง	อัตรากำลัง ที่ต้องการ (วิเคราะห์ค่างาน ปีที่ผ่านมา)	อัตรากำลังทั้งหมด ที่มีอยู่ตามกรอบ อัตรากำลัง	อัตรากำลังที่ ต้องการ เพิ่ม/ลด
๑.	บริหารท้องถิ่น	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๐.๙๕	๑	
๒.	บริหารท้องถิ่น	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (ว่าง) ๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	๐.๘๙	๑	
	รวมอัตรากำลังที่ต้องการทั้งสิ้น		๑.๘๔	๒	๐

ปลัด/รองปลัด ในฐานะผู้กำกับดูแลทุกส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๒ อัตรา ได้แก่ ปลัด อบต. ๑ อัตรา และรองปลัด อบต. ๑ อัตรา ได้พิจารณาปริมาณงานแล้ว มีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

จากการวิเคราะห์ค่างานของสำนักปลัด อบต. เพื่อดำเนินการกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ รายละเอียดการวิเคราะห์ปรากฏดังนี้

ที่	ประเภท	ตำแหน่ง	อัตรากำลัง ที่ต้องการ (วิเคราะห์ค่างาน ปีที่ผ่านมา)	อัตรากำลังทั้งหมด ที่มีอยู่ตามกรอบ อัตรากำลัง	อัตรากำลังที่ ต้องการ เพิ่ม/ลด
๑.	อำนวยการ ท้องถิ่น	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๖๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑.๒๔	๑	
๒.	วิชาการ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๐.๘๕	๑	
๓.	วิชาการ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ ๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑.๔๐	๑	
๔.	วิชาการ	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ ๖๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	๑.๔๐	๑	
๕.	ทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ๖๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๑.๑๑	๑	
๖.	ทั่วไป	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยชำนาญงาน ๖๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	๒.๑๘	๑	
๗.	ทั่วไป	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยปฏิบัติงาน ๖๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒		๑	

ที่	ประเภท	ตำแหน่ง	อัตรากำลัง ที่ต้องการ (วิเคราะห์ค่างาน ปีที่ผ่านมา)	อัตรากำลังทั้งหมด ที่มีอยู่ตามกรอบ อัตรากำลัง	อัตรากำลังที่ ต้องการ เพิ่ม/ลด
๘.	ลูกจ้างประจำ	เจ้าพนักงานธุรการ	๐.๗๙	๑	
๙.	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๐.๗๓	๑	
๑๐.	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๐.๗๘	๑	
๑๑.	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานขับรถยนต์	๐.๗๔	๑	
๑๒.	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ อเนกประสงค์)	๓.๒๔	๑	๒
	รวมอัตรากำลังที่ต้องการ		๑๔.๔๖	๑๒	+๒

สำนักปลัด อบต. ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๑๒ อัตรา ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๗ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา ได้พิจารณาปริมาณงานในภาพรวมของสำนักปลัดแล้ว สามารถกำหนดตำแหน่งพนักงานเพิ่มได้อีก ๒ อัตรา จึงมีความประสงค์ให้กำหนดตำแหน่งนิติกรเพิ่มเติม ๑ อัตรา เพื่อมาช่วยปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการพิจารณาข้อกฎหมาย การรวบรวมข้อเท็จจริง พยานหลักฐานเพื่อดำเนินการทางคดีการสอบสวน หรือการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องการร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นๆที่เกี่ยวข้องค่ะ แต่ติดเรื่องภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันค่อนข้างสูง เพื่อเป็นการประหยัดภาระค่าใช้จ่ายก็เห็นด้วยตามที่ท่านประธานเสนอคือ ให้ยุบตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์) ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างออกไปก่อน เพราะมีตำแหน่งพนักงานจ้างเหมาบริการ และ อปพร. ที่สามารถขับรถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์แทนได้ และชะลอการเปิดกรอบตำแหน่งนิติกรไว้ก่อน

น.ส.อัญชลี ยานไกล
กรรมการ

จากการวิเคราะห์ค่างานของกองคลัง เพื่อดำเนินการกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ รายละเอียดการวิเคราะห์ปรากฏดังนี้

ที่	ประเภท	ตำแหน่ง	อัตรากำลัง ที่ต้องการ (วิเคราะห์ค่างาน ปีที่ผ่านมา)	อัตรากำลังทั้งหมด ที่มีอยู่ตามกรอบ อัตรากำลัง	อัตรากำลังที่ ต้องการ เพิ่ม/ลด
๑.	อำนวยการท้องถิ่น	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๖๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑.๗๕	๑	

ที่	ประเภท	ตำแหน่ง	อัตรากำลัง ที่ต้องการ (วิเคราะห์ค่างาน ปีที่ผ่านมา)	อัตรากำลังทั้งหมด ที่มีอยู่ตามกรอบ อัตรากำลัง	อัตรากำลังที่ ต้องการ เพิ่ม/ลด
๒.	ทั่วไป	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ว่าง) ๖๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	๑.๓๐	๑	
๓.	ทั่วไป	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน ๖๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	๑.๒๘	๑	
๔.	ทั่วไป	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน ๖๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	๑.๒๑	๑	
	รวมอัตรากำลังที่ต้องการ		๕.๕๔	๔	+๒

กองคลัง ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๔ อัตรา ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล
จำนวน ๔ อัตรา ได้วิเคราะห์ค่างานมีความจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังในกอง
คลัง จำนวน ๖ อัตรา แต่เนื่องจากมีพนักงานจ้างเหมาและบริการ จำนวน
๒ อัตรา ได้แก่ตำแหน่งผู้ช่วยงานพัสดุ และผู้ช่วยงานจัดเก็บรายได้
ซึ่งไม่ได้นำมาวิเคราะห์ค่างาน จึงสามารถใช้ตำแหน่งดังกล่าวแทนได้
พิจารณาปริมาณงานแล้ว มีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่ จึงไม่ขอ
กำหนดตำแหน่งเพิ่มค่ะ

นายพนม สกฤณี
กรรมการ

จากการวิเคราะห์ค่างานของกองช่าง เพื่อดำเนินการกำหนด
ตำแหน่งในแผนอัตรากัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
รายละเอียดการวิเคราะห์ปรากฏดังนี้

ที่	ประเภท	ตำแหน่ง	อัตรากำลัง ที่ต้องการ (วิเคราะห์ค่างาน ปีที่ผ่านมา)	อัตรากำลังทั้งหมด ที่มีอยู่ตามกรอบ อัตรากำลัง	อัตรากำลังที่ ต้องการ เพิ่ม/ลด
๑.	อำนวยการท้องถิ่น	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๖๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑.๒๗	๑	
๒.	ทั่วไป	นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ว่าง) ๖๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๑.๗๒	๑	
๓.	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	
	รวมอัตรากำลังที่ต้องการ		๒.๙๙	๓	๐

กองช่าง ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๓ อัตรา ได้แก่ ผู้อำนวยการกองช่าง
๑ อัตรา และ นายช่างโยธา (ว่าง) จำนวน ๑ อัตรา และ พนักงานจ้าง
ตามภารกิจ ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา ได้พิจารณาปริมาณงาน
แล้ว มีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่จึงไม่ขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มครับ

น.ส.บุหลงรัตน์ จรกันหา
กรรมการ

จากการวิเคราะห์ค่างานของกองการศึกษาฯ เพื่อดำเนินการ
กำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-
๒๕๖๖ รายละเอียดการวิเคราะห์ปรากฏดังนี้

ที่	ประเภท	ตำแหน่ง	อัตรากำลัง ที่ต้องการ (วิเคราะห์ค่างาน ปีที่ผ่านมา)	อัตรากำลังทั้งหมด ที่มีอยู่ตามกรอบ อัตรากำลัง	อัตรากำลังที่ ต้องการ เพิ่ม/ลด
๑.	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๖๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๒.๓๖	๑	
๒.	สายงานการสอน	ครู คศ. ๑ ๑๖-๒-๐๐๗๓	๑.๑๗	๑	
	รวมอัตรากำลังที่ต้องการ		๓.๕๓	๒	+๒

กองการศึกษา ฯ ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๒ อัตรา ได้แก่ ผู้อำนวยการ
กองการศึกษา ฯ ๑ อัตรา และครู ๑ อัตรา ได้วิเคราะห์ค่างานมีจำเป็นต้อง
ใช้อัตรากำลังในกองการศึกษา จำนวน ๔ อัตรา แต่เนื่องจากมีพนักงานจ้าง
เหมาและบริกร จำนวน ๒ อัตรา ช่วยงานการสอนที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
ซึ่งไม่ได้นำมาวิเคราะห์ค่างาน ดังนั้น ได้พิจารณาปริมาณงานแล้ว มีความ
เหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มคะ

นายวิรัตน์ อึ้งพานิช
ประธานกรรมการ

ผมในฐานะผู้กำกับดูแลหน่วยตรวจสอบภายใน จากการวิเคราะห์
ค่างานของหน่วยตรวจสอบภายใน เพื่อดำเนินการกำหนดตำแหน่งในแผน
อัตรากัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ รายละเอียดการ
วิเคราะห์ปรากฏดังนี้

ที่	ประเภท	ตำแหน่ง	อัตรากำลัง ที่ต้องการ (วิเคราะห์ค่างาน ปีที่ผ่านมา)	อัตรากำลังทั้งหมด ที่มีอยู่ตามกรอบ อัตรากำลัง	อัตรากำลังที่ ต้องการ เพิ่ม/ลด
๑.	วิชาการ	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชำนาญการ ๖๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๑.๑๕	๑	
	รวมอัตรากำลังที่ต้องการ		๑.๑๕	๑	๐

หน่วยตรวจสอบภายใน ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๑ อัตรา ได้แก่
นักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา ได้พิจารณาปริมาณงานแล้ว
มีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มครับ

นางสาวอิพร แสงนวล
ผู้ช่วยเลขานุการ

ด้วยสัญญาจ้างของพนักงานจ้างตามภารกิจ สังกัดสำนักปลัด
จำนวน ๒ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน และ
ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ จะสิ้นสุดสัญญาจ้างในวันที่ ๓๐

กันยายน ๒๕๖๓ ซึ่งทั้งสองตำแหน่งเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับพนักงานส่วนตำบล ดังนั้นจึงขอเปลี่ยนแปลงชื่อตำแหน่งในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน และตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลค่ะ

นายวิรัตน์ อึ้งพานิช
ประธานกรรมการ

จากการวิเคราะห์ค่าจ้างของทุกตำแหน่ง ของทุกส่วนราชการ ประกอบการพิจารณาภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลแล้ว ผมขอ
มติที่ประชุมด้วยครับ

มติที่ประชุม

- เห็นชอบรายละเอียดในร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และเห็นชอบให้ยุบตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์) จำนวน ๑ อัตรา

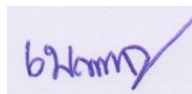
ระเบียบวาระที่ ๕
ประธาน

เรื่องอื่น ๆ

มีคณะทำงานท่านใดจะเสนอเรื่องอื่นๆเพิ่มเติม เพื่อพิจารณาอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีขอมอบหมายให้ นางสาวอิพร แสงนวล ตำแหน่งผู้ช่วยเลขานุการ ได้ดำเนินการแก้ไขร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ในส่วนที่พิมพ์ไม่ถูกต้อง แก้ไขให้ถูกต้องเรียบร้อย พร้อมทั้งจัดส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และจัดส่งเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสนอให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี (ก.อบต.จังหวัดสิงห์บุรี) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบ ต่อไป

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๔๕ น.

(ลงชื่อ)

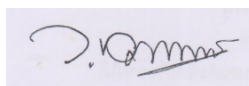


ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นางสาวเบญจวรรณ สังข์วงษ์)

กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายวิรัตน์ อึ้งพานิช)

ประธานกรรมการ

ข้อบัญญัติ
งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563
องค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม
อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี

โดยที่เป็นการสมควรตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 อาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติ
มาตรา จัตุราขึ้นไว้โดยความเห็นชอบของ และโดยอนุมัติของ นายอำเภอพรหมบุรี

- ข้อ 1. ข้อบัญญัติ นี้เรียกว่า ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563
ข้อ 2. ข้อบัญญัติ นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2562 เป็นต้นไป
ข้อ 3. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 27,657,600 บาท
ข้อ 4. งบประมาณรายจ่ายทั่วไป จ่ายจากรายได้จัดเก็บเอง หมายถนัดจัดสรร และหมวดเงินอุดหนุนทั่วไป เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น
27,657,600 บาท โดยแยกรายละเอียดตามแผนงานได้ดังนี้

แผนงาน	ยอดรวม
การบริหารทั่วไป	
แผนงานบริหารงานทั่วไป	11,842,970
แผนงานการรักษาความสงบภายใน	658,500
ด้านการชุมชนและสังคม	
แผนงานการศึกษา	2,808,320
แผนงานสาธารณสุข	210,000
แผนงานสังคมสงเคราะห์	70,000
แผนงานเกษตรและชุมชน	570,000
แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	425,000
แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ	270,000
ด้านการเศรษฐกิจ	
แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา	1,356,840
แผนงานการเกษตร	50,000
แผนงานการพาณิชย์	50,000
ด้านการดำเนินงานอื่น	
แผนงานงบกลาง	9,345,970
งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น	27,657,600

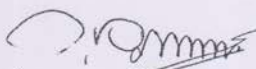
- ข้อ 5. งบประมาณรายจ่ายเฉพาะการ จ่ายจากรายได้ เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 0 บาท ดังนี้

งบ	ยอดรวม
รวมรายจ่าย	0

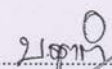
- ข้อ 6. ให้ นายก อบต.พระงาม ปฏิบัติการเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติให้เป็นไปตามระเบียบการเบิกจ่าย
เงินขององค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อ 7. ให้.....นายก อบต.พระงาม.....มีหน้าที่รักษาการให้เป็นไปตามบัญญัตินี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ ก.ย. ๒๕๖๒


(ลงนาม).....
(นายวิรัตน์ อังพานิช)
(.....ปลัด อบต.พระงาม ปฏิบัติหน้าที่)
ตำแหน่งนายก อบต.พระงาม

อนึ่ง

(ลงนาม).....
(.....(นายบรรลือ ขาวดี).....)
ตำแหน่งนายอำเภอพรหมบุรี