

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
องค์การบริหารส่วนตำบลลำภี

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตรากำลัง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วน ราชการใด จำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพ ของงานปริมาณ ตลอดจนคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้ องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการ กำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการ กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วน ตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้าง โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความ ต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๕๕ ประกาศใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้ กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไป ตามหมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตรากำลัง (ข้อ ๑๑-๓๗) และ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลลำภี จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำภี มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำภี มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภี ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา (ก.อบต.จังหวัดพังงา) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา (ก.อบต.จังหวัดพังงา) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภี ให้เหมาะสม

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำภี สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการและการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภี เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำภี ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภี

## ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

### ๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความ ต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

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

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กร

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่าง ๆ อาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุ ว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้ องค์กรสามารถปฏิบัติการบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

### ๓.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### (๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับ ภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลลำภาชี ดังนี้

**พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- \* สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- \* สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- \* สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- \* สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

**พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลลำภี เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลลำภี ประเภทสามัญ ด้วยบริบทขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท คือ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

## (๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้น คือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลลำภี ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

**สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามกับความรู้ ประสบการณ์ของแต่ละคน

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

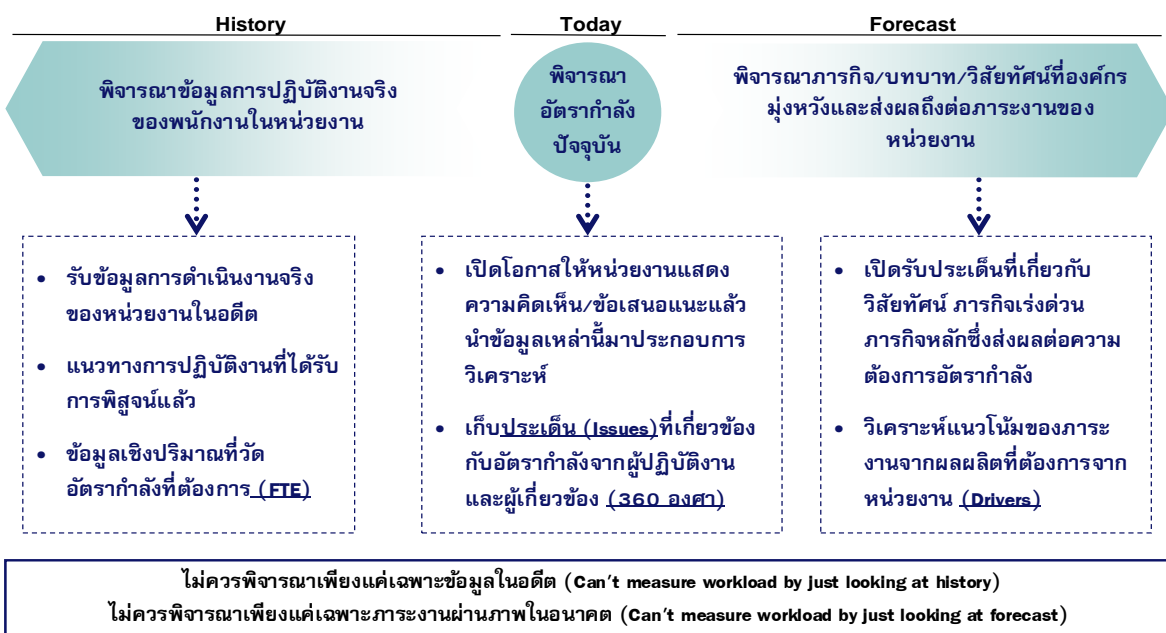
**กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง จะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ของแต่ละคนมี

**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

**หน่วยตรวจสอบภายใน** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของอบต. งานตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล การดำเนินการตามแผนงาน โครงการ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

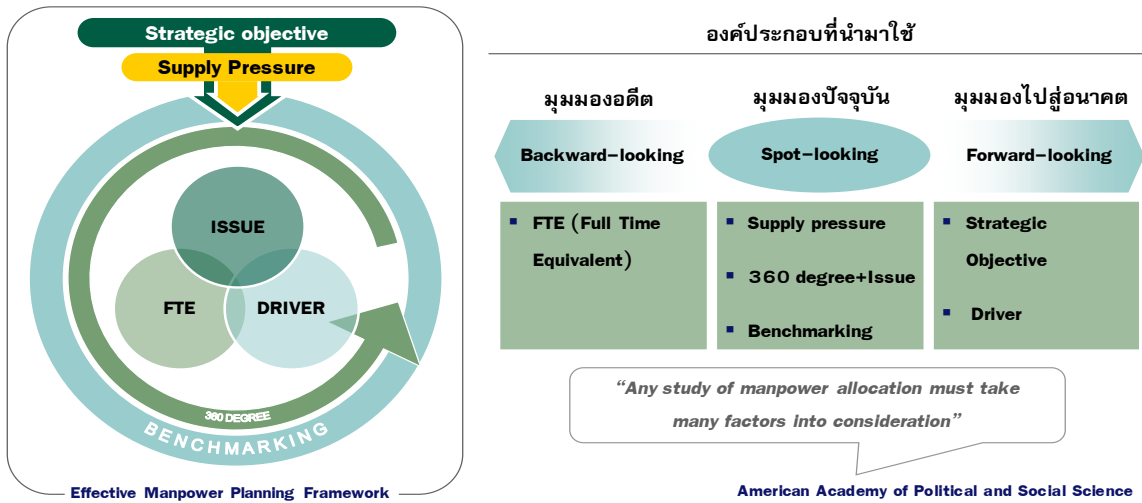
### ๓.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบันและมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภี ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้น ควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลลำภาชีที่มีอยู่ ได้ดังนี้

**กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective:** เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภาชีบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลัง ให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

**กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure:** เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณาเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภาชี ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

**กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE):** เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก็ก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

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

## ○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

### การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราและคำนวณ ระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลลำภี ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

**จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ**

**แทนค่า**  $230 \times 6 = 1,380$  หรือ  $82,800$  นาที

#### หมายเหตุ

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

**กระจุดด้านที่ ๔ Driver:** เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภี (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภี) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภี (การตรวจประเมิน LPA)

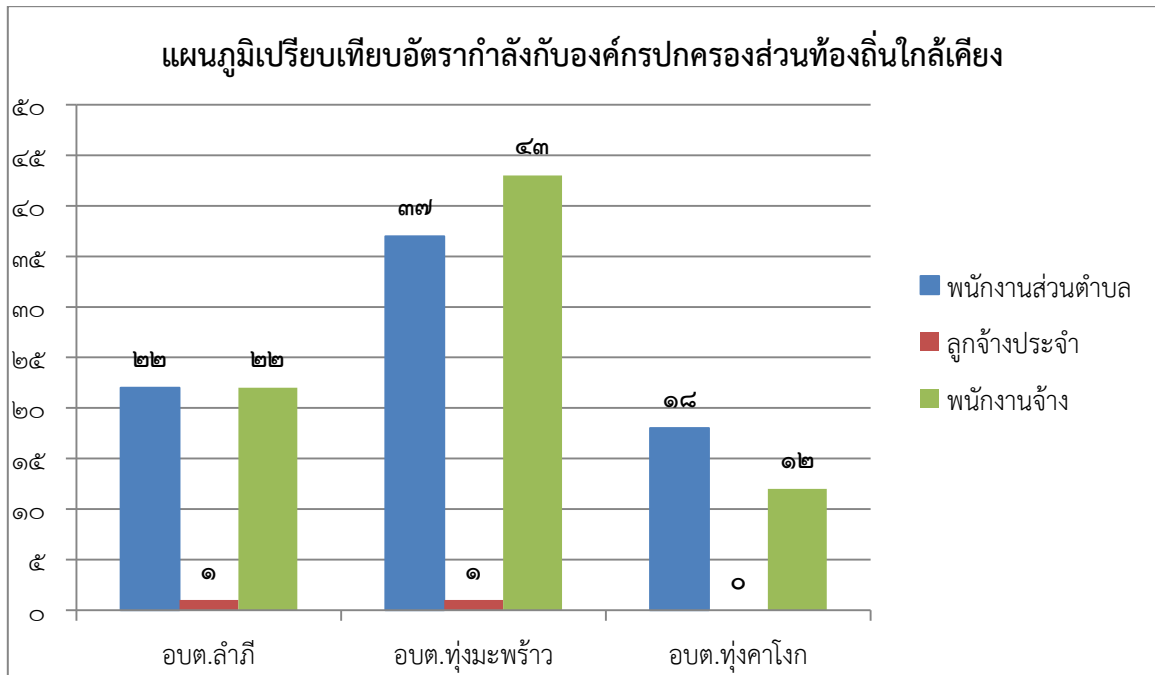
**กระจุดด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues:** นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมพิจารณา อย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

- **เรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลลำภี พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- **เรื่องเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลลำภี เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้น จึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองการบริหารส่วนตำบลลำภี รองนายกองการบริหารส่วนตำบลลำภี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำภี และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือ หัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภี เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงาน

**กระจกด้านที่ ๒ Benchmarking:** เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมะพร้าวและองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคาโงก ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิภาค บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลลำลือและ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมะพร้าว และองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคาโงก ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนด อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลลำลือและองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคาโงก มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน และองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมะพร้าว มีอัตรากำลังที่ค่อนข้างแตกต่าง เนื่องจากมีงบประมาณรายจ่าย จำนวนประชากรและพื้นที่ดูแลมากกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลลำลือ ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนด ตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำลือ จึงยังไม่มีคามจำเป็นต้องปรับแก้ตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลลำลือ ได้ประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการรับ (โอน) ย้าย ซึ่งจะทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### ๓.๔ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลลำลือ ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบล เปนประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน โดยมีพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่ จำนวน ๑ คน เป็นเลขานุการ ทั้งนี้ ขอบเขตเนื้อหาต้องครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

๑) วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลลำลือ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา



เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภี

๒) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓) กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๔) กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลลำภี โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนรวมเพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับจากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ อย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ จำนวนข้าราชการของเทศบาลประกอบการกำหนดประเภท ตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕) กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภี

๖) จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน **ร้อยละสี่สิบ**ของงบประมาณรายจ่าย

๗) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอหรืออย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ตามสายงานและมาตรฐานตำแหน่งที่กำหนด เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และวิธีการพัฒนาด้านอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์สำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่และเกิดผลดีต่อองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงานและส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุป อาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effertive Man Power Planning Framework) จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์เพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับ การวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้น การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ

กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

### ๓.๕ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑. ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำภาชี สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลลำภาชีสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลลำภาชี จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลลำภาชี จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภาชี ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภาชี เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔. ช่วยลดปัญหาด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕. ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำภาชี สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลลำภาชี บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภาชี โดยรวม

๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภาชี เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

**๓.๖ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภี

๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลลำภี เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการ ภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๒.๔ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภี และส่งคณะกรรมการ เพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๒.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลลำภี ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา (ก.อบต.จ.พังงา)

๒.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลลำภี ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๒.๗ องค์การบริหารส่วนตำบลลำภี จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

**ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลลำภี**

| วัน เดือน ปี | รายการที่ดำเนินการ                                    | หมายเหตุ  |
|--------------|---|---|
| ก.ค.๖๓       | แต่งตั้งคณะกรรมการ                                    |   |
| ก.ค.๖๓       | ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ                   | ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจ ปริมาณงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ |
| ก.ค.๖๓       | ขอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อบท.ข้างเคียง                    | อบต.ทุ่งมะพร้าว , อบต.ทุ่งคาโงก   |
| ส.ค.๖๓       | จัดส่งร่างแผนให้คณะกรรมการพิจารณา                     | พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี   |
| ส.ค.๖๓       | เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดพังงา |   |
| ก.ย.๖๓       | ก.อบต.จังหวัดพังงา ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ        |   |
| ก.ย.๖๓       | จังหวัดส่งมติ ก.อบต.ให้ อบต.ลำภี                      | ปลายเดือนกันยายน ๖๓   |
| ต.ค.๖๓       | ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี                           | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖   |
| ต.ต.๖๓       | รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี                     | จังหวัดพังงา , อำเภอท้ายเหมือง  |

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภีมีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลลำภีวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

### สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

#### ๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ลักษณะที่ตั้ง พื้นที่ อาณาเขต ตำบลลำภีเป็นตำบลหนึ่งในจำนวน ๖ ตำบลของอำเภอท้ายเหมือง มีพื้นที่ประมาณ ๑๐๑ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๖๓,๑๒๕ ไร่ ตั้งอยู่ทางตอนบนของอำเภอท้ายเหมือง อยู่ห่างจากอำเภอท้ายเหมือง ประมาณ ๒๕ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ต่าง ๆ ดังนี้

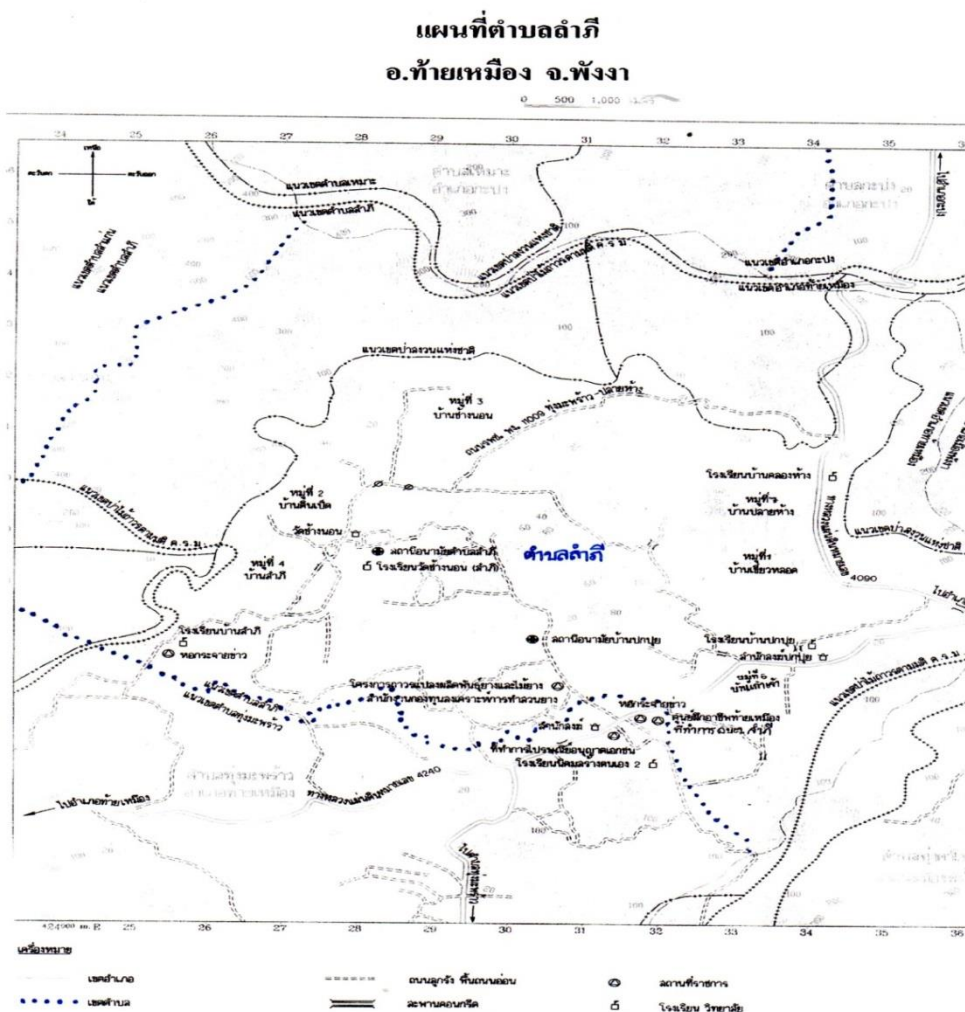
ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลหมาะ อำเภอกะปง

ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลทุ่งมะพร้าว อำเภอท้ายเหมือง

ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลทุ่งคาโงก อำเภอเมือง

ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลำแก่น ตำบลทุ่งมะพร้าว อำเภอท้ายเหมือง

16



## ๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ตำบลลำภี เป็นตำบลที่อยู่ในพื้นที่ใกล้ชายฝั่งทะเลอันดามัน ทำให้ได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงใต้ เป็นผลทำให้ฝนตกชุกเกือบตลอดทั้งปี ตำบลลำภีมีลักษณะพื้นที่เป็นที่ราบสลับเนินเขา

## ๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพภูมิอากาศมีลักษณะอบอุ่นตลอดปี มี ๒ ฤดู คือ ฤดูร้อน ระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ ถึง พฤษภาคม และฤดูฝน จะมีฝนตกชุกในช่วงเดือน มิถุนายน ถึง พฤศจิกายน

## ๑.๔ ลักษณะของดิน

พื้นที่ส่วนใหญ่ของตำบลลำภี มีลักษณะของดินเป็นดินเหนียวปนทราย

## ๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

พื้นที่ตำบลลำภี มีลำคลองสำคัญอยู่ ๓ สาย คือ

- ๑) คลองข้างนอน มีความยาวประมาณ ๑๐ - ๑๕ กิโลเมตร
- ๒) คลองห้าง มีความยาวประมาณ ๑๐ - ๑๕ กิโลเมตร
- ๓) คลองบกปุย มีความยาวประมาณ ๑๐ - ๑๕ กิโลเมตร

## -แหล่งธรรมชาติ

- คลอง , ลำน้ำ , ลำห้วย ๖ สาย

## - แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- ฝาย ๙ แห่ง
- สระน้ำ ๔ แห่ง
- ระบบประปาหมู่บ้าน ๑๓ แห่ง

## ๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

### ๒.๑ เขตการปกครอง

ตำบลลำภี ยกฐานะจากสภาตำบลลำภี เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลลำภี ตามที่กระทรวงมหาดไทย ได้มีประกาศลงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๓๙ จัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล และมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๓๙

ตำบลลำภี แบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น ๗ หมู่บ้าน ประกอบด้วย

- |                             |               |              |              |
|-----------------------------|---------------|--------------|--------------|
| ๑) หมู่ที่ ๑ บ้านบกปุย      | ผู้ใหญ่บ้าน   | นายปฏิวัติ   | กวดกิจการ    |
| ๒) หมู่ที่ ๒ บ้านตีนเป็ด    | ผู้ใหญ่บ้าน   | นายวิวัฒน์   | วสันต์       |
| ๓) หมู่ที่ ๓ บ้านข้างนอน    | ผู้ใหญ่บ้าน   | นายสำราญ     | เรืองยุทธ์   |
| ๔) หมู่ที่ ๔ บ้านลำภี       | ผู้ใหญ่บ้าน   | นายทัตชัย    | สูงยิ่ง      |
| ๕) หมู่ที่ ๕ บ้านเขี้ยวหลอด | ผู้ใหญ่บ้าน   | นายจรรุวัฒน์ | นวลละออง     |
| ๖) หมู่ที่ ๖ บ้านเก่าเจ้า   | ผู้ใหญ่บ้าน   | นายสมศักดิ์  | อ่อนศรีโรจน์ |
| ๗) หมู่ที่ ๗ บ้านคลองห้าง   | กำนันตำบลลำภี | นายยศกร      | มุสิกะเจริญ  |

## ๒.๒ การเลือกตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลลำภี ได้จัดให้มีการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล (กรณีแทนตำแหน่งที่ว่าง) เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๕๕

### จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง (ข้อมูลเมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๕)

- จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๓,๕๙๖ คน

### จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้ง ครั้งล่าสุด (พ.ศ. ๒๕๕๕)

- จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๒,๙๒๖ คน จากผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งสิ้น ๓,๕๙๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๓๗

องค์การบริหารส่วนตำบลลำภี ได้จัดให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล (กรณีครบวาระการดำรงตำแหน่ง) เมื่อวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๕๕

### จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง (ข้อมูลเมื่อวันที่ ๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕)

- จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ๓,๕๙๒ คน

### จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้ง ครั้งล่าสุด (พ.ศ. ๒๕๕๕)

- จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ๒,๙๓๙ คน จากผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งสิ้น ๓,๕๙๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๘๒

## ๓. ประชากร

### ๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

จำนวนประชากร ณ วันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๒

| ข้อมูล               | หมู่ ๑ | หมู่ ๒ | หมู่ ๓ | หมู่ ๔ | หมู่ ๕ | หมู่ ๖ | หมู่ ๗ | รวม   |
|----------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| ทะเบียนราษฎร ปี ๒๕๖๒ |        |        |        |        |        |        |        |       |
| หลังคาเรือน          | ๓๕๒    | ๒๕๐    | ๔๒๒    | ๑๙๙    | ๔๐๑    | ๑๖๓    | ๒๔๙    | ๒,๐๓๖ |
| จำนวนประชากร         |        |        |        |        |        |        |        |       |
| ชาย                  | ๔๘๑    | ๓๓๔    | ๕๒๗    | ๒๔๖    | ๔๘๘    | ๑๗๑    | ๒๙๒    | ๒,๕๓๙ |
| หญิง                 | ๔๘๔    | ๓๐๙    | ๕๕๒    | ๒๕๒    | ๕๒๕    | ๑๙๘    | ๒๙๗    | ๒,๖๑๔ |
| รวม                  | ๙๖๕    | ๖๔๓    | ๑,๐๗๙  | ๔๙๘    | ๑,๐๑๓  | ๓๖๙    | ๕๘๙    | ๕,๑๕๓ |

จำนวนประชากรทั้งสิ้น ๕,๑๕๓ คน แยกเป็นชาย ๒,๕๓๙ คน หญิง ๒,๖๑๔ คน

จำนวนหลังคาเรือนทั้งหมด ๒,๐๓๖ ครัวเรือน มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๕๑.๐๑ คน/ ตารางกิโลเมตร

### ๓.๒ จำนวนประชากรแยกตามช่วงอายุ (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๒)

| ช่วงอายุ            | หมู่ ๑ | หมู่ ๒ | หมู่ ๓ | หมู่ ๔ | หมู่ ๕ | หมู่ ๖ | หมู่ ๗ | รวม   |
|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| ๑ - ๑๗ ปี           | ๑๘๗    | ๑๒๖    | ๒๓๑    | ๑๑๑    | ๒๕๓    | ๗๑     | ๑๒๙    | ๑,๑๐๘ |
| ๑๘ - ๖๐ ปี          | ๖๒๗    | ๓๙๙    | ๖๖๘    | ๓๐๘    | ๖๔๐    | ๒๕๑    | ๓๘๔    | ๓,๒๗๗ |
| มากกว่า ๖๐ ปีขึ้นไป | ๑๕๑    | ๑๑๒    | ๑๗๗    | ๗๕     | ๑๑๕    | ๔๗     | ๗๓     | ๗๕๐   |

## ๔. สภาพทางสังคม

### ๔.๑ การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา ๒ แห่ง
- โรงเรียนมัธยมศึกษา ๒ แห่ง
- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน ๗ แห่ง
- ห้องสมุดประจำตำบล ๑ แห่ง

#### ๔.๒ สาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๒ แห่ง
- อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำร้อยละ ๑๐๐

#### ๔.๓ สถาบันและองค์กรทางศาสนา

- วัด / สำนักสงฆ์ ๔ แห่ง

### ๕. ระบบบริการพื้นฐาน

#### ๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

- ทางหลวงแผ่นดิน มีทางหลวงแผ่นดินย่อย จำนวน ๒ สาย คือ ทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๔๐๑๓ สายเอเชีย เส้นทางจากอำเภอเมืองไปอำเภอกะปางผ่านตำบลลำภีมีความยาวประมาณ ๑๐ ก.ม. และทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๒๔๐ เส้นทางจากตำบลทุ่งมะพร้าวถึงสามแยกบ้านบกปุยตำบลลำภี ผ่านตำบลลำภีมีความยาวประมาณ ๖ ก.ม.

- ถนน ร.พ.ช.หรือถนนในท้องถิ่นในตำบลลำภีมีถนนลาดยางที่หน่วยงานของ ร.พ.ช. ดำเนินการสร้างให้จำนวน ๒ สาย คือ สายบ้านทุ่งมะพร้าวถึงบ้านคลองห่าง ระยะทาง ๑ ก.ม.สายบ้านเขี้ยวหลอดถึงบ้านตีนเป็ด ระยะทาง ๗ ก.ม. นอกจากนี้ยังมีถนน คสล. ที่อบต.ลำภีดำเนินการก่อสร้างอีกจำนวนหนึ่ง

- ถนนในหมู่บ้าน แยกเป็น

|           |                |                 |                  |
|-----------|----------------|-----------------|------------------|
| หมู่ที่ ๑ | บ้านบกปุย      | ถนนจำนวน ๙ สาย  | คสล. จำนวน ๓ สาย |
| หมู่ที่ ๒ | บ้านตีนเป็ด    | ถนนจำนวน ๘ สาย  | คสล. จำนวน ๔ สาย |
| หมู่ที่ ๓ | บ้านช้างนอน    | ถนนจำนวน ๑๖ สาย | คสล. จำนวน ๕ สาย |
| หมู่ที่ ๔ | บ้านลำภี       | ถนนจำนวน ๗ สาย  | คสล. จำนวน ๒ สาย |
| หมู่ที่ ๕ | บ้านเขี้ยวหลอด | ถนนจำนวน ๑๓ สาย | คสล. จำนวน ๑ สาย |
| หมู่ที่ ๖ | บ้านแก้วเจ้า   | ถนนจำนวน ๙ สาย  | คสล. จำนวน ๒ สาย |
| หมู่ที่ ๗ | บ้านคลองห่าง   | ถนนจำนวน ๕ สาย  | คสล. จำนวน ๒ สาย |

#### ๕.๒ การไฟฟ้า

- การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอท้ายเหมืองสามารถจ่ายกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชนในตำบลลำภีได้ ๑๐๐%

#### ๕.๓ การประปา

- ระบบประปาหมู่บ้าน จำนวน ๑๓ แห่ง
- ระบบประปาภูเขา จำนวน ๙ แห่ง

### ๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ อาชีพ ประชากรของตำบลลำภี ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรม รายได้บุคคลเฉลี่ย ต่อปีประมาณ ๖๔,๐๑๔.๗๘ บาท (ข้อมูล จปฐ. ปี ๒๕๖๒) ดังนี้

- เกษตรกรรม – ทำไร่ ๐.๐๒%
- เกษตรกรรม – ทำนา ๐.๐๒%
- เกษตรกรรม – ทำสวน ๑๔.๐๔%
- เกษตรกรรม – ประมง ๐.๒๓%
- เกษตรกรรม – ปศุสัตว์ ๐.๐๒%
- พนักงาน – รับราชการ ๒.๖๔%

- พนักงานรัฐวิสาหกิจ ๐.๑๗%
- พนักงานบริษัท ๐.๒๗%
- รับจ้างทั่วไป ๔๐.๘๘%
- ค้าขาย ๙.๙๔%
- ธุรกิจส่วนตัว ๓.๐๑%
- อาชีพอื่นๆ ๒.๙๑%
- กำลังศึกษา ๑๙.๓๘%
- ไม่มีอาชีพ ๖.๔๘%

### ๖.๒ สถานที่ท่องเที่ยว

- น้ำตกข้างนอน (โตนปลายมะพร้าว) หมู่ที่ ๓ บ้านข้างนอน
- น้ำตกโตนบ่อ หรือน้ำตกแพรงขวา หมู่ที่ ๔ บ้านลำภี
- น้ำตกแพรงซ้าย หมู่ที่ ๔ บ้านลำภี
- น้ำตกโตนปลายบางหิน หมู่ที่ ๒ บ้านดินเป็ด

### ๖.๓ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

- สถาบันการเงินชุมชน ๑ แห่ง
- สหกรณ์กองทุนสวนยาง ๑ แห่ง
- กลุ่มออมทรัพย์ ๒ กลุ่ม
- กลุ่มอาชีพ ๑๐ กลุ่ม

## ๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

### ๗.๑ การนับถือศาสนา

- ศาสนาพุทธ ๙๙.๘๘% ของประชากรทั้งหมด
- ศาสนาอิสลาม ๐.๖๗% ของประชากรทั้งหมด
- ศาสนาคริสต์ ๐.๑๓% ของประชากรทั้งหมด
- ศาสนาซิกข์ ๐.๐๑% ของประชากรทั้งหมด

### ๗.๒ ประเพณี/วัฒนธรรม

- ประเพณีวันตรุษจีน วันไหว้บรรพบุรุษ
- ประเพณีวันสงกรานต์
- ประเพณีวันเซ็งเม้ง
- ประเพณีแห่เทียนพรรษา
- ประเพณีถือศีลกินเจ
- ประเพณีวันสารทเดือนสิบ
- ประเพณีชักพระ
- ประเพณีลอยกระทง

### ๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น/ปราชญ์ชาวบ้าน

๑. ตาหลวงจิตร วัดบ้านบกปุย หมู่ที่ ๑ มีความรู้ความสามารถในเรื่องการใช้ยาสมุนไพรรักษาโรค
๒. นายสมใจ เวชรัตน์ หมู่ที่ ๑ มีความรู้ทางด้าน การตั้งศาลพระภูมิหรือศาลเจ้าที่
๓. ลุงไข่ หมู่ที่ ๑ มีความรู้ด้านไสยศาสตร์
๔. ตาชม หมู่ที่ ๑ มีความรู้ด้านการต้มยาสมุนไพรแก้ไข้ไทรอยด์



|                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| ๕. นายสมทรง ชูพร                      | หมู่ที่ ๒ มีความรู้ด้านการต้มยาสมุนไพรแก้ไข้ไทรอยด์  |
| ๖. นายนิคม โรยมณี                     | หมู่ที่ ๒ มีความรู้ด้านการจักสานไม้ไผ่ เพอร์นิเจอร์ไม้ไผ่  |
| ๗. นายสมพร มีครึ่ง                    | หมู่ที่ ๒ มีความรู้ด้านการจักสานไม้ไผ่ เช่น ค่อมไก่  |
| ๘. นางสุกใส เกลี้ยงนุ้ย               | หมู่ที่ ๒ มีความรู้ด้านปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เรื่องการใช้ที่ดินให้เป็นประโยชน์                               |
| ๙. นายสายัณห์ สัจจารักษ์              | หมู่ที่ ๒ มีความรู้ด้านปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เรื่องการปลูกผักสวนครัว, โครงการการชีวิวิถีการพัฒนาอย่างยั่งยืน |
| ๑๐. นายสัมพันธ์ เจริญ                 | หมู่ที่ ๒ มีความรู้ด้านการประหยัดพลังงาน การเผาถ่าน  |
| ๑๑. นายประวิทย์ แซ่เจี๊ย              | หมู่ที่ ๒ มีความรู้ด้านปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง   |
| ๑๒. นายอนุรัตน์ ชัยสุวรรณ             | หมู่ที่ ๒ มีความรู้ด้านการปลูกผักไร้ดิน  |
| ๑๓. นายไพศาล วัฒนชาติ                 | หมู่ที่ ๒ มีความรู้ด้านการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน   |
| ๑๔. นายต๋อง ทองใบ                     | หมู่ที่ ๒ มีความรู้ด้านการเพาะพันธุ์กล้วย  |
| ๑๕. นางปรีดี สิทธิง                   | หมู่ที่ ๒ มีความรู้ด้านการทำขนมกอละแม  |
| ๑๖. นางทรงศรี สร้างเหมาะ              | หมู่ที่ ๒ มีความรู้ด้านการทำน้ำยาเอนกประสงค์   |
| ๑๗. นางรัตนา นิลเมฆ                   | หมู่ที่ ๒ มีความรู้ด้านการทำผ้าบาติก   |
| ๑๘. นายวงศ์ ภูมินทร์                  | หมู่ที่ ๒ มีความรู้เรื่องไสยศาสตร์   |
| ๑๙. นายวิวัฒน์ วสันต์                 | หมู่ที่ ๒ มีความรู้ด้านปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง, การบริหารจัดการกลุ่มต่าง ๆ , การผสมปุ๋ยใช้เอง                  |
| ๒๐. นายละออง ศรีอินทร์                | หมู่ที่ ๔ มีความรู้ด้านทำการเกษตรแบบพอเพียง  |
| ๒๑. นายส่วน ศรีชนะ และนางนุ้ม สูงยิ่ง | หมู่ที่ ๔ มีความรู้ด้านการจักสานอุปกรณ์จับปลา เครื่องใช้ภายในบ้าน ที่ทำมาจากไม้ไผ่ หวาย และใบเตย             |
| ๒๒. นางวรรณภา คงเรือง                 | หมู่ที่ ๕ มีความรู้ด้านการตัดต่อตา   |
| ๒๓. นางกัลยาวิที มากแก้ว              | หมู่ที่ ๕ มีความรู้ด้านการรักษาเกี่ยวกับกระดูกและเอ็น  |
| ๒๔. นายทศภณ เนียมทอง                  | หมู่ที่ ๖ มีความรู้ด้านการทำปุ๋ยอินทรีย์ชีวภาพ   |
| ๒๕. นายเขม กองแก้ว                    | หมู่ที่ ๖ มีความรู้ด้านการทำภูมิบ้าน   |
| ๒๖. นายเสรี คงวัน                     | หมู่ที่ ๗ มีความรู้ด้านการใช้สมุนไพรรักษาโรค   |

#### ๘. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ตำบลลำภี มีสภาพทางกายภาพเป็นภูเขาและป่าไม้เป็นแหล่งของต้นน้ำลำธาร จึงทำให้มีน้ำตามธรรมชาติและเป็นแหล่งของต้นน้ำลำธารของคลองทุ่งมะพร้าว ป่าไม้บางแห่งยังมีสภาพสมบูรณ์ซึ่งเหมาะแก่การพัฒนาที่จะจัดทำเป็นการท่องเที่ยวในเชิงอนุรักษ์ต่อไป ทรัพยากรธรรมชาติในตำบลลำภี มีแหล่งแร่ดีบุกจำนวนมากแต่ในปัจจุบันไม่มีการประกอบกิจการ

#### ๙. เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

##### ๙.๑ ข้อมูลด้านการเกษตร (ข้อมูลจากสำนักงานเกษตรอำเภอท้ายเหมือง)

- หมู่ที่ ๑ บ้านบกปุย มีพื้นที่ทำสวนยางพารา จำนวน ๑๑,๓๙๗ ไร่ เกษตรกรผู้ทำสวนยางพารา จำนวน ๙๑๘ ครัวเรือน สวนปาล์มน้ำมัน จำนวน ๔,๕๒๐ ไร่ เกษตรกรผู้ทำสวนปาล์มน้ำมัน จำนวน ๔๔๘ ครัวเรือน

- หมู่ที่ ๒ บ้านดินเป็ด มีพื้นที่ทำสวนยางพารา จำนวน ๕,๗๔๘ ไร่ เกษตรกรผู้ทำสวนยางพารา จำนวน ๓๙๓ ครัวเรือน สวนปาล์มน้ำมัน จำนวน ๑,๒๒๒ ไร่ เกษตรกรผู้ทำสวนปาล์มน้ำมัน จำนวน ๘๐ ครัวเรือน
- หมู่ที่ ๓ บ้านช้างนอน มีพื้นที่ทำสวนยางพารา จำนวน ๑๔,๖๕๔ ไร่ เกษตรกรผู้ทำสวนยางพารา จำนวน ๙๗๒ ครัวเรือน สวนปาล์มน้ำมัน จำนวน ๒,๘๗๙ ไร่ เกษตรกรผู้ทำสวนปาล์มน้ำมัน จำนวน ๒๙๐ ครัวเรือน
- หมู่ที่ ๔ บ้านลำภี มีพื้นที่ทำสวนยางพารา จำนวน ๖,๗๒๙ ไร่ เกษตรกรผู้ทำสวนยางพารา จำนวน ๕๕๖ ครัวเรือน สวนปาล์มน้ำมัน จำนวน ๑,๙๕๑ ไร่ เกษตรกรผู้ทำสวนปาล์มน้ำมัน จำนวน ๒๒๗ ครัวเรือน
- หมู่ที่ ๕ บ้านเขี้ยวหลอด มีพื้นที่ทำสวนยางพารา จำนวน ๑๐,๗๙๑ ไร่ เกษตรกรผู้ทำสวนยางพารา จำนวน ๗๗๓ ครัวเรือน สวนปาล์มน้ำมัน จำนวน ๓,๓๒๔ ไร่ เกษตรกรผู้ทำสวนปาล์มน้ำมัน จำนวน ๒๖๕ ครัวเรือน
- หมู่ที่ ๖ บ้านแก้วเจ้า มีพื้นที่ทำสวนยางพารา จำนวน ๔,๕๔๙ ไร่ เกษตรกรผู้ทำสวนยางพารา จำนวน ๓๒๕ ครัวเรือน สวนปาล์มน้ำมัน จำนวน ๒,๔๗๗ ไร่ เกษตรกรผู้ทำสวนปาล์มน้ำมัน จำนวน ๒๔๕ ครัวเรือน
- หมู่ที่ ๗ บ้านคลองห้าง มีพื้นที่ทำสวนยางพารา จำนวน ๗,๖๗๒ ไร่ เกษตรกรผู้ทำสวนยางพารา จำนวน ๕๑๕ ครัวเรือน สวนปาล์มน้ำมัน จำนวน ๑,๗๕๙ ไร่ เกษตรกรผู้ทำสวนปาล์มน้ำมัน จำนวน ๑๘๖ ครัวเรือน

## ๙.๒ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำการเกษตร

### (๑) ความเพียงพอของน้ำเพื่อการเกษตร

- ไม่เพียงพอ

### (๒) ความต้องการของหมู่บ้าน/ชุมชนเพื่อส่งเสริมการทำเกษตร

- ขุดลอกหน้าฝายที่ตื้นเขิน
- ก่อสร้างเขื่อนกั้นน้ำ
- ปรับปรุงฝายน้ำล้น
- ป้องกันน้ำไม่ให้เกิดการรั่วซึม

## ๙.๓ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกิน น้ำใช้ (หรือน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค

- ไม่เพียงพอ เนื่องจากการจัดให้มีระบบประปายังไม่ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
- สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาถนนชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อ
- ปัญหาถนนไม่ได้มาตรฐาน เนื่องจากเป็นถนนลูกรัง เวลาฝนตกบ่อยทำให้เป็นหลุมเป็นบ่อ การสัญจรไม่สะดวก
- ประชาชนมีไฟฟ้าใช้ไม่ทั่วถึง
- น้ำในการอุปโภคบริโภคไม่เพียงพอ
- ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- คลอง ฝาย ตื้นเขิน

## **๒. ด้านเศรษฐกิจ**

- ปัญหาหนี้สินในครัวเรือน
- ต้นทุนการผลิตในการเกษตรสูง
- ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ขาดการรวมกลุ่มของเกษตรกร
- ไม่มีตลาดกลางรองรับสินค้าทางการเกษตร
- ขาดเครื่องมือที่ทันสมัยในการประกอบอาชีพ
- ขาดอาชีพเสริม
- มีภัยธรรมชาติ
- ไม่มีที่ดินทำกิน/ที่ดินไม่มีเอกสารสิทธิ์
- เส้นทางขนส่งสินค้าขรุขระ
- ปัญหาค่าครองชีพสูง รายได้ไม่พอกับค่าใช้จ่ายในครัวเรือน

## **๓. ด้านสังคม - การศึกษา**

- บุคลากรทางการศึกษาไม่เพียงพอ
- ขาดวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน ที่มีคุณภาพ
- งบประมาณในการจัดการศึกษาไม่เพียงพอ
- ปัญหายาเสพติดในพื้นที่
- ปัญหาครอบครัว สังคมไม่เข้มแข็ง
- การจัดสวัสดิการของรัฐยังไม่ทั่วถึง
- ปัญหาโรคระบาด เช่น โรคไข้เลือดออก

## **๔. ด้านการเมืองการบริหาร**

- ประชาชนไม่ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับภาครัฐ
- การประชาสัมพันธ์ของรัฐไม่ทั่วถึง ขาดการให้บริการประชาชนในเชิงรุก

## **๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม
- การทิ้งขยะไม่เป็นที่เป็นทาง/ทิ้งขยะลงในแม่น้ำลำคลอง
- ปัญหาการบุกรุกพื้นที่ป่า

## **ความต้องการของประชาชน**

### **๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

- ๑.๑ ขุดลอกคลอง, สร้างสะพาน คสล., วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ จัดทำระบบประปาให้เพียงพอต่อการบริโภค
- ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

### **๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ**

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย
  - ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
  - ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
  - ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสฟติด และโรคติดต่อ
  - ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร
  - ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
  - ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต
  - ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
  - ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
  - ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสฟติดต่างๆ
  - ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ
  - ๖.๑ อนุรักษ์ให้ความรู้ในกำจัดขยะมูลฝอยในครัวเรือน
  - ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
  - ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
  - ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ
  - ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภี นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลลำภี ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลลำภีจะสมบูรณ์ ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนว ทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลลำภียังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุก กลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนา เยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนา อาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบลลำภี มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ ตรงกับความต้องการของประชาชน โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภี ดังนี้

### **จุดแข็ง (Strengths)**

๑. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรและจูงใจในบุคลากรมีเพียงพอ
๒. ผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญกับมาตรฐานในการปฏิบัติราชการ
๓. โครงสร้างสายการบังคับบัญชาแบบแนวตั้ง ทำให้การสั่งการ การบังคับบัญชามีความชัดเจน
๔. มีพื้นที่ที่เหมาะสมในการทำเกษตรกรรม
๕. มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์
๖. สภาพสังคมในพื้นที่มีความเข้มแข็ง
๗. ผู้นำท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง
๘. มีทรัพยากรธรรมชาติที่เอื้อต่อการพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว

### **จุดอ่อน (Weaknesses)**

๑. บุคลากรที่เป็นพนักงานจ้างยังรับรู้เรื่องวิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงานค่อนข้างน้อย
๒. โครงสร้างสายการบังคับบัญชาแบบแนวตั้ง ตามระบบราชการแบบดั้งเดิมทำให้การบริหารงานมีขั้นตอนมาก ลำช้า
๓. ไม่มีระบบสารสนเทศทางการศึกษา
๔. ชุมชนทำงานแบบเป็นเครือข่ายค่อนข้างน้อย
๕. การคมนาคมในตำบลไม่สะดวก
๖. บุคลากรขาดความสามัคคี
๗. ประชาชนบางส่วนขาดการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกับภาครัฐ

### **โอกาส (Opportunities)**

๑. มีบุคลากรในการปฏิบัติงานแต่ละด้านเพียงพอและสามารถที่จะปฏิบัติทดแทนกันได้
๒. มีโอกาสทางการศึกษาที่หลากหลาย
๓. มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน
๔. กฎหมายเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม
๕. พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภีสอดคล้องต่อการพัฒนาท้องถิ่น

### **อุปสรรค (Threats)**

๑. บุคลากรบางส่วนไม่ปรับทัศนคติในการปฏิบัติงาน
๒. ระเบียบการบริหารงานมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้บุคลากรยังไม่เข้าใจระเบียบ ทำให้ปฏิบัติงานได้ไม่ถูกต้องตามระเบียบ
๓. ฝนไม่ตกตามฤดูกาล
๔. ที่ดินทำกินไม่มีเอกสารสิทธิ์
๕. รัฐบาลเปลี่ยนแปลงบ่อย
๖. นโยบายของรัฐไม่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในชุมชน

องค์การบริหารส่วนตำบลลำภี กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล

พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๒) การสาธารณูปการ
- (๓) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๕) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๖) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๗) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาพำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๓) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง

หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลล้าได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

### ภารกิจหลัก

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

### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

## ๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลล้า กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยได้แก่

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

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลลำภีได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้นจำนวน ๑๘ อัตรา พนักงานครู จำนวน ๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑๖ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน ๔๕ อัตรา แต่เนื่องจากมีแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒๕/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓) จึงมีความจำเป็นต้องขอ กำหนดส่วนราชการและตำแหน่งขึ้นใหม่ โดยเป็นข้าราชการตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลลำภี มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลและตามพระราชบัญญัติการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภี ประกอบด้วย สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน   | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่   | หมายเหตุ |
|---|---|----------|
| <p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> | <p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <p>๑.๑ งานราชการทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานกิจการสภา</p> <p>๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๔ งานนิติการ</p> <p>๑.๕ งานพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๖ งานการบริหารงานบุคคล</p> <p>๑.๗ งานบริหารสาธารณสุข</p> <p>๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน</p> <p>๒.๒ งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และพัฒนารายได้</p> <p>๒.๓ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา</p> |          |



| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน   | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่   | หมายเหตุ |
|---|---|----------|
| <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๔ งานผังเมือง</p><br><p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p>๔.๑ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>๔.๒ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๓ งานจัดการเรียนการสอนระดับอนุบาล</p> <p>๔.๔ งานกีฬาและนันทนาการ</p> | <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง</p> <p>๓.๒ งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย</p> <p>๓.๓ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร</p> <p>๓.๔ งานเกี่ยวกับการประปา</p> <p>๓.๕ งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง</p><br><p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>๔.๓ งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p>๔.๔ งานการศึกษา</p> <p>๔.๕ งานกีฬาและนันทนาการ</p><br><p><b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p>๕.๑ งานจัดทำแผนตรวจสอบภายในประจำปี</p> <p>๕.๒ งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารทางการเงิน การบัญชี</p> <p>๕.๓ งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๕.๔ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ และรายงานผลการตรวจสอบภายใน</p> <p>๕.๕ งานบริการข้อมูล สถิติ</p> |          |

## ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

#### ๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศร่วมกัน และเกิดการรวมพลังทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคม ในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ ซึ่งแผนยุทธศาสตร์ชาติได้กำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ดังนี้

#### วิสัยทัศน์

“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ เช่น

- (๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม
- (๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล
- (๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่
- (๕) การพัฒนาการเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ
- (๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติ และ ระบบบริหารจัดการภัยพิบัติรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม
- (๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวนอนมากขึ้น

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้วัตกรรมการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งใน สาขาอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็น ผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่ โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและ นวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ เช่น

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น การส่งเสริม การค้าและการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อ สังคม ตลอดจนการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อให้ได้ ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาค และเป็นการยกระดับไปสู่ ส่วนบนของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ บนฐาน ของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อม โดยมี การ ใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรม การผลิตและบริการ โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับ ภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขา และในภาคบริการที่ หลากหลายตาม รูปแบบการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไป รวมทั้งเป็นแหล่งอาหารคุณภาพ สะอาดและปลอดภัยของโลก

- ภาคเกษตร โดยเสริมสร้างฐานการผลิต ให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันของภาคเกษตร ส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่การทำกรเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตร กับ สิ่งแวดล้อมและรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็ง และ การพัฒนาสินค้าเกษตรที่มีศักยภาพและ อาหารคุณภาพ สะอาด และปลอดภัย

- ภาคอุตสาหกรรม โดยพัฒนาอุตสาหกรรม ศักยภาพ ยกกระตบการพัฒนา อุตสาหกรรมปัจจุบันที่มีศักยภาพสูง และ พัฒนาอุตสาหกรรมอนาคตที่มีศักยภาพ โดยการ ใช้ดิจิทัลและการค้า มาเพิ่มมูลค่าและยกระดับห่วงโซ่มูลค่าในระดับสูงขึ้น

- ภาคบริการ โดยขยายฐานการบริการให้มี ความหลากหลาย มีความเป็นเลิศและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยการ ยกกระตบบริการที่เป็นฐานรายได้เดิม เช่น การท่องเที่ยว และพัฒนาให้ ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพ ธุรกิจบริการด้านการเงิน และธุรกิจบริการที่มีศักยภาพอื่น ๆ เป็นต้น

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจ ชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกกระตบผลิต ภาพแรงงานและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่สากล และพัฒนา วิสาหกิจชุมชนและ สถาบันเกษตรกร

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนา ระบบเมืองศูนย์กลาง ความเจริญ จัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม มีการ จัดการสิ่งแวดล้อม เมือง และโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้าน การขนส่ง ด้านพลังงาน ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร และการวิจัยและพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนากับนานา ประเทศ ส่งเสริมความร่วมมือ กับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่างๆ เพิ่มบทบาทของไทยในองค์กร ระหว่างประเทศ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศ มีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิด วิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรม จริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้ สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ
- (๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการ เรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง
- (๓) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์
- (๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี
- (๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย เสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการ

บ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาค และเท่าเทียมกันทางสังคม เพื่อเร่งกระจายโอกาส การพัฒนาและ สร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและ เป็นธรรม กรอบ แนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การสร้างความมั่นคงและการลดความ เหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม
- (๒) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
- (๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่ เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย
- (๔) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทunesทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน
- (๕) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพ ชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟู และสร้างความ มั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านหน้า รวมทั้งมีความสามารถในการ ป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนาไปสู่การ เป็นสังคม สีเขียว กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การจัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
- (๒) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการ บริหารจัดการ อุทกภัยอย่างบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและ เมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้ พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐ มีขนาดที่เหมาะสม กับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กระจายบทบาทภารกิจ ไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของ หน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
- (๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและ พัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- (๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นสากล
- (๖) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของ หน่วยงานภาครัฐ
- (๗) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และ รายจ่ายของภาครัฐ

## กลไกการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ชาติจะเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาประเทศเพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานต่าง ๆ ใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ อาทิ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนเฉพาะด้านต่าง ๆ เช่น ด้านความมั่นคง เศรษฐกิจ การศึกษา ศิลปวัฒนธรรม ฯลฯ แผนปฏิบัติการใน ระดับกระทรวงและในระดับพื้นที่ให้มีความสอดคล้องกันตามห้วงเวลา นอกจากนี้ยุทธศาสตร์ชาติจะใช้เป็นกรอบในการจัดสรรงบประมาณ และทรัพยากรอื่นๆ ของประเทศ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างมีเอกภาพให้บรรลุเป้าหมาย โดยจะต้องอาศัยการประสานความร่วมมือ จากหลายภาคส่วน ภายใต้ระบบประชาธิปไตย คือ ความร่วมมือของภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชนและประชาสังคม ทั้งนี้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยจะได้มีการกำหนดเกี่ยวกับบทบาทของยุทธศาสตร์ ชาติและแนวทางในการนำยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ เพื่อที่ส่วนราชการและหน่วยงานต่าง ๆ จะสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและบูรณาการ

### ปัจจัยความสำเร็จของยุทธศาสตร์ชาติ

๑. สาระของยุทธศาสตร์ชาติ กำหนดวิสัยทัศน์ ระยะยาวที่ชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมายและภาพในอนาคตของประเทศที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ รัฐบาลและยอมรับเป็นเจ้าของร่วมกัน สามารถถ่ายทอดเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ สูเป้าหมายเฉพาะด้านต่าง ๆ ตามระยะเวลาเป็นช่วง ๆ ของหน่วยงานปฏิบัติได้ และมีการกำหนดตัวชี้วัดที่สามารถวัดผลสัมฤทธิ์ได้

๒. ระบบและกฎหมาย มีกฎหมายรองรับ มีกลไก เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนในระดับ ต่าง ๆ เพื่อให้ส่วนราชการนำยุทธศาสตร์ชาติไปปฏิบัติ รวมทั้งกรอบ กฎหมายด้านการจัดสรรงบประมาณ ให้สามารถระดมทรัพยากร เพื่อผลักดันขับเคลื่อนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติอย่างมีบูรณาการ และกรอบกฎหมายที่จะกำหนดให้การดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์ชาติมีความต่อเนื่อง รวมทั้งมีระบบการติดตามและ ประเมินผลอย่างเป็นระบบในทุกระดับ

๓. กลไกสู่การปฏิบัติ มีกลไกที่สอดรับ/สอดคล้อง ตั้งแต่ระดับการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล รวมทั้งมีกลไกในการกำกับดูแล บริหารจัดการ และการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และหน่วยงานปฏิบัติจะต้องมีความเข้าใจ สามารถกำหนดแผนงาน โครงการให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ

๔. การยอมรับของสังคม มีการสื่อสารเพื่อสร้าง ความเข้าใจต่อสาธารณชน มีการรับฟังความคิดเห็นจากทุกกลุ่ม สร้างการมีส่วนร่วมและความเป็นเจ้าของร่วมกัน เพื่อให้ได้การยอมรับจากทุกภาคส่วนในสังคม

#### ๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

๑. กรอบวิสัยทัศน์และเป้าหมายมุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทย จากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มี รายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมี ความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

๒. ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศ (Country Strategic Positioning) ประเทศไทยเป็นประเทศรายได้สูงที่มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม เป็นศูนย์กลางด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ของภูมิภาค ความเป็นชาติการค้าและบริการ (Trading and Service Nation) เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย แหล่งอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และนวัตกรรมสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

### ๓. เป้าหมายการพัฒนา ประกอบด้วยเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพดังนี้

๓.๑ การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง โดยเศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕ ต่อปี ผลภาพการผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๒.๕ ต่อปี การลงทุนรวมขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๘

๓.๒ การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

๓.๓ การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง

๓.๔ การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์ ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีการบริหารจัดการน้ำให้สมดุล

๓.๕ การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

### ๔. แนวทางการพัฒนา

๔.๑ การยกระดับศักยภาพการแข่งขันและการหลุดพ้นกับดักรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง โดยการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา พัฒนาสถานะแวดล้อมของการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ผลักดันให้ผู้ประกอบการมีบทบาทหลักด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม สนับสนุนต่างชาติให้เข้ามาลงทุนใน R&D Center ตลอดจนผลักดันงานวิจัยให้ใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์และสาธารณะ ให้ความสำคัญคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา จัดทำ Technology Roadmap ส่งเสริมอุตสาหกรรม Carbon Fiber การพัฒนาผลิตภาพแรงงาน การส่งเสริมผู้ประกอบการที่เข้มแข็งและพาณิชย์ดิจิทัล เร่งลงทุนและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมขนส่งเพื่อเชื่อมโยงพื้นที่เศรษฐกิจในประเทศและต่างประเทศ ทั้งการพัฒนาและปรับปรุงโครงข่ายรถไฟให้เป็นโครงข่ายหลักในการเดินทางและขนส่งของประเทศ

๔.๒ การพัฒนาศักยภาพคนตามช่วงวัยและการปฏิรูประบบเพื่อสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ การพัฒนาศักยภาพคนในทุกช่วงวัยให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียมและทั่วถึง การพัฒนาด้านสุขภาพ โดยส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการแพทย์เพื่อรองรับการเป็นสังคมผู้สูงอายุ

๔.๓ การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม โดยยกระดับรายได้และสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพ การจัดบริการทางสังคมให้ทุกคนตามสิทธิขั้นพื้นฐาน สร้างความเสมอภาคในการเข้าถึงทรัพยากร การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาค

๔.๔ การรองรับการเชื่อมโยงภูมิภาคและความเป็นเมือง การลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกของเมือง การพัฒนาด้านการขนส่งและโลจิสติกส์เชื่อมโยงกับเพื่อนบ้าน ส่งเสริมการลงทุน การค้าชายแดน และจัดตั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ

๔.๕ การสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การรักษาทุนทางธรรมชาติเพื่อการเติบโตสีเขียวใช้ประโยชน์จากทุนธรรมชาติโดยคำนึงถึงขีดจำกัดและศักยภาพการฟื้นตัวปกป้องรักษาทรัพยากรป่าไม้ การส่งเสริมการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สร้างระบบหมุนเวียนวัสดุที่ใช้แล้ว ที่มีประสิทธิภาพ ขับเคลื่อนสู่ Zero Waste Society การส่งเสริมการผลิต การลงทุน และการสร้างงานสีเขียว การจัดการมลพิษและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม การพัฒนาความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ การเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติ

๔.๖ การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ การสร้างความโปร่งใส การพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความเป็นมืออาชีพและเพียงพอ เพื่อให้ระบบราชการเล็กแต่มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพสูง การพัฒนา อปท. ให้สามารถรับมือการเปลี่ยนแปลง การสร้างระบบตรวจสอบและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการติดตาม ประเมินผลโครงการที่ใช้จ่ายงบประมาณมากและมีผลกระทบในวงกว้าง

**๑.๓ การพัฒนาตามยุทธศาสตร์หลักที่ คสช.** ยึดถือเป็นแนวทางในปัจจุบัน มีทั้งหมด ๙ ด้าน ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน
๓. ยุทธศาสตร์สร้างความเข้มแข็งภาคการเกษตร ความมั่นคงของอาหาร และพลังงาน
๔. ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน
๕. ยุทธศาสตร์การสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม
๖. ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. ยุทธศาสตร์ในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานของรัฐวิสาหกิจให้เกิดประโยชน์กับประชาชนในการใช้บริการอย่างแท้จริง
๘. ยุทธศาสตร์ในเรื่องการปรับปรุงระบบโทรคมนาคม เทคโนโลยีของชาติให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืนในอนาคตที่เทียบอาเซียนในการใช้บริการอย่างแท้จริง
๙. ยุทธศาสตร์ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต คอร์รัปชันอย่างยั่งยืน

**ค่านิยมหลักของคนไทย เพื่อสร้างสรรค์ประเทศไทยให้เข้มแข็ง ดังนี้**

๑. มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ซึ่งเป็นสถาบันหลักของชาติในปัจจุบัน
๒. ซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน มีอุดมการณ์ในสิ่งที่ดีงามเพื่อส่วนรวม
๓. กตัญญูต่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูบาอาจารย์
๔. ใฝ่หาความรู้ หมั่นศึกษา เล่าเรียน ทางตรงและทางอ้อม
๕. รักษาวัฒนธรรมประเพณีไทยอันงดงาม
๖. มีศีลธรรม รักษาความสัตย์ หวังดีต่อผู้อื่น เผื่อแผ่และแบ่งปัน
๗. เข้าใจ เรียนรู้ การเป็นประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขที่ถูกต้อง
๘. มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย ผู้น้อยรู้จักการเคารพผู้ใหญ่
๙. มีสติ รู้ตัว รู้คิด รู้ทำ รู้ปฏิบัติ ตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
๑๐. รู้จักดำรงตนอยู่โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รู้จักอดออมไว้ใช้เมื่อยามจำเป็น มีไว้พอกินพอใช้ ถ้าเหลือก็แจกจ่าย จำหน่ายและขยายกิจการเมื่อมีความพร้อม โดยมีภูมิคุ้มกันที่ดี
๑๑. มีความเข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจ ไม่ยอมแพ้ต่ออำนาจฝ่ายต่ำ หรือกิเลส มีความละอายเกรงกลัวต่อบาป ตามหลักของศาสนา
๑๒. คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมและต่อชาติ มากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง

## ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดพังงา

วิสัยทัศน์ : “ ศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เกษตรกรรมยั่งยืน สังคมแห่งการเรียนรู้ สู่คุณภาพชีวิตที่ดี ”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดพังงา ประกอบด้วย ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ ตามลำดับความสำคัญดังนี้

### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

#### กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมและพัฒนาาระบบโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภคและบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน
๒. พัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวให้สามารถแข่งขันและรองรับประชาคมอาเซียน และนักท่องเที่ยวกลุ่มเป้าหมาย
๓. พัฒนาสินค้า บริการ การตลาดและประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวอย่างมีประสิทธิภาพ
๔. พัฒนาระบบรักษาความปลอดภัยและการสื่อสารที่ทันสมัย

#### เป้าประสงค์

๑. จังหวัดพังงาเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงนิเวศฝั่งอันดามัน
๒. เพิ่มรายได้ภาคการท่องเที่ยว

### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาเกษตรกรรมอย่างยั่งยืน

#### กลยุทธ์

๑. ผลิตสินค้าเกษตรให้มีความปลอดภัยและได้มาตรฐานเพื่อการส่งออก
๒. ส่งเสริมการแปรรูปสินค้าเกษตรให้ได้มาตรฐานโดยใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม
๓. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน อนุรักษ์ฟื้นฟู และใช้ทรัพยากรการเกษตรอย่างเหมาะสม
๔. ส่งเสริมผลผลิตทางการเกษตรตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
๕. พัฒนากลไกการกระจายสินค้าเกษตรสู่ตลาดอย่างเหมาะสม พัฒนาบรรจุภัณฑ์ ส่งเสริมการเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรโดยการเชื่อมโยงตลาดทั้งภายในและนอกประเทศ
๖. ส่งเสริมพัฒนาองค์ความรู้ในการจัดการการผลิตที่มีประสิทธิภาพและได้คุณภาพพัฒนา กลุ่ม/สถาบันเกษตรกร/สหกรณ์ให้เข้มแข็งรองรับการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยได้มาตรฐาน

#### เป้าประสงค์

๑. ผลิตสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรมให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน

### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล

#### กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และสร้างจิตสำนึกมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล
๒. กำหนดเขตการใช้พื้นที่ประโยชน์ที่ดิน และแหล่งน้ำให้เหมาะสม
๓. ส่งเสริมฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

#### เป้าประสงค์

๑. ทรัพยากรธรรมชาติได้รับการบริหารจัดการให้มีความสมดุลและอำนวยประโยชน์ยั่งยืน



## ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน กลยุทธ์

๑. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมประชาชน
๒. พัฒนาคุณภาพการศึกษา สู่ประชาคมอาเซียน
๓. อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมและความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน
๕. เสริมสร้างความมั่นคงในอาชีพและรายได้
๖. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการชุมชน
๗. พัฒนาสถานภาพด้านสุขภาพให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน
๘. พัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน
๙. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมือง

### เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

## กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพังงา

### วิสัยทัศน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพังงา

“ เมืองท่องเที่ยวเชิงนิเวศชั้นนำ แหล่งเกษตรกรรมยั่งยืน มีคุณภาพชีวิตที่ดี ”

### พันธกิจ

๑. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เพื่อสร้างรายได้ให้กับประชาชนในจังหวัด
๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานแหล่งท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน มีภูมิทัศน์ และสภาพแวดล้อมที่สวยงาม
๓. พัฒนาและส่งเสริมเกษตรกรรมที่ปลอดภัย ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาทุกระดับอย่างมีคุณภาพ
๖. ส่งเสริมและรักษาขนบธรรมเนียมและวัฒนธรรมอันดีงามให้คงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ของท้องถิ่น
๗. ส่งเสริมกีฬาเพื่อสุขภาพและความเป็นเลิศ
๘. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากรทางการเกษตร
๙. พัฒนาคุณภาพของประชาชนในเขตจังหวัดพังงา

## ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพังงา

### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและเชิงประวัติศาสตร์

#### แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาเครือข่ายการท่องเที่ยวในชุมชนให้มีการรวมตัวที่เข้มแข็งโดยทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน่วยงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน
๒. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวทั้งภาครัฐและภาคเอกชนอย่างต่อเนื่อง
๓. พัฒนาเส้นทางคมนาคมสู่แหล่งท่องเที่ยวให้สะดวก/ปลอดภัย
๔. สนับสนุนการลงทุนภาคธุรกิจการท่องเที่ยว
๕. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรรองรับการท่องเที่ยว
๗. สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนรัก และหวงแหนสาธารณสมบัติของชุมชน
๘. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการทำประชาสัมพันธ์ การทำการตลาด และการบริหารการท่องเที่ยว
๙. เพิ่มการทำตลาดนักท่องเที่ยวชาวไทยให้มาทำตลาดเพิ่มมากขึ้น

## ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร

### แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและพัฒนาสินค้าเกษตร
๒. สนับสนุนอุตสาหกรรมทางการเกษตรและตลาดกลาง
๓. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการเกษตรแก่เกษตรกรและองค์กรด้านการเกษตร
๔. ส่งเสริมการเกษตรตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๕. พัฒนาขีดความสามารถในการผลิต
๖. พัฒนาทรัพยากรทางการเกษตรอย่างมีประสิทธิภาพ สมดุลและยั่งยืน

## ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

### แนวทางการพัฒนา

๑. สนับสนุนให้เยาวชนทั้งในและนอกระบบการศึกษาได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
๒. พัฒนาคุณภาพของศูนย์เด็กเล็กและโรงเรียน
๓. เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรทางการศึกษา
๔. ส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนมีคุณธรรม และจริยธรรมในการดำรงชีวิต
๕. ส่งเสริมระบบการเรียนการสอนด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
๖. พัฒนาระบบการคมนาคมขนส่ง
๗. พัฒนาระบบการสื่อสารให้ทันสมัย
๘. พัฒนาแหล่งน้ำ
๙. ส่งเสริมและพัฒนาการดูแลระบบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๑๐. ส่งเสริมประชาธิปไตยในชุมชน
๑๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความรู้การเมืองภาคพลเมืองในชุมชนอย่างต่อเนื่อง
๑๒. ส่งเสริมระบบการจัดการขยะมูลฝอย และระบบบำบัดน้ำเสีย
๑๓. สนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพประชาชนและการป้องกันโรคซึ่งมีความเสี่ยงต่อสุขภาพ

## แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอท้ายเหมือง

### วิสัยทัศน์การพัฒนา

“ เมืองท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ การเกษตรกรรมก้าวหน้า และสังคมน่าอยู่ ”

## ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ ส่งเสริมการพัฒนาการท่องเที่ยว

### กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมการศึกษาวิจัยการท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบ ทั้งการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว รูปแบบการท่องเที่ยว เส้นทางบริการ การบริหารจัดการ
๒. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ในลักษณะภาพลักษณ์การท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ ให้สามารถรองรับนักท่องเที่ยวได้อย่างเพียงพอ มีความสะดวกสบาย น่าใช้บริการและสมดุลกับระบบนิเวศน์
๓. พัฒนาเส้นทางคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้เพียงพอได้
๔. เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร และการบริหารจัดการในด้านการท่องเที่ยว ทั้งภาคธุรกิจและภาคประชาชน
๕. ประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวทั้งระบบโดยใช้สื่อทุกรูปแบบที่ได้มาตรฐาน ทั้งในเรื่องการเดินทาง แหล่งท่องเที่ยว สถานที่พัก เส้นทาง รูปแบบการให้บริการ การอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

๖. ขยายฐานตลาดท่องเที่ยวเชิงรุก เน้นนักท่องเที่ยวคุณภาพ เข้าสู่แหล่งท่องเที่ยวใหม่ ๆ ในพื้นที่ และหรือเสนอรูปแบบการท่องเที่ยวใหม่ ๆ ในพื้นที่

๗. จัดระบบเฝ้าระวังเตือนภัย ระบบรักษาความปลอดภัย สร้างเครือข่ายการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อดูแลนักท่องเที่ยว โดยให้ชุมชน องค์กรเอกชนและภาคประชาชนมีส่วนร่วม

#### เป้าประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวให้มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ใหม่ ๆ รูปแบบ/เส้นทางใหม่ที่มีคุณภาพ รองรับการท่องเที่ยว

๒. เพื่อขยายฐาน/เพิ่มนักท่องเที่ยวเข้ามาท่องเที่ยวให้มากขึ้น

๓. เพื่อเพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยว

#### ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละการเพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยว

๒. ความสำเร็จในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวของอำเภอ

๓. ความสำเร็จการพัฒนาการท่องเที่ยวของอำเภอ

### **ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาการเกษตรกรรมสู่ความก้าวหน้าและยั่งยืน ผลผลิตปลอดภัยจากสารพิษ**

๑. สนับสนุนให้มีการศึกษาการใช้ที่ดิน รวมทั้งแก้ไขปัญหาทั้งในข้อกฎหมายและข้อเท็จจริง พร้อมกำหนด/วางแผนการใช้ที่ดินอย่างชัดเจน สอดคล้องกับระบบนิเวศน์

๒. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาการใช้ประโยชน์จากที่ดินอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับข้อเท็จจริงและระบบนิเวศน์ ทั้งในภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรม การท่องเที่ยว การพาณิชย์กรรม

๓. ส่งเสริมการเกษตรตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๔. ส่งเสริมการเกษตรอินทรีย์ เกษตรชีวภาพ และภูมิปัญญาชาวบ้าน สร้างผลผลิตปลอดภัยจากสารพิษ

๕. สนับสนุนการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำเกษตรกรรมทั้งในด้านการผลิต คุณภาพการผลิต การเก็บเกี่ยวบรรจุ การขนส่ง การตลาด การแปรรูป การบริหารจัดการ โดยเน้นผ่านเกณฑ์มาตรฐานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๖. สนับสนุนให้เกษตรกรรวมกลุ่มเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้เกษตรกร รวมทั้งเพื่อร่วมกันเป็นกลุ่ม/สหกรณ์/วิสาหกิจชุมชน ดำเนินธุรกิจต่อเนื่องการผลิต

#### เป้าประสงค์

๑. เพิ่มรายได้ทางการเกษตร

๒. ผลผลิตปลอดภัยจากสารพิษ

๓. พัฒนาผลผลิตทางการเกษตรให้ได้มาตรฐาน

#### ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละการขยายตัวเพิ่มขึ้นของผลผลิตภาคการเกษตร

๒. ร้อยละผลผลิตที่ผ่านมาตรฐานความปลอดภัยจากสารพิษ

๓. ร้อยละผลิตภัณฑ์ที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานของหน่วยงานต่าง ๆ

๔. พัฒนาการศึกษา คุณภาพชีวิต และสังคม ผู้สังคมน่าอยู่อย่างยั่งยืน

### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการศึกษา พัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมให้น่าอยู่อย่างยั่งยืน

#### กลยุทธ์

๑. สนับสนุนผลักดันให้อำเภอท้ายเหมืองเป็นแหล่งเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษาและการอาชีพ
๒. สนับสนุนส่งเสริมให้ประชาชนมีแหล่งศึกษาเรียนรู้หรือสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต โดยอาศัยแหล่งเรียนรู้ใกล้บ้านหรือเทคโนโลยีสมัยใหม่
๓. จัดการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ครอบคลุมทั่วถึงและสอดคล้องกับความต้องการเติบโตของสังคม
๔. สนับสนุน ส่งเสริมให้ประชาชนศึกษาหลักศาสนาที่ตนยึดถืออย่างจริงจัง รู้จริงและ รู้จักและนำไปยึดถือในการครองตน
๕. ส่งเสริมและให้การศึกษาแก่ประชาชนเข้าใจในระบบการปกครองแบบประชาธิปไตย โดยมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขอย่างแท้จริง และให้สังคมอยู่กันภายในหลักการของระบบคุณธรรม มีจริยธรรมครองตน รู้รักสามัคคี
๖. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีโรงพยาบาลที่ได้มาตรฐาน มีบุคลากรทางการแพทย์ การพยาบาลที่มีขีดความสามารถ เพียงพอและทันกาล มีระบบ/เครือข่าย ป้องกันและเฝ้าระวังโรคที่มีประสิทธิภาพ
๗. พัฒนาระบบประกันสุขภาพให้มีคุณภาพและมาตรฐาน
๘. พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานอย่างทั่วถึง
๙. พัฒนาระบบสวัสดิการสงเคราะห์ให้ทั่วถึงและเป็นธรรม
๑๐. สนับสนุนส่งเสริมงานประเพณีและงานด้านวัฒนธรรมตามความเชื่อของทุกศาสนา พร้อมฟื้นฟูงานประเพณี งานด้านวัฒนธรรมในอดีต
๑๑. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และความสามารถของคณะกรรมการหมู่บ้านและชุมชน
๑๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการชุมชน
๑๓. เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๑๔. ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง การป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน และการแก้ไขปัญหาอาชญากรรม
๑๕. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณสุขปศุสัตว์ และระบบการให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง ได้มาตรฐาน

#### เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีการศึกษาดี
๒. คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. สังคมน่าอยู่

#### ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของประชาชนที่ได้เรียนสูงกว่าภาคบังคับ
๒. คริวเรือนมีคุณภาพชีวิตที่ดีจากเกณฑ์ จปฐ. เพิ่มขึ้น
๓. ร้อยละ ๙๐ ของชุมชนมีความเข้มแข็งตามเกณฑ์มาตรฐาน

### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างสมดุล

#### กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมให้การศึกษา รณรงค์ปลูกจิตสำนึกให้แก่ประชาชนในเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. เพิ่มประสิทธิภาพการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทั้งในมาตรการป้องกันการปราบปราม การฟื้นฟู และการบริหารจัดการ

### เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีความรู้ มีจิตสำนึกที่ดี มีส่วนร่วมในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ทรัพยากรธรรมชาติได้รับการดูแลรักษา และการบริหารจัดการที่ดีมีความอุดมสมบูรณ์มากขึ้น
๓. สภาพแวดล้อมมีคุณภาพที่ดีขึ้น

### ตัวชี้วัด

๑. การบุกรุกทำลายป่าไม้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมลดลง
๒. ป่าไม้ ทรัพยากรธรรมชาติได้รับการบูรณะฟื้นฟู
๓. มลภาวะอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

## **๒.ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

“ คุณภาพชีวิตดี เกษตรกรรมก้าวหน้า สิ่งแวดล้อมยั่งยืน ”

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภี มีดังนี้

### **ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

#### พันธกิจ

๑. จัดให้มีการบำรุงรักษาและพัฒนาการคมนาคม
๒. ส่งเสริมพัฒนาแหล่งน้ำ
๓. จัดให้มีไฟฟ้าแสงสว่าง

#### เป้าประสงค์

ตำบลลำภีเป็นเมืองน่าอยู่ มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานครอบคลุมทั่วถึง

#### ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการพัฒนาสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานภายในตำบล

#### กลยุทธ์

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น
๒. ก่อสร้าง ปรับปรุงและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
๓. พัฒนาและขยายเขตไฟฟ้า

#### จุดยืนทางยุทธศาสตร์

- จัดให้มีระบบสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานครอบคลุมทั่วถึง

#### ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

ยุทธศาสตร์การพัฒนางค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

### **ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ**

#### พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
๒. ส่งเสริมการท่องเที่ยว

#### เป้าประสงค์

ประชาชนมีอาชีพและมีรายได้

#### ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้ของประชาชน

## กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้แก่ประชาชน

๒. ส่งเสริมการท่องเที่ยว

## จุดยืนทางยุทธศาสตร์

- จัดให้มีการส่งเสริมอาชีพและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวภายในตำบล

## ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาเกษตรกรรมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร

## **ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา**

### พันธกิจ

๑. ส่งเสริมการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ

๒. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการศึกษาให้กับสถานศึกษา

### เป้าประสงค์

๑. มีการจัดระบบการศึกษาอย่างเหมาะสม และทั่วถึง

### ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

ระบบการศึกษาได้รับการพัฒนาและมีคุณภาพที่เพิ่มขึ้น

### กลยุทธ์

๑. มีการจัดการศึกษาก่อนวัยเรียน

๒. สนับสนุนกิจกรรมและอุปกรณ์การศึกษาให้กับสถานศึกษา

### จุดยืนทางยุทธศาสตร์

- จัดให้มีระบบการศึกษาอย่างเหมาะสมและทั่วถึง

### ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๔ คนพืงงามีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมน่าอยู่

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

## **ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสังคมและสวัสดิการ**

### พันธกิจ

๑. ส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาในท้องถิ่น

๒. จัดให้มีการสังคมนาสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

๓. ส่งเสริมให้ประชาชนมีสาธารณสุขมูลฐานที่ดี

### เป้าประสงค์

ประชาชนในตำบลมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสังคมน่าอยู่

### ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

ระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนภายในตำบลล้ามีเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

### กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมและจัดกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒. ส่งเสริมและจัดให้มีกิจกรรมนันทนาการและการกีฬา

๓. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสุขภาพอนามัยของประชาชน

### จุดยืนทางยุทธศาสตร์

- จัดให้มีการพัฒนาด้านสวัสดิการสังคมและสวัสดิการอย่างทั่วถึง

### ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๔ คนพึ่งงามีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมน่าอยู่

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

## **ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ**

### พันธกิจ

คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### เป้าประสงค์

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายในตำบลลำภีได้รับการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม

### ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมภายในตำบลบางเหริ่งได้รับการจัดการ ดูแล อนุรักษ์และฟื้นฟูเพิ่มขึ้น

### กลยุทธ์

๑. ส่งเสริม อนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. จัดการระบบบำบัด และกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล

### จุดยืนทางยุทธศาสตร์

- มีการพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

### ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนากองท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์และเชิงประวัติศาสตร์

## **ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร**

### พันธกิจ

ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาตำบล

### เป้าประสงค์

๑. ชุมชนเข้มแข็ง ร่วมคิด ร่วมทำ แก้ไขปัญหาภายในชุมชนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว ตอบสนองความต้องการของ

ประชาชนได้ตรงตามวัตถุประสงค์

### ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑. ชุมชนมีศักยภาพเข้มแข็งเพิ่มมากขึ้น

๒. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์กรเพิ่มขึ้น

### กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับภาครัฐ

๒. ส่งเสริมและพัฒนางานข้อมูลข่าวสารและประชาสัมพันธ์

๓. ปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษี

๔. ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

๕. พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

## จุดยืนทางยุทธศาสตร์

ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาตำบลด้านการเมือง การบริหาร

## ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๔ คนพึ่งงามีคุณภาพชีวิตที่ สังคมน่าอยู่

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

## ๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

การวิเคราะห์เพื่อกำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ ๑** การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูล ปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

**ขั้นตอนที่ ๒** การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. ตรวจสอบการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อเพิ่มความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่ได้หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

**ขั้นตอนที่ ๓** การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน สิ่งสำคัญที่ควรทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้



๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

|                                      |     |         |
|--------------------------------------|-----|---------|
| ๑ ปี จะมี                            | ๕๒  | สัปดาห์ |
| ๑ สัปดาห์จะทำ                        | ๕   | วัน     |
| ๑ ปี จะมีวันทำ                       | ๒๖๐ | วัน     |
| วันหยุดราชการประจำปี                 | ๑๓  | วัน     |
| วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)      | ๑๐  | วัน     |
| คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย         | ๗   | วัน     |
| รวมวันหยุดใน ๑ เดือน                 | 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 วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป จากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรือ งานด้านการเงิน

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าวตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลลำภี ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

| ส่วนราชการ   | กรอบ<br>อัตรากำลัง<br>เดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ<br>จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา<br>๓ ปี ข้างหน้า |      |      | เพิ่ม / ลด |      |      | หมายเหตุ                                      |
|--|----------------------------|---|------|------|------------|------|------|---|
|  |                            | ๒๕๖๔  | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔       | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |   |
| นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)<br><b>สำนักปลัด</b> | ๑                          | ๑   | ๑    | ๑    | -          | -    | -    |   |
| นักบริหารงานทั่วไประดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)                  | ๑                          | ๑   | ๑    | ๑    | -          | -    | -    | ก.อบต.<br>สรรหา                               |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.                               | ๑                          | ๑   | ๑    | ๑    | -          | -    | -    |   |
| นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.  | ๑                          | ๑   | ๑    | ๑    | -          | -    | -    |   |
| นิติกร ปก./ชก.   | ๑                          | ๑   | ๑    | ๑    | -          | -    | -    |   |
| นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.                                       | ๑                          | ๑   | ๑    | ๑    | -          | -    | -    |   |
| เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.                                      | ๑                          | ๑   | ๑    | ๑    | -          | -    | -    |   |
| เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปง./ชง.                                    | ๑                          | ๑   | ๑    | ๑    | -          | -    | -    | ว่างเดิม                                      |
| เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.                                   | -                          | -   | -    | ๑    | -          | -    | +๑   | กำหนดเพิ่ม                                    |
| พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา                                 | ๑                          | ๑   | ๑    | ๑    | -          | -    | -    | ว่างเดิม                                      |
| พนักงานขับรถยนต์   | ๑                          | ๑   | ๑    | ๑    | -          | -    | -    |   |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข                                    | ๑                          | ๑   | ๑    | ๑    | -          | -    | -    | ยุบเลิก<br>ตำแหน่งเมื่อ<br>ได้รับการ<br>สรรหา |
| ภารโรง   | ๑                          | ๑   | ๑    | ๑    | -          | -    | -    |   |
| <b>กองคลัง</b>   |                            |   |      |      |            |      |      |   |
| นักบริหารงานคลังระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)                  | ๑                          | ๑   | ๑    | ๑    | -          | -    | -    |   |
| นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.                                 | ๑                          | ๑   | ๑    | ๑    | -          | -    | -    |   |
| เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.                                       | ๑                          | ๑   | ๑    | ๑    | -          | -    | -    |   |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.                               | ๑                          | ๑   | ๑    | ๑    | -          | -    | -    | ว่างเดิม                                      |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี                                     | ๑                          | ๑   | ๑    | ๑    | -          | -    | -    |   |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้                                | ๒                          | ๒   | ๒    | ๒    | -          | -    | -    |   |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ  | ๑                          | ๑   | ๑    | ๑    | -          | -    | -    |   |

| ส่วนราชการ                                    | กรอบ<br>อัตรา<br>กำลัง<br>เดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ<br>จะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา<br>๓ ปี ข้างหน้า |           |           | เพิ่ม / ลด |          |           | หมายเหตุ    |
|---|--------------------------------|--|-----------|-----------|------------|----------|-----------|-------------|
|   |                                | ๒๕๖๔   | ๒๕๖๕      | ๒๕๖๖      | ๒๕๖๔       | ๒๕๖๕     | ๒๕๖๖      |             |
| <b>กองช่าง</b>                                |                                |  |           |           |            |          |           |             |
| นักบริหารงานช่างระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง) | ๑                              | ๑  | ๑         | ๑         | -          | -        | -         | ว่างเดิม    |
| นายช่างโยธา ปง./ชง.                           | ๑                              | ๑  | ๑         | ๑         | -          | -        | -         |             |
| เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง.                      | ๑                              | ๑  | ๑         | ๑         | -          | -        | -         |             |
| ผู้ช่วยนายช่างโยธา                            | ๑                              | ๑  | ๑         | ๑         | -          | -        | -         |             |
| ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า                           | ๑                              | ๑  | ๑         | ๑         | -          | -        | -         |             |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                      | ๑                              | ๑  | ๑         | ๑         | -          | -        | -         |             |
| พนักงานผลิตน้ำประปา                           | ๑                              | ๑  | ๑         | ๑         | -          | -        | -         |             |
| คนงาน   | ๓                              | ๓  | ๓         | ๓         | -          | -        | -         |             |
| <b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>           |                                |  |           |           |            |          |           |             |
| นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น                 | ๑                              | ๑  | ๑         | ๑         | -          | -        | -         | ก.อบต.สรรหา |
| ผู้อำนวยการสถานศึกษา                          | ๑                              | ๑  | ๑         | ๑         | -          | -        | -         | ก.อบต.สรรหา |
| นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.                       | ๑                              | ๑  | ๑         | ๑         | -          | -        | -         |             |
| เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.                     | ๑                              | ๑  | ๑         | ๑         | -          | -        | -         |             |
| ครู   | ๓                              | ๓  | ๓         | ๓         | -          | -        | -         |             |
| ผู้ช่วยครู                                    | ๑                              | ๑  | ๑         | ๑         | -          | -        | -         |             |
| ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)                           | ๔                              | ๔  | ๔         | ๔         | -          | -        | -         | ว่าง ๒      |
| พนักงานขับรถยนต์                              | ๑                              | ๑  | ๑         | ๑         | -          | -        | -         |             |
| ภารโรง  | ๑                              | ๑  | ๑         | ๑         | -          | -        | -         |             |
| คนงาน   | ๑                              | ๑  | ๑         | ๑         | -          | -        | -         |             |
| <b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>                      |                                |  |           |           |            |          |           |             |
| นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.                | ๑                              | ๑  | ๑         | ๑         | -          | -        | -         |             |
| <b>รวม</b>                                    | <b>๔๖</b>                      | <b>๔๖</b>  | <b>๔๖</b> | <b>๔๗</b> | <b>-</b>   | <b>-</b> | <b>+๑</b> |             |

## ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑) **ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำภี** มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง                        | จำนวน<br>(คน) | เงินเดือน<br>คนละ | รวม     | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี |        |        |
|-----|--------------------------------|---------------|-------------------|---------|-----------------------|--------|--------|
|     |                                |               |                   |         | ๒๕๖๔                  | ๒๕๖๕   | ๒๕๖๖   |
| ๑.  | นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง | ๑             | ๔๓,๓๐๐            | ๖๘๗,๖๐๐ | ๑๙,๕๖๐                | ๑๙,๕๖๐ | ๑๙,๖๘๐ |

๒) **สำนักปลัด** องค์การบริหารส่วนตำบลลำภี มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง                          | จำนวน<br>(คน) | เงินเดือน<br>คนละ | รวม     | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี |        |        |
|-----|----------------------------------|---------------|-------------------|---------|-----------------------|--------|--------|
|     |                                  |               |                   |         | ๒๕๖๔                  | ๒๕๖๕   | ๒๕๖๖   |
| ๑.  | นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น      | ๑             | ๓๒,๘๐๐            | ๔๓๕,๖๐๐ | ๑๘,๖๖๐                | ๑๘,๖๖๐ | ๑๘,๖๖๐ |
| ๒.  | นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.         | ๑             | ๑๕,๐๖๐            | ๑๘๐,๗๒๐ | ๙,๓๖๐                 | ๙,๑๒๐  | ๘,๒๘๐  |
| ๓.  | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. | ๑             | ๓๑,๘๘๐            | ๓๘๒,๕๖๐ | ๑๓,๔๔๐                | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ |
| ๔.  | นิติกร ปก./ชก.                   | ๑             | ๑๕,๐๖๐            | ๑๘๐,๗๒๐ | ๙,๓๖๐                 | ๙,๑๒๐  | ๘,๒๘๐  |
| ๕.  | นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.            | ๑             | ๓๔,๖๘๐            | ๔๑๖,๑๖๐ | ๑๓,๐๘๐                | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๒๐๐ |
| ๖.  | เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.        | ๑             | ๑๑,๕๑๐            | ๑๓๘,๑๒๐ | ๕,๔๐๐                 | ๖,๑๒๐  | ๖,๐๐๐  |
| ๗.  | เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปง./ชง.      | ๑             | ๒๔,๘๒๕            | ๒๙๗,๙๐๐ | ๙,๗๒๐                 | ๙,๗๒๐  | ๙,๗๒๐  |
| ๘.  | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข      | ๑             | ๑๑,๕๐๐            | ๑๓๘,๐๐๐ | ๕,๕๒๐                 | ๕,๗๖๐  | ๖,๐๐๐  |
| ๙.  | พนักงานขับรถยนต์                 | ๑             | ๑๐,๙๑๐            | ๑๓๐,๙๒๐ | ๕,๒๘๐                 | ๕,๕๒๐  | ๕,๗๖๐  |
| ๑๐. | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา   | ๑             | ๙,๔๐๐             | ๑๑๒,๘๐๐ | -                     | ๔,๕๑๒  | ๔,๘๐๐  |
| ๑๑. | ภารโรง                           | ๑             | ๙,๐๐๐             | ๑๐๘,๐๐๐ | -                     | -      | -      |

๓) **กองคลัง** องค์การบริหารส่วนตำบลลำภี มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง                          | จำนวน<br>(คน) | เงินเดือน<br>คนละ | รวม     | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี |        |        |
|-----|----------------------------------|---------------|-------------------|---------|-----------------------|--------|--------|
|     |                                  |               |                   |         | ๒๕๖๔                  | ๒๕๖๕   | ๒๕๖๖   |
| ๑.  | นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น     | ๑             | ๒๖,๙๘๐            | ๓๖๕,๗๖๐ | ๑๒,๖๐๐                | ๑๒,๙๖๐ | ๑๓,๓๒๐ |
| ๒.  | นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.   | ๑             | ๓๐,๒๒๐            | ๓๖๒,๖๔๐ | ๑๓,๔๔๐                | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ |
| ๓.  | เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.         | ๑             | ๑๑,๕๑๐            | ๑๓๘,๑๒๐ | ๕,๔๐๐                 | ๖,๑๒๐  | ๖,๐๐๐  |
| ๔.  | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. | ๑             | ๒๔,๘๒๕            | ๒๙๗,๙๐๐ | ๙,๗๒๐                 | ๙,๗๒๐  | ๙,๗๒๐  |
| ๕.  | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี       | ๑             | ๑๙,๗๒๐            | ๒๓๖,๖๔๐ | ๗,๖๘๐                 | ๗,๘๐๐  | ๑๐,๔๔๐ |
| ๖.  | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้  | ๑             | ๑๔,๒๓๐            | ๑๗๐,๗๖๐ | ๖,๘๔๐                 | ๗,๒๐๐  | ๗,๔๔๐  |
| ๗.  | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้  | ๑             | ๑๐,๘๑๐            | ๑๒๙,๗๒๐ | ๕,๒๘๐                 | ๕,๔๐๐  | ๕,๖๔๐  |
| ๘.  | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ          | ๑             | ๑๒,๖๐๐            | ๑๕๑,๒๐๐ | ๖,๑๒๐                 | ๖,๓๖๐  | ๖,๖๐๐  |

๓) กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลลำไถ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง                   | จำนวน<br>(คน) | เงินเดือน<br>คนละ | รวม     | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี |        |        |
|-----|---------------------------|---------------|-------------------|---------|-----------------------|--------|--------|
|     |                           |               |                   |         | ๒๕๖๔                  | ๒๕๖๕   | ๒๕๖๖   |
| ๑.  | นักบริหารงานช่าง ระดับต้น | ๑             | ๓๗,๔๑๐            | ๔๙๐,๙๒๐ | ๑๓,๓๒๐                | ๑๓,๓๒๐ | ๑๕,๒๔๐ |
| ๒.  | นายช่างโยธา ปง./ชง.       | ๑             | ๙,๔๔๐             | ๑๑๓,๒๘๐ | ๔,๓๒๐                 | ๔,๓๒๐  | ๔,๓๒๐  |
| ๓.  | เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง.  | ๑             | ๒๔,๘๒๕            | ๒๙๗,๙๐๐ | ๙,๗๒๐                 | ๙,๗๒๐  | ๙,๗๒๐  |
| ๔.  | ผู้ช่วยนายช่างโยธา        | ๑             | ๑๐,๔๔๐            | ๑๒๕,๒๘๐ | ๕,๐๔๐                 | ๕,๒๘๐  | ๕,๕๒๐  |
| ๕.  | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า       | ๑             | ๑๑,๕๐๐            | ๑๓๘,๐๐๐ | ๕,๕๒๐                 | ๕,๗๖๐  | ๖,๐๐๐  |
| ๖.  | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ  | ๑             | ๑๒,๕๙๐            | ๑๕๑,๐๘๐ | ๖,๑๒๐                 | ๖,๓๖๐  | ๖,๖๐๐  |
| ๗.  | พนักงานผลิตน้ำประปา       | ๑             | ๑๐,๘๖๐            | ๑๓๐,๓๒๐ | ๕,๒๘๐                 | ๕,๕๒๐  | ๕,๗๖๐  |
| ๘.  | คนงาน                     | ๓             | ๙,๐๐๐             | ๓๒๔,๐๐๐ | -                     | -      | -      |

๔) กองการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลลำไถ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๕ อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง                       | จำนวน<br>(คน) | เงินเดือน<br>คนละ | รวม     | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี |        |        |
|-----|-------------------------------|---------------|-------------------|---------|-----------------------|--------|--------|
|     |                               |               |                   |         | ๒๕๖๔                  | ๒๕๖๕   | ๒๕๖๖   |
| ๑.  | นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น | ๑             | ๓๓,๔๙๕            | ๔๔๓,๙๔๐ | ๑๓,๖๒๐                | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ |
| ๒.  | ผู้อำนวยการสถานศึกษา          | ๑             | -                 | -       | -                     | -      | -      |
| ๓.  | นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.       | ๑             | ๒๙,๖๑๐            | ๓๕๕,๓๒๐ | ๑๒,๐๐๐                | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ |
| ๔.  | เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.     | ๑             | ๑๑,๕๑๐            | ๑๓๘,๑๒๐ | ๕,๔๐๐                 | ๖,๑๒๐  | ๖,๐๐๐  |
| ๕.  | ครู                           | ๓             | -                 | -       | -                     | -      | -      |
| ๖.  | ผู้ช่วยครู                    | ๑             | ๑๕,๐๐๐            | ๑๘๐,๐๐๐ | ๗,๒๐๐                 | ๗,๕๖๐  | ๗,๘๐๐  |
| ๗.  | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)           | ๔             | -                 | -       | -                     | -      | -      |
| ๘.  | พนักงานขับรถยนต์              | ๑             | ๑๒,๔๑๐            | ๑๔๘,๙๒๐ | ๕,๘๘๐                 | ๖,๑๒๐  | ๖,๓๖๐  |
| ๙.  | คนงาน                         | ๑             | ๙,๐๐๐             | ๑๐๘,๐๐๐ | -                     | -      | -      |
| ๑๐. | ภารโรง                        | ๑             | -                 | -       | -                     | -      | -      |

๕) หน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลลำไถ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง                | จำนวน<br>(คน) | เงินเดือน<br>คนละ | รวม     | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี |        |        |
|-----|------------------------|---------------|-------------------|---------|-----------------------|--------|--------|
|     |                        |               |                   |         | ๒๕๖๔                  | ๒๕๖๕   | ๒๕๖๖   |
| ๑.  | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ๑             | ๒๙,๖๑๐            | ๓๕๕,๓๒๐ | ๑๒,๐๐๐                | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ |

๖) ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง              | จำนวน<br>(คน) | เงินเดือน<br>ขั้นต่ำ<br>(๑) | เงินเดือน<br>ขั้นสูง<br>(๒) | เงินเดือนเฉลี่ย<br>ที่ต้องตั้งไว้<br>(๑) + (๒) / ๒ x ๑๒ |
|-----|----------------------|---------------|-----------------------------|-----------------------------|---|
| ๑.  | เจ้าพนักงานสาธารณสุข | ๑             | ๘,๗๕๐                       | ๔๐,๙๐๐                      | ๒๙๗,๙๐๐   |

๗) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

| ที่ | ปี ๒๕๖๔        | ปี ๒๕๖๕        | ปี ๒๕๖๖        |
|-----|----------------|----------------|----------------|
| ๑.  | ๓๓,๔๘๔,๕๐๐ บาท | ๓๕,๑๕๘,๗๒๕ บาท | ๓๖,๙๑๖,๖๖๑ บาท |

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

| ที่ | ชื่อสายงาน                                       | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ |           |                  | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง |      |      | อัตรากำลังคน |      |      | ภาระค่าใช้จ่าย   |        |        | ค่าใช้จ่ายรวม (๓) |         |         | หมายเหตุ |
|-----|--|--------------|--------------|----------------|-----------|------------------|--------------------------------------|------|------|--------------|------|------|------------------|--------|--------|-------------------|---------|---------|----------|
|     |  |              |              | ปัจจุบัน       |           |                  | ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า                |      |      | เพิ่ม/ลด     |      |      | ที่เพิ่มขึ้น (๒) |        |        |                   |         |         |          |
|     |  |              |              | จำนวน (คน)     | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | ๒๕๖๔                                 | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔         | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔             | ๒๕๖๕   | ๒๕๖๖   | ๒๕๖๔              | ๒๕๖๕    | ๒๕๖๖    |          |
| ๑   | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง         | ๑            | ๑              | ๕๑๙,๖๐๐   | ๑๖๘,๐๐๐          | ๑                                    | ๑    | ๑    | -            | -    | -    | ๑๙,๕๖๐           | ๑๙,๕๖๐ | ๑๙,๖๘๐ | ๗๐๗,๑๖๐           | ๗๒๖,๗๒๐ | ๗๔๖,๔๐๐ | ๔๓,๓๐๐   |
|     | <b>สำนักปลัด อบต.</b>                            |              |              |                |           |                  |                                      |      |      |              |      |      |                  |        |        |                   |         |         |          |
| ๒   | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)            | ต้น          | ๑            | -              | ๓๙๓,๖๐๐   | ๔๒,๐๐๐           | ๑                                    | ๑    | ๑    | -            | -    | -    | ๑๘,๖๖๐           | ๑๘,๖๖๐ | ๑๘,๖๖๐ | ๔๕๔,๒๖๐           | ๔๗๒,๙๒๐ | ๔๙๑,๕๘๐ | ว่างเต็ม |
| ๓   | นักทรัพยากรบุคคล                                 | ปก./ชก.      | ๑            | ๑              | ๑๘๐,๗๒๐   |                  | ๑                                    | ๑    | ๑    | -            | -    | -    | ๙,๓๖๐            | ๙,๑๒๐  | ๘,๒๘๐  | ๑๙๐,๐๘๐           | ๑๙๙,๒๐๐ | ๒๐๗,๔๘๐ | ๑๕,๐๖๐   |
| ๔   | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน                         | ปก./ชก.      | ๑            | ๑              | ๓๘๒,๕๖๐   |                  | ๑                                    | ๑    | ๑    | -            | -    | -    | ๑๓,๔๔๐           | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๓๙๖,๐๐๐           | ๔๐๙,๓๒๐ | ๔๒๒,๖๔๐ | ๓๑,๘๘๐   |
| ๕   | นิติกร   | ปก./ชก.      | ๑            | ๑              | ๑๘๐,๗๒๐   |                  | ๑                                    | ๑    | ๑    | -            | -    | -    | ๙,๓๖๐            | ๙,๑๒๐  | ๘,๒๘๐  | ๑๙๐,๐๘๐           | ๑๙๙,๒๐๐ | ๒๐๗,๔๘๐ | ๑๕,๐๖๐   |
| ๖   | นักพัฒนาชุมชน                                    | ปก./ชก.      | ๑            | ๑              | ๔๑๖,๑๖๐   |                  | ๑                                    | ๑    | ๑    | -            | -    | -    | ๑๓,๐๘๐           | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๒๐๐ | ๔๒๙,๒๔๐           | ๔๔๒,๓๒๐ | ๔๕๕,๕๒๐ | ๓๔,๖๘๐   |
| ๗   | เจ้าพนักงานธุรการ                                | ปง./ชง.      | ๑            | ๑              | ๑๓๘,๑๒๐   |                  | ๑                                    | ๑    | ๑    | -            | -    | -    | ๕,๔๐๐            | ๖,๑๒๐  | ๖,๐๐๐  | ๑๔๓,๕๒๐           | ๑๔๙,๖๔๐ | ๑๕๕,๖๔๐ | ๑๑,๕๑๐   |
| ๘   | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย             | ปง./ชง.      | ๑            | -              | ๒๙๗,๙๐๐   |                  | ๑                                    | ๑    | ๑    | -            | -    | -    | ๙,๗๒๐            | ๙,๗๒๐  | ๙,๗๒๐  | ๓๐๗,๖๒๐           | ๓๑๗,๓๔๐ | ๓๒๗,๐๖๐ | ว่างเต็ม |
| ๙   | เจ้าพนักงานสาธารณสุข                             | ปง./ชง.      | -            | -              | ๒๙๗,๙๐๐   |                  | -                                    | -    | ๑    | -            | -    | +๑   | -                | -      | ๙,๗๒๐  | -                 | -       | ๓๐๗,๖๒๐ | ว่างเต็ม |
|     | <b>พนักงานจ้าง</b>                               |              |              |                |           |                  |                                      |      |      |              |      |      |                  |        |        |                   |         |         |          |
| ๑๐  | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข                      | -            | ๑            | ๑              | ๑๓๘,๐๐๐   |                  | ๑                                    | ๑    | ๑    | -            | -    | -    | ๕,๕๒๐            | ๕,๗๖๐  | ๖,๐๐๐  | ๑๓๘,๐๐๐           | ๑๔๓,๕๒๐ | ๑๔๙,๕๒๐ | ๑๑,๕๐๐   |
| ๑๑  | พนักงานขับรถยนต์                                 | -            | ๑            | ๑              | ๑๓๐,๙๒๐   |                  | ๑                                    | ๑    | ๑    | -            | -    | -    | ๕,๒๘๐            | ๕,๕๒๐  | ๕,๗๖๐  | ๑๓๖,๒๐๐           | ๑๔๑,๗๒๐ | ๑๔๗,๔๘๐ | ๑๐,๙๑๐   |
| ๑๒  | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา                   | -            | ๑            | -              | ๑๑๒,๘๐๐   |                  | ๑                                    | ๑    | ๑    | -            | -    | -    |                  | ๔,๕๑๒  | ๔,๘๐๐  | ๑๑๒,๘๐๐           | ๑๑๗,๓๑๒ | ๑๒๒,๑๑๒ | ว่างเต็ม |
| ๑๓  | ภารโรง   | -            | ๑            | ๑              | ๑๐๘,๐๐๐   |                  | ๑                                    | ๑    | ๑    | -            | -    | -    | -                | -      | -      | ๑๐๘,๐๐๐           | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๙,๐๐๐    |
|     | <b>กองคลัง</b>                                   |              |              |                |           |                  |                                      |      |      |              |      |      |                  |        |        |                   |         |         |          |
| ๑๔  | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)            | ต้น          | ๑            | ๑              | ๓๒๓,๗๖๐   | ๔๒,๐๐๐           | ๑                                    | ๑    | ๑    | -            | -    | -    | ๑๒,๖๐๐           | ๑๒,๙๖๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๓๓๖,๓๖๐           | ๓๔๑,๓๒๐ | ๔๐๔,๖๔๐ | ๒๖,๙๘๐   |
| ๑๕  | นักวิชาการเงินและบัญชี                           | ปก./ชก.      | ๑            | ๑              | ๓๖๒,๖๔๐   |                  | ๑                                    | ๑    | ๑    | -            | -    | -    | ๑๓,๔๔๐           | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๓๗๖,๐๘๐           | ๓๘๙,๔๐๐ | ๔๐๒,๗๒๐ | ๓๐,๒๒๐   |
| ๑๖  | เจ้าพนักงานพัสดุ                                 | ปง./ชง.      | ๑            | ๑              | ๑๓๘,๑๒๐   |                  | ๑                                    | ๑    | ๑    | -            | -    | -    | ๕,๔๐๐            | ๖,๑๒๐  | ๖,๐๐๐  | ๑๔๓,๕๒๐           | ๑๔๙,๖๔๐ | ๑๕๕,๖๔๐ | ๑๑,๕๑๐   |
| ๑๗  | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้                         | ปง./ชง.      | ๑            | -              | ๒๙๗,๙๐๐   |                  | ๑                                    | ๑    | ๑    | -            | -    | -    | ๙,๗๒๐            | ๙,๗๒๐  | ๙,๗๒๐  | ๓๐๗,๖๒๐           | ๓๑๗,๓๔๐ | ๓๒๗,๐๖๐ | ว่างเต็ม |

| ที่ | ชื่อสายงาน                                    | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ |           |                  | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง |      |      | อัตรากำลังคน |      |      | ภาระค่าใช้จ่าย   |      |      | ค่าใช้จ่ายรวม (๓) |      |      | หมายเหตุ |  |
|-----|---|--------------|--------------|----------------|-----------|------------------|--------------------------------------|------|------|--------------|------|------|------------------|------|------|-------------------|------|------|----------|--|
|     |   |              |              | ปัจจุบัน       |           |                  | ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า                |      |      | เพิ่ม/ลด     |      |      | ที่เพิ่มขึ้น (๒) |      |      |                   |      |      |          |  |
|     |   |              |              | จำนวน (คน)     | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | ๒๕๖๔                                 | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔         | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔             | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔              | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |          |  |
|     | ลูกจ้างประจำ                                  |              |              |                |           |                  |                                      |      |      |              |      |      |                  |      |      |                   |      |      |          |  |
| ๑๘  | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี                    | -            | ๑            | ๑              | ๒๓๖,๖๔๐   |                  |                                      |      |      |              |      |      |                  |      |      |                   |      |      |          |  |
|     | พนักงานจ้าง                                   |              |              |                |           |                  |                                      |      |      |              |      |      |                  |      |      |                   |      |      |          |  |
| ๑๙  | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้               | -            | ๑            | ๑              | ๑๗๐,๗๖๐   |                  |                                      |      |      |              |      |      |                  |      |      |                   |      |      |          |  |
| ๒๐  | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้               | -            | ๑            | ๑              | ๑๒๙,๗๒๐   |                  |                                      |      |      |              |      |      |                  |      |      |                   |      |      |          |  |
| ๒๑  | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ                       | -            | ๑            | ๑              | ๑๕๑,๒๐๐   |                  |                                      |      |      |              |      |      |                  |      |      |                   |      |      |          |  |
|     | กองช่าง                                       |              |              |                |           |                  |                                      |      |      |              |      |      |                  |      |      |                   |      |      |          |  |
| ๒๒  | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)         | ต้น          | ๑            | ๑              | ๔๔๘,๙๒๐   | ๔๒,๐๐๐           |                                      |      |      |              |      |      |                  |      |      |                   |      |      |          |  |
| ๒๓  | นายช่างโยธา                                   | ปง./ชง.      | ๑            | ๑              | ๑๑๓,๒๘๐   |                  |                                      |      |      |              |      |      |                  |      |      |                   |      |      |          |  |
| ๒๔  | เจ้าพนักงานประปา                              | ปง./ชง.      | ๑            | -              | ๒๙๗,๙๐๐   |                  |                                      |      |      |              |      |      |                  |      |      |                   |      |      |          |  |
|     | พนักงานจ้าง                                   |              |              |                |           |                  |                                      |      |      |              |      |      |                  |      |      |                   |      |      |          |  |
| ๒๕  | ผู้ช่วยนายช่างโยธา                            | -            | ๑            | ๑              | ๑๒๕,๒๘๐   |                  |                                      |      |      |              |      |      |                  |      |      |                   |      |      |          |  |
| ๒๖  | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า                           | -            | ๑            | ๑              | ๑๓๘,๐๐๐   |                  |                                      |      |      |              |      |      |                  |      |      |                   |      |      |          |  |
| ๒๗  | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                      | -            | ๑            | ๑              | ๑๕๑,๐๘๐   |                  |                                      |      |      |              |      |      |                  |      |      |                   |      |      |          |  |
| ๒๘  | พนักงานผลิตน้ำประปา                           | -            | ๑            | ๑              | ๑๓๐,๓๒๐   |                  |                                      |      |      |              |      |      |                  |      |      |                   |      |      |          |  |
| ๒๙  | คนงาน   | -            | ๑            | ๑              | ๑๐๘,๐๐๐   |                  |                                      |      |      |              |      |      |                  |      |      |                   |      |      |          |  |
| ๓๐  | คนงาน   | -            | ๑            | ๑              | ๑๐๘,๐๐๐   |                  |                                      |      |      |              |      |      |                  |      |      |                   |      |      |          |  |
| ๓๑  | คนงาน   | -            | ๑            | ๑              | ๑๐๘,๐๐๐   |                  |                                      |      |      |              |      |      |                  |      |      |                   |      |      |          |  |
|     | กองการศึกษา                                   |              |              |                |           |                  |                                      |      |      |              |      |      |                  |      |      |                   |      |      |          |  |
| ๓๒  | ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น          | ๑            | -              | ๔๐๑,๙๔๐   | ๔๒,๐๐๐           |                                      |      |      |              |      |      |                  |      |      |                   |      |      |          |  |



| ที่  | ชื่อสายงาน                            | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ |           |                  | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง |      |      | อัตรากำลังคน |      |        | ภาระค่าใช้จ่าย   |         |           | ค่าใช้จ่ายรวม (๓) |            |           | หมายเหตุ  |
|--|---------------------------------------|--------------|--------------|----------------|-----------|------------------|--------------------------------------|------|------|--------------|------|--------|------------------|---------|-----------|-------------------|------------|-----------|-----------|
|  |                                       |              |              | ปัจจุบัน       |           |                  | ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า                |      |      | เพิ่ม/ลด     |      |        | ที่เพิ่มขึ้น (๒) |         |           |                   |            |           |           |
|  |                                       |              |              | จำนวน (คน)     | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | ๒๕๖๔                                 | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔         | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖   | ๒๕๖๔             | ๒๕๖๕    | ๒๕๖๖      | ๒๕๖๔              | ๒๕๖๕       | ๒๕๖๖      |           |
| <b>กองการศึกษา</b>                         |                                       |              |              |                |           |                  |                                      |      |      |              |      |        |                  |         |           |                   |            |           |           |
| ๓๓   | ผู้อำนวยการสถานศึกษา (บริหารการศึกษา) | -            | ๑            | -              | -         | ๑                | ๑                                    | ๑    | -    | -            | -    | -      | -                | -       | -         | -                 | -          | -         | งบบุคลากร |
| ๓๔   | นักวิชาการศึกษา                       | ปก./ชก.      | ๑            | ๑              | ๓๕๕,๓๒๐   | ๑                | ๑                                    | ๑    | -    | -            | -    | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐           | ๑๒,๐๐๐  | ๓๖๗,๓๒๐   | ๓๗๙,๓๒๐           | ๓๙๑,๓๒๐    | ว่างเต็ม  |           |
| ๓๕   | เจ้าพนักงานธุรการ                     | ปง./ชง.      | ๑            | ๑              | ๑๓๘,๑๒๐   | ๑                | ๑                                    | ๑    | -    | -            | -    | ๕,๔๐๐  | ๖,๑๒๐            | ๖,๐๐๐   | ๑๔๓,๕๒๐   | ๑๔๙,๖๔๐           | ๑๕๕,๖๔๐    | ๑๑,๕๑๐    |           |
| ๓๖   | ครู                                   | -            | ๓            | ๒              | -         | ๓                | ๓                                    | ๓    | -    | -            | -    | -      | -                | -       | -         | -                 | -          | -         | งบบุคลากร |
| <b>พนักงานจ้าง</b>                         |                                       |              |              |                |           |                  |                                      |      |      |              |      |        |                  |         |           |                   |            |           |           |
| ๓๗   | ผู้ช่วยครู                            | -            | ๑            | ๑              | ๑๘๐,๐๐๐   | ๑                | ๑                                    | ๑    | -    | -            | -    | ๗,๒๐๐  | ๗,๕๖๐            | ๗,๘๐๐   | ๑๘๗,๒๐๐   | ๑๙๔,๗๖๐           | ๒๐๒,๕๖๐    | ๑๕,๐๐๐    |           |
| ๓๘   | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)                   | -            | ๔            | ๒              | -         | ๔                | ๔                                    | ๔    | -    | -            | -    | -      | -                | -       | -         | -                 | -          | -         | งบบุคลากร |
| ๓๙   | พนักงานขับรถยนต์                      | -            | ๑            | ๑              | ๑๔๘,๙๒๐   | ๑                | ๑                                    | ๑    | -    | -            | -    | ๕,๘๘๐  | ๖,๑๒๐            | ๖,๓๖๐   | ๑๕๔,๘๐๐   | ๑๖๐,๙๒๐           | ๑๖๗,๒๘๐    | ๑๒,๔๑๐    |           |
| ๔๐   | คนงาน                                 | -            | ๑            | ๑              | ๑๐๘,๐๐๐   | ๑                | ๑                                    | ๑    | -    | -            | -    | -      | -                | -       | ๑๐๘,๐๐๐   | ๑๐๘,๐๐๐           | ๑๐๘,๐๐๐    | ๙,๐๐๐     |           |
| ๔๑   | ภารโรง                                | -            | ๑            | ๑              | -         | ๑                | ๑                                    | ๑    | -    | -            | -    | -      | -                | -       | -         | -                 | -          | -         | งบบุคลากร |
| <b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>                   |                                       |              |              |                |           |                  |                                      |      |      |              |      |        |                  |         |           |                   |            |           |           |
| ๔๒   | นักวิชาการตรวจสอบภายใน                | ปก./ชก.      | ๑            | -              | ๓๕๕,๓๒๐   | ๑                | ๑                                    | ๑    | -    | -            | -    | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐           | ๑๒,๐๐๐  | ๓๖๗,๓๒๐   | ๓๗๙,๓๒๐           | ๓๙๑,๓๒๐    | ว่างเต็ม  |           |
| <b>รวม</b>                                 |                                       |              | ๔๖           | ๓๔             | ๘,๕๒๔,๑๔๐ | ๓๓๖,๐๐๐          | ๔๖                                   | ๔๖   | ๔๗   | ๐            | ๐    | ๑      | ๒๘๑,๘๘๐          | ๒๙๑,๐๗๒ | ๓๐๖,๘๔๐   | ๘,๘๓๓,๐๘๐         | ๙,๑๒๓,๖๗๒  | ๙,๗๒๘,๔๑๒ |           |
| <b>ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๐%</b>     |                                       |              |              |                |           |                  |                                      |      |      |              |      |        |                  |         | ๘๘๓,๓๐๘   | ๙๑๒,๓๖๗           | ๙๗๒,๘๔๑    |           |           |
| <b>รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น</b>      |                                       |              |              |                |           |                  |                                      |      |      |              |      |        |                  |         | ๙,๗๑๖,๓๘๘ | ๑๐,๐๓๖,๐๓๙        | ๑๐,๗๐๑,๒๕๓ |           |           |
| <b>คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี</b> |                                       |              |              |                |           |                  |                                      |      |      |              |      |        |                  |         | ๒๙,๐๒     | ๒๘,๕๕             | ๒๘,๙๙      |           |           |

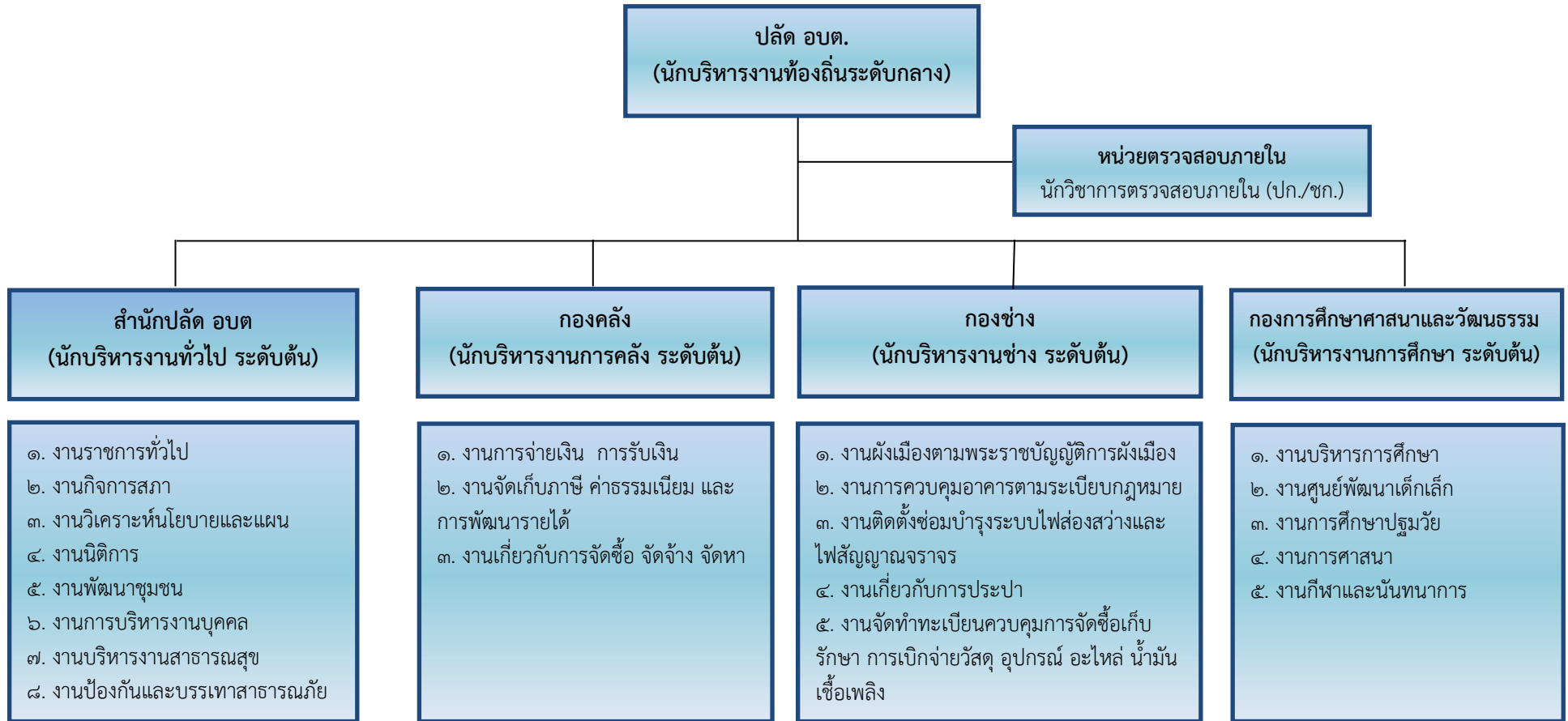
\* งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๓๓,๔๘๔,๕๐๐ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๓๑,๘๙๐,๐๐๐ x ๕% + ๓๑,๘๙๐,๐๐๐ = ๓๓,๔๘๔,๕๐๐)

\* งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๓๕,๑๕๘,๗๒๕ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ (๓๓,๔๘๔,๕๐๐ x ๕% + ๓๓,๔๘๔,๕๐๐ = ๓๕,๑๕๘,๗๒๕)

\* งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๓๖,๙๑๖,๖๖๑ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ (๓๕,๑๕๘,๗๒๕ x ๕% + ๓๕,๑๕๘,๗๒๕ = ๓๖,๙๑๖,๖๖๑)

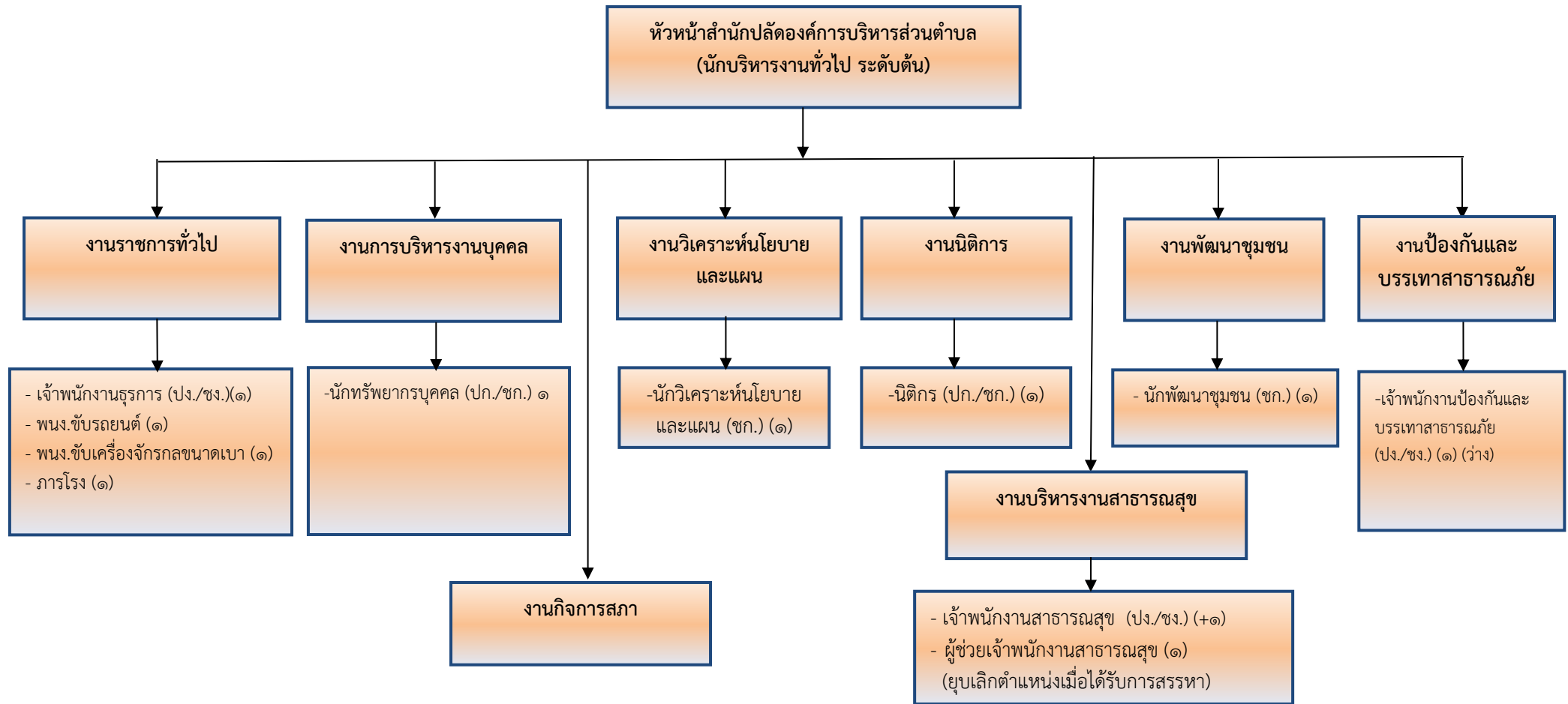
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภี



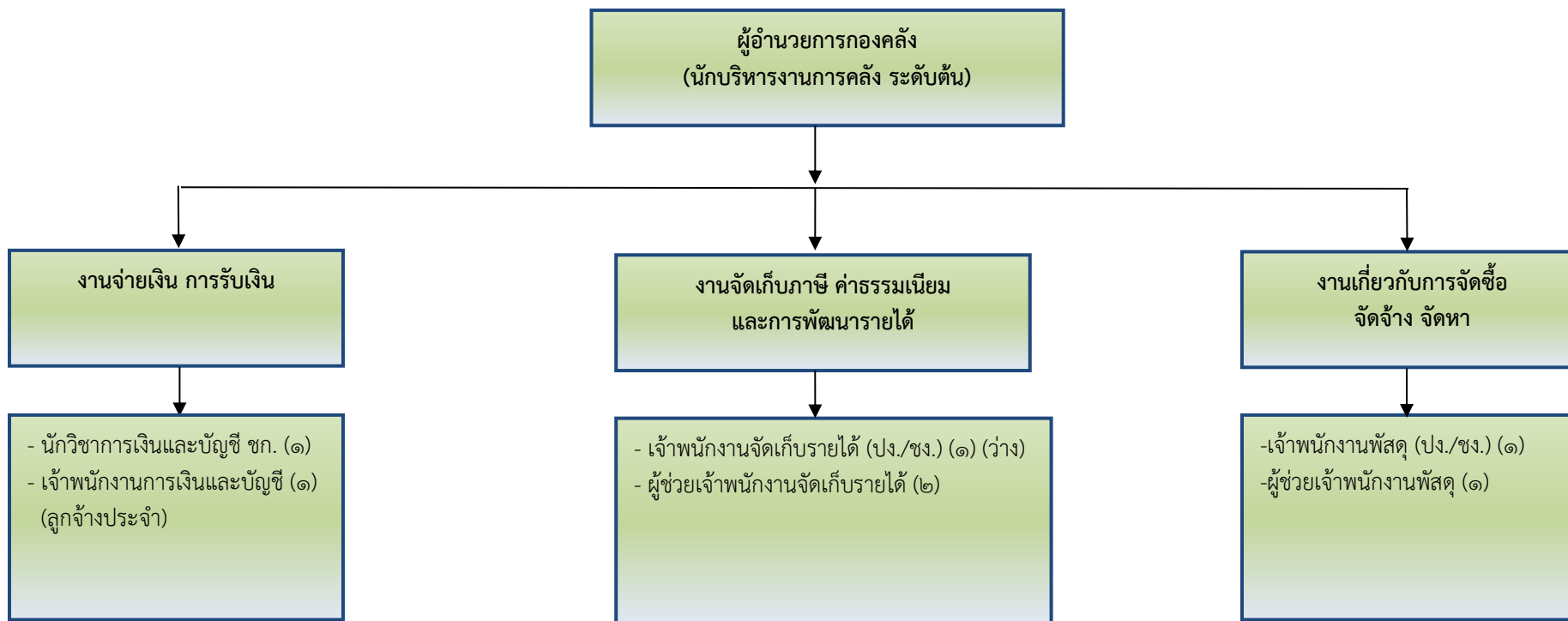
| ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น |      |     | บริหารท้องถิ่น |      |     | วิชาการ             |               |           | รวม |
|-------|------------------|------|-----|----------------|------|-----|---------------------|---------------|-----------|-----|
|       | ต้น              | กลาง | สูง | ต้น            | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ |     |
| จำนวน | ๔                | -    | -   | -              | ๑    | -   | ๑                   | -             | -         | ๖   |

## โครงสร้างสำนักปลัด อบต.



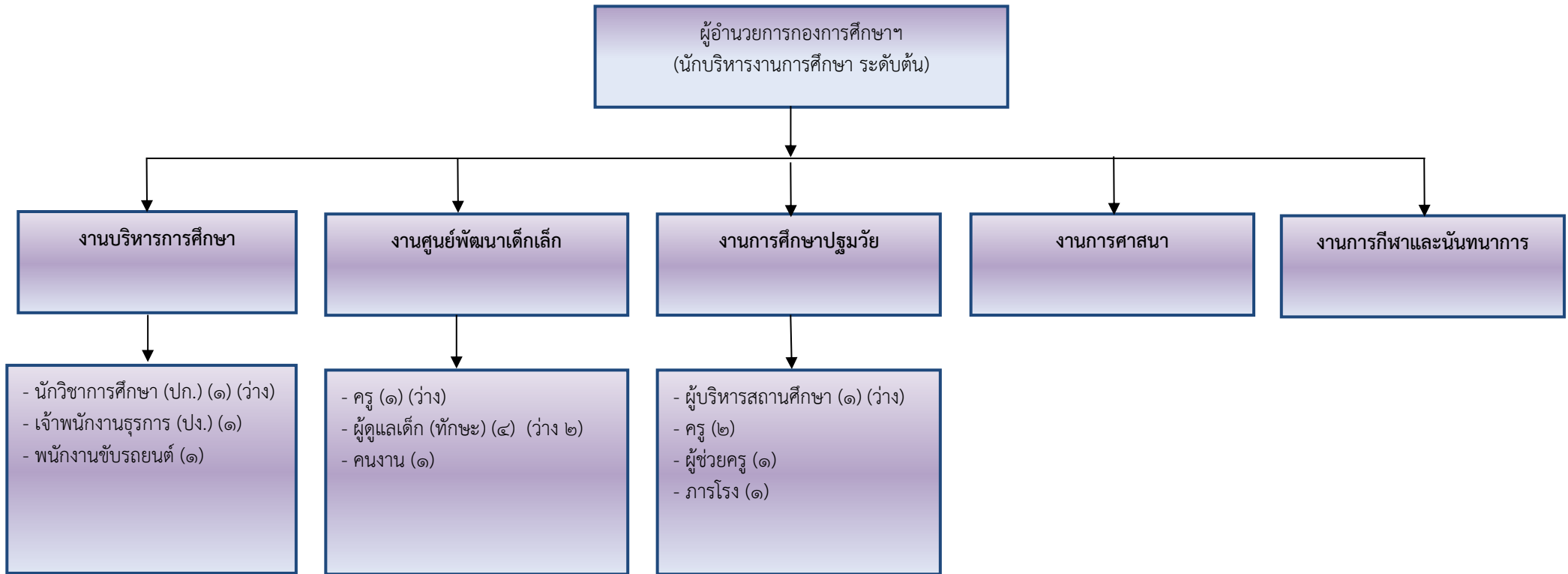
| ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น |      |     | วิชาการ    |          |               |           | ทั่วไป     |          |        | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง |        | รวม |
|-------|------------------|------|-----|------------|----------|---------------|-----------|------------|----------|--------|--------------|-------------|--------|-----|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

## โครงสร้างกองคลัง



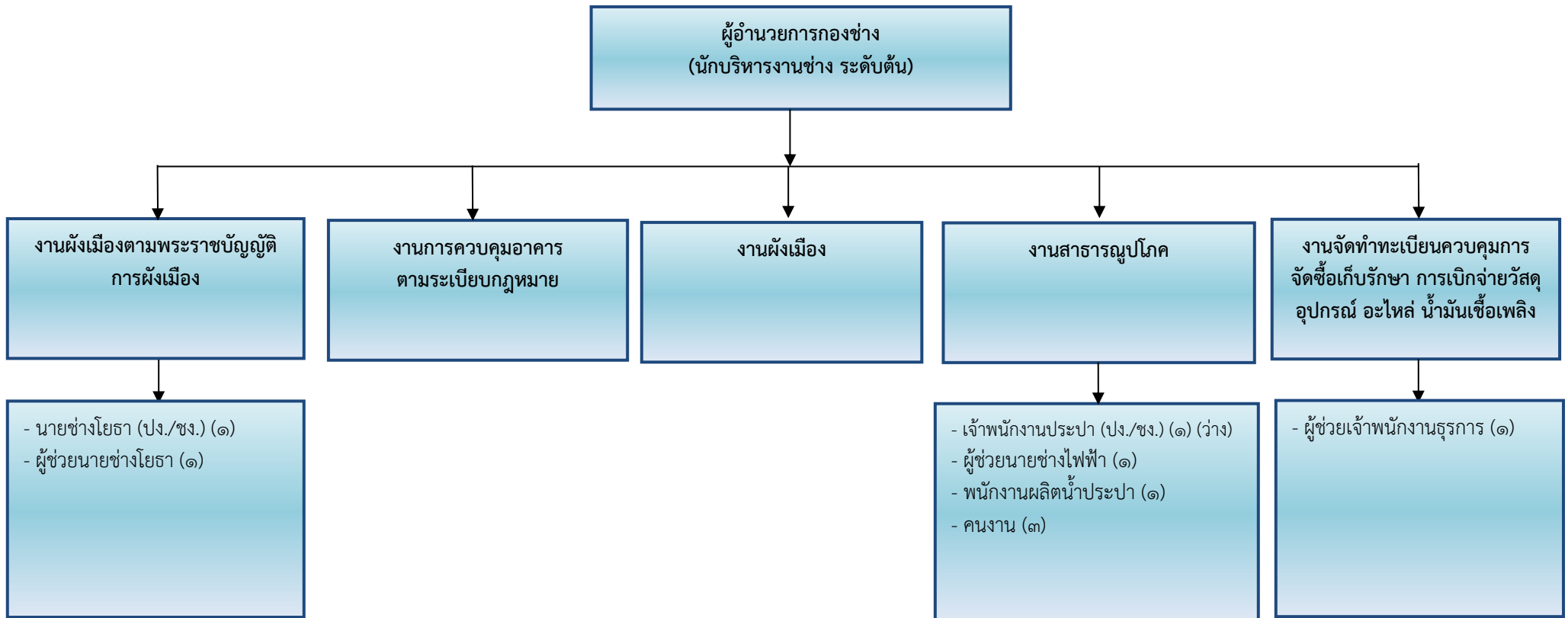
| ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น |      |     | วิชาการ    |          |               |           | ทั่วไป     |          |        | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง |        | รวม |
|-------|------------------|------|-----|------------|----------|---------------|-----------|------------|----------|--------|--------------|-------------|--------|-----|
|       | ต้น              | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส |              | ภารกิจ      | ทั่วไป |     |
| จำนวน | ๑                | -    | -   | -          | ๑        | -             | -         | ๒          | -        | -      | ๑            | ๓           | -      | ๘   |

## โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



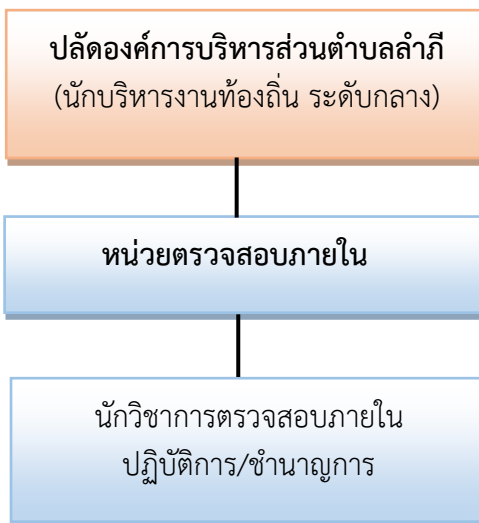
| ระดับ | ผู้อำนวยการท้องถิ่น |      |     | พนักงานครู         |      |      | วิชาการ    |          |               |           | ทั่วไป     |          |        | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง |        | รวม |
|-------|---------------------|------|-----|--------------------|------|------|------------|----------|---------------|-----------|------------|----------|--------|--------------|-------------|--------|-----|
|       | ต้น                 | กลาง | สูง | ผู้บริหารสถานศึกษา | คศ.๑ | คศ.๒ | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส |              | ภารกิจ      | ทั่วไป |     |
| จำนวน | ๑                   | -    | -   | ๑                  | ๓    | -    | ๑          | -        | -             | -         | ๑          | -        | -      | -            | ๖           | ๒      | ๑๕  |

## โครงสร้างกองช่าง



| ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น |      |     | วิชาการ    |          |               |           | ทั่วไป     |          |        | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง |        | รวม |
|-------|------------------|------|-----|------------|----------|---------------|-----------|------------|----------|--------|--------------|-------------|--------|-----|
|       | ต้น              | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส |              | ภารกิจ      | ทั่วไป |     |
| จำนวน | ๑                | -    | -   | -          | -        | -             | -         | ๒          | -        | -      | -            | ๔           | ๓      | ๑๐  |

### โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



| ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น |      |     | วิชาการ    |          |                         | ทั่วไป     |          | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง |        | รวม |
|-------|------------------|------|-----|------------|----------|-------------------------|------------|----------|--------------|-------------|--------|-----|
|       | ต้น              | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ/<br>ชำนาญการ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน |              | ภารกิจ      | ทั่วไป |     |
| จำนวน | -                | -    | -   | -          | -        | ๑                       | -          | -        | -            | -           | -      | ๑   |

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลลำภี

| ลำดับ | ชื่อ - สกุล                  | คุณวุฒิ   | กรอบอัตราเก่าเดิม |   |         | กรอบอัตราเก่าใหม่ |                                     |         | เงินเดือน |                  |                             | หมายเหตุ |
|-------|------------------------------|-----------|-------------------|---|---------|-------------------|-------------------------------------|---------|-----------|------------------|-----------------------------|----------|
|       |                              |           | เลขที่ตำแหน่ง     | ตำแหน่ง                                     | ระดับ   | เลขที่ตำแหน่ง     | ตำแหน่ง                             | ระดับ   | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน |          |
| ๑.    | นายปราปต์ จันทร์พุด          | ปริญญาโท  | ๓๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑  | ปลัด อบต.<br>(นักบริหารงานท้องถิ่น)         | กลาง    | ๓๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑  | ปลัด อบต.<br>(นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง    | ๕๑๙,๖๐๐   | ๘๔,๐๐๐           | ๘๔,๐๐๐                      | ๖๘๗,๖๐๐  |
| ๒.    | ว่างเดิม                     | ปริญญาโท  | ๓๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑  | <b>สำนักปลัด อบต.</b><br>นักบริหารงานทั่วไป | ต้น     | ๓๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑  | นักบริหารงานทั่วไป                  | ต้น     | ๓๙๓,๖๐๐   | ๔๒,๐๐๐           | -                           | ๔๓๕,๖๐๐  |
| ๓.    | นางสาวเจี๊ยะอำริะ โดงกุล     | ปริญญาตรี | ๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑  | นักทรัพยากรบุคคล                            | ปก.     | ๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑  | นักทรัพยากรบุคคล                    | ปก.     | ๑๘๐,๗๒๐   | -                | -                           | ๑๘๐,๗๒๐  |
| ๔.    | นางสาวณัฐกิตต์ จันทนะโสถ์    | ปริญญาตรี | ๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑  | นักวิเคราะห์นโยบายฯ                         | ชก.     | ๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑  | นักวิเคราะห์นโยบายฯ                 | ชก.     | ๓๘๒,๕๖๐   | -                | -                           | ๓๘๒,๕๖๐  |
| ๕.    | นางสาวมาลินี เสียมกระโทก     | ปริญญาตรี | ๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑  | นิติกร                                      | ปก.     | ๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑  | นิติกร                              | ปก.     | ๑๘๐,๗๒๐   | -                | -                           | ๑๘๐,๗๒๐  |
| ๖.    | จำเอนจักรพันธ์ แทนทอง        | ปริญญาโท  | ๓๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑  | นักพัฒนาชุมชน                               | ชก.     | ๓๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑  | นักพัฒนาชุมชน                       | ชก.     | ๔๑๖,๑๖๐   | -                | -                           | ๔๑๖,๑๖๐  |
| ๗.    | นางสาวกรรณิการ์ เล็กน้อย     | ปริญญาตรี | ๓๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑  | เจ้าพนักงานธุรการ                           | ปง.     | ๓๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑  | เจ้าพนักงานธุรการ                   | ปง.     | ๑๓๘,๑๒๐   | -                | -                           | ๑๓๘,๑๒๐  |
| ๘.    | ว่างเดิม                     | -         | ๓๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑  | เจ้าพนักงานป้องกันฯ                         | ปง./ชง. | ๓๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑  | เจ้าพนักงานป้องกันฯ                 | ปง./ชง. | ๒๙๗,๙๐๐   | -                | -                           | ๒๙๗,๙๐๐  |
| ๙.    | กำหนดเพิ่ม                   | -         | -                 | -   | -       | ๓๔-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑  | เจ้าพนักงานสาธารณสุข                | -       | ๑๓๘,๑๒๐   | -                | -                           | ๑๓๘,๑๒๐  |
| ๑๐.   | นางสาวชฎาพร มหาสุข           | ปริญญาตรี | -                 | ผช.จพง.สาธารณสุข                            | -       | -                 | ผช.จพง.สาธารณสุข                    | -       | ๑๓๘,๐๐๐   | -                | -                           | ๑๓๘,๐๐๐  |
| ๑๑.   | นายปราโมทย์ พัดจรัส          | ป.๖       | -                 | พนักงานขับรถยนต์                            | -       | -                 | พนักงานขับรถยนต์                    | -       | ๑๓๐,๙๒๐   | -                | -                           | ๑๓๐,๙๒๐  |
| ๑๒.   | ว่างเดิม                     | -         | -                 | พนัก.ขับเครื่องจักรกลฯ                      | -       | -                 | พนัก.ขับเครื่องจักรกลฯ              | -       | ๑๑๒,๘๐๐   | -                | -                           | ๑๑๒,๘๐๐  |
| ๑๓.   | นางสิริโฉม เรืองฤทธิ์        | ปวส.      | -                 | ภารโรง                                      | -       | -                 | ภารโรง                              | -       | ๑๐๘,๐๐๐   | -                | -                           | ๑๐๘,๐๐๐  |
| ๑๔.   | น.ส.ฐิตินันท์ ดวงจันทร์      | ปริญญาตรี | ๓๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑  | <b>กองคลัง</b><br>นักบริหารงานการคลัง       | ต้น     | ๓๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑  | นักบริหารงานการคลัง                 | ต้น     | ๓๒๓,๗๖๐   | ๔๒,๐๐๐           | -                           | ๓๖๕,๗๖๐  |
| ๑๕.   | นางสาวอรอุมา หุตะการ         | ปริญญาโท  | ๓๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑  | นักวิชาการเงินและบัญชี                      | ชก.     | ๓๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑  | นักวิชาการเงินและบัญชี              | ชก.     | ๓๖๒,๖๔๐   | -                | -                           | ๓๖๒,๖๔๐  |
| ๑๖.   | นางสาวพรพรรณ ต้นดีนิพนธ์     | ปริญญาตรี | ๓๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑  | เจ้าพนักงานพัสดุ                            | ปง.     | ๓๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑  | เจ้าพนักงานพัสดุ                    | ปง.     | ๑๓๘,๑๒๐   | -                | -                           | ๑๓๘,๑๒๐  |
| ๑๗.   | ว่างเดิม                     | -         | ๓๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑  | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้                    | ปง.     | ๓๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑  | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้            | ปง.     | ๒๙๗,๙๐๐   | -                | -                           | ๒๙๗,๙๐๐  |
| ๑๘.   | นางปรัชญาพร จิตกาฬ           | ปวช.      | -                 | เจ้าพนักงานการเงินฯ                         | -       | -                 | เจ้าพนักงานการเงินฯ                 | -       | ๒๓๖,๖๔๐   | -                | -                           | ๒๓๖,๖๔๐  |
| ๑๙.   | นางศิริพร จินดาพล            | ปวส.      | -                 | ผช.จพง.จัดเก็บรายได้                        | -       | -                 | ผช.จพง.จัดเก็บรายได้                | -       | ๑๗๐,๗๖๐   | -                | -                           | ๑๗๐,๗๖๐  |
| ๒๐.   | นายพงศ์พิสุทธิ์ อ่อนศรีโรจน์ | ปวช.      | -                 | ผช.จพง.จัดเก็บรายได้                        | -       | -                 | ผช.จพง.จัดเก็บรายได้                | -       | ๑๒๙,๗๒๐   | -                | -                           | ๑๒๙,๗๒๐  |
| ๒๑.   | นางสาวบุญสุวรรณ ดิษรา        | ปวส.      | -                 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ                     | -       | -                 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ             | -       | ๑๕๑,๒๐๐   | -                | -                           | ๑๕๑,๒๐๐  |



| ลำดับ | ชื่อ - สกุล                    | คุณวุฒิ   | กรอบอัตราเก่าเดิม |  |         | กรอบอัตราค่าใหม่ |                          |         | เงินเดือน |                  |                             | หมายเหตุ |
|-------|--------------------------------|-----------|-------------------|--|---------|------------------|--------------------------|---------|-----------|------------------|-----------------------------|----------|
|       |                                |           | เลขที่ตำแหน่ง     | ตำแหน่ง  | ระดับ   | เลขที่ตำแหน่ง    | ตำแหน่ง                  | ระดับ   | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน |          |
| ๒๒.   | นายวินัย ขนาดผล                | ปริญญาตรี | ๓๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑  | <b>กองช่าง</b><br>นักบริหารงานช่าง                 | ต้น     | ๓๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | นักบริหารงานช่าง         | ต้น     | ๔๔๘,๙๒๐   | ๔๒,๐๐๐           | -                           | ๔๙๐,๙๒๐  |
| ๒๓.   | นายเมธา โชติประดิษฐ์           | ปวช.      | ๓๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑  | นายช่างโยธา  | ปง./ชง. | ๓๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา              | ปง./ชง. | ๑๑๓,๒๘๐   | -                | -                           | ๑๑๓,๒๘๐  |
| ๒๔.   | ว่างเดิม                       | -         | ๓๔-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑  | เจ้าพนักงานประปา                                   | -       | ๓๔-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑ | เจ้าพนักงานประปา         | ปง./ชง. | ๒๙๗,๙๐๐   | -                | -                           | ๒๙๗,๙๐๐  |
| ๒๕.   | นายยงยศ พูนเพิ่ม               | ปวส.      | -                 | ผู้ช่วยนายช่างโยธา                                 | -       | -                | ผู้ช่วยนายช่างโยธา       | -       | ๑๒๕,๒๘๐   | -                | -                           | ๑๒๕,๒๘๐  |
| ๒๖.   | นายภูมิินทร์ ธนากรพิทักษ์      | ปวส.      | -                 | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า                                | -       | -                | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า      | -       | ๑๓๘,๐๐๐   | -                | -                           | ๑๓๘,๐๐๐  |
| ๒๗.   | นางสาวอลิสรา ชูไกรไทย          | ปวส.      | -                 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                           | -       | -                | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | -       | ๑๕๑,๐๘๐   | -                | -                           | ๑๕๑,๐๘๐  |
| ๒๘.   | นายอุทัย นกแก้ว                | ปวช.      | -                 | พนักงานผลิตน้ำประปา                                | -       | -                | พนักงานผลิตน้ำประปา      | -       | ๑๓๐,๓๒๐   | -                | -                           | ๑๓๐,๓๒๐  |
| ๒๙.   | นายธนภุต สิ้นหนู               | ม.๓       | -                 | คนงาน  | -       | -                | คนงาน                    | -       | ๑๐๘,๐๐๐   | -                | -                           | ๑๐๘,๐๐๐  |
| ๓๐.   | นายวิสุทธิแก้ว รุ่งการ         | ม.๓       | -                 | คนงาน  | -       | -                | คนงาน                    | -       | ๑๐๘,๐๐๐   | -                | -                           | ๑๐๘,๐๐๐  |
| ๓๑.   | นายกฤษฏา เวชกรณ์               | ม.๖       | -                 | คนงาน  | -       | -                | คนงาน                    | -       | ๑๐๘,๐๐๐   | -                | -                           | ๑๐๘,๐๐๐  |
|       |                                |           |                   | <b>กองการศึกษา</b>                                 |         |                  |                          |         |           |                  |                             |          |
| ๓๒.   | ว่างเดิม                       | -         | ๓๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑  | นักบริหารงานการศึกษา                               | ต้น     | ๓๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ | นักบริหารงานการศึกษา     | ต้น     | ๔๐๑,๙๔๐   | ๔๒,๐๐๐           | -                           | ๔๔๓,๙๔๐  |
| ๓๓.   | ว่างเดิม                       | -         | ๓๔-๓-๐๘-๕๕๐๐-๒๘๒  | ผู้อำนวยการสถานศึกษา                               | -       | ๓๔-๓-๐๘-๕๕๐๐-๒๘๒ | ผู้อำนวยการสถานศึกษา     | -       | -         | -                | -                           | -        |
| ๓๔.   | ว่างเดิม                       | -         | ๓๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑  | นักวิชาการศึกษา                                    | ปก.     | ๓๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา          | ปก.     | ๓๕๕,๓๒๐   | -                | -                           | ๓๕๕,๓๒๐  |
| ๓๕.   | นางสาวศิริสมิธา เอาศิริวานิชย์ | ปริญญาตรี | ๓๔-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒  | เจ้าพนักงานธุรการ                                  | ปง.     | ๓๔-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒ | เจ้าพนักงานธุรการ        | ปง.     | ๑๓๘,๑๒๐   | -                | -                           | ๑๓๘,๑๒๐  |
| ๓๖.   | นางวรรณนิดา หมวดทอง            | ปริญญาตรี | ๓๔-๓-๐๘-๕๖๐๐-๑๘๗  | ครู  | คศ.๑    | ๓๔-๓-๐๘-๕๖๐๐-๑๘๗ | ครู                      | คศ.๑    | -         | -                | -                           | -        |
| ๓๗.   | นางสาวพิลาวัลย์ ตันจิตร        | ปริญญาตรี | ๓๔-๓-๐๘-๕๖๐๐-๑๘๘  | ครู  | คศ.๑    | ๓๔-๓-๐๘-๕๖๐๐-๑๘๘ | ครู                      | คศ.๑    | -         | -                | -                           | -        |
| ๓๘.   | ว่างเดิม                       | -         | ๓๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๒๓  | ครู  | คศ.๑    | ๓๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๒๓ | ครู                      | คศ.๑    | -         | -                | -                           | -        |
| ๓๙.   | นางสาวเพ็ญรันท  มากหลาย        | ปริญญาตรี | -                 | ผู้ช่วยครู   | -       | -                | ผู้ช่วยครู               | -       | ๑๘๐,๐๐๐   | -                | -                           | ๑๘๐,๐๐๐  |
| ๔๐.   | ว่างเดิม                       | -         | -                 | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)                                | -       | -                | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)      | -       | -         | -                | -                           | -        |
| ๔๑.   | นางจรุงใจ คงเพชร               | อนุปริญญา | -                 | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)                                | -       | -                | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)      | -       | -         | -                | -                           | -        |
| ๔๒.   | นางสาวสาวิวรรณ แก่นแท่น        | ปริญญาตรี | -                 | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)                                | -       | -                | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)      | -       | -         | -                | -                           | -        |
| ๔๓.   | ว่างเดิม                       | -         | -                 | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)                                | -       | -                | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)      | -       | -         | -                | -                           | -        |
| ๔๔.   | นายวิสุทธิ คล่องแคล่ว          | ปวช.      | -                 | พนักงานขับรถยนต์                                   | -       | -                | พนักงานขับรถยนต์         | -       | ๑๔๘,๙๒๐   | -                | -                           | ๑๔๘,๙๒๐  |
| ๔๕.   | นางสาวมัทรียา เรืองฤทธิ์       | ปริญญาตรี | -                 | คนงาน  | -       | -                | คนงาน                    | -       | ๑๐๘,๐๐๐   | -                | -                           | ๑๐๘,๐๐๐  |
| ๔๖.   | นายวีรวัฒน์ พรหมสงค์           | ปวช.      | ๑๘๖๗-๔            | ภารโรง   | -       | ๑๘๖๗-๔           | ภารโรง                   | -       | -         | -                | -                           | -        |
| ๔๗.   | ว่างเดิม                       | -         | ๓๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑  | <b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b><br>นักวิชาการตรวจสอบภายใน | -       | ๓๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน   | ปก./ชก. | ๓๕๕,๓๒๐   | -                | -                           | ๓๕๕,๓๒๐  |

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลลำภี จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลลำภี จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

## ๑๓. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

สำหรับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการด้วยเครื่องมือประเมิน ประกอบด้วย ๖ ขั้นตอน การพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ดังนี้



## ๑. การประเมินตนเอง (Self Assessment)

ด้วยการทำแบบทดสอบออนไลน์ โดยการตอบคำถาม ๕๐ ข้อ เพื่อประเมินระดับความสามารถ จุดแข็ง จุดอ่อน ของตนเองเกี่ยวกับความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลแต่ละด้าน เพื่อนำไปใช้ประกอบการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาทักษะให้ดียิ่งขึ้น

## ๒. การวางแผนการพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan)

การนำผลประเมินตนเองเกี่ยวกับความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Self-Assessment) ไปหารือ ร่วมกับผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เพื่อระบุความต้องการและเป้าหมายของการพัฒนา (Development needs) พร้อมทั้งกำหนดวิธีการหรือแนวทางการพัฒนาทักษะดังกล่าว เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น แล้วจัดทำเป็นแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan)

## ๓. การพัฒนาทักษะด้วยตนเอง (Self Learning)

ในการพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของแต่ละบุคคล ให้คำนึงถึงความสอดคล้องกับ แผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan) ที่จัดทำขึ้น โดยนำแนวทางการเรียนรู้ ในสัดส่วน ๗๐:๒๐:๑๐ มาใช้

อนึ่ง ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นทักษะพื้นฐานที่สามารถใช้การเรียนรู้ด้วยการพัฒนา ตนเองและการเรียนรู้จากผู้อื่น โดยการฝึกอบรม ผ่านหลักสูตร E-learning หรือเรียนรู้จากสื่อการเรียนรู้แบบ ออนไลน์ เช่น E-book, Youtube แล้วนำมาฝึกใช้ ฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง หรือเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานก็ได้

## ๔. การรับรองมาตรฐานทักษะด้านดิจิทัล (Certified Test)

การประเมินทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในระดับมาตรฐานด้วยเครื่องมือประเมินที่ได้รับ การยอมรับในระดับสากล

## ๕. การสะท้อนการเรียนรู้ (Learning Reflection)

เพื่อให้ทราบความก้าวหน้าหรือพัฒนาการของทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคคล โดยใช้ เครื่องมือการประเมินตนเอง (Self-Assessment) และขอรับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้บังคับบัญชาชั้นต้น หรือเพื่อนร่วมงาน (Feedback)

## ๖. การนำความรู้ไปใช้งาน (Practices)

การนำทักษะที่ได้รับการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในการทำงานและการสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงานหรือ การให้บริการประชาชน โดยผู้บังคับบัญชาควรให้การส่งเสริม สนับสนุน และเปิดโอกาสให้มีการนำทักษะความ เข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสื่อสาร การทำงาน หรือการปฏิบัติงานร่วมกันมากขึ้น

## ๑๔. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลลำภี ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้าง ดังนี้

๑. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๒. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม

๓. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดทนอดกลั้น เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลังความสามารถ

๔. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง จะพึงปฏิบัติตน ต่อผู้ร่วมงาน ด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการก่อกวนก่อกองกัน

๕. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างจะพึงต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์ แก่ ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหง ประชาชน ผู้มาติดต่อราชการ

\*\*\*\*\*