



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระ  
อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) เพื่อใช้ในการบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ในความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ขององค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๔ กอง ๑ หน่วยงาน ซึ่งประกอบด้วย สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยงานตรวจสอบภายใน

ในการนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ขององค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ จะนำแผนอัตรากำลังดังกล่าวฯ เป็นกรอบแนวทางในการบริหารอัตรากำลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อันจะนำมาซึ่งการบริหารงานที่ได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)  
องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๗
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๗
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๒
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ	๓๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างประจำ	๖๖

\*\*\*\*\*

### ภาคผนวก

- สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ขององค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ
- สำเนาระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ขององค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ

## ๑. หลักการและเหตุผล

### หลักการและเหตุผลความจำเป็นในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี

#### ๑. เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ซึ่งผ่านการเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ/ตำแหน่ง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ดังนี้

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (ว่าง) จำนวน ๑ อัตรา
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

#### ๑. สำนักปลัด มีบุคลากร ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา

- |                                                                             |       |   |       |
|-----------------------------------------------------------------------------|-------|---|-------|
| ๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)                           | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๒. นักทรัพยากรบุคคล (ระดับปฏิบัติการ)                                       | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ระดับปฏิบัติการ)                               | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๔. นิติกร (ระดับปฏิบัติการ)                                                 | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๕. นักวิชาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย<br>(ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ) (ว่าง) | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๖. เจ้าพนักงานธุรการ (ระดับชำนาญงาน)                                        | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๗. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) (ว่าง)                   | จำนวน | ๑ | อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

- |                                                       |       |   |       |
|-------------------------------------------------------|-------|---|-------|
| ๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                           | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๙. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ) (ว่าง) | จำนวน | ๑ | อัตรา |

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา

- |                                    |       |   |       |
|------------------------------------|-------|---|-------|
| ๑๐. ภารโรง                         | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๑๑. คนงาน (ว่าง ๒)                 | จำนวน | ๓ | อัตรา |
| ๑๒. พนักงานขับรถยนต์               | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๑๓. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๑๔. คนงานประจำรถขยะ (ว่าง ๓)       | จำนวน | ๓ | อัตรา |

#### ๒. กองคลัง มีบุคลากร ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา

- |                                                      |       |   |       |
|------------------------------------------------------|-------|---|-------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ระดับปฏิบัติการ)          | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๓. เจ้าพนักงานพัสดุ (ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)       | จำนวน | ๑ | อัตรา |

ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา  
 ๔. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ลูกจ้างประจำ) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๔ อัตรา  
 ๕. คนงาน (ว่าง ๑) จำนวน ๔ อัตรา

### ๓. กองช่าง มีบุคลากร ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา  
 ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา  
 ๒. หัวหน้าฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา  
 ๓. นายช่างโยธา (ระดับปฏิบัติการ) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา  
 ๔. ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา  
 ๕. คนงาน (ว่าง ๑) จำนวน ๒ อัตรา

### ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีบุคลากร ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๖ อัตรา  
 ๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา  
 ๒. นักวิชาการศึกษา (ระดับปฏิบัติการ) จำนวน ๑ อัตรา  
 ๓. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ อัตรา  
 ๔. ครู (คศ.๒) จำนวน ๒ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา  
 ๕. ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ อัตรา  
 ๖. คนงาน จำนวน ๑ อัตรา  
 ๖. นักการ จำนวน ๑ อัตรา

### ๕. กองสวัสดิการสังคม มีบุคลากร ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา  
 ๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา  
 ๒. นักพัฒนาชุมชน (ระดับชำนาญการ) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา  
 ๓. คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

### ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีบุคลากร ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา  
 ๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ) จำนวน ๑ อัตรา

## รวมพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	๒๐	ตำแหน่ง	๒๒	อัตรา
ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง	๑	อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๓	ตำแหน่ง	๓	อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๗	ตำแหน่ง	๒๐	อัตรา
รวม		๓๑	ตำแหน่ง	๓๖	อัตรา

### ๒. ข้อยกกฎหมาย

๒.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๔ วรรคสอง กำหนดว่าในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) หรือองค์การบริหารส่วนตำบลคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) มอบหมายมีอำนาจยุบเลิกตำแหน่งหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยใช้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการให้เป็นไปตามมติหรือคำสั่งนั้น

๒.๒ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๗ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ได้แจ้งแนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแห่ง)

๒.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘

๒.๔ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

๒.๕ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘

๒.๖ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘

๒.๗ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘

๒.๘ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

๒.๙ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๘๑ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๗ ได้ให้กำหนดจำนวนและตำแหน่งของพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลในคราวเดียวกัน

๒.๑๐ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระจึงปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และภารกิจหน้าที่รับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ

### ๓. ข้อเท็จจริง

การกำหนดตำแหน่งและโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณภาพของงาน และปริมาณงาน โดยเฉพาะภาระ ค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล จะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ทั้งนี้ไม่รวม เงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดโดยที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น แต่ก็ยังขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน รวมถึงบุคลากรที่เป็นฝ่ายสนับสนุน การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ซึ่งปัจจุบันยังไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มเพื่อให้สอดคล้องกับ ปริมาณงานที่เกิดขึ้นในปัจจุบันรวมถึงเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลชำแระให้มีประสิทธิภาพ และอย่างไรก็ตามการกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มดังกล่าว อาจจะส่งผลให้ภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้นด้วย แต่ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

### ๔. เหตุผลความจำเป็นที่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม/ปรับเกลี้ย/ตัดโอนและขอยุบเลิก

#### ๔.๑ สำนักปลัด

##### (๑) พนักงานส่วนตำบล

(๑.๑) ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน   ๑   ตำแหน่ง   ๑   อัตรา

- ตำแหน่ง นักป้องกันและเบรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.) จำนวน   ๑   อัตรา

เนื่องด้วยปัจจุบันงานด้านสาธารณภัยมีแนวโน้มเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในทุก ๆ ปี ไม่ว่าจะเป็นภัยทางธรรมชาติ เช่น อุทกภัย วาตภัย และภัยจากการกระทำของมนุษย์ เช่น อัคคีภัย การรั่วไหลของ สารเคมีวัตถุอันตราย และสาธารณภัยต่าง ๆ ในปัจจุบันมีความยุ่งยากซับซ้อนมากขึ้นเรื่อย ๆ ในกรณีนี้เจ้าหน้าที่ที่ ปฏิบัติงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ทั้งในด้านวิชาการและในด้านการปฏิบัติงาน ไปพร้อม ๆ กัน อีกทั้งยังต้องเป็นผู้ที่สามารถถ่ายทอดความรู้ ทักษะ วิธีการเอาตัวรอดจากภัยต่าง ๆ ในปัจจุบันได้ เป็นอย่างดี อบต.ชำแระจึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงตำแหน่งดังกล่าวนี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานของ อบต.ชำแระ เป็นไปด้วยความถูกต้องเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ ทันตามเวลา ระเบียบกฎหมายกำหนด และเป็นที่ยังพอใจของ ประชาชน

๑.๒ ขอยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน   ๑   ตำแหน่ง   ๑   อัตรา

- ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันสาธารณภัย (ปง./ชง.) จำนวน   ๑   อัตรา

- เนื่องจากต้องการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตำแหน่งดังกล่าวเป็นตำแหน่งว่าง ไม่กระทบต่อการปฏิบัติงาน

## (๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒.๑) ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

- ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ ได้มีโครงการจัดซื้อรถบรรทุกขยะ ขนาด ๖ ตัน ๖ ล้อ เพื่อนำมาใช้ในการจัดเก็บขยะมูลฝอยและอื่น ๆ ภายในตำบลชำแระ และในการนี้ อบต.ชำแระ ยังไม่มีบุคลากรในการขับรถจัดเก็บขยะมูลฝอย สำนักปลัด อบต. จึงขอปรับเพิ่มตำแหน่งดังกล่าวเพื่อให้มีบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ขับรถบรรทุกขยะ ดูแลบำรุงรักษารถเก็บขยะ ตลอดจนซ่อมแซมอาการเสียเล็ก ๆ น้อยของรถบรรทุกขยะ

## (๓) พนักงานจ้างทั่วไป

(๓.๑) ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๓ อัตรา

- ตำแหน่ง ...คนงานประจำรถขยะ... จำนวน ๓ อัตรา

เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ ได้มีโครงการจัดซื้อรถบรรทุกขยะ ขนาด ๖ ตัน ๖ ล้อ เพื่อนำมาใช้ในการจัดเก็บขยะมูลฝอยและอื่น ๆ ภายในตำบลชำแระ และในการนี้ อบต.ชำแระ ยังไม่มีบุคลากรในการจัดเก็บขยะมูลฝอย สำนักปลัด อบต. จึงขอปรับเพิ่มตำแหน่งดังกล่าวเพื่อให้มีบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่จัดเก็บขยะ ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความถูกต้องรวดเร็วและเกิดผลสัมฤทธิ์ของงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๓.๒) ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

- ตำแหน่ง ...คนงาน... จำนวน ๑ อัตรา

เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วย อบต. กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารจัดการของ อบต. เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อบต. ประกอบกับยุทธศาสตร์จังหวัดและแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ต้องการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านขนส่ง เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการให้ได้มาตรฐานสากล อบต.ชำแระจึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งนี้ขึ้นมาเพื่อช่วยพนักงานส่วนตำบลในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรืองานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

(๓.๓) ขอยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

- ตำแหน่ง ...ยาม... จำนวน ๑ อัตรา

เพื่อเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และตำแหน่งดังกล่าวเป็นตำแหน่งว่าง ไม่กระทบต่อการปฏิบัติงาน อบต.ชำแระ จึงขออนุมัติยุบตำแหน่งดังกล่าว

## ๔.๒ กองคลัง

### (๑) พนักงานจ้างทั่วไป

๑. ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

- ตำแหน่ง ...คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ ได้มีโครงการจัดซื้อรถบรรทุกขยะ ขนาด ๖ ตัน ๖ ล้อ เพื่อนำมาใช้ในการจัดเก็บขยะมูลฝอยและอื่น ๆ ภายในตำบลชำแระ ในการนี้ กองคลัง จึงขอปรับเพิ่มตำแหน่งดังกล่าวเพื่อให้มีบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ช่วยสำรวจข้อมูลในการจัดเก็บค่าขยะมูลฝอยตลอดจนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความถูกต้องรวดเร็วและเกิดผลสัมฤทธิ์ของงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล



### ๔.๓ กองช่าง

#### (๑) พนักงานจ้างทั่วไป

๑. ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ..๑.. ตำแหน่ง ..๑.. อัตรา  
- ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ..๑.. อัตรา

เนื่องด้วยกองช่างมีภารกิจในการสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบงานสถาปัตยกรรม งานแผนที่ งานวิศวกรรมโครงสร้าง ศึกษาข้อมูลของวัสดุก่อสร้าง เพื่อนำมาใช้ในงานเขียนแบบให้เกิดความสมบูรณ์ งานประมาณราคางานก่อสร้างของหน่วยงานราชการ เพื่อใช้ในการเปิดสอบราคา และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานเขียนแบบ และ อดต.ชำแระ ยังไม่มีตำแหน่งนายช่างเขียนแบบ ดังนั้นจึงขออนุมัติเพิ่มตำแหน่งดังกล่าวเพื่อปฏิบัติหน้าที่คอยเป็นผู้ช่วยพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานด้านการเขียนแบบ ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

### ๕. ข้อกฎหมาย

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๓

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ จึงปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ครั้งที่ ๑) ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะแก้ปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการ และเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาของตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันนั้น ไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้อง

พิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้สามารถปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตได้ รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชำระสามารถเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต จึงต้องกำหนดแผนอัตรากำลังให้มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับเป้าหมายการพัฒนาประเทศ ดังนี้

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๗๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลชำระนั้น ได้จัดทำให้มีความสอดคล้องกับการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) , นโยบายรัฐบาล , ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคกลางที่มีผลต่อการพัฒนาพื้นที่ในกรอบยุทธศาสตร์จังหวัดราชบุรี โมเดลเศรษฐกิจไทยแลนด์ ๔.๐ , แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ตามแผนพัฒนาจังหวัดราชบุรี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ , เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน Sustainable Development Goals (SDGs) ตามแผนพัฒนาจังหวัดราชบุรี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดราชบุรี ดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### ๓.๑.๑ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

ประเทศไทยกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์ ในระยะยาว เพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุนิยามทัศน์ **“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่งยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”** หรือคติพจน์ประจำชาติ **“มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”** และเพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขันมีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้วคนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี ต่อจากนี้ไปประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- (๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- (๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
- (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
- (๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ



ภาพที่ ๑ กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี

ซึ่งจากกรอบแนวทางของยุทธศาสตร์ทั้ง ๖ ด้านนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ สามารถเชื่อมโยงสู่การขับเคลื่อนภายในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ ได้ดังนี้

(๑) ด้านความมั่นคง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ นำมาเป็นแนวทางการพัฒนา คือการเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข พัฒนาระบบการทำงานและการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ และพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่น การรักษาความปลอดภัยและความสงบเรียบร้อยภายในพื้นที่ของตำบลชำแระ ตลอดจนการพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภัยพิบัติ การรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ที่องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระนำมาเป็นแนวทางการพัฒนา คือ การพัฒนาสมรรถนะทางการเกษตร เศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้า ของตำบลชำแระให้เข้มแข็ง ส่งเสริมการขับเคลื่อนตำบลชำแระสู่ระดับจังหวัด การพัฒนาภาคการผลิตส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืน เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ และพัฒนา SMEs สู่ระดับจังหวัดและประเทศ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานภายในตำบลชำแระ

(๓) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน ที่องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระนำมาเป็นแนวทางการพัฒนา คือการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพที่ดี และการสร้างความอยู่ดีมีสุขของประชาชนในตำบลชำแระ

(๔) ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม ที่องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระนำมาเป็นแนวทางการพัฒนา คือการสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ การมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย การสร้างความเข้มแข็งทางสังคม ชุมชน

(๕) ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ที่องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ นำมาเป็นแนวทางการพัฒนา คือ การจัดการระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟู และป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพ เน้นการปรับการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การพัฒนาภาคการเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๖) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ สามารถนำมาเป็นแนวทางการพัฒนา คือการปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ ให้มีขนาดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ การปรับปรุงระเบียบต่าง ๆ ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ และการปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ ให้มีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของจังหวัดและประเทศ

ซึ่งเมื่อพิจารณายุทธศาสตร์ชาติในทุกด้านจะเห็นได้ว่ามีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลชำแระในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคการเกษตร การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และการเติบโตของประชาชนตำบลชำแระบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นประเด็นการพัฒนาที่สำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ

ในการนี้องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ จะนำยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ที่ได้วิเคราะห์ไปแล้ว มาจัดทำเป็นโครงการต่าง ๆ และวางแผนกำลังคนที่จะให้บริการประชาชนชาวตำบลชำแระอย่างเพียงพอและเต็มความสามารถ

### ๓.๑.๒ นโยบายรัฐบาล

ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๖ รัฐบาลได้มีมติให้ขับเคลื่อน ๗ นโยบายหลัก โดยสามารถสรุปสาระสำคัญของในแต่ละนโยบาย ที่องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระจะนำมาใช้ได้ ดังนี้

(๑) ดำเนินโครงการรักษาน้ำเพื่อพระแม่ของแผ่นดิน กิจกรรมสร้างฝายชะลอน้ำตามแนวพระราชดำริ ณ จ. แม่ฮ่องสอน โดยฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติด้วยการสืบสานพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร และน้อมนำพระดำริ “ผ้าไทยใส่ให้สนุก” ในสมเด็จพระเจ้าลูกเธอ เจ้าฟ้าสิริวัณณวรี นารีรัตนราชกัญญา ผ่านกิจกรรม “การแสดงแบบผ้าไทยใส่สนุก” ใน ๒๐ จังหวัดภาคอีสาน ส่งเสริมการเรียนรู้และส่งเสริมอาชีพ “วิชาลัยผ้าทอหนองลำภู” และกิจกรรมถ่ายทอดอัตลักษณ์ความหลากหลายผ้าพื้นถิ่นเมืองใต้ในพื้นที่ ๑๔ จังหวัด

ในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ จะดำเนินการฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรทางธรรมชาติภายในตำบลชำแระ และส่งเสริมให้ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ ตลอดจนประชาชนในตำบลชำแระ ร่วมกันอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีไทยในการสวมใส่ชุดไทย

(๒) วันความปลอดภัยของผู้ใช้ถนน โดยจัดกิจกรรมรณรงค์ป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนอย่างเข้มข้นและต่อเนื่อง เช่น ฝึกอบรมเยาวชนขับขี่ปลอดภัยเสริมสร้างวินัยจราจรและการป้องกันอุบัติเหตุในโรงเรียน และบูรณาการมาตรการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดเชิงรุก โดยกระทรวงมหาดไทยบูรณาการร่วมกับหน่วยงานในพื้นที่ เช่น จับกุมผู้ต้องหาพร้อมยาบ้าในพื้นที่ จ. ขอนแก่น ๙๙๘,๐๐๐ เม็ด และ จ. นนทบุรี ๒๐๐,๐๐๐ เม็ด

ในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ จะดำเนินการบูรณะซ่อมแซมถนนหนทางในตำบลชำแระให้มีมาตรฐาน ปลอดภัย มีแสงสว่างเพียงพอ รณรงค์และส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่สวมหมวกนิรภัย เคารพกฎจราจร และจัดโครงการและกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภายในพื้นที่ตำบลชำแระ ตลอดจนมีการวางแผนจัดกำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ ให้เข้าไปมีส่วนร่วมกับภาคประชาชนอย่างเต็มที่ในกิจกรรมต่าง ๆ

### (๓) จัดงานมหกรรมวัฒนธรรมแห่งชาติ ได้แก่

(๓.๑) “วิถีถิ่น วิถีไทย” “อารยธรรมแห่งสายน้ำ วัฒนธรรมจีนไทยสานสายใยชาติพันธุ์” ณ จ. นครสวรรค์ โดยเป็นการดำเนินการตามเป้าหมายส่งเสริมการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้แก่ระบบเศรษฐกิจฐานรากในระดับชุมชนและท้องถิ่น สนับสนุนนโยบายโมเดลเศรษฐกิจ BCG ของรัฐบาล และผลักดัน “Soft Power” มีรายได้หมุนเวียนช่วงการจัดงานไม่น้อยกว่า ๑.๙๔ ล้านบาท

(๓.๒) งานเทศกาลภาพยนตร์อาเซียนแห่งกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๘ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การส่งเสริมอุตสาหกรรมภาพยนตร์และวีดิทัศน์

(๓.๓) จัดโครงการเข้าวัดปฏิบัติธรรมวันธรรมสวนะ “ครอบครัวหัวตะกั่ว ศรัทธาอ้อมบุญ อุดหนุนชุมชน” เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจชุมชนและลดปริมาณการใช้บรรจุภัณฑ์พลาสติกลดโลกร้อนและนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปปรับใช้ในการดำเนินชีวิต

ในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ จะดำเนินการจัดกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมด้านวัฒนธรรมและประเพณี ไม่ว่าจะเป็น การจัดประเพณีวันสงกรานต์ วันลอยกระทง การส่งเสริมและอนุรักษ์ประเพณีการทำขนมจีนของคนในตำบลชำแระ

(๔) พัฒนาอุตสาหกรรมภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจ BCG โดยดำเนินโครงการส่งเสริมโรงงานอุตสาหกรรมให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน เพื่อเป้าหมายการฟื้นฟูและยกระดับเศรษฐกิจและสังคม และพัฒนาฐานระบบเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ ๓๙ จังหวัด ๕๓ พื้นที่

ความเป็นมาของยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนประเทศไทยด้วยโมเดลเศรษฐกิจ BCG

ด้วยสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีแจ้งว่า ในคราวประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๔ คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาเห็นว่า รัฐบาลมีเป้าหมายในการพัฒนาประเทศไทยให้มีรายได้สูงเพื่อให้พ้นจากกับดักรายได้ปานกลางได้โดยเร็วภายใต้แนวคิดการพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว (Bio-Circular-Green Economy : BCG Model) : โมเดลเศรษฐกิจสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน จึงได้มีการจัดทำยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนประเทศไทยด้วยโมเดลเศรษฐกิจ BCG พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาเศรษฐกิจที่มีการพัฒนาต่อยอดจากจุดแข็งของประเทศเชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) และสอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยส่งเสริมให้คนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาร่วมขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่เศรษฐกิจ BCD คณะรัฐมนตรีจึงมีมติเห็นชอบให้การขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว (BCG Model) เป็นโมเดลเศรษฐกิจสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นวาระแห่งชาติ ตั้งแต่ปี ๒๕๖๔ เป็นต้นไป และให้คณะกรรมการบริหารการพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ-เศรษฐกิจหมุนเวียน-เศรษฐกิจสีเขียว (Bio-Circular-Green Economy : BCG Model) ส่วนราชการ และหน่วยงานของรัฐพิจารณากำหนดและดำเนินแผนงานและโครงการต่าง ๆ ตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ให้ถูกต้อง เหมาะสม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนประเทศไทยด้วยโมเดลเศรษฐกิจ BCG พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๙ เพื่อให้การขับเคลื่อนวาระแห่งชาติในเรื่องนี้เกิดผลเป็นรูปธรรมโดยเร็วและยั่งยืน

โมเดลเศรษฐกิจสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (Bio Circular Green Economy : BCG Model) เป็นการพัฒนาเศรษฐกิจแบบองค์รวมที่จะพัฒนาเศรษฐกิจ ๓ มิติไปพร้อมกัน ได้แก่ เศรษฐกิจชีวภาพ (Bio Economy) เศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) และเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) โดยเศรษฐกิจชีวภาพ (Bio Economy) จะมุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรชีวภาพเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและการพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์มูลค่าสูง เชื่อมโยงกับเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) ซึ่งคำนึงถึงการนำวัสดุต่าง ๆ กลับมาใช้ประโยชน์ให้มากที่สุด และทั้ง ๒ เศรษฐกิจนี้จะอยู่ภายใต้เศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) ซึ่งเป็นการพัฒนาเศรษฐกิจที่ไม่ได้มุ่งเน้นเพียงการพัฒนาเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังพัฒนาควบคู่ไปกับการพัฒนาสังคมและการรักษาสิ่งแวดล้อมได้อย่างสมดุลให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืนไปพร้อมกัน โดยเปลี่ยนข้อได้เปรียบที่ไทยมีจากความหลากหลายทางชีวภาพและวัฒนธรรม ให้เป็นความสามารถในการแข่งขันด้วยนวัตกรรม เพื่อให้เกิดเศรษฐกิจ BCG ที่เติบโต “แข่งขันได้ในระดับโลก เกิดการกระจายรายได้ลงสู่ชุมชน ลดความเหลื่อมล้ำ ชุมชนเข้มแข็ง มีความเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาที่ยั่งยืน” อีกทั้งยังมีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) และสอดคล้องกับหลักการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเป็นหลักสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย

ดังนั้น รัฐบาลจึงมีแนวคิดและนโยบายในการส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจ BCG ดังนี้

(๔.๑) พัฒนาภาคเกษตร โดยจัดงาน “โลกใบไหนเผา บรรเทาหมอกพิษ พืชหมอกควัน” ประจำปี ๖๖ ณ จ. เชียงใหม่ เพื่อส่งเสริมให้เกษตรกรตระหนักรู้ถึงการทำการเกษตรกรรมที่ไม่เผาพางและต่อชังพืชลดปัญหาหมอกควัน ฝุ่นละออง และลดผลกระทบต่อภาวะโลกร้อน

(๔.๒) พัฒนาภาคการท่องเที่ยว โดยเตรียมความพร้อมในการต้อนรับนักท่องเที่ยว ภายใต้กิจกรรมสร้างเครือข่ายและเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรด้านการท่องเที่ยว ภายใต้แนวคิด “การเป็นเจ้าของบ้านที่ดี” เช่น ยกกระดับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของนักท่องเที่ยว

(๔.๓) พัฒนาการค้าการลงทุนเพื่อมุ่งสู่การเป็นชาติการค้าการบริการและการลงทุนในภูมิภาค โดยเปิดตัวแพลตฟอร์ม “เกษตรผลิต พาณิชย์ตลาด” ผ่านแอปพลิเคชัน “MOC Agri Mart” ทำให้เกษตรกรมีช่องทางการจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตรได้โดยตรง และเพิ่มทางเลือกให้ผู้บริโภคในการเลือกซื้อสินค้า

(๔.๔) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรม โดยสร้างสรรค์เมนูอาหาร “ขนมชั้นแห่งอนาคต รางวัลชนะเลิศ Future for Sustainability” สูตรลดน้ำตาล ซึ่งเป็นหนึ่งในอาหารในงานเลี้ยงรับรองของการประชุมผู้นำเขตเศรษฐกิจเอเปค ๒๐๒๒

ในด้านนี้ องค์กรบริหารส่วนตำบลชำแระ มีพื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพภาคเกษตรกรรม การพัฒนาจึงเน้นส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ทักษะ ในด้านเกษตรกรรม จัดตลาดในการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรเพื่อให้ประชาชนในตำบลชำแระ มีรายได้มั่นคงและมีรายได้ที่สูงขึ้น และจะเน้นการจัดทำโครงการ sme ภายในตำบล เพื่อให้ประชาชนมีทางเลือกในการประกอบอาชีพที่มากขึ้น

(๕) จัดทำโครงการ “หนึ่งโรงเรียนหนึ่งครูอนามัย สร้างเด็กไทยรอบรู้สุขภาพ” โดยมีเป้าหมาย “๔H” ได้แก่ Head ด้านปัญญา Heart ด้านทัศนคติ Hands ด้านเรียนรู้และปฏิบัติจริง และ Health ด้านสุขภาพ

ในด้านนี้ องค์กรบริหารส่วนตำบลชำแระ มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒ แห่ง ได้แก่

(๑) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านหนองสองห้อง

(๒) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดหนองกลางดง

ซึ่งในปัจจุบันนี้ องค์กรบริหารส่วนตำบลชำแระ ได้จัดทำโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ทุนการศึกษา การจัดอาหารการกินที่มีประโยชน์ครบทั้ง ๕ หมู่ การส่งเสริมและพัฒนาความรู้ให้กับคุณครูของศูนย์ฯ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อส่งเสริมให้เด็กในศูนย์พัฒนาฯ ทั้ง ๒ แห่ง พัฒนาความรู้ ทักษะ สติปัญญา ตลอดจนการส่งเสริมให้เด็กออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้มีสุขภาพที่แข็งแรง

(๖) ยกย่อง รพ. ปลวกแดง ๒ จ. ระยอง ในรูปแบบการร่วมทุนระหว่างภาครัฐและเอกชน (PPP) เพื่อรองรับประชาชนและผู้ประกันตนในพื้นที่ EEC

ในด้านนี้ องค์กรบริหารส่วนตำบลชำแระ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภายในพื้นที่ ๒ แห่ง ได้แก่

(๑) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองสองห้อง

(๒) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลชำแระ

ซึ่งทำให้มั่นใจได้ว่าประชาชนในพื้นที่ตำบลชำแระจะได้รับบริการด้านสาธารณสุขอย่างทั่วถึงและเพียงพอต่อความต้องการ

(๗) ขับเคลื่อนวาระแห่งชาติ “การแก้ไขปัญหามลพิษด้านฝุ่นละออง” โดยจัดตั้งคณะทำงานติดตามสถานการณ์ภายใต้กองอำนวยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด เพื่อเฝ้าระวังและติดตามสถานการณ์ในพื้นที่ เน้นการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีของหน่วยงานต่าง ๆ

ในด้านนี้ องค์กรบริหารส่วนตำบลชำแระ มีอาสาสมัครและเจ้าหน้าที่เพื่อคอยสอดส่องดูแลด้านสาธารณสุขต่าง ๆ ภายในตำบลชำแระอย่างทั่วถึง

ซึ่งจากนโยบายของรัฐบาล ทั้ง ๗ นโยบายนั้น จะเห็นว่ามีเชื่อมโยงกับภารกิจของ องค์กรบริหารส่วนตำบลชำแระ เช่นเดียวกัน ทั้งนี้สิ่งที่องค์กรบริหารส่วนตำบลชำแระจะต้องเชื่อมโยงสู่การ

จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น คือ การวางแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ให้เพียงพอกับภารกิจที่องค์การบริหารส่วนตำบลชำระจะต้องดำเนินการจัดทำเพื่อพัฒนาตำบลชำระและบริการประชาชนต่อไป

### ๓.๑.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคกลางที่มีผลต่อการพัฒนาพื้นที่ในกรอบยุทธศาสตร์จังหวัดราชบุรี

จากการที่ภาคกลางเป็นภาคที่มีเศรษฐกิจขนาดใหญ่ที่สุดของประเทศ แต่มีความไม่สมดุลและยั่งยืน มีความเหลื่อมล้ำระหว่างพื้นที่สูง ซึ่งส่งผลกระทบต่อสังคม ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งเมื่อพิจารณาในบริบทของราชบุรี พบว่าจังหวัดราชบุรีเป็นจังหวัดที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจจากฐานอุตสาหกรรม และการผลิตด้านการเกษตร อาทิเช่น ผลไม้ ไม้ดอก การปศุสัตว์ และการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ ซึ่งจากการเชื่อมโยงการพัฒนาตามยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคกลางที่มีผลต่อการพัฒนาพื้นที่ของจังหวัดราชบุรี ยังมีปัญหาความไม่สมดุล และความเหลื่อมล้ำในพื้นที่ เช่นเดียวกันโดยสามารถสรุปแนวทางการพัฒนาของจังหวัดราชบุรีที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาภาคกลาง ได้ดังนี้

(๑) ด้านการยกระดับฐานการผลิตอุตสาหกรรมของภาคกลางให้เป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมชั้นนำในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยการพัฒนา ซึ่งประเด็นนี้จังหวัดราชบุรีจะเน้นให้เป็นแหล่งอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรและปศุสัตว์ เชื่อมโยงกับแหล่งผลิตในเมียนมาร์ โดยเพิ่มประสิทธิภาพระบบโลจิสติกส์เพื่อลดต้นทุนในการขนส่งสินค้า รวมทั้งยกระดับคุณภาพสินค้าอุตสาหกรรมในพื้นที่ ให้มีความทันสมัยและให้ได้มาตรฐานสากลไปสู่ตลาดอาเซียน พร้อมทั้งการขับเคลื่อนการพัฒนาให้ราชบุรีมีศักยภาพในการเป็นศูนย์กลางการโลจิสติกส์ในระบบราง

(๒) ด้านการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการผลิตอาหารและสินค้าเกษตรให้มีความทันสมัยและเป็นสากล เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ภาคกลางเป็นฐานการผลิตอาหารและสินค้าเกษตรที่มีคุณภาพปลอดภัย และได้มาตรฐานโลก สนับสนุนการเป็นศูนย์กลางการผลิตอาหารของประเทศ โดยการรักษาและพัฒนาประสิทธิภาพในการผลิตอาหารของพื้นที่ โดยประเด็นนี้จังหวัดราชบุรีจะมุ่งเน้นการพัฒนาจังหวัดให้เป็นแหล่งผลิตข้าว พืชผัก ไม้ดอก มะพร้าว น้ำหอมของประเทศ ให้สามารถเป็นฐานส่งออกอาหารรายใหญ่ของโลก โดยเน้นการผลิตและการแปรรูปที่สร้างมูลค่าเพิ่ม รวมถึงการฟื้นฟูพื้นที่เพาะปลูกมะพร้าว น้ำหอม เพื่อการส่งออกสินค้าเกษตรคุณภาพสูงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภคในตลาดเฉพาะและตลาดบน และมุ่งเน้นการส่งเสริมการเลี้ยงปศุสัตว์ ได้แก่ โคเนื้อ โคเนื้อ สุกร ไก่ และเป็ด มุ่งพัฒนาจังหวัดราชบุรีให้มีผลผลิตมีคุณภาพ และได้มาตรฐานปลอดภัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภค ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยส่งเสริมให้เกษตรกรมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีการผลิตที่ทันสมัยและพันธุ์ที่เหมาะสม รวมทั้งปรับปรุงระบบการบริหารจัดการตลาดให้มีประสิทธิภาพ

(๓) ด้านการปรับปรุงมาตรฐานสินค้าและธุรกิจบริการด้านการท่องเที่ยวให้มีคุณภาพและภาพลักษณ์ที่ได้มาตรฐานสากล เพื่อเพิ่มศักยภาพของภาคกลางให้เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวของเอเชียที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ โดยประเด็นนี้จังหวัดราชบุรีจะเน้นการสนับสนุนและส่งเสริมการท่องเที่ยวในจังหวัดให้เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวด้านประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และเกษตร โดยปรับปรุงและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและกิจกรรมการท่องเที่ยวให้มีคุณค่าและมีมูลค่าเพิ่ม มีความหลากหลายและเชื่อมโยงการท่องเที่ยวในกลุ่มจังหวัดอย่างยั่งยืน

(๔) ด้านการพัฒนาเมืองราชบุรี ให้เชื่อมโยงกับการเติบโตของปริมณฑล คือจังหวัดนครปฐมของกลุ่มจังหวัด โดยประเด็นนี้จังหวัดจะเน้นการพัฒนา ให้เป็นเมืองศูนย์กลางการบริการธุรกิจและการพาณิชย์ ศูนย์กลางการขนส่งและโลจิสติกส์ ศูนย์บริการด้านสุขภาพและการศึกษาและเมืองที่อยู่อาศัย โดยประสานการวางระบบโครงข่ายโครงสร้างพื้นฐาน ระบบขนส่งมวลชนสาธารณะและบริการทางสังคมกับมาตรการ



ทางผังเมือง ในการชี้้นำให้การขยายตัวของเมืองเป็นไปอย่างมีแบบแผนและเหมาะสม รวมทั้งการจัดการสิ่งแวดล้อมเมืองให้เอื้อต่อการอยู่อาศัย การเดินทาง และการขนส่งโดยสะดวกและปลอดภัย โดยเฉพาะการป้องกันน้ำท่วมน้ำเสียที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต พร้อมทั้งการจัดให้มีพื้นที่สีเขียวเพื่อเป็นปอด และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจของชุมชนเพิ่มขึ้น รองรับการพัฒนาของเมือง และการเติบโตทางเศรษฐกิจที่จะเพิ่มขึ้นในอนาคต การฟื้นฟูภูมิทัศน์เมืองเก่า และรวมทั้งการพัฒนานักกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งการท่องเที่ยว อุตสาหกรรม ธุรกิจ การค้า การคมนาคมขนส่ง รองรับการพัฒนาของประชากรเมืองของราชบุรีในอนาคต

จากยุทธศาสตร์การพัฒนากาชากลางที่จังหวัดราชบุรีได้วางแนวทางในการพัฒนาให้สอดคล้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลชำแระได้นำแนวทางดังกล่าวมาวางเป็นรากฐานในการพัฒนาตำบลชำแระโดยนำมาศึกษา วิเคราะห์และวางแผน เพื่อนำไปจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ในครั้งนี้ขององค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ

### ๓.๑.๔ โมเดลเศรษฐกิจไทยแลนด์ ๔.๐

แนวทางการพัฒนาประเทศไทยสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ตามโมเดลเศรษฐกิจไทยแลนด์ ๔.๐ กำหนดขึ้นมากเพื่อให้เป็นแนวทางในการเปลี่ยนผ่านสู่ระบบเศรษฐกิจสังคมดิจิทัลในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ต้องมีการปฏิรูปขนานใหญ่อย่างเป็นระบบ เพื่อรับมือกับโอกาส ความเสี่ยง และภัยคุกคามชุดใหม่ ประเทศมีความจำเป็นในการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสังคม โครงสร้างพื้นฐาน ปรับเปลี่ยนระบบคุณค่าและวัฒนธรรม การดำรงชีวิตการทำงานและการเรียนรู้ โดยการยกระดับคุณภาพในทุกภาคส่วนและปรับเปลี่ยนให้เป็นประเทศในโลกที่หนึ่ง ซึ่งเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ของประเทศไทยก็คือการพัฒนาประเทศให้เป็นประเทศในโลกที่หนึ่งภายในปี ๒๕๗๕

การเป็นประเทศในโลกที่หนึ่งในบริบทของประเทศไทยมีคุณลักษณะ ๖ ประการด้วยกัน คือ

- (๑) มีความภาคภูมิใจในความเป็นชาติและวัฒนธรรมของตน
- (๒) พัฒนาคนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์
- (๓) มีสังคมที่มีคุณภาพ
- (๔) มีสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่
- (๕) มีโครงสร้างเศรษฐกิจที่เข้มแข็ง
- (๖) การมีบทบาทสำคัญในเวทีระดับภูมิภาคและระดับโลก

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาในความจำเป็นของแผนยุทธศาสตร์ของจังหวัดราชบุรี ฦบับทบทวนจึงต้องเน้นการพัฒนาให้สามารถใช้ประโยชน์จากมาตรการกลไกขับเคลื่อนความมั่งคั่งของประเทศไทยตามโมเดลประเทศไทย ๔.๐ เพื่อหนุนเสริมการพัฒนาประเทศให้ก้าวสู่การเป็นประเทศในโลกที่หนึ่งปรับเปลี่ยนจากประเทศ “รายได้ปานกลาง” เป็นประเทศ “รายได้สูง” เปลี่ยนจากเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วย “ประสิทธิภาพ” เป็นเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วย “นวัตกรรม” โมเดลประเทศไทย ๔.๐ ประกอบด้วย “กลไกการขับเคลื่อน” ชุดใหม่ (New Growth Engine) ๓ กลไกสำคัญ ที่เชื่อมโยงกับจังหวัดราชบุรี โดยตรง คือ

- (๑) กลไกขับเคลื่อนผ่านการสร้างและยกระดับผลิตภาพ (Productive Growth Engine)
  - (๒) กลไกขับเคลื่อนที่คนส่วนใหญ่มีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง (Inclusive Growth Engine)
  - (๓) กลไกการขับเคลื่อนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (Green Growth Engine)
- ดังแสดงในภาพที่ ๒ โมเดลประเทศไทย ๔.๐



ภาพที่ ๒ โมเดลประเทศไทย ๔.๐

ภายใต้ “โมเดลประเทศไทย ๔.๐” จังหวัดราชบุรีจำเป็นต้องมีการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศ จากเดิมที่มี “ความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ” ให้มี “ความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน” เพื่อเปลี่ยนจากโครงสร้างเศรษฐกิจอุตสาหกรรม “เพิ่มมูลค่า” ไปสู่โครงสร้างเศรษฐกิจอุตสาหกรรม “สร้างมูลค่า” ซึ่งในกรอบของการพัฒนาประเทศนั้นประกอบด้วย กลุ่มหลัก ๆ คือ กลุ่มอุตสาหกรรมทางชีวภาพ กลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานทดแทน กลุ่มอุตสาหกรรมเกี่ยวเนื่องกับคุณภาพชีวิต และกลุ่มอุตสาหกรรมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ซึ่งกลุ่มอุตสาหกรรมเหล่านี้ ล้วนแล้วแต่ตั้งอยู่บนฐานของความได้เปรียบเชิง “ธรรมชาติ” และความได้เปรียบเชิง “วัฒนธรรม” ที่จังหวัดราชบุรีมีอยู่เดิม และต่อยอดด้วยการบริหารจัดการองค์ความรู้สมัยใหม่ เทคโนโลยี มีเพียงเท่านั้น กลุ่มอุตสาหกรรมใหม่นี้จะสอดคล้องกับพลวัตการเปลี่ยนแปลงในประเทศ และประชาคมโลกที่กำลังค่อยๆ เปลี่ยนผ่านจากยุคของสังคมที่เน้น “องค์ความรู้” มาสู่ยุคของสังคมที่เน้นการยกระดับ “คุณภาพชีวิต” มากขึ้น และเมื่อพิจารณาจากโมเดลประเทศไทย ๔.๐ ในระยะทบทวนแผนยุทธศาสตร์ของจังหวัดยังต้องเน้นการ “พัฒนาที่สมดุล” ใน ๔ มิติ กล่าวคือ มีความสมดุลในความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การรักษาสังแวดล้อม การมีสังคมที่อยู่ดีมีสุข และการเสริมสร้างภูมิปัญญามนุษย์ โดยการพัฒนาที่สมดุลตั้งอยู่บนฐานคิดของ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

ทั้งนี้ จุดเน้นสำคัญที่จังหวัดราชบุรีจะพัฒนาให้จังหวัดราชบุรีเชื่อมโยงกับโมเดลเศรษฐกิจไทยแลนด์ ๔.๐ และการใช้โอกาสจากการเปลี่ยนผ่านการพัฒนาประเทศในครั้งนี้คือการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ การกระจายสินค้า ซึ่งจังหวัดควรเน้นการเสนอโครงการศึกษาความเป็นไปได้ในการเป็นชุมทางโลจิสติกส์ และเป็นศูนย์กลางในการกระจายสินค้าในภาคตะวันตกสู่ระยองเศรษฐกิจและนานาชาติ และนอกจากนั้นควรเน้นการขับเคลื่อนในเชิงนโยบายในการพัฒนาเศรษฐกิจเพิ่มค่าจากการพัฒนาจังหวัดราชบุรีให้เป็นเมืองเกษตรและอุตสาหกรรมเพื่อสุขภาพ เน้นขายผลผลิต ขายภูมิทัศน์การเกษตร ขายวิถีชีวิตคนจังหวัดราชบุรี การพัฒนาบริการที่มีมูลค่าสูงโดยการส่งเสริมการท่องเที่ยวตระนาวศรี การพัฒนาศิลปะ หัตถกรรมดั้งเดิม เพื่อให้ก้าวหน้าและมีตลาดรองรับ เช่น โอ่งราชบุรี เป็นต้น การพัฒนาแหล่งเที่ยวตลาดน้ำเก่าแก่ของราชบุรี ซึ่งเป็นตลาดน้ำที่ใหญ่ที่สุด และควรยกระดับการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวกล้วยไม้ของจังหวัดราชบุรี ซึ่งเป็นแหล่งปลูกกล้วยไม้เป็นอันดับ ๑ ในไทยแหล่งที่ใหญ่ปลูกเยอะที่สุด คือ อ.ดำเนินสะดวก พร้อมทั้งมองหาโอกาสที่เป็นจุดเด่นของราชบุรี เช่น มะพร้าวน้ำหอม กล้วยไม้ เป็นต้น ในการเชื่อมโยงกับการเปลี่ยนผ่านการพัฒนาประเทศในครั้งนี้

๓.๑.๕ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

การดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศก่อนที่จะมีการประกาศใช้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้อาศัยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

เป็นแผนหลัก เพื่อเป็นกรอบในการวางแผนปฏิบัติราชการและแผนในระดับปฏิบัติต่าง ๆ รวมถึงการจัดทำ  
 คำของงบประมาณรายจ่ายประจำปีให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกัน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ  
 ฉบับที่ผ่านมามีกำหนดประเด็นการพัฒนาประเทศในภาพกว้างที่ต้องครอบคลุมทุกมิติ เพื่อให้หน่วยงาน  
 ภาครัฐทุกระดับ สามารถเชื่อมโยงภารกิจและจัดทำแผนปฏิบัติราชการและคำของงบประมาณให้อยู่ภายใต้  
 กรอบการสนับสนุน เป้าหมายของแผนพัฒนาฯ ดังนั้น จุดเน้นของแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศภายใต้  
 แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ผ่านมามีมุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาแต่ละด้านเป็นหลัก เพื่อมุ่งหมายให้  
 ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการขับเคลื่อนการพัฒนาของแต่ละมิตินำไปสู่การบูรณาการผลรวมที่สนับสนุนการ  
 ดำเนินงานซึ่งกันและกัน และส่งผลให้ประเทศบรรลุเป้าหมายในภาพใหญ่ที่กำหนดขึ้นภายใต้แผนพัฒนาฯ  
 ตามลำดับ



อย่างไรก็ดี นับตั้งแต่ประเทศไทยได้มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย  
 พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นมา รูปแบบการจัดทำแผนเพื่อวางกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศได้มีการปรับเปลี่ยนไป  
 อย่าง มีนัยสำคัญ โดยมาตรา ๖๕ ภายใต้หมวดแนวนโยบายแห่งรัฐ ได้กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติ  
 เป็น เป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ  
 และกรอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีให้สอดคล้องและบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่  
 เป้าหมายการพัฒนาประเทศที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ ทั้งนี้ การถ่ายทอดยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ  
 ให้ มีความสอดคล้องกันอย่างเป็นระบบนั้น ยุทธศาสตร์ชาติซึ่งเป็นแผนระดับที่ ๑ จะทำหน้าที่เป็นกรอบทิศ  
 ทิศทางการพัฒนาประเทศในภาพรวมที่ครอบคลุมการสร้างสรรค์ระหว่างการพัฒนาประเทศ ด้านความมั่นคง  
 เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมเข้าด้วยกัน ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน โดยมีแผนระดับที่ ๒  
 เป็นกลไกสำคัญในการถ่ายทอดแนวทางการขับเคลื่อนประเทศในมิติต่าง ๆ ของยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ  
 ซึ่งประกอบด้วย แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ทำหน้าที่ในการถ่ายทอดเป้าหมายและประเด็นยุทธศาสตร์  
 ของยุทธศาสตร์ชาติลงสู่แผนระดับต่าง ๆ โดยคำนึงถึง ประเด็นร่วมหรือประเด็นตัดข้ามระหว่างยุทธศาสตร์  
 และการประสานเชื่อมโยงเป้าหมายของแต่ละแผนแม่บท ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติให้มีความสอดคล้องไปใน  
 ทิศทางเดียวกัน แผนการปฏิรูปประเทศ ทำหน้าที่เป็นแผนที่ มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยน แก้ไขปัญหา อุปสรรค  
 แรงกดดันเชิงโครงสร้าง กลไก หรือกฎระเบียบ เพื่อให้รากฐาน ๓ การพัฒนาภายในประเทศมีความเหมาะสม

เท่าทันกับบริบทการพัฒนาที่ประเทศต้องการมุ่งเน้น ขณะที่ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ ทำหน้าที่เป็นกรอบหรือทิศทางในการดำเนินการ ป้องกัน แจ้งเตือน แก้ไข หรือ ระวังยับยั้งภัยคุกคาม เพื่อธำรงไว้ซึ่งความมั่นคงแห่งชาติ และมีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติทำหน้าที่เป็น แผนระบุทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาที่ประเทศควรให้ ความสำคัญและมุ่งดำเนินการของยุทธศาสตร์ชาติโดยคำนึงถึงพลวัตและเงื่อนไขการพัฒนาที่ประเทศเผชิญอยู่ เพื่อเป็นแนวทางให้ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องปรับจุดเน้นการดำเนินงานมุ่งสู่การเสริมสร้างความสามารถของประเทศให้สอดคล้องกับ ปรับตัวเข้ากับเงื่อนไขที่เปลี่ยนแปลงไป โดยระบุทิศทางพัฒนาอย่างชัดเจน ส่งผลให้การพัฒนาประเทศตั้งแต่ระดับทิศทาง โครงสร้าง นโยบาย ตลอดจนกลยุทธ์ และกลไกในการขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติ มีความเชื่อมโยงกันทุกระดับ และจะเป็นพลังในการนำพาประเทศไปสู่การบรรลุเป้าหมายระยะยาวอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ ประเด็นการพัฒนาที่สำคัญนอกเหนือจากที่ระบุในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จะยังคงได้รับการเน้นย้ำให้ความสำคัญและขับเคลื่อนผ่านแผนระดับ ๒ อื่น ๆ ที่อยู่ในระนาบเดียวกัน โดยแผนระดับที่ ๒ ทั้ง ๔ แผน จะเป็นกลไกที่ช่วยถ่ายทอดแนวทางการขับเคลื่อนประเทศในมิติต่าง ๆ ภายใต้อยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติในแผนระดับที่ ๓ ซึ่งเป็นแผนเชิงปฏิบัติที่ระบุการดำเนินงานภายใต้แผนงาน โครงการที่มีความชัดเจนตามภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อที่จะสนับสนุนให้แผนระดับที่ ๒ และยุทธศาสตร์ชาติให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้บนความสอดคล้องเชื่อมโยงกันของแผนทุกระดับ



ดังนั้น เพื่อให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) สามารถระบุทิศทางและประเด็นการพัฒนาที่ประเทศควรให้ความสำคัญและมุ่งดำเนินการในระยะ ๕ ปี จึงจำเป็นต้องมีการปรับกระบวนการทบทวนทิศทางการจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ให้เป็นแผนที่มีความชัดเจนในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาประเทศ ที่ต้องการมุ่งเน้นและบรรลุผลภายในช่วงเวลาของแผน ให้สามารถชี้ชัดถึงเป้าหมายหลักที่ประเทศไทย ต้องดำเนินการให้เกิดผล และเชื่อมโยงไปสู่เป้าหมายย่อยในมิติที่เกี่ยวข้องแต่ละด้านที่ต้องเร่งดำเนินการ หรือต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้เป้าหมายหลักบรรลุผล สามารถเสริมสร้างให้ประเทศสามารถปรับปรุงจุดอ่อน ลดข้อจำกัดที่มีอยู่เดิม และพัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องกับพลวัตและเงื่อนไขใหม่ของโลก เพื่อให้ประเทศไทยสามารถเติบโตต่อไปได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงความไม่แน่นอน และความซับซ้อนที่มากขึ้นของโลกยุคใหม่ แผนพัฒนาฉบับที่ ๑๓ จึงได้ถูกจัดทำขึ้น ให้เป็นแผนที่มีความชัดเจนในการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายการพัฒนาประเทศที่ต้องการมุ่งเน้นโดยเริ่มต้นจากการสังเคราะห์ วิเคราะห์แนวโน้ม พร้อมทั้งผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นทั้งภายในประเทศ ภูมิภาค และระดับโลก เพื่อประเมิน ความท้าทายและโอกาสในการพัฒนาประเทศภายใต้บริบทเงื่อนไขข้อจำกัดที่ประเทศไทยต้องเผชิญ อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยพิจารณาองค์ประกอบของการพัฒนาประเทศในมิติด้านต่าง ๆ ที่มีความเชื่อมโยงหรือเป็นองค์ประกอบของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ระบุไว้ในยุทธศาสตร์ชาติอย่างรอบด้าน ก่อนนำมาสู่การกำหนดจุดเน้นเชิงเป้าหมายที่ประเทศไทยต้องให้ความสำคัญและมุ่งเน้นดำเนินงานให้บรรลุผลในระยะของแผนพัฒนา เพื่อให้ประเทศพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืนและสามารถบรรลุเป้าหมายการพัฒนา ประเทศภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างสัมฤทธิ์ผล

#### (๑) วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

การพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี ของแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๓ ให้สามารถก้าวข้ามความท้าทายที่เป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ จำเป็นจะต้องเร่งแก้ไขจุดอ่อนและข้อจำกัดของประเทศไทยที่มีอยู่เดิม รวมทั้งเพิ่มศักยภาพในการรับมือกับความเสี่ยงสำคัญที่มาจาก การเปลี่ยนแปลงของ บริบททั้งจากภายนอกและภายใน ตลอดจนการเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทันทั่วถึง ด้วยเหตุนี้การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฉบับที่ ๑๓ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ พลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่า อย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่ง เสริมสร้างสังคมที่ก้าวทันพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่าง เต็มศักยภาพ พร้อมกับยกระดับกิจกรรมการผลิตและการให้บริการให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้น โดยอยู่บนพื้นฐานของความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้างต้น แผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๓ จึงได้กำหนดเป้าหมายหลักของการพัฒนาจำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย

(๑.๑) การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม มุ่งยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญ ผ่านการผลักดันส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มโดยใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ ที่ตอบโจทย์พัฒนาการของสังคมยุคใหม่และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการรายย่อยกับห่วงโซ่มูลค่าของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุนและนวัตกรรม

(๑.๒) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ มุ่งพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม และเร่งรัดการเตรียมพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมที่สามารถส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

(๑.๓) การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม มุ่งลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมทั้งในเชิงรายได้พื้นที่ ความมั่งคั่ง และการแข่งขันของภาคธุรกิจ ด้วยการสนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบาง และผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสในการเลื่อนสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม กระจายโอกาสทางเศรษฐกิจ และจัดให้มีบริการสาธารณะที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมในทุกพื้นที่ พร้อมทั้งเพิ่มโอกาสในการแข่งขันของภาคธุรกิจให้เปิดกว้างและเป็นธรรม

(๑.๔) การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริโภคไปสู่ความยั่งยืน มุ่งลดการก่อมลพิษควบคู่ไปกับการผลักดันให้เกิดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับขีดความสามารถ ในการรองรับของระบบนิเวศ ตลอดจนลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุ เป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี ๒๕๙๓ และบรรลุเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ภายในปี ๒๖๐๘

(๑.๕) การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยง ภายใต้บริบทโลกใหม่ มุ่งสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

## (๒) หมายเหตุการพัฒนาตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓

เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจนในลักษณะของวาระการพัฒนา ที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงานและหลายภาคส่วนในการผลักดันการพัฒนาเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงได้กำหนดหมายเหตุการพัฒนา จำนวน ๑๓ หมายเหตุ ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ “เป็น” หรือมุ่งหวังจะ “มี” เพื่อสะท้อนประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจ สร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยหมายเหตุทั้ง ๑๓ ประการ แบ่งออกได้เป็น ๔ มิติ ดังนี้

### (๒.๑) มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

- หมายเหตุที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง
- หมายเหตุที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน
- หมายเหตุที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก
- หมายเหตุที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง
- หมายเหตุที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค
- หมายเหตุที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

### (๒.๒) มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

- หมายเหตุที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้
- หมายเหตุที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน
- หมายเหตุที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม

### (๒.๓) มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- หมายเหตุที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ
- หมายเหตุที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

## (๒.๔) มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

ความเชื่อมโยงระหว่างหมวดหมู่การพัฒนาที่กำหนดขึ้นเป็นประเด็นที่มีลักษณะเชิงบูรณาการที่ครอบคลุมการพัฒนาดั้งแต่ในระดับต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ และสามารถนำไปสู่ผลพัฒนา ทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ไปพร้อมๆ กัน ทำให้หมวดหมู่แต่ละประการสามารถสนับสนุนเป้าหมายหลักได้มากกว่าหนึ่งข้อ นอกจากนี้ การพัฒนาภายใต้แต่ละหมวดหมู่ไม่ได้แยกขาดจากกัน แต่มีการสนับสนุนหรือเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลฯ จะได้นำยุทธศาสตร์ต่าง ๆ เหล่านี้ มาเป็นกรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ประเทศไทยกำหนดวิสัยทัศน์ “ปฏิรูปประเทศไทย สู่ดิจิทัลไทยแลนด์” ทั้งนี้มีความหมายสำคัญ คือดิจิทัลไทยแลนด์ (Digital Thailand) หมายถึง ประเทศไทยที่สามารถสร้างสรรค์และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน นวัตกรรม ข้อมูล ทุนมนุษย์และทรัพยากรอื่นใด เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนโดยแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาการทบทวนยุทธศาสตร์ของจังหวัดราชบุรี พบว่า จะมีเป้าหมายในภาพรวม ๔ ประการ คือการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของจังหวัดด้วยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นเครื่องมือหลักในการสร้างสรรค์นวัตกรรมการผลิตบริการการสร้างโอกาสทางสังคมอย่างเท่าเทียมด้วยข้อมูลข่าวสารและบริการต่าง ๆ ผ่านสื่อดิจิทัลเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรทุกกลุ่มมีความรู้และทักษะที่เหมาะสมต่อการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพในยุคดิจิทัล และการปฏิรูปกระบวนการทำงานและการให้บริการของภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและการใช้ประโยชน์จากข้อมูล เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความโปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาในสาระสำคัญของยุทธศาสตร์การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พบว่าประเด็นที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาจังหวัดราชบุรี ในระยะ พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ มีดังนี้

๑) ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วจังหวัด ซึ่งจังหวัดควรมุ่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูง ที่ประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้แบบทุกที่ทุกเวลา นอกจากนี้ ในระยะยาวโครงสร้างพื้นฐานอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงจะกลายเป็นสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน เช่นเดียวกับถนน ไฟฟ้า น้ำประปา ที่สามารถรองรับการเชื่อมต่อของทุกคน และทุกสรรพสิ่ง ทั้งนี้ ในการทบทวนยุทธศาสตร์ในครั้งนี้จังหวัดจึงควรเน้นการพัฒนา คือ

- การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงให้ครอบคลุม มีความทันสมัย มีเสถียรภาพตอบสนองความต้องการใช้งานของทุกภาคส่วนในราคาที่เหมาะสมและเป็นธรรม

- ผลักดันให้จังหวัดเป็นหนึ่งในศูนย์กลางการเชื่อมต่อและแลกเปลี่ยนข้อมูลของภาคประเทศ และอาเซียน โดยเป็นเส้นทางผ่านการจราจรของข้อมูลในด้านการเกษตร โดยเฉพาะด้านปศุสัตว์ ไม้ผล ไม้ดอก

๒) ด้านการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อจะกระตุ้นเศรษฐกิจของจังหวัด ยุทธศาสตร์ของจังหวัดจึงควรเน้นการผลักดันให้ภาคธุรกิจ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการลดต้นทุนการผลิตสินค้าและบริการ เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนพัฒนาไปสู่การแข่งขันเชิงธุรกิจรูปแบบใหม่

ในระยะยาว นอกจากนี้การทบทวนยุทธศาสตร์จังหวัดควรมุ่งเน้นการสร้างระบบนิเวศสำหรับธุรกิจดิจิทัล เพื่อเสริมความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจของจังหวัด ที่จะส่งผลต่อการขยายฐานเศรษฐกิจ และอัตราการจ้างงาน อย่างยั่งยืนในอนาคต โดยมีแนวทางการพัฒนาของจังหวัด คือ

- การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่า โดยผลักดันธุรกิจให้เข้าสู่ระบบการค้าดิจิทัลสู่สากล และให้เกิดการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลเพื่อปฏิรูปการผลิตสินค้าและบริการ

- การเร่งสร้างธุรกิจเทคโนโลยีดิจิทัล (digital technology startup) ให้เป็นฟันเฟืองสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจดิจิทัลของจังหวัด

- การพัฒนาอุตสาหกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีความเข้มแข็งและสามารถแข่งขันเชิงนวัตกรรมได้ในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุตสาหกรรมที่จังหวัดมีศักยภาพและเป็นอุตสาหกรรมแห่งอนาคต

- การเพิ่มโอกาสทางอาชีพและการค้าขายสินค้าของชุมชนผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยดำเนินการร่วมกันระหว่างหน่วยงานจากทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน

๓) ด้านการสร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล จังหวัดจะมุ่งสร้างเมืองชุมชนที่ประชาชนทุกกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มเกษตรกรผู้ที่อยู่ในชุมชนห่างไกล ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และคนพิการ สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากบริการต่างๆ ของรัฐผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล มีข้อมูลองค์ความรู้ทั้งระดับประเทศ ภาค จังหวัด และระดับท้องถิ่น ในรูปแบบดิจิทัลที่ประชาชนสามารถเข้าถึงและนำไปใช้ประโยชน์ได้โดยง่ายและสะดวก และมีประชาชนที่รู้เท่าทันข้อมูลข่าวสาร และมีทักษะในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยมีแนวทางในการพัฒนาที่สำคัญ คือ

- การสร้างโอกาสและความเท่าเทียมในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล สำหรับประชาชนโดยเฉพาะอย่างยิ่ง กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มผู้พิการ กลุ่มผู้ที่อยู่อาศัยในพื้นที่ห่างไกล

- การพัฒนาศักยภาพของประชาชนในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์และสร้างสรรค์ รวมถึงความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และแยกแยะข้อมูลข่าวสารในสังคมดิจิทัลที่เปิดกว้างและเสรี

- การสร้างสื่อ คลังสื่อและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ประชาชนเข้าถึงได้อย่างสะดวก ผ่านทั้งระบบโทรคมนาคม ระบบแพร่ภาพกระจายเสียง และสื่อหลอมรวม

- การเพิ่มโอกาสการได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐานของนักเรียนและประชาชน แบบทุกวัยทุกที่ทุกเวลา ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

- การเพิ่มโอกาสการได้รับบริการทางการแพทย์และสุขภาพที่ทันสมัยทั่วถึงและเท่าเทียมสู่สังคมสูงวัย ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๔) ด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล จังหวัดจะมุ่งใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานรัฐให้เกิดบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลที่ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้โดยไม่มีข้อจำกัดทางกายภาพพื้นที่และภาษา นำไปสู่การหลอมรวมการทำงานของภาครัฐเสมือนเป็นองค์กรเดียว นอกจากนี้ในอนาคตจังหวัดจะเน้นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ การบริหารบ้านเมือง และเสนอความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของภาครัฐ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จังหวัด โดยจะดำเนินการใน ๔ ด้าน คือ

- การจัดให้มีบริการอัจฉริยะที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชนหรือผู้ใช้บริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริการที่อำนวยความสะดวกต่อประชาชน นักธุรกิจ และนักท่องเที่ยว

- การปรับเปลี่ยนการทำงานของภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ให้มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลโดยเน้นบูรณาการการลงทุนในทรัพยากร การเชื่อมโยงข้อมูล และการทำงานของหน่วยงานรัฐเข้าด้วยกัน



- การสนับสนุนให้มีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ตามมาตรฐาน open data และส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคธุรกิจในกระบวนการทำงานของรัฐ
- การพัฒนาแพลตฟอร์มบริการพื้นฐานภาครัฐ (government service platform) เพื่อรองรับการพัฒนาต่อยอดแอปพลิเคชันหรือบริการรูปแบบใหม่

๕) ด้านการพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล จังหวัดจะให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคน วิทยากรทุกสาขาอาชีพ ทั้งบุคลากรภาครัฐ และภาคเอกชน ให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพ และการพัฒนาบุคลากรในสาขาเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง ให้มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับมาตรฐานสากลเพื่อนำไปสู่การสร้างและจ้างงานที่มีคุณค่าสูงในยุคเศรษฐกิจและสังคมที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อน เน้นการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงาน ทั้งภาคการเกษตร การบริการ และอุตสาหกรรมที่สำคัญของจังหวัดที่รวมถึงบุคลากรภาครัฐภาคเอกชน บุคลากรทุกสาขาอาชีพ และบุคลากรทุกช่วงวัยส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีเฉพาะด้านให้กับบุคลากรในสายวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชน เพื่อรองรับความต้องการในอนาคต และการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของส่วนราชการให้สามารถวางแผนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปพัฒนาภารกิจ ตลอดจนสามารถสร้างคุณค่าจากข้อมูลขององค์กร

๖) ด้านการสร้างเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จังหวัดจะมุ่งเน้นการอำนวยความสะดวก ลดอุปสรรค เพิ่มประสิทธิภาพในการประกอบกิจกรรมและทำธุรกรรมออนไลน์ต่าง ๆ รวมถึงสร้างความมั่นคงปลอดภัย และความเชื่อมั่น ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการทำธุรกรรมออนไลน์แก่ประชาชน วิสาหกิจชุมชน ด้วยการสร้างความมั่นคงปลอดภัยของระบบสารสนเทศและการสื่อสาร การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล การคุ้มครองผู้บริโภค

ซึ่งจากแนวทางการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ดังกล่าวจะส่งผลโดยตรงต่อจังหวัดราชบุรีในการพัฒนาเพื่อให้หน่วยงานราชการในจังหวัดราชบุรีใช้ประโยชน์ในการจัดบริการสาธารณะแก่ประชาชนผ่านระบบ ICT และการเตรียมพร้อมบุคลากรรองรับสังคมดิจิทัล การพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศ และการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในโดยใช้ระบบ ICT มาเป็นกลไกสำคัญเพื่อพัฒนาสู่รัฐบาลดิจิทัล เป็นจังหวัดดิจิทัลที่หนุนเสริม Value based Economy และขับเคลื่อนจังหวัดสู่จังหวัดดิจิทัลในอนาคต เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาทางเศรษฐกิจ และการพัฒนาสังคมต่อไป

๓.๑.๖ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน Sustainable Development Goals (SDGs) ตามแผนพัฒนาจังหวัดราชบุรี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

ประเทศไทยนำเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติมาใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว และจากการศึกษาวิเคราะห์พบว่ามีความสัมพันธ์ที่สำคัญที่เชื่อมโยงกับจังหวัดราชบุรีในหลายด้าน โดยเป้าหมายการพัฒนาขึ้นใหม่อาศัยกรอบความคิดที่มองการพัฒนาเป็นมิติ (Dimensions) ของเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมให้มีความเชื่อมโยงกัน เรียกว่า เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน หรือ Sustainable Development Goals (SDGs) ซึ่งจะใช้เป็นทิศทางการพัฒนาตั้งแต่เดือนกันยายนปี ๒๕๕๘ ถึงเดือนสิงหาคม ๒๕๗๓ ครอบคลุมระยะเวลา ๑๕ ปี โดยประกอบไปด้วย ๑๗ เป้าหมาย ที่มีความสอดคล้องกับการพัฒนาจังหวัดราชบุรี คือ

เป้าหมายที่ ๑ ขจัดความยากจนในทุกรูปแบบทุกที่ โดยจังหวัดจะเน้นการดูแลประชาชนที่ลงทะเบียนคนจนเป็นสำคัญ เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นจนสามารถพึ่งตนเองได้

- เป้าหมายที่ ๒ ขจัดความหิวโหย บรรลุเป้าความมั่นคงทางอาหารและโภชนาการที่ดีขึ้น และส่งเสริมเกษตรกรรมยั่งยืน จังหวัดจะเน้นการสร้างแหล่งอาหารปลอดภัยในชุมชน โดยนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้
- เป้าหมายที่ ๓ ทำให้แน่ใจถึงการมีสุขภาวะในการดำรงชีวิต และส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของทุกคนในทุกช่วงอายุ จังหวัดเน้นการส่งเสริมให้ประชาชนมีความฉลาดรู้ทางสุขภาพ ที่สามารถจัดการสุขภาพตนเอง ครอบครัว และชุมชนได้ โดยมีเป้าหมายสำคัญที่การจัดการปัญหาการเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรัง
- เป้าหมายที่ ๔ ทำให้แน่ใจถึงการได้รับการศึกษาที่ได้คุณภาพอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง และส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิตแก่ทุกคน จังหวัดจะเน้นการสนับสนุนการสร้างแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพในชุมชน การพัฒนาระบบการเรียนรู้ในโรงเรียน
- เป้าหมายที่ ๕ บรรลุถึงความเท่าเทียมทางเพศ และเสริมสร้างพลังให้แก่สตรีและเด็กหญิงทุกคน จังหวัดจะเน้นการสนับสนุนกิจกรรมขององค์กรสตรี และสภาพเด็ก เยาวชน
- เป้าหมายที่ ๖ ทำให้แน่ใจว่าเรื่องน้ำและการสุขาภิบาลได้รับการจัดการอย่างยั่งยืน และมีสภาพพร้อมใช้สำหรับทุกคน จังหวัดจะเน้นการขยายระบบประปาให้ครอบคลุมทั้งจังหวัดทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ
- เป้าหมายที่ ๗ ทำให้แน่ใจว่าทุกคนสามารถเข้าถึงพลังงานที่ทันสมัย ยั่งยืน เชื่อถือได้ตามกำลังซื้อของตน จังหวัดจะเน้นการส่งเสริมการสร้างแหล่งพลังงานชุมชนเพื่อการพึ่งตนเอง การลดต้นทุนในภาคการเกษตร
- เป้าหมายที่ ๘ ส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืนและทั่วถึงให้เป็นไปอย่างยั่งยืนส่งเสริมศักยภาพการมีงานทำและการจ้างงานเต็มที่ และงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน จังหวัดเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญา การส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน การฝึกอาชีพ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการปรับตัวให้เป็นอุตสาหกรรมอย่างยั่งยืนและทั่วถึง และสนับสนุนนวัตกรรม จังหวัดจะเน้นการยกระดับจังหวัดให้เป็นศูนย์กลางโลจิสติกส์ทางราง พร้อมทั้งการเชื่อมโยงการพัฒนา กับแนวนโยบายการพัฒนาของประเทศ
- เป้าหมายที่ ๑๐ ลดความเหลื่อมล้ำทั้งภายในและระหว่างประเทศ จังหวัดจะเน้นการพัฒนาคุณภาพ การเข้าถึงบริการของรัฐ
- เป้าหมายที่ ๑๑ ทำให้เมืองและการตั้งถิ่นฐานของมนุษย์มีความปลอดภัยทั่วถึง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและยั่งยืน จังหวัดจะเน้นการดูแล การสร้างที่อยู่อาศัยให้แก่กลุ่มประชาชนที่ยากไร้ พร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาระบบการจัดการตนเองของชุมชนให้มีความสงบ เรียบร้อย
- เป้าหมายที่ ๑๒ ทำให้แน่ใจถึงการมีแบบแผนการผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืน จังหวัดเน้นการพัฒนามาตรฐานการเกษตร การอุตสาหกรรมที่เติบโตอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เน้นการวางแผนการผลิตที่ยืดความต้องการของตลาดเป็นฐานในการวางแผน

- เป้าหมายที่ ๑๓ ดำเนินการอย่างเร่งด่วนเพื่อต่อสู้กับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และผลกระทบที่เกิดขึ้น จังหวัดจะเน้นการปรับกระบวนการผลิตทางด้านการเกษตรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศโลก การรับมือกับภาวะการเกิดภัยพิบัติในพื้นที่ที่เกิดซ้ำ
- เป้าหมายที่ ๑๔ อนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากมหาสมุทร ทะเล และทรัพยากรทางทะเล สำหรับการพัฒนายั่งยืน ให้เป็นไปอย่างยั่งยืน เนื่องจากจังหวัดไม่มีพื้นที่ที่ติดทะเล แต่มีแม่น้ำแม่กลอง ที่เป็นลำน้ำหลักของจังหวัดที่จะไหลลงอ่าวไทย จังหวัดจึงเน้นการจัดการ การอนุรักษ์ และเสริมสร้างความหลากหลายของระบบนิเวศในลำน้ำ
- เป้าหมายที่ ๑๕ พืชกษ บำรุง และส่งเสริมการใช้ประโยชน์ที่ยั่งยืนของระบบนิเวศบนบก จัดการป่าไม้อย่างยั่งยืน ต่อสู้กับการแปรสภาพเป็นทะเลทราย ภัยแล้งและฟื้นฟูความเสื่อมโทรมของที่ดิน และหยุดยั้งการสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพ จังหวัดเน้นการจัดการป่าต้นน้ำ การขยายพื้นที่ป่า การคุ้มครองป่าไม้ และการส่งเสริมให้ประชาชน ภาคเอกชน ปลูกไม้เศรษฐกิจ
- เป้าหมายที่ ๑๖ ส่งเสริมให้สังคมมีความเป็นปกติสุข ไม่แบ่งแยก เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน มีการเข้าถึงความยุติธรรมโดยถ้วนหน้า และสร้างให้เกิดสถาบันอันเป็นที่พึงของส่วนรวมมีประสิทธิผล และเป็นที่ยอมรับในทุกระดับ จังหวัดเน้นการพัฒนาศูนย์ดำรงธรรมให้มีความทันสมัย ประชาชนเข้าถึงได้ง่าย และการจัดการที่เบ็ดเสร็จ รวดเร็ว พร้อมทั้งพัฒนาระบบยุติธรรมชุมชนให้มีประสิทธิภาพ
- เป้าหมายที่ ๑๗ เสริมสร้างความเข้มแข็งในวิธีการปฏิบัติให้เกิดผล และสร้างพลังแห่งการเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระดับสากลต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน จังหวัดเน้นการแสวงหาความร่วมมือกับประเทศในประชาคมอาเซียน คู่ค้าของอาเซียน และประชาคมโลกที่เชื่อมโยงกับการค้า การท่องเที่ยวของจังหวัด

จากทั้ง ๑๗ เป้าหมายจะเห็นได้ว่าเกี่ยวข้องกับภารกิจการพัฒนาของจังหวัดราชบุรีโดยตรง ทั้งในมิติของการหนุนเสริมการพัฒนาเพื่อรองรับการขับเคลื่อนสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วที่เติบโตจากความเข้มแข็งของจังหวัด โดยเฉพาะเป้าหมายที่ ๒ ในด้านการส่งเสริมเกษตรกรรมยั่งยืน เป้าหมายที่ ๗ ในด้านพลังงานที่ทันสมัย ยั่งยืน เป้าหมายที่ ๘ ในด้านการส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืนและทั่วถึงให้เป็นไปอย่างยั่งยืนส่งเสริมศักยภาพการมีงานทำและการจ้างงานเต็มที่ และงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน และเป้าหมายที่ ๙ ในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการปรับตัวให้เป็นอุตสาหกรรมอย่างยั่งยืนและทั่วถึง และสนับสนุนนวัตกรรม

๓.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลชำระได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดราชบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลชำระได้มีการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้

เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

#### การจัดประเภทของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ ได้วางกรอบอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย ตามหลักการกระจายอำนาจ การบริหารจัดการ วางกรอบอัตราค่าจ้างให้มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย

ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตราค่าจ้างแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ ดังนี้

(๑) พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

(๒) ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มี อยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

(๓) พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ มีการจ้างพนักงานจ้าง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย ซึ่งต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

๑. พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
๒. พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ท้อ
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ คิดโดยการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

#### การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี  $\times$  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

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางการ

กำหนด/เกลี้ยอัตรากำล้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำล้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำล้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ฝ่ายการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำล้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำล้างขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำล้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำล้างของ อบต. ก. และกรอบอัตรากำล้างของ อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำล้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

**การเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังเดิม และ กรอบอัตรากำลังใหม่**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ**

กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง/ระดับ	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง/ระดับ	จำนวน (อัตรา)
๑. ปลัดองค์ อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑. ปลัดองค์ อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑
๒. รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๒. รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑
<b><u>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u></b>		<b><u>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u></b>	
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>		<u>พนักงานส่วนตำบล</u>	
๓. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๓. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑
๕. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๕. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑
๖. นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๖. นิติกร (ปก./ชก.)	๑
๗. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๗. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑
๘. เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๘. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑
๙. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๙. เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน (ปง./ชง.)	๑
<u>ลูกจ้างประจำ</u>	-	<u>ลูกจ้างประจำ</u>	-
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	
๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
		๑๑. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๑
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	
๑๑. คนงาน	๒	๑๒. คนงาน	๓
๑๒. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๓. คนงานประจำรถขยะ	๓
๑๕. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑๔. พนักงานขับรถยนต์	๑
๑๓. ภารโรง	๑	๑๕. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑
๑๔. ยาม	๑	๑๖. ภารโรง	๑
<b>รวม</b>	<b>๑๖</b>	<b>รวม</b>	<b>๒๐</b>

**การเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังเดิม และ กรอบอัตรากำลังใหม่**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ**

กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง/ระดับ	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง/ระดับ	จำนวน (อัตรา)
<b>กองคลัง</b>		<b>กองคลัง</b>	
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>		<u>พนักงานส่วนตำบล</u>	
๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑
๓. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๓. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑
<u>ลูกจ้างประจำ</u>		<u>ลูกจ้างประจำ</u>	
๔. นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๔. นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	
-	-	-	-
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	
๕. คนงาน	๓	๕. คนงาน	๔
<b>รวม</b>	<b>๗</b>	<b>รวม</b>	<b>๘</b>
<b>กองช่าง</b>		<b>กองช่าง</b>	
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>		<u>พนักงานส่วนตำบล</u>	
๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑
๒. หัวหน้าฝ่ายก่อสร้างฯ (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๒. หัวหน้าฝ่ายก่อสร้างฯ (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑
๓. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๓. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑
<u>ลูกจ้างประจำ</u>		<u>ลูกจ้างประจำ</u>	
-	-	-	-
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	
๔. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๔. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	
๕. คนงาน	๓	๕. คนงาน	๔
<b>รวม</b>	<b>๗</b>	<b>รวม</b>	<b>๘</b>



**การเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังเดิม และ กรอบอัตรากำลังใหม่**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ**

กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง/ระดับ	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง/ระดับ	จำนวน (อัตรา)
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>		<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>	
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>		<u>พนักงานส่วนตำบล</u>	
๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑
๒. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๒. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑
๓. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒	๓. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒
๔. ครู	๒	๔. ครู	๒
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	
-	-	-	-
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	
๕. คนงาน	๑	๕. คนงาน	๑
๖. ผู้ดูแลเด็ก	๒	๖. ผู้ดูแลเด็ก	๒
๗. นักการ	๑	๗. นักการ	๑
<b>รวม</b>	<b>๑๐</b>	<b>รวม</b>	<b>๑๐</b>
<b>กองสวัสดิการสังคม</b>		<b>กองสวัสดิการสังคม</b>	
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>		<u>พนักงานส่วนตำบล</u>	
๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑
๒. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๒. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	
๓. คนงาน	๑	๓. คนงาน	๑
<b>รวม</b>	<b>๓</b>	<b>รวม</b>	<b>๓</b>
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>		<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>	
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>		<u>พนักงานส่วนตำบล</u>	
๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑
<b>รวม</b>	<b>๑</b>	<b>รวม</b>	<b>๑</b>

**สรุปการเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังเดิม และ กรอบอัตรากำลังใหม่  
องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ**

กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่	
ส่วนราชการ	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ	จำนวน (อัตรา)
๑. สำนักปลัด อบต.	๑๖	๑. สำนักปลัด อบต.	๒๐
๒. กองคลัง	๗	๒. กองคลัง	๘
๓. กองช่าง	๗	๓. กองช่าง	๘
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑๐	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑๐
๕. กองสวัสดิการสังคม	๓	๕. กองสวัสดิการสังคม	๓
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	๑
<b>รวม</b>	<b>๔๔</b>	<b>รวม</b>	<b>๕๐</b>

จากการเปรียบเทียบอัตรากำลังระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ กับองค์การบริหารส่วนตำบลท่าชุมพล ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่งมีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกันแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ ยังคงแผนอัตรากำลังเดิมไว้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระอยู่ระหว่างการสรรหา การรับโอน และประกาศสรรหาพนักงานอย่างต่อเนื่อง

๓.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ มีแผนพัฒนาบุคลากร โดยมีการส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างทุกคน ให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ตามแผนพัฒนาพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิง

วิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ มีพื้นที่ ๑๑,๕๖๘.๗๕ ไร่ (๑๘.๕๑ ตารางกิโลเมตร) มีสภาพพื้นที่ราบลุ่มพื้นที่อยู่ในเขตจัดรูปที่ดิน ทำให้พื้นดินมีความอุดมสมบูรณ์มีน้ำใช้ตลอดทั้งปีเหมาะแก่การประกอบอาชีพเกษตรกรรม และปศุสัตว์ โดยแบ่งการปกครองออกเป็น ๗ หมู่บ้าน มีประชากรทั้งสิ้น ๖,๓๐๘ คน แยกเป็น ชาย ๓,๐๒๘ คน หญิง ๓,๒๘๐ คน จำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น ๑,๙๑๕ ครัวเรือน เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพองค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ จึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญดังนี้

##### อาณาเขต

ทิศเหนือ	จรด ตำบลบ้านม่วง	เขตอำเภอบ้านโป่ง	จังหวัดราชบุรี
ทิศใต้	จรด ตำบลสร้อยฟ้า	เขตอำเภอโพธาราม	จังหวัดราชบุรี
ทิศตะวันออก	จรด ตำบลสร้อยฟ้า	เขตอำเภอโพธาราม	จังหวัดราชบุรี
ทิศตะวันตก	จรด ตำบลเตาปูน	เขตอำเภอโพธาราม	จังหวัดราชบุรี

#### ๑. สภาพปัญหาของเขตพื้นที่และความต้องการของประชาชน

##### ๑.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) การคมนาคมขนส่งไม่สะดวก ถนนชำรุดเสียหาย เชื้อเพลิงดินพังทลาย
- (๒) ขาดการปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ
- (๓) ระบบน้ำประปาหมู่บ้านไม่เพียงพอ และขาดการบำรุงรักษา
- (๕) ไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะไม่เพียงพอและชำรุด ขาดการบำรุงรักษา
- (๖) ขาดสถานที่ทิ้งขยะที่มีมาตรฐาน

##### ๑.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- (๑) ปัญหาการขาดความรู้ ขาดโอกาสในการประกอบอาชีพ
- (๒) ขาดการขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีและการพัฒนาการเกษตร
- (๓) ขาดการประกันราคาของผลผลิตทางการเกษตรและผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพเสริม
- (๔) ขาดการรวมกลุ่มด้านเศรษฐกิจ

### ๑.๓ ปัญหาด้านสังคม

- (๑) ค่านิยมที่ไม่เหมาะสมกับวิถีชีวิตของชุมชน
- (๒) ปัญหายาเสพติดส่งผลกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่ของชุมชน
- (๓) การดื่มสุรา/บุหรี่และเล่นการพนัน
- (๔) ขาดการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาชุมชน

### ๑.๔ ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- (๑) ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองในทางการเมือง
- (๒) ประชาชนไม่สนใจทางด้านการเมือง และไม่เข้าใจการบริหาร
- (๓) ประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเมืองและการบริหารมีจำนวนน้อย
- (๔) ประชาชนมีความรู้สึกไม่เท่าเทียมกันในการมีส่วนร่วมทางการเมือง

### ๑.๕ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) เกิดอค์คิภัยจากการเผาหญ้าของประชาชนในช่วงฤดูร้อน
- (๒) การทิ้งขยะมูลฝอยลงในแม่น้ำลำคลองและขาดวินัยการทิ้งขยะมูลฝอย
- (๓) การรुक้าแนวคลองสาธารณะและคลองส่งน้ำ
- (๔) ปัญหาน้ำท่วมทำให้พืชผลทางการเกษตรเสียหาย
- (๕) ขาดการปลูกต้นไม้เพื่อช่วยลดภาวะโลกร้อน

### ๑.๖ ปัญหาด้านการสาธารณสุข

- (๑) ประชาชนยังขาดการออกกำลังกาย ส่งผลต่อปัญหาด้านสุขภาพ
- (๒) การบริการด้านการสาธารณสุขในท้องถิ่นยังไม่ได้มาตรฐาน
- (๓) ภาวะการระบาดของโรคภัยต่าง ๆ และโรคชนิดใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น
- (๔) ประชาชนบางส่วนยังไม่อาจเข้าถึงสิทธิ์การรักษาของรัฐ

### ๑.๗ ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- (๑) ขาดกองทุนส่งเสริมด้านการศึกษา
- (๒) การศึกษาของภาครัฐยังไม่ได้มาตรฐาน และไม่เป็นที่พึงพอใจของประชาชน
- (๓) ขาดการส่งเสริมและฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมภายในท้องถิ่น
- (๔) ขาดการสนับสนุนเงินทุนในการจัดกิจกรรมด้านศาสนา และวัฒนธรรม

## ๒. ความต้องการของประชาชน

### ๒.๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) ก่อสร้าง ซ่อม บำรุง เส้นทางคมนาคมที่ชำรุดเสียหายให้มีสภาพดี
- (๒) ก่อสร้างเขื่อนป้องกันดินพังทลาย
- (๓) ซ่อม บำรุง ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วทุกเส้นทาง
- (๔) ดูแลให้น้ำประปาหมู่บ้านเพียงพอต่อความต้องการและมีมาตรฐาน
- (๕) สถานที่ทิ้งขยะที่มีมาตรฐาน

### ๒.๒ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนารายได้ภายในชุมชน
- (๒) ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์ด้านการเกษตร
- (๓) สร้างจุดแข็งด้านเศรษฐกิจที่เป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น

### ๒.๓ ด้านการพัฒนาสังคม

- (๑) ให้มีการป้องกันความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- (๒) สนับสนุนเงินสงเคราะห์ผู้สูงอายุ/ผู้พิการให้ทั่วถึง
- (๓) สนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- (๔) ฝึกอบรมเด็ก เยาวชน มีวินัย มีคุณธรรม และจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬา
- (๕) ให้มีการบริหารจัดการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๖) บริหารจัดการยกระดับคุณภาพชีวิตผู้ด้อยโอกาส

### ๒.๔ ด้านการพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร

- (๑) ทำป้ายประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับข่าวสารเพิ่มขึ้น
- (๒) เร่งรัดดำเนินการแก้ไขปัญหาของประชาชนเมื่อมีการร้องขอ
- (๓) เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนตามระบอบประชาธิปไตย
- (๔) การบริหารจัดการองค์กรและพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน
- (๕) เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น

### ๒.๕ ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) ขุดลอกคลอง/กำจัดผักตบชวา/สวะ และดูแลไม่ให้เกิดการปล่อยน้ำเสียลงสู่ลำคลอง
- (๒) ขุดลอกคลอง/กำจัดผักตบชวา/สวะ และดูแลไม่ให้เกิดการปล่อยน้ำเสียลงสู่ลำคลอง
- (๓) รื้อถอนสิ่งก่อสร้างที่ขีดขวางและรुकูล้างไปในลำคลอง
- (๔) ขุดลอกคลอง/กำจัดผักตบชวาและสวะในลำคลอง
- (๕) ปรับปรุงพื้นที่ให้มีสิ่งแวดล้อมที่ดีขึ้น

### ๒.๖ ด้านการพัฒนาสาธารณสุข

- (๑) สถานที่ออกกำลังกายที่มีมาตรฐานและปลอดภัย
- (๒) ต้องการบริการด้านการสาธารณสุขในท้องถิ่นยังที่ได้มาตรฐาน
- (๓) ส่งเสริม ป้องกัน ควบคุม และบำบัดโรค
- (๔) สนับสนุนและพัฒนาระบบบริการสาธารณสุข

### ๒.๗ ด้านการพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- (๑) สนับสนุน/ให้ทุนการศึกษาต่อเด็กที่เรียนดี ประพฤติดี
- (๒) ให้มีการดูแลและช่วยพัฒนาเด็กให้มีวิวัฒนาการที่สมวัย
- (๓) ส่งเสริมการบริหารจัดการองค์การการศึกษาและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา
- (๓) ส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- (๔) จัดกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลชำระนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลชำระ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน ซึ่งการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลชำระ จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนชุมชนจะต้องมีความตระหนักแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันกันอย่างจริงจัง

องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ ได้นั้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากรนอกจากนี้ยังเน้นการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นได้นั้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนแบบพึ่งตนเองและพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ ได้ใช้เทคนิค SWOT มาใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อใช้ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน โดยการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และปัญหาอุปสรรค ได้ดังนี้

จุดแข็ง (STRENGTH)	จุดอ่อน (WEAK)
๑. โครงสร้างการบริหารงานมีความชัดเจน ๒. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ๓. มีการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ๔. ผู้บริหาร/สมาชิกสภา/ผู้นำชุมชน มีภาวะความเป็นผู้นำที่ดี ๕. พื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม สามารถส่งเสริมภาคเกษตรกรรมให้เป็นรายได้หลักของตำบลได้	๑. งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนายังมีน้อย ๒. ขาดการประสานความร่วมมือในด้านต่าง ๆ ๓. ขาดการประเมินและติดตามผลการปฏิบัติงาน โครงการและเรื่องอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง ๔. ประชาชนในพื้นที่ยังขาดความรู้ที่จำเป็นที่ใช้สำหรับการพัฒนาท้องถิ่น ๕. ประชาชนให้ความสำคัญกับการดูแล รักษา สิ่งแวดล้อมค่อนข้างน้อย ๖. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพยังมีน้อย
โอกาส (OPPORTUNITY)	อุปสรรค (THREAT)
๑. การขยายตัวของเศรษฐกิจเอื้อต่อการพัฒนา ๒. รัฐบาลมีนโยบายการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นสามารถทำกิจการสาธารณะได้มากขึ้น ๓. พื้นที่อยู่ในเขตปริมณฑล มีการขยายตัวของเศรษฐกิจที่รวดเร็ว ๔. แผนยุทธศาสตร์จังหวัด และนโยบายผู้บริหารเอื้อต่อการบริหารจัดการ ๕. ประชาชนให้ความสนใจในการพัฒนาความเจริญในท้องถิ่นมากขึ้น ๖. เทคโนโลยีที่นำมาใช้ในระบอบราชการทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น	๑. งบประมาณที่ทางรัฐให้ อปท. มีไม่เพียงพอ ๒. รัฐบาลยังขาดการพัฒนา นโยบายสำหรับคนรากหญ้า ๓. ประชาชนยังไม่ให้ความร่วมมือการมีส่วนร่วม ๔. กฎระเบียบมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยๆทำให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงาน ๕. ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินการตามแผน ๖. ขาดแหล่งเงินทุนในการขยายงานของกลุ่มอาชีพและการลงทุน

เมื่อวิเคราะห์โดยใช้เทคนิค SWOT แล้ว ด้วยอำนาจและหน้าที่ ตามที่กฎหมายกำหนด องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ สามารถที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ ได้ดังนี้

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ปัญหา และได้กำหนดแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ จึงสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ตลอดจนตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
- (๔) การผังเมือง
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลตำบล การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๔) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๕) การจัดให้มีสุสานและ ฌาปนกิจสถาน
- (๖) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ
- (๗) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๘) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในตำบล
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล

### ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๕) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
- (๖) การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### ๕.๖ ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

## ๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๕) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ที่กฎหมายได้ให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ นั้น ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา โดยคำนึงถึงความให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) นโยบายของรัฐบาล บทบาทภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ รวมทั้งปัญหาความต้องการของประชาชน และสถานการณ์ทางเศรษฐกิจสังคมและการเมืองที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน แต่อย่างไรก็ตามการพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาจะต้องทุ่มเทเป็นพิเศษอีกหลายด้าน ซึ่งจะดำเนินการไปพร้อมกับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านอื่น ๆ อาทิ

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องดำเนินการเพื่อคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ให้สามารถระงับและให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนได้ทันทั่วถึง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องสนับสนุนให้องค์กรประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมอันได้แก่ สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสนับสนุนงบประมาณกิจกรรมนี้ในด้านค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรมทบทวนหลักสูตรสมาชิก อปพร. จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ในการดับเพลิงตลอดจนค่าใช้จ่ายและวัสดุในการปฏิบัติงาน

(๒) การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ซึ่งปัจจุบันยาเสพติดในรูปแบบต่าง ๆ ได้แพร่กระจายเข้าไปในหมู่บ้าน นักเรียน นักศึกษาและวัยแรงงานเป็นจำนวนมาก และได้เพิ่มปริมาณมากขึ้นเรื่อย ๆ เป็นบ่อเกิดที่จะนำไปสู่ปัญหาสังคม เศรษฐกิจ ตลอดจนกระทบต่อความมั่นคงของประเทศ ความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องตั้งงบประมาณเพื่อดำเนินการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดตลอดจนการบำบัดฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด

(๓) การพัฒนาเด็กด้อยโอกาสที่ประสบปัญหาต่าง ๆ ที่มีชีวิตความเป็นอยู่ด้อยกว่าเด็กปกติทั่วไป ที่ขาดโอกาสหรือไม่มีโอกาสที่จะเข้ารับการบริการทางการศึกษา หรือไม่ได้รับการพัฒนาทั้งร่างกายสติปัญญา อารมณ์ สังคมและจิตใจ ซึ่งจำเป็นต้องได้รับช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษเพื่อให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ดังนั้น เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติองค์การบริหารส่วนตำบลจะสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาเด็กด้อยโอกาสร่วมกับการพัฒนาเด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของตำบลชำระ ที่ได้ดำเนินการอยู่แล้ว

(๔) การส่งเสริมการจัดประชาคมตำบล เพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมกับภาครัฐในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาด้านต่าง ๆ ทั้งนี้ ความจริงมีอยู่ว่าคนใดคนหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งจะไม่สามารถแก้ไขปัญหาในตำบลได้สำเร็จจนกว่าคนในตำบลส่วนใหญ่จะได้ร่วมแรงร่วมใจแก้ไขปัญหาและพัฒนาตำบลของตน ดังนั้น เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ องค์การบริหารส่วนตำบลชำระจะสนับสนุนส่งเสริมการจัดประชาคมตำบลด้วย

(๕) การจัดการสิ่งแวดล้อม เป็นภารกิจสำคัญประการหนึ่งที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นปัญหาเร่งด่วนปัญหาหนึ่งที่ต้องได้รับการแก้ไขปัญหาคความเสื่อมโทรมของ



สิ่งแวดล้อมเป็นผลมาจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมที่ขาดการควบคุมและจัดการที่มีประสิทธิภาพ ผลลัพธ์ที่เห็นได้ชัดเจน คือ อากาศและน้ำเป็นพิษและเน่าเสีย ปัญหาขยะมูลฝอย ฯลฯ ดังนั้น เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระจะสนับสนุนส่งเสริมให้องค์กรของชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการจัดการสิ่งแวดล้อมด้วย

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

จากภารกิจอำนาจหน้าที่ทั้ง ๗ ด้าน ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ ได้กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ดังนี้

### ภารกิจหลัก

๑. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน  
(ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและเสริมสร้างเศรษฐกิจฯ , ยุทธศาสตร์เสริมสร้างความมั่นคงและรักษาความสงบ)
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ  
(ยุทธศาสตร์การพัฒนาสาธารณสุขมูลฐานและสิ่งแวดล้อม)
๓. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานฯ)
๔. การส่งเสริมการเกษตร (ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและเสริมสร้างเศรษฐกิจฯ)

### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น  
(ยุทธศาสตร์พัฒนาระบบการศึกษา วัฒนธรรม และประเพณี)
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน  
(ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและเสริมสร้างเศรษฐกิจฯ)
๓. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร  
(ยุทธศาสตร์พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กร การเมืองและการปกครอง)
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว  
(ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและเสริมสร้างเศรษฐกิจฯ)

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงานจำนวนมาก และเพื่อให้บุคลากรที่มีอยู่สามารถปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้าง การกำหนดตำแหน่ง และการปรับปรุงตำแหน่ง เพื่อบริหารปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและสอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ และที่สำคัญที่สุดเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาและสนองต่อความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลชำแระได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๔ กอง และ ๑ หน่วยงาน ประกอบด้วย สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยงานตรวจสอบภายใน และกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๔๒ อัตรา แยกเป็น พนักงานส่วนตำบล ๒๐ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา

พนักงานจ้าง ๑๙ อัตรา และพนักงานครู/บุคลากรทางการศึกษา ๔ อัตรา และแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละกอง/สำนัก และหน่วยงานตรวจสอบภายใน ดังนี้

**(๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**(๒) กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลอง ประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**(๓) กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**(๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา

งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพ และกองทุน เพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๕) กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผน งานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการและวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับ การพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดันไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๑๐) หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงินการบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

#### ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการภายใต้อำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และภายใต้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) และให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกาศ ก.อบต. จ.ราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ (ลว. ๕ ก.พ. ๒๕๕๙) และประกาศ ก.อบต. จ.ราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้าง ส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) ๒๕๖๓ (ลว. ๑ เม.ย. ๒๕๖๓) องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ จึงมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

## ๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b></p> <p><b>๑) งานอำนวยการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ งานสารบรรณ คำสั่ง ประกาศ</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> </ul> <p><b>๒) งานกรเจ้าหน้าที่</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพนักงานส่วนตำบล</li> <li>- งานลูกจ้างประจำ</li> <li>- งานพนักงานจ้าง</li> <li>- งานสิทธิสวัสดิการ</li> </ul> <p><b>๓) งานยุทธศาสตร์และแผนงาน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำแผนพัฒนา</li> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ</li> </ul> <p><b>๔) งานนิติการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนิติกรรมและสัญญา</li> <li>- งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานข้อบัญญัติ อบต.</li> <li>- งานติดตาม สืบทรัพย์ และบังคับคดีลูกหนี้ขององค์กร</li> <li>- งานตรวจสอบและดำเนินการวินัยเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- งานให้คำปรึกษา แนะนำ เสนอความเห็นด้านกฎหมาย</li> </ul> <p><b>๕) งานเลขานุการองค์การบริหารส่วนตำบล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกิจการคณะผู้บริหาร</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานการประชุม</li> </ul> <p><b>๖) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย</li> </ul> <p><b>๗) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานด้านสาธารณสุข</li> <li>- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ</li> <li>- งานสิ่งแวดล้อม</li> </ul>	<p><b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b></p> <p><b>๑) งานอำนวยการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ งานสารบรรณ คำสั่ง ประกาศ</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> </ul> <p><b>๒) งานกรเจ้าหน้าที่</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพนักงานส่วนตำบล</li> <li>- งานลูกจ้างประจำ</li> <li>- งานพนักงานจ้าง</li> <li>- งานสิทธิสวัสดิการ</li> </ul> <p><b>๓) งานยุทธศาสตร์และแผนงาน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำแผนพัฒนา</li> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ</li> </ul> <p><b>๔) งานนิติการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนิติกรรมและสัญญา</li> <li>- งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานข้อบัญญัติ อบต.</li> <li>- งานติดตาม สืบทรัพย์ และบังคับคดีลูกหนี้ขององค์กร</li> <li>- งานตรวจสอบและดำเนินการวินัยเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- งานให้คำปรึกษา แนะนำ เสนอความเห็นด้านกฎหมาย</li> </ul> <p><b>๕) งานเลขานุการองค์การบริหารส่วนตำบล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกิจการคณะผู้บริหาร</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานการประชุม</li> </ul> <p><b>๖) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย</li> </ul> <p><b>๗) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานด้านสาธารณสุข</li> <li>- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ</li> <li>- งานสิ่งแวดล้อม</li> </ul>	

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ (ต่อ)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๑) <u>งานการเงินและบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานการรับการเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานแสดงฐานะการเงิน</li> <li>- งานการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานทะเบียนคุมเบิกจ่าย</li> </ul> <p>๒) <u>งานพัฒนารายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนและควบคุมแรงรัตรายได้</li> </ul> <p>๓) <u>งานพัสดุและทรัพย์สิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างจัดหา</li> <li>- งานทะเบียนคุมพัสดุ</li> <li>- งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และบริหารสัญญา</li> </ul>	<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๑) <u>งานการเงินและบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานการรับการเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานแสดงฐานะการเงิน</li> <li>- งานการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานทะเบียนคุมเบิกจ่าย</li> </ul> <p>๒) <u>งานพัฒนารายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนและควบคุมแรงรัตรายได้</li> </ul> <p>๓) <u>งานพัสดุและทรัพย์สิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างจัดหา</li> <li>- งานทะเบียนคุมพัสดุ</li> <li>- งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และบริหารสัญญา</li> </ul>	
<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง</b></p> <p>๑) <u>งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างสะพานฝาย อ่างเก็บน้ำ</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> <li>- งานซ่อมบำรุง</li> </ul> <p>๒) <u>งานควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมและก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริหารข้อมูล</li> </ul> <p>๓) <u>งานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> </ul>	<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง</b></p> <p>๑) <u>งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างสะพานฝาย อ่างเก็บน้ำ</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> <li>- งานซ่อมบำรุง</li> </ul> <p>๒) <u>งานควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมและก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริหารข้อมูล</li> </ul> <p>๓) <u>งานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> </ul>	

## ๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ (ต่อ)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p>๑) <u>งานบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา</li> <li>- งานประสานกิจกรรม</li> </ul> <p>๒) <u>งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูลพัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานติดตามและประเมินผล</li> </ul> <p>๓) <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา</li> <li>- งานบำรุงรักษาศิลปะ จารัตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงาม</li> <li>- งานกีฬา และนันทนาการ</li> </ul>	<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p>๑) <u>งานบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา</li> <li>- งานประสานกิจกรรม</li> <li>- งานข้อมูลพัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานติดตามและประเมินผล</li> </ul> <p>๒) <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา</li> <li>- งานบำรุงรักษาศิลปะ จารัตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงาม</li> <li>- งานกีฬา และนันทนาการ</li> </ul>	
<p><b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p>๑) <u>งานพัฒนาชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่เด็กแรกเกิด เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และประชาชน ตามที่กฎหมายกำหนด</li> <li>- งานดูแลผู้ยากไร้โดยประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- งานพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานพัฒนาศูนย์ครอบครัว</li> <li>- งานบริการข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ ด้านการพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานส่งเสริมและสนับสนุนตามนโยบายที่ได้รับ</li> </ul> <p>๔) <u>งานสังคมสงเคราะห์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้ยากไร้ในพื้นที่</li> <li>- งานดูแลและสร้างรากฐานให้คนในชุมชนเข้มแข็ง</li> <li>- งานพัฒนาคนในชุมชนให้เข้มแข็งตามความพอเพียง</li> <li>- งานพัฒนาศูนย์พัฒนาคนพิการ</li> <li>- งานพัฒนาด้านกิจการสตรี</li> <li>- งานพัฒนากลุ่มวิสาหกิจชุมชน</li> </ul>	<p><b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p>๑) <u>งานพัฒนาชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่เด็กแรกเกิด เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และประชาชน ตามที่กฎหมายกำหนด</li> <li>- งานดูแลผู้ยากไร้โดยประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- งานพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานพัฒนาศูนย์ครอบครัว</li> <li>- งานบริการข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ ด้านการพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานส่งเสริมและสนับสนุนตามนโยบายที่ได้รับ</li> </ul> <p>๔) <u>งานสังคมสงเคราะห์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้ยากไร้ในพื้นที่</li> <li>- งานดูแลและสร้างรากฐานให้คนในชุมชนเข้มแข็ง</li> <li>- งานพัฒนาคนในชุมชนให้เข้มแข็งตามความพอเพียง</li> <li>- งานพัฒนาศูนย์พัฒนาคนพิการ</li> <li>- งานพัฒนาด้านกิจการสตรี</li> <li>- งานพัฒนากลุ่มวิสาหกิจชุมชน</li> </ul>	

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ (ต่อ)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔) งานส่งเสริมสหกรณ์ (ต่อ)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัฒนาตลาดชุมชน</li> <li>- งานส่งเสริมศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ</li> <li>- งานพัฒนาด้านกิจการสตรี</li> <li>- งานพัฒนากลุ่มวิสาหกิจชุมชน</li> <li>- งานพัฒนาตลาดชุมชน</li> <li>- งานส่งเสริมศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ</li> <li>- งานส่งเสริมศูนย์ส่งเสริมอาชีพครอบครัว</li> <li>- งานประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</li> <li>- งานส่งเสริมสนับสนุนนโยบายของททท</li> </ul>	<p>๔) งานส่งเสริมสหกรณ์ (ต่อ)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัฒนาตลาดชุมชน</li> <li>- งานส่งเสริมศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ</li> <li>- งานพัฒนาด้านกิจการสตรี</li> <li>- งานพัฒนากลุ่มวิสาหกิจชุมชน</li> <li>- งานพัฒนาตลาดชุมชน</li> <li>- งานส่งเสริมศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ</li> <li>- งานส่งเสริมศูนย์ส่งเสริมอาชีพครอบครัว</li> <li>- งานประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</li> <li>- งานส่งเสริมสนับสนุนนโยบายของททท</li> </ul>	
<p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p>	<p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p>	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลัง ตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>ปลัด/รองปลัด (๐๐)</b>								
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)</b>								
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
คนงานประจำรถขยะ	-	๓	๓	๓	+๓	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑				
ยาม	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
<b>รวม</b>	<b>๑๖</b>	<b>๒๐</b>	<b>๒๐</b>	<b>๒๐</b>	<b>+๔</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลัง ตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๓	๔	๔	๔	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๗	๘	๘	๘	+๑	-	-	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๓	๔	๔	๔	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๗	๘	๘	๘	+๑	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๘	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลัง ตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</b>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้อง ใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)	๑๖	๒๐	๒๐	๒๐	+๖	-	-	
กองคลัง (๐๔)	๗	๘	๘	๘	+๑	-	-	
กองช่าง (๐๕)	๗	๘	๘	๘	+๑	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
หน่วยงานตรวจสอบภายใน (๑๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๔๒</b>	<b>๕๐</b>	<b>๕๐</b>	<b>๕๐</b>	<b>+๖</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ	
				จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			(๓)			(๔)				
							(คน)	(๑)	(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		๒๕๖๗
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐	ว่างเต็ม	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๕๗,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๗,๘๘๐	๑๙,๙๒๐	๖๑๗,๘๘๐	๖๓๕,๗๖๐	๖๕๕,๖๘๐		
<b>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)</b>																				
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>																				
๓	หัวหน้าสำนักปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๘,๓๒๐		
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๑๙๔,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐		
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐		
๖	นิติกร	ปก.	๑	๑	๒๔๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐		
๗	นักวิชาป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๓๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๙,๒๔๐		
๙	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																				
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๐๒,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๑๗	๘,๔๔๑	๘,๗๗๙	๒๑๑,๐๓๗	๒๑๙,๔๗๘	๒๒๘,๒๕๗		
๑๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																				
๑๒	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๑๓	คณงาน	-	๓	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๑๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม	
๑๖	คณงานประจำรถขยะ	-	๓	-	๐	๐	๓	๓	๓	+๓	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม	
<b>รวม</b>			<b>๒๐</b>	<b>๑๒</b>	<b>๓๕๗๔๑๔๐</b>	<b>๒๕๒๐๐๐</b>	<b>๒๐</b>	<b>๒๐</b>	<b>๒๐</b>	<b>+๖</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>๑,๑๓๙,๑๑๗</b>	<b>๑๒๒,๖๘๑</b>	<b>๑๒๕,๖๕๙</b>	<b>๔,๙๖๕,๒๕๗</b>	<b>๕,๐๘๗,๙๓๘</b>	<b>๕,๒๑๓,๕๙๗</b>		

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

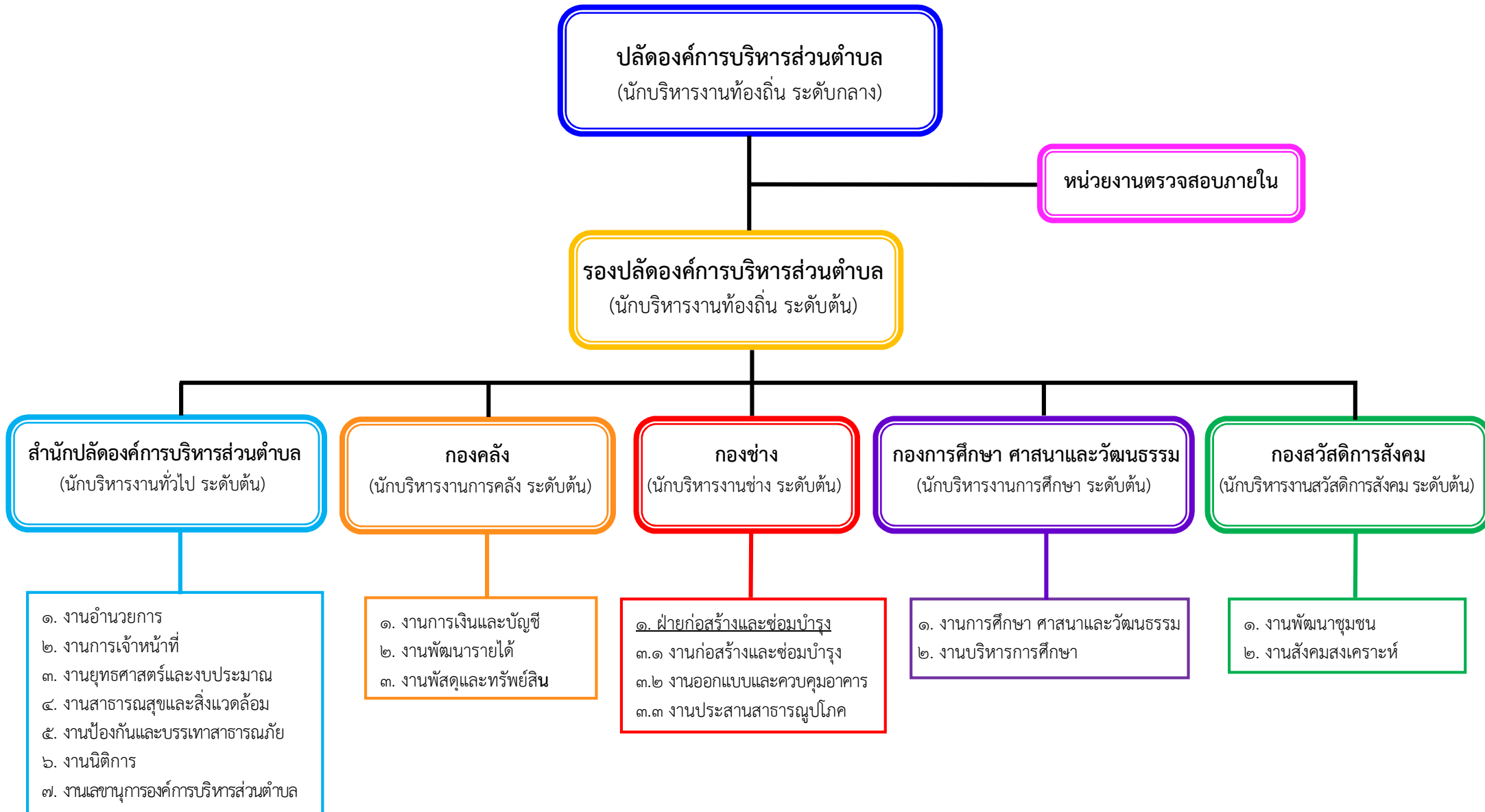
ลำดับที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			(๓)			(๔)			
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองคลัง</b>																			
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>																			
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๔๘,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๗,๑๖๐	๖๐๘,๘๘๐	๖๒๖,๘๘๐	๖๔๔,๐๔๐	
๑๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๖๐	๔๙๐,๘๐๐	
๑๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๑๙๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๑๐,๘๘๐	๒๑๘,๒๘๐	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>																			
๒๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๓๐๓,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																			
๒๑	คินงาน	-	๔	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๔	๔	๔	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
<b>รวม</b>				<b>๘</b>	<b>๗</b>	<b>๑,๘๒๐,๘๘๐</b>	<b>๔๒,๐๐๐</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>+๑</b>	<b>-</b>	<b>๑๖๑,๒๘๐</b>	<b>๕๐,๘๘๐</b>	<b>๕๒๒,๘๐๐</b>	<b>๒,๐๒๔,๑๖๐</b>	<b>๒,๐๗๕,๐๔๐</b>	<b>๒,๑๒๗,๘๔๐</b>	
<b>กองช่าง</b>																			
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>																			
๒๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๘๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๒๓	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๒๗,๔๔๐	๔๔๐,๗๖๐	๔๕๓,๘๔๐	
๒๔	นายช่างโยธา	ปง.	๑	๑	๑๕๒,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๕๙,๓๖๐	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๔๙,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๙๗๑	๘,๔๔๑	๘,๗๗๙	๑๕๕,๒๕๑	๑๖๓,๖๙๒	๑๗๒,๔๗๑	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																			
๒๖	คินงาน	-	๔	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๔	๔	๔	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
<b>รวม</b>				<b>๘</b>	<b>๖</b>	<b>๑,๔๑๕,๖๔๐</b>	<b>๖๐,๐๐๐</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>+๑</b>	<b>-</b>	<b>๑๔๗,๐๓๑</b>	<b>๔๑,๗๔๑</b>	<b>๔๒,๐๗๙</b>	<b>๑,๖๒๒,๖๗๑</b>	<b>๑,๖๖๔,๔๑๒</b>	<b>๑,๖๙๔,๑๓๑</b>	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

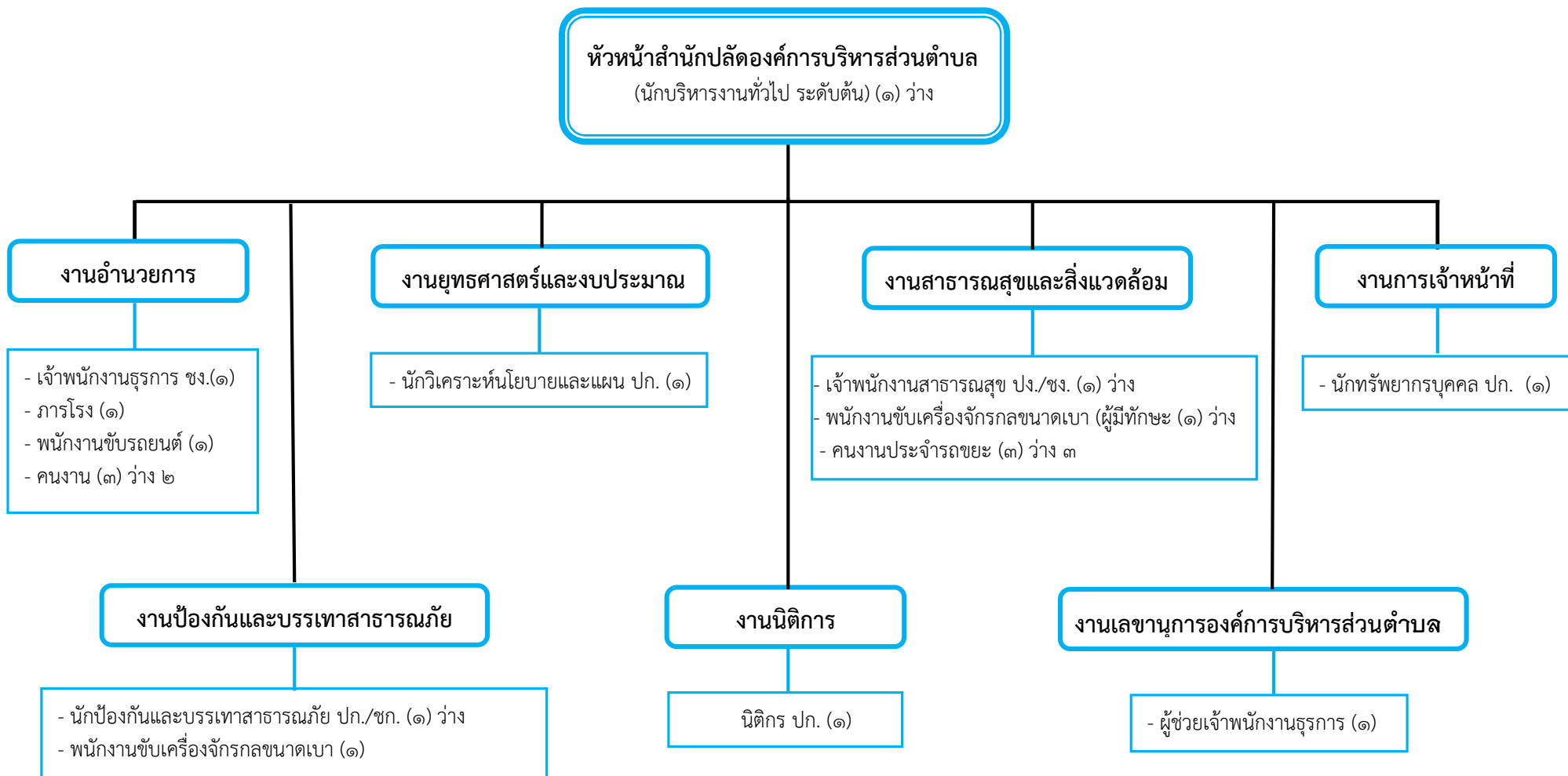
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			(๓)			(๔)					
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>																					
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>																					
๒๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษาฯ)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐		ว่างเต็ม	
๒๘	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๒๕๓,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐			
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																					
๒๙	นักการ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านหนองสองห้อง</b>																					
๓๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
๓๑	ครู	คศ.๒	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	-	-	-		ใช้เงินอุดหนุน	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																					
๓๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดหนองกลางดง</b>																					
๓๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
๓๕	ครู	คศ.๒	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	-	-	-		ใช้เงินอุดหนุน	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																					
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			
<b>รวม</b>			<b>๑๐</b>	<b>๗</b>	<b>๑,๐๗๙,๒๘๐</b>	<b>๔๒,๐๐๐</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑๐</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>๒๒,๕๐๐</b>	<b>๒๒,๒๖๐</b>	<b>๒๒,๕๐๐</b>	<b>๑,๑๔๓,๗๘๐</b>	<b>๑,๑๖๖,๐๔๐</b>	<b>๑,๑๘๘,๕๔๐</b>			
<b>กองสวัสดิการสังคม</b>																					
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>																					
๓๗	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐			
๓๘	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐			
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																					
๓๙	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			
<b>รวม</b>			<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>๙๑๓,๓๒๐</b>	<b>๔๒,๐๐๐</b>	<b>๔</b>	<b>๔</b>	<b>๔</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>๒๗,๑๒๐</b>	<b>๒๘,๘๐๐</b>	<b>๒๙,๕๒๐</b>	<b>๙๘๒,๔๔๐</b>	<b>๑,๐๑๑,๒๔๐</b>	<b>๑,๐๔๐,๗๖๐</b>			





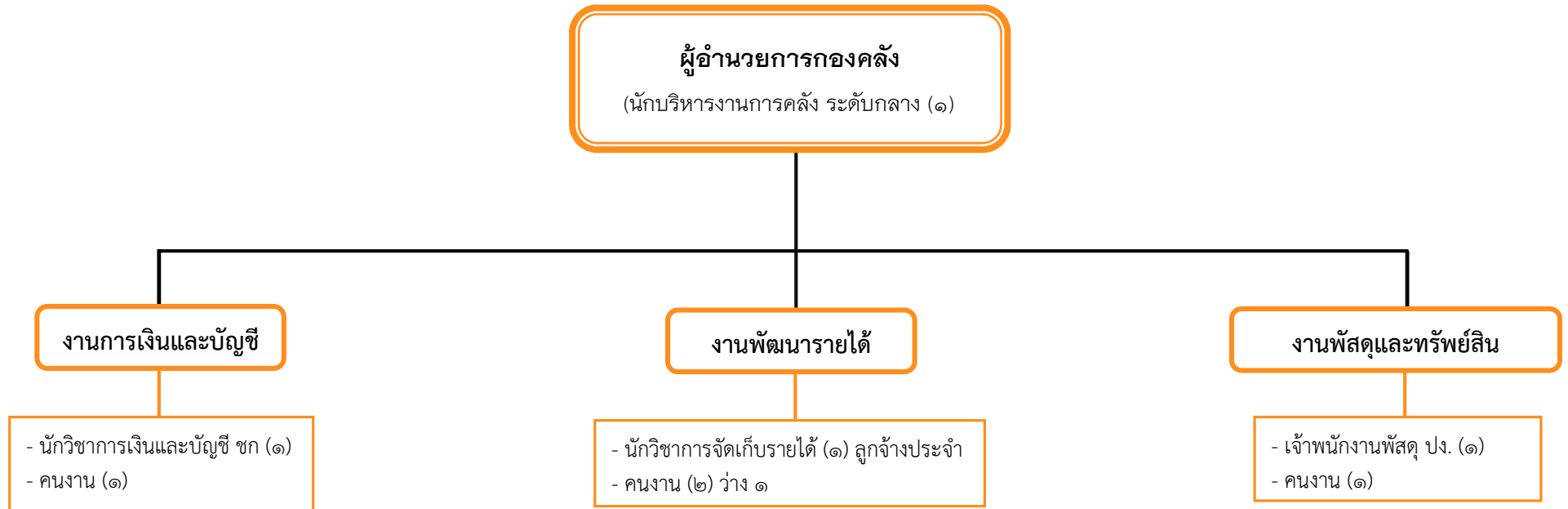
## โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ประเภท ระดับ	อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พจน.ภารกิจ	พจน.ทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชว.	ปง.	ชง.	อว.				
จำนวน	๑	-	-	๔	-	-	-	๑	๑	-	-	๒	๙	๑๘

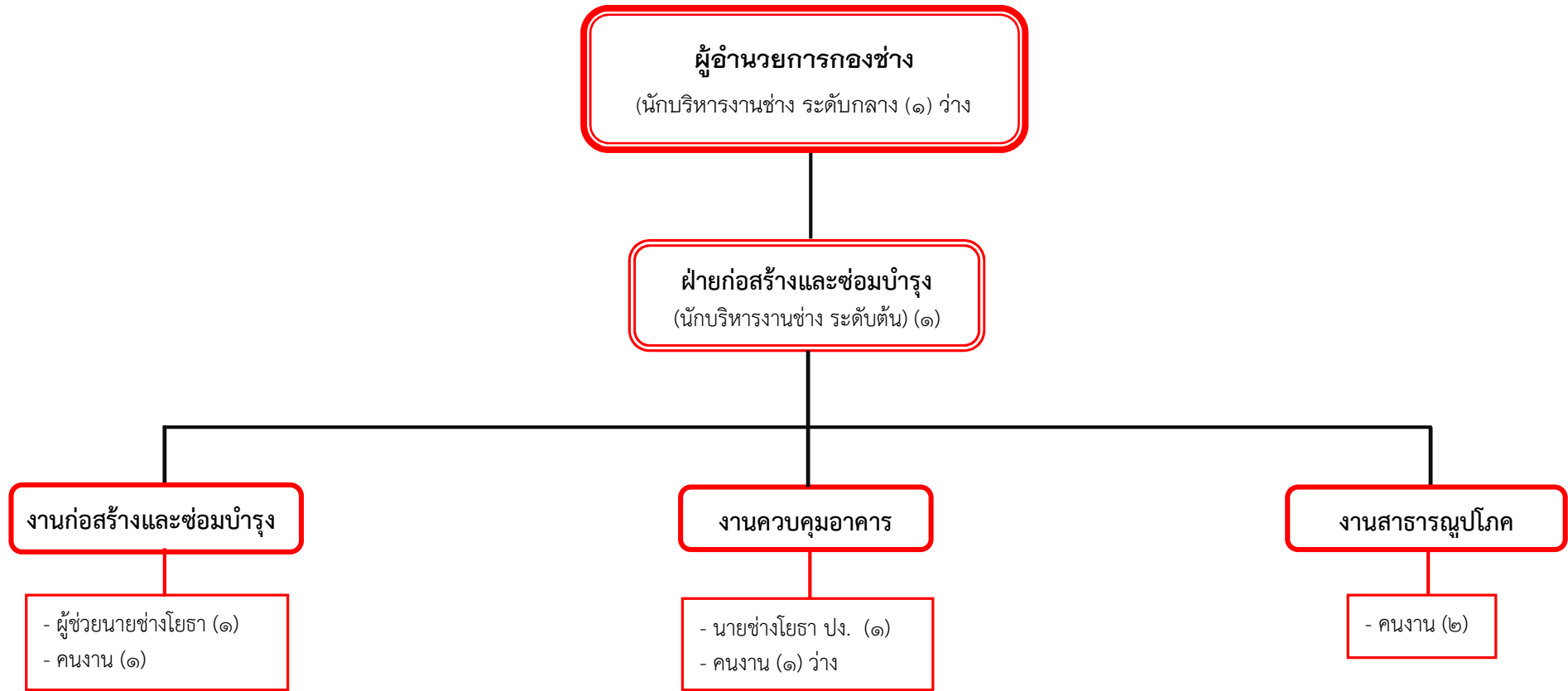


## โครงสร้างกองคลัง



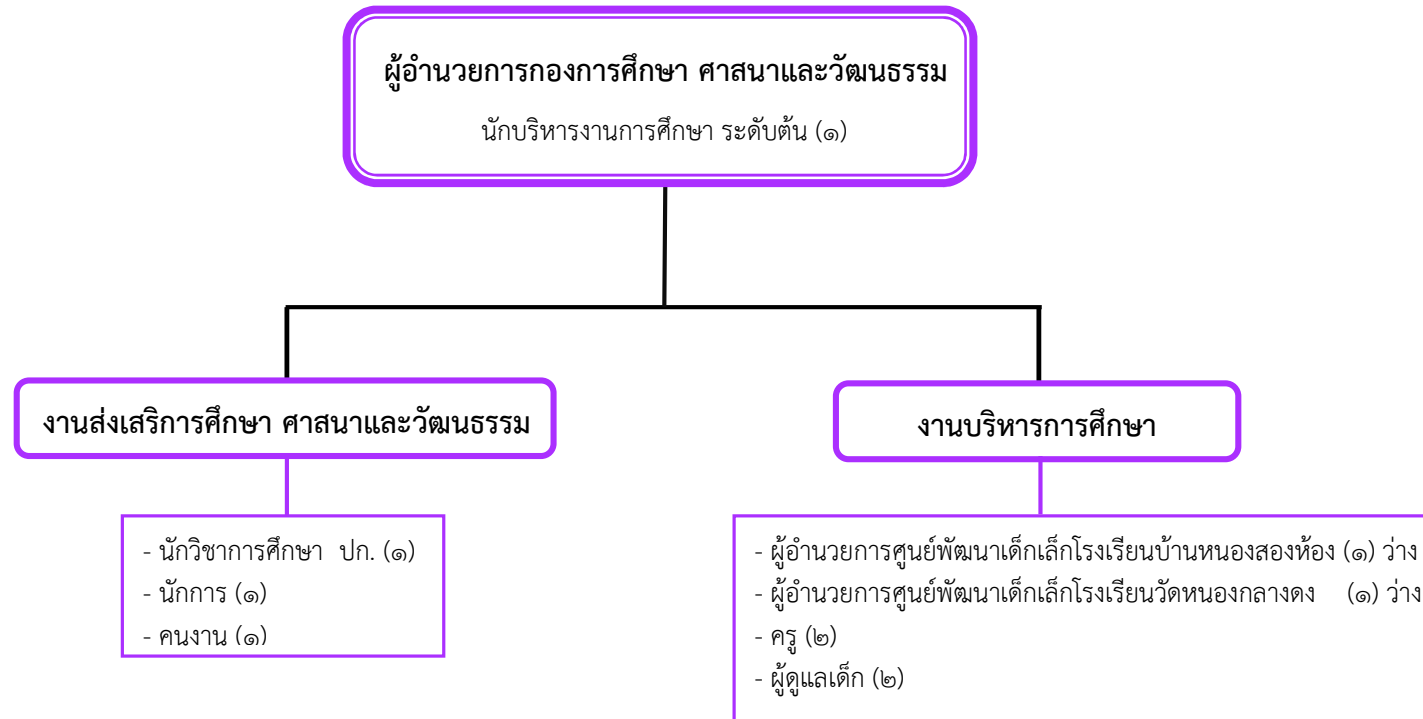
ประเภท	อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนง.ภารกิจ	พนง.ทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชว.	ปง.	ชง.	อว.				
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	๔	๘

## โครงสร้างกองช่าง



ประเภท	อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนง.ภารกิจ	พนง.ทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชว.	ปง.	ชง.	อว.				
จำนวน	๒	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔	๘

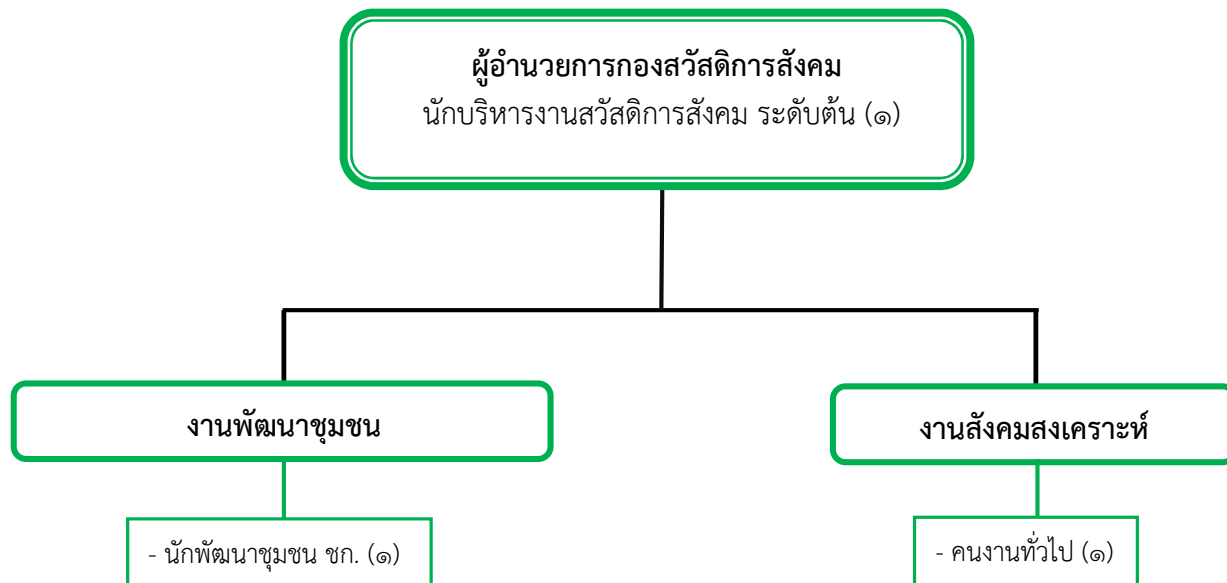
## โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ประเภท	ผู้อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนง.ภารกิจ	พนง.ทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชว.	ปง.	ชง.	อว.				
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	๓	๖

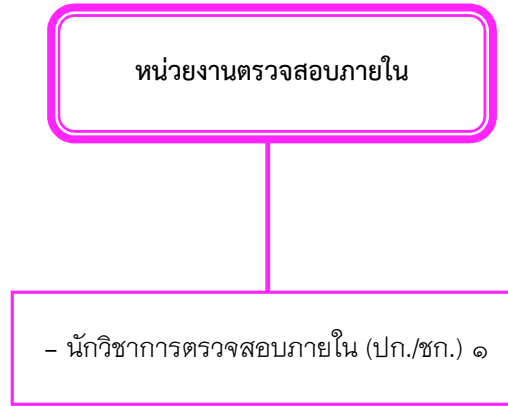
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ครู				รวม
	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญพิเศษ	
จำนวน	๒	-	-	๒	-	-	-	๔

## โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ประเภท ระดับ	อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนง.ภารกิจ	พนง.ทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชว.	ปง.	ชง.	อว.				
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	๓

## โครงสร้างหน่วยงานตรวจสอบภายใน



ประเภท	อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนง.ภารกิจ	พนง.ทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชว.	ปง.	ชง.	อว.				
จำนวน	-	-	-	๑		-	-	-	-	-	-	-	-	๑

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑	ว่าง	-	๕๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐ (๔๕,๖๗๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	
๒	นางสาวณปภัช เจียมธโนปจัย	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บริหารจัดการภาครัฐ	๕๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๕๗,๘๘๐ (๔๖,๔๙๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	
<b>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b>												
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>												
๓	นางณัฐธิดา ฤทธิเดช	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สหวิทยาการฯ	๕๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	
๔	นายชัชชชาย นาคประโคน	ศิลปศาสตรบัณฑิต ภาษาฝรั่งเศส	๕๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๕๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑๙๔,๖๔๐ (๑๖,๒๒๐ X ๑๒)	-	-	
๕	นายศรารัฐ บุญวิเศษ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์	๕๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๕๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๔๕,๒๘๐ (๒๐,๔๔๐ X ๑๒)	-	-	
๖	นางสาวภัทราภรณ์ อุตรา	นิติศาสตรบัณฑิต นิติศาสตร์	๕๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๕๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๔๙,๒๔๐ (๒๐,๗๗๐ X ๑๒)	-	-	
๗	ว่าง	-	-	-	-	๕๐-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐+๔๙,๔๘๐)/๒)*๑๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
๘	นางดวงใจ จรรยา	บริหารธุรกิจบัณฑิต การจัดการทั่วไป	๕๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๓๕,๕๒๐ (๒๗,๙๖๐ X ๑๒)	-	-	
๙	ว่าง	-	๕๐-๓-๐๑-๔๕๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๕๐-๓-๐๑-๔๕๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๑๕+๔๐,๙๐๐)/๒)*๑๒	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
๑๐	นางสาวมยุรี พงษ์รักษากุล	บริหารธุรกิจบัณฑิต การจัดการทั่วไป	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๒,๙๒๐ (๑๖,๙๑๐ X ๑๒)	-	-	
๑๑	ว่าง	-	-	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐ X ๑๒)	กำหนดเพิ่ม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
๑๒	นายสุวรรณ ยี่บุญ	ป.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐ X ๑๒)	
๑๓	นายอานนท์ จันทรัมย์	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐ X ๑๒)	
๑๔	นางสาวสุนารี คุ้มเข้ม	บริหารธุรกิจบัณฑิต เทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐ X ๑๒)	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
<b>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ต่อ)</b>												
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
๑๕	ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐ X ๑๒)	
๑๖	ว่าง	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐ X ๑๒)	กำหนดเพิ่ม
๑๗	นายพิศาล เล่าแสง	ม.๖	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐ X ๑๒)	
๑๘	ว่าง	-	-	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐ X ๑๒)	กำหนดเพิ่ม
๑๙	ว่าง	-	-	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐ X ๑๒)	กำหนดเพิ่ม
๒๐	ว่าง	-	-	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐ X ๑๒)	กำหนดเพิ่ม
<b>กองคลัง</b>												
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>												
๒๑	นางธนิศา กัณฐกา	บริหารธุรกิจบัณฑิต การบัญชี	๕๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๔๘,๘๘๐ (๔๕,๗๔๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	
๒๒	น.ส.จันทร์ฉาย ชื่นทองคำ	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต การบริหารธุรกิจ	๕๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๕๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐ X ๑๒)	-	-	
๒๓	นางสาวอัญชลี บุษกรรัมย์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต รัฐศาสตร์	๕๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๕๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๙๖,๐๘๐ (๑๖,๓๔๐ X ๑๒)	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
๒๔	นางสาวจรรุวรรณ สืบโสด	บริหารธุรกิจบัณฑิต การบัญชี	-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๓๐๓,๐๐๐ (๒๕,๒๕๐ X ๑๒)	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
๒๕	น.ส.นิสา วุฒิชัยวัฒน์	ปวช. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐ X ๑๒)	
๒๖	น.ส.มนฤดี งามประสิทธิ์	ปวส. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐ X ๑๒)	
๒๗	นางสาวสุกัญญา คำทา	ปวช. พาณิชยกรรม , การบัญชี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐ X ๑๒)	
๒๘	ว่าง	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐ X ๑๒)	กำหนดเพิ่ม

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
<b>กองช่าง</b>												
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>												
๒๙	ว่าง	-	๕๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ((๕๐,๑๗๐-๑๕,๔๓๐)/๒)X๑๒	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	
๓๐	นายสมชาติ สมแดง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สหวิทยาการฯ	๕๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้างฯ (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้างฯ (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	
๓๑	นายเอกพันธ์ บุญฤทธิ์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต เทคโนโลยีโยธา	๕๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๕๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๑๕๒,๗๖๐ (๑๒,๗๓๐ X ๑๒)	-	๑๒,๗๘๐ (๑๐๖๕X๑๒)	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
๓๒	นายพงศกร ใจสมบูรณ์	ปวส. ช่างก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๙,๒๘๐ (๑๒,๔๕๐X๑๒)	-	๑๕,๙๐๐ (๑๓๒๕ X ๑๒)	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
๓๓	นายมารุต เขียมเจริญ	ปวส. ช่างไฟฟ้า	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐ X ๑๒)	
๓๔	นายสมภพ สุธาพจน์	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐ X ๑๒)	
๓๕	นางสาวรัตนา อารีกิจ	ปวส. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐ X ๑๒)	
๓๖	ว่าง	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๒,๐๐๑ (๑,๐๐๐ X ๑๒)	กำหนดเพิ่ม
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>												
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>												
๓๗	ว่าง	-	๕๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ((๕๐,๑๗๐-๑๕,๔๓๐)/๒)X๑๒	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	
๓๘	นางสาวสุกัญญา จอมพงษ์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต ปฐมวัย	๕๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๕๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๕๓,๖๘๐ (๒๑,๑๔๐ X ๑๒)	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
๓๙	นางสาวลัดดา บุญเจริญ	ป.๖	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐ X ๑๒)	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>												
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านหนองสองห้อง</b>												
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>												
๔๐	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-
๔๑	นางวรรพร พุดติ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๕๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๒	ครู	คศ.๒	๕๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๒	ครู	คศ.๒	๓๖๔,๐๘๐ (๓๐,๓๔๐X๑๒)	-	-	-
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
๔๒	นางสาวรามทิพย์ จิตรคำ	ปวช. บัญชี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐ X ๑๒)	-
๔๓	นางสาวนัสรมนต์ พุฒขาว	ศึกษาศาสตรบัณฑิต ภาษาไทย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐ X ๑๒)	-
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดหนองกลางดง</b>												
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>												
๔๔	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-
๔๕	นางสาวสุนีย์ เลี้ยงวงศ์	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๕๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๓	ครู	คศ.๒	๕๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๓	ครู	คศ.๒	๓๗๕,๒๔๐ (๓๑,๒๗๐X๑๒)	-	-	-
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
๔๖	นางสาวมชัชไมพร แพรจิตร	ศึกษาศาสตรบัณฑิต สังคมศึกษา	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐ X ๑๒)	-
<b>กองสวัสดิการและสังคม</b>												
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>												
๔๗	นายเฉลิมวุฒิ สีทา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สหวิทยาการฯ	๕๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๕๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	-
๔๘	นางสาวจตุพร บัวเพ็ง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สหวิทยาการฯ	๕๐-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๐-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐ X ๑๒)	-	-	-
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
๔๙	น.ส.เจมจิรา เกิดเทวา	ศิลปศาสตรบัณฑิต การพัฒนาชุมชน	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐ X ๑๒)	-

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
หน่วยตรวจสอบภายใน												
พนักงานส่วนตำบล												
๕๐	ว่าง	-	๕๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๕๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕,๕๓๒๐ ((๙,๗๔๐+๔๙,๔๘๐)/๒)*๑๒	-	-	

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วยการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลนาดี จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกัน ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่

สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self – Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

จากแนวคิดการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เมื่อใช้กับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าว เทศบาลตำบลนาดี ได้ค้นหาข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างแล้ว จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนา ดังนี้

(๑) การพัฒนาผู้บริหาร โดยฝึกอบรมและสัมมนาผู้บริหารอย่างน้อยปีละ ๒ - ๓ หลักสูตรดังนี้

หลักสูตร นโยบายและการวางแผน

หลักสูตร การบริหารงานเทศบาล

หลักสูตร สัมมนาเชิงปฏิบัติการ วิทยุทัศน์การบริหารเทศบาล

หลักสูตร ยุทธศาสตร์การทำงานให้มีประสิทธิภาพ

หลักสูตร วินัยและการดำเนินการทางวินัย : เทคนิคและแนวทางปฏิบัติ

หลักสูตร ฝึกสมาธิและการปฏิบัติธรรมตามโครงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ของผู้บริหาร

(๒) การพัฒนาความชำนาญข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง โดยฝึกอบรมหลักสูตรที่มุ่งเน้นการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ เพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติหน้าที่เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง อย่างน้อยปีละ ๒ - ๓ หลักสูตร

หลักสูตร การปฏิบัติงานธุรการ

หลักสูตร คอมพิวเตอร์แก่ข้าราชการตามมติคณะรัฐมนตรี

หลักสูตร การสร้างทีมงานสู่ความสำเร็จ

หลักสูตร การบริหารและการบริการประชาชน เรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน

การจูงใจ การประสานงาน

หลักสูตร วิชาการในสายงานที่ปฏิบัติได้แก่ กฎหมายควบคุมอาคาร กฎหมายการ

สาธารณสุข ฯลฯ

หลักสูตร การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

(๓) การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการใหม่ หรือเปลี่ยนสายงาน เป็นการฝึกอบรมเบื้องต้นให้ผู้ที่เข้ามาใหม่ ได้รู้จักกับองค์การในแง่ต่าง ๆ รวมทั้งหน้าที่ความรับผิดชอบ สิทธิและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากองค์การ ได้แก่

หลักสูตร การปฐมนิเทศ ชี้แจง แนะนำ และมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ

หลักสูตร การพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ และการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

### ๑๓. การประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลฯฯฯ ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขึ้นเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดีซื่อสัตย์และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็วมีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษามาตรฐานมีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

#### ๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

##### แนวทางปฏิบัติ

- ๑.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการหลีกเลี่ยงประมวลจริยธรรม
- ๑.๒ เมื่อรู้หรือพบการฝ่าฝืนจริยธรรม ต้องรายงานต่อหัวหน้าส่วนราชการ หรือคณะกรรมการจริยธรรมโดยพลัน
- ๑.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งในนิติบุคคล ซึ่งมีใช้ส่วนราชการ ในกรณีที่ต้องขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่ หรืออาจทำให้การปฏิบัติหน้าที่เสียหาย

#### ๒. การมีจิตสำนึกที่ดีซื่อสัตย์และรับผิดชอบ

##### แนวทางปฏิบัติ

- ๒.๑ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง เต็มกำลังความสามารถ

๒.๒ ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตน หรือข้าราชการอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการอื่นโดยมิชอบ

๒.๓ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจ ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติ ในวิชาชีพอย่างตรงไปตรงมา ปราศจากอคติ ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสม

๒.๔ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้น ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้า ส่วนราชการทราบโดยพลัน

๒.๕ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตาม กฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบ

๒.๖ ไม่สั่งการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีสั่งการด้วยวาจาดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่ง เพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

### ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน แนวทางปฏิบัติ

๓.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ตนมีต่อบุคคลอื่นมาประกอบการใช้ดุลยพินิจ ให้เป็นคุณหรือโทษต่อบุคคลอื่น

๓.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเป็นประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น

๓.๓ ไม่กระทำการใด หรือดำรงตำแหน่งใด หรือปฏิบัติภารกิจใดในฐานะส่วนตัวที่ก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวม ที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๓.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่น ต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๓.๕ ไม่เรียกรับหรือยอมจะรับ หรือยอมให้บุคคลอื่นเรียกรับหรือยอมรับ ซึ่งของขวัญแทนตนหรือญาติของตน ไม่ว่าจะก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติหน้าที่ ไม่ว่าจะเกี่ยวข้อง หรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ หน้าที่หรือไม่ก็ตาม เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยา หรือเป็นการ ให้ตามประเพณีหรือให้แก่บุคคลทั่วไป

๓.๖ ไม่ใช่ตำแหน่ง หรือกระทำการที่เป็นคุณ หรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๓.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการกระทำนิติกรรม หรือสัญญา ซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นจะได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย หรือประมาทจริยธรรมนี้

### ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

#### แนวทางปฏิบัติ

๔.๑ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย ข้อบังคับ หรือมติคณะรัฐมนตรี ที่ชอบด้วยกฎหมาย

๔.๒ ในกรณีที่เห็นว่าคำสั่งผู้บังคับบัญชา หรือการดำเนินการใด ที่ตนมีส่วนเกี่ยวข้องไม่ชอบด้วยกฎหมาย ต้องทักท้วงเป็นลายลักษณ์อักษรไว้

๔.๓ ถ้าเห็นว่ามติคณะรัฐมนตรีไม่ชอบด้วยกฎหมาย ต้องทำเรื่องเสนอหัวหน้าส่วนราชการ พิจารณา และส่งเรื่องให้สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีดำเนินการให้ได้ข้อยุติตามกฎหมายต่อไป

๔.๔ ไม่หลีกเลี่ยงกฎหมาย ใช้ หรือแนะนำให้ใช้ช่องว่างของกฎหมาย ที่อยู่ในความ รับผิดชอบของตน เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่น และต้องเร่งแก้ไขช่องว่างดังกล่าวโดยเร็ว

๔.๕ ไม่ยอมให้บุคคลอื่นอาศัยชื่อตนเองถือครองทรัพย์สิน สิทธิ ประโยชน์ใด แทน บุคคลอื่นอันเป็นการเลี่ยงกฎหมาย หรือใช้ชื่อบุคคลอื่นถือครองสิ่งดังกล่าวแทนตน เพื่อปกปิดทรัพย์สินของตน

๔.๖ เมื่อทราบว่ามีการละเมิดหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในส่วนราชการของตน หัวหน้า ส่วนราชการต้องดำเนินการตามที่จำเป็น เพื่อให้เกิดการเคารพกฎหมายขึ้นโดยเร็ว

๔.๗ เมื่อได้รับคำร้องหรือคำแนะนำจากผู้ตรวจการแผ่นดิน หรือหน่วยงานอื่นว่ากฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการของตน สร้างภาระเกินสมควรแก่ประชาชน หรือ สร้างความไม่เป็นธรรมให้เกิดขึ้น ต้องดำเนินการทบทวนกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับดังกล่าวโดยเร็ว

## ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็วมีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ

### แนวทางปฏิบัติ

๕.๑ ปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้นการใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ ตามกฎหมาย

๕.๒ ปฏิบัติหน้าที่หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิ เสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพ ของบุคคล หรือก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มี อำนาจตามกฎหมาย

๕.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน โดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรม

๕.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์ อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๕.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษแก่ญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีพระคุณ และ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๕.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเอง โดยมีได้ระบุแหล่งที่มา

## ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

### แนวทางปฏิบัติ

๖.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช้การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๖.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วน ในกรณีที่กระทบการอันกระทบต่อสิทธิ และเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติ ตามคำขอของบุคคลหรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมาย เว้นแต่ การ อันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้

## ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษามาตรฐานมีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้

### แนวทางปฏิบัติ

- ๗.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ให้เกิดผลดีที่สุจริตเต็มกำลัง  
ความสามารถ
- ๗.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัด  
คุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย
- ๗.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและ  
มาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

## ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

### แนวทางปฏิบัติ

- ๘.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น  
ประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองในระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มาใช้ในประเท  
ศไทย
- ๘.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และ  
พระราชทายาท ไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

## ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

### แนวทางปฏิบัติ

- ๙.๑ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณี
- ๙.๒ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น ต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา  
ด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว และควบคุมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ  
ตามประมวลจรรยาธรรมโดยเคร่งครัด





ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ  
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

\*\*\*\*\*

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) เพื่อใช้เป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจ

อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ วรยศท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)”

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสมบัติ ขำละม้าย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ

ที่ ๔๘๒/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ

อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๒๕ ประกอบกับ ข้อ ๑๕ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ รวมถึงที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ ประกอบด้วย

- |                                            |                          |
|--------------------------------------------|--------------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ           | เป็น ประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ          | เป็น กรรมการ             |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ       | เป็น กรรมการ             |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง                      | เป็น กรรมการ             |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง                      | เป็น กรรมการ             |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็น กรรมการ             |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม            | เป็น กรรมการ             |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล   | เป็น กรรมการและเลขานุการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล                        | เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ    |

ให้คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ครั้งที่ ๑) มีหน้าที่ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามกฎ ระเบียบ และหนังสือสั่งการ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของ งาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การ บริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสมบัติ ขำละม้าย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ

## ระเบียบวาระการประชุม

คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

(ปรับปรุงครั้งที่ ๑) วันศุกร์ที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ

องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี

.....

**ระเบียบวาระที่ ๑** เรื่อง ที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ  
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

มติที่ประชุม

.....

**ระเบียบวาระที่ ๒** รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

มติที่ประชุม

ไม่มี.....

**ระเบียบวาระที่ ๓** เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

- พิจารณาปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

### ๑. สำนักปลัด

- ๑.๑ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานส่วนตำบล  
ตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
- ๑.๒ ยุบเลิกตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล  
ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันสาธารณภัย จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
- ๑.๓ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป  
ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
- ๑.๔ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ  
ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)  
จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
- ๑.๕ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป  
ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๓ อัตรา

### ๒. กองคลัง

- ๒.๑ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป  
ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

### ๓. กองช่าง

มติที่ประชุม

- ๓.๑ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน  
จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

.....

**ระเบียบวาระที่ ๔**

มติที่ประชุม

เรื่อง อื่นๆ

.....



**รายงานการประชุม**  
**คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)**  
**วันพฤหัสบดีที่ ๒ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.**  
**ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ**



**ผู้เข้าร่วมประชุม**

๑. นายสมบัติ	จำลอง	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวณปภัช	เจียมธโนปจัย	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ	กรรมการ
๓. นางสาวณปภัช	เจียมธโนปจัย	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. นางธนิดา	กัณทภา	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายสมชาติ	สมเด็จ	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางสาวณปภัช	เจียมธโนปจัย	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. นายเฉลิมวุฒิ	สีทา	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๘. นางณัฐธิดา	ฤทธิเดช	หัวหน้าสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ/เลขานุการ
๙. นายศรารุช	บุญวิเศษ	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

**ผู้ไม่มาประชุม**

ไม่มี

เริ่มประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายสมบัติ จำลอง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ ทำหน้าที่ประธานกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) กล่าวเปิดการประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

-/ระเบียบวาระที่ ๑

**ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

**ประธานฯ :** ๑. คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ ที่ ๔๘๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖  
นายสมบัติ ชำละม้าย เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑) คณะกรรมการฯ ประกอบด้วย

- |                                          |                   |
|------------------------------------------|-------------------|
| ๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลชำแระ        | ประธานกรรมการ     |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ        | กรรมการ           |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ     | กรรมการ           |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง                    | กรรมการ           |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง                    | กรรมการ           |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม          | กรรมการ           |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาฯ         | กรรมการ           |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๙. ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล               | ผู้ช่วยเลขานุการ  |

๒. ให้คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังฯ ตามกฎ ระเบียบ และหนังสือสั่งการ โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของ แต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่ง และระดับตำแหน่งต่าง ๆ ในแต่ละส่วนราชการ

ประธานฯ : ๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง  
นายสมบัติ ขำละม้าย ตลอดระยะเวลา ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)  
๓. ภาวะค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒  
กำหนดไว้ ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว  
- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

ประธานฯ : การพิจารณาร่างปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
นายสมบัติ ขำละม้าย (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) เชิญฝ่ายเลขาฯ ชี้แจงรายละเอียด ต่อไป

เลขานุการ : เรียนประธานกรรมการฯ และคณะกรรมการฯ ทางฝ่ายเลขาฯ จะให้คณะกรรมการฯ พิจารณา  
นายศราวุธ บุญวิเศษ การปรับปรุงแผนฯ ที่ละกองตามลำดับ และจะสรุปมติในตอนท้ายครับ

๑. พิจารณาปรับปรุงแผนฯ มีรายละเอียดดังนี้

๑) สำนักปลัด ขอปรับปรุงแผนฯ ดังนี้

(๑) พนักงานส่วนตำบล

(๑.๑) ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน .๑. ตำแหน่ง .๑. อัตรာ

- ตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)

เนื่องด้วยปัจจุบันงานด้านสาธารณภัยมีแนวโน้มเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในทุก ๆ ปี  
ไม่ว่าจะเป็นภัยทางธรรมชาติ เช่น อุทกภัย วาตภัย และภัยจากการกระทำของมนุษย์ เช่น  
อัคคีภัย การรั่วไหลของสารเคมีวัตถุอันตราย และสาธารณภัยต่าง ๆ ในปัจจุบันมีความยุ่งยาก  
ซับซ้อนมากขึ้นเรื่อย ๆ ในกรณีเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จึง  
ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ทั้งในด้านวิชาการและในด้านการปฏิบัติงานไปพร้อม ๆ กัน อีกทั้งยังต้อง  
เป็นผู้ที่สามารถถ่ายทอดความรู้ ทักษะ วิธีการเอาตัวรอดจากภัยต่าง ๆ ในปัจจุบันได้เป็นอย่างดี  
ดี อบต.ชำแระจึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงตำแหน่งดังกล่าวนี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานของ  
อบต.ชำแระ เป็นไปด้วยความถูกต้องเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ ทันตามเวลา ระเบียบกฎหมาย  
กำหนด และเป็นที่ยังพอใจของประชาชน

(๑.๒) ขอยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน .๑. ตำแหน่ง .๑. อัตราร

- ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)

เนื่องจากต้องการปรับลดภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การ  
บริหารส่วนตำบล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล  
ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และตำแหน่งดังกล่าวเป็นตำแหน่งว่าง ไม่กระทบต่อการปฏิบัติงาน

(๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒.๑) ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน .๑. ตำแหน่ง .๑. อัตราร

- ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)

เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ ได้มีโครงการจัดซื้อรถบรรทุกทุกขย ขนาด  
๖ ตัน ๖ ล้อ เพื่อนำมาใช้ในการจัดเก็บขยะมูลฝอยและอื่น ๆ ภายในตำบลชำแระ และในการ  
นี้ อบต.ชำแระ ยังไม่มีบุคลากรในการขับรถจัดเก็บขยะมูลฝอย สำนักปลัด อบต. จึงขอรับเพิ่ม  
ตำแหน่งดังกล่าวเพื่อให้มีบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ขับรถบรรทุกทุกขย

เลขานุการ :

นายศรารัฐ บุญวิเศษ

(๓) พนักงานจ้างทั่วไป

(๓.๑). ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน .๑. ตำแหน่ง .๓. อัตรา

- ตำแหน่ง...คณงานประจำรัชชยะ

เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ ได้มีโครงการจัดซื้อรถบรรทุกขยะ ขนาด ๖ ตัน ๖ ล้อ เพื่อนำมาใช้ในการจัดเก็บขยะมูลฝอยและอื่น ๆ ภายในตำบลชำแระ และในการนี้ อบต.ชำแระ ยังไม่มีบุคลากรในการจัดเก็บขยะมูลฝอย สำนักปลัด อบต. จึงขอปรับเปลี่ยนตำแหน่งดังกล่าวเพื่อให้มีบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่จัดเก็บขยะ ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความถูกต้องรวดเร็ว และเกิดผลสัมฤทธิ์ของงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๓.๒). ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน .๑. ตำแหน่ง .๑. อัตรา

- ตำแหน่ง...คณงาน

เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วย อบต. กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารจัดการของ อบต. เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อบต. ประกอบกับยุทธศาสตร์จังหวัดและแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ต้องการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านขนส่ง เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการให้ได้มาตรฐานสากล อบต.ชำแระจึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งนี้ขึ้นมาเพื่อช่วยพนักงานส่วนตำบลในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรืองานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

(๓.๓). ขอยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน .๑. ตำแหน่ง .๑. อัตรา

- ตำแหน่ง...ยาม

เพื่อเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และตำแหน่งดังกล่าวเป็นตำแหน่งว่าง ไม่กระทบต่อการปฏิบัติงาน อบต.ชำแระ จึงขออนุมัติยุบตำแหน่งดังกล่าว

**๒) กองคลัง ขอปรับปรุงแผนฯ ดังนี้**

(๑) พนักงานจ้างทั่วไป

๑. ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน .๑. ตำแหน่ง .๑. อัตรา

- ตำแหน่ง คณงาน จำนวน ...๑. อัตรา

เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ ได้มีโครงการจัดซื้อรถบรรทุกขยะ ขนาด ๖ ตัน ๖ ล้อ เพื่อนำมาใช้ในการจัดเก็บขยะมูลฝอยและอื่น ๆ ภายในตำบลชำแระ ในการนี้ กองคลัง จึงขอปรับเปลี่ยนตำแหน่งดังกล่าวเพื่อให้มีบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ช่วยสำรวจข้อมูลในการจัดเก็บค่าขยะมูลฝอย ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความถูกต้องรวดเร็วและเกิดผลสัมฤทธิ์ของงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล



เลขานุการ :

นายศราวุธ บุญวิเศษ

๓) กองช่าง ขอปรับปรุงแผนฯ ดังนี้

(๑) พนักงานจ้างทั่วไป

๑. ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

- ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

เนื่องด้วยกองช่างมีภารกิจในการสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบงานสถาปัตยกรรม งานแผนที่ งานวิศวกรรมโครงสร้าง ศึกษาข้อมูลของวัสดุก่อสร้าง เพื่อนำมาใช้ในงานเขียนแบบ ให้เกิดความสมบูรณ์ งานประมาณราคางานก่อสร้างของหน่วยงานราชการ เพื่อใช้ในการเปิด สอברהค่า และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานเขียนแบบ และ อบรม.ชำแระ ยังไม่มีตำแหน่งนาย ช่างเขียนแบบ ดังนั้นจึงขออนุมัติเพิ่มตำแหน่งดังกล่าวเพื่อปฏิบัติหน้าที่คอยเป็นผู้ช่วยพนักงาน ส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานด้านการเขียนแบบ ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย เอกสาร ประกอบการพิจารณาต่างๆ ค่างาน และการคิดคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามเอกสารแนบท้ายครับ

ประธานฯ :

นายสมบัติ ขำละม้าย

เชิญสำนักปลัด อบต. ชี้แจงรายละเอียดในการขอปรับปรุงแผนฯ ด้วยครับ

กรรมการ

นางณัฐธิดา ฤทธิเดช

ตามที่ทางฝ่ายเลขาคได้แจ้งเหตุผลและความต้องการที่สำนักปลัดต้องปารปรับปรุงตำแหน่งต่าง ๆ สำนักปลัด ขออธิบายอีกครั้ง ดังนี้

#### พนักงานส่วนตำบล

ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

- ตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปภ./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

ขอยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

- ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปภ./ชง.) จำนวน ๑

อัตรา

เพื่อให้การปฏิบัติงานของ สำนักปลัด อบต. เป็นไปด้วยความถูกต้องเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ ทันตามเวลา ระเบียบกฎหมายกำหนด และเป็นที่พึงพอใจของประชาชน ตลอดจนสามารถพัฒนากระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น จึงมีความต้องการปรับเปลี่ยนทั้ง ๒ ตำแหน่งดังกล่าว

ตำแหน่งที่ต้องการปรับเปลี่ยนอีก คือ ต้องการยุบเลิก ตำแหน่ง ยาม จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา เพื่อนำภาระค่าใช้จ่ายดังกล่าวไปกำหนดเป็นตำแหน่ง คนงาน เพื่อให้ไปช่วย รับผิดชอบงานเกี่ยวกับการ การวิเคราะห์ การวางแผนทรัพยากรบุคคล การสรรหา การบรรจุ บุคคลเข้ารับราชการ และการแต่งตั้ง การดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การ ควบคุมและส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติราชการ การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การ เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จัดทำทะเบียนประวัติการรับราชการ การดำเนินการ เกี่ยวกับการออกจากราชการ ซึ่งปัจจุบัน อบต.ชำแระ มีพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นัก ทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา ที่รับผิดชอบขอในด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่ง ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ปรับเปลี่ยนตำแหน่งดังกล่าวเพื่อให้ มาช่วยปฏิบัติงานในด้านการบริหารงานบุคคล

ต่อไปคือเป็นการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีทักษะ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุก ขยะ) และ ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ

- กรรมการ**  
นางณัฐริตา ฤทธิเดช
- เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ ได้มีโครงการจัดซื้อรถบรรทุกขยะ ขนาด ๖ ตัน ๖ ล้อ เพื่อนำมาใช้ในการจัดเก็บขยะมูลฝอยและอื่น ๆ ภายในตำบลชำแระ และในการนี้ อบต.ชำแระ ยังไม่มีบุคลากรในการจัดเก็บขยะมูลฝอย สำนักปลัด อบต. จึงขอปรับเพิ่มตำแหน่งดังกล่าวเพื่อให้มีบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่จัดเก็บขยะ ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความถูกต้องรวดเร็วและเกิดผลสัมฤทธิ์ของงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง
- ประธานฯ :**  
นายสมบัติ ชำละม้าย
- กรรมการ**  
นางธนิศา กัณชภา
- กองคลังขอปรับปรุงแผนฯ ดังนี้
- กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา  
- ตำแหน่ง คนงาน
- เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ ได้มีโครงการจัดซื้อรถบรรทุกขยะ ขนาด ๖ ตัน ๖ ล้อ เพื่อนำมาใช้ในการจัดเก็บขยะมูลฝอยและอื่น ๆ ภายในตำบลชำแระ ในการนี้ กองคลัง จึงขอปรับเพิ่มตำแหน่งดังกล่าวเพื่อให้มีบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ช่วยสำรวจข้อมูลในการจัดเก็บค่าขยะมูลฝอย ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความถูกต้องรวดเร็วและเกิดผลสัมฤทธิ์ของงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- ประธานฯ :**  
นายสมบัติ ชำละม้าย
- กรรมการ**  
นายสมชาติ สมเด็จ
- กองช่างขอปรับปรุงแผนฯ ดังนี้
- กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา  
- ตำแหน่ง คนงาน
- เนื่องด้วยกองช่างมีภารกิจในการสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบงานสถาปัตยกรรม งานแผนที่ งานวิศวกรรมโครงสร้าง ศึกษาข้อมูลของวัสดุก่อสร้าง เพื่อนำมาใช้ในงานเขียนแบบให้เกิดความสมบูรณ์ งานประมาณราคางานก่อสร้างของหน่วยงานราชการ เพื่อใช้ในการเปิดสอบราคา และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานเขียนแบบ และ อบต.ชำแระ ยังไม่มีตำแหน่งนายช่างเขียนแบบ ดังนั้นจึงขออนุมัติเพิ่มตำแหน่งดังกล่าวเพื่อปฏิบัติหน้าที่คอยเป็นผู้ช่วยพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานด้านการเขียนแบบ ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย
- ประธานฯ :**  
นายสมบัติ ชำละม้าย
- กรรมการ**  
นายสมชาติ สมเด็จ
- หากหนดตำแหน่งตามที่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง และ กองช่าง ร้องขอ ภาระค่าใช้จ่ายตาม มาตรา ๓๕ มีเพียงพอหรือไม่
- เลขานุการ :**  
นายศราวุธ บุญวิเศษ
- จากการคำนวณแล้ว หากกำหนดตามตำแหน่งที่ขอปรับปรุงทั้งหมด ภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินที่กำหนดครับ

**กรรมการ** สอบถามฝ่ายเลขายอดภาระค่าใช้จ่ายอยู่ที่เท่าใด  
**นางณัฐธิดา ฤทธิ์เดช**  
**เลขานุการ :** ภาระค่าใช้จ่ายอยู่ที่ ๒๗.๗๔ ครัว  
**นายศรารุช บุญวิเศษ**  
**ประธานฯ :** มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอความคิดเห็น ทักท้วง หรือมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมหรือไม่ครับ  
**นายสมบัติ ขำละม้าย**

**ที่ประชุม** - ไม่มี

**ประธานฯ :** หากไม่มี ขอมติที่ประชุม  
**นายสมบัติ ขำละม้าย**

**มติที่ประชุม** - มีมติเห็นชอบให้แต่ละ สำนัก/กอง ดำเนินการ ดังนี้

#### ๑. สำนักปลัด

- ๑.๑ กำหนดเพิ่มตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล  
ตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
- ๑.๒ ยุบเลิกตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล  
ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
- ๑.๓ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป  
ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
- ๑.๔ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ  
ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
- ๑.๕ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป  
ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๓ อัตรา

#### ๒. กองคลัง

- ๒.๑ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป  
ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

#### ๓. กองช่าง


- ๓.๑ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป  
ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

**ประธานฯ :** เมื่อที่ประชุมเห็นชอบแล้ว ให้ฝ่ายเลขานุการ ฯ ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
**นายสมบัติ ขำละม้าย** ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) เพื่อเสนอขอความเห็นชอบ  
ต่อ ก.อบต.จังหวัดตราดต่อไป

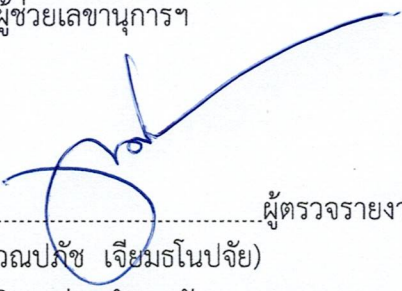
**ระเบียบวาระที่ ๔** เรื่องอื่น ๆ

**ประธานฯ :** ระเบียบวาระ ที่ ๔ มีคณะกรรมการฯ ท่านใดจะเสนอเรื่องใดอีกหรือไม่ หากไม่มีเรื่องอื่นใด  
**นายสมบัติ ขำละม้าย** ขอปิดการประชุมครับ

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

(ลงชื่อ)..........ผู้จัดรายงานการประชุม

(นายศรารุท บุญวิเศษ)  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ  
ผู้ช่วยเลขานุการฯ

(ลงชื่อ)..........ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางสาวณป्लीช เจียมธโนปจัย)  
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล  
กรรมการ

(ลงชื่อ)..........ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายสมบัติ ชำละม้าย)

ประธานกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)



**THE END**