แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ

อำเภอสบปราบ จังหวัดลำปาง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๗

สารบัญ

เรื่อง หน้า

๑. หลักการและเหตุผล ๑
๒. วัตถุประสงค์ ๔
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๕
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน ๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๑๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ ๒๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๒๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ๓๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๔๒
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๔๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ๕๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๖๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง... ๖๓

****

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง (ก.อบต.จังหวัดลำปาง) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๓ ได้แบ่งโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มี ๓ ประเภท ได้แก่ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญ ระดับสูง และประเภทพิเศษ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าฝ่าย ให้เป็นระดับใดนั้น ขึ้นอยู่กับประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ จะเป็นระดับใดนั้น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยการเลื่อนระดับ

๑.๔ ประกาศ ก.จ. ก.ท. ก.อบต.เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑.๕ ประกาศ ก.จ. ก.ท. ก.อบต.เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓

๑.๖ ประกาศ ก.จ. ก.ท. ก.อบต.เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑.๗ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว ๑๗๓ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูล (เพิ่มเติม)(จำนวน ๑๐๑ สายงาน)

๑.๘ ประกาศ ก.จ. ก.ท. ก.อบต. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ.๒๕๖๓

๑.๙ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒

๑.๑๐ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๒๑๒๑ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ซักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการขอรับการจัดสรรงบประมาณและอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

๑.๑๑ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษา ระดับขั้นพื้นฐาน พ.ศ.๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๕

๑.๑๒ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษา ระดับอาชีวศึกษา พ.ศ.๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๕

๑.๑๓ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕

๑.๑๔ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๙ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑.๑๕ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๘

๑.๑๖ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

๑.๑๗ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๑๘ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ (ข้อแนะนำการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่างๆในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เลขหลักที่ ๔-๕)

๑.๑๙ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๕

๑.๒๐ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ.๒๕๕๙

๑.๒๑ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และเงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖

๑.๒๒ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

๑.๒๓ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔) และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑.๒๔ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง

๑.๒๕ ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑.๒๖ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔

๑.๒๗ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๒๘ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน

๑.๒๘ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๗ ขึ้น

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง (ก.อบต.จังหวัดลำปาง) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบได้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่พิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดลำปาง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน

งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคส่วนราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ของ อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท

วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่มขึ้น/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบมีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ จึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและตามความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ อยากให้สนับสนุนด้านถนน ไฟฟ้า การสร้างรางริน ควรที่จะทำให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้านให้มากกว่านี้

๑.๒ อบต. ควรที่จะให้งบสนับสนุนสร้างถนนทางเข้าในซอย และควรมีการขุดลอกแหล่งน้ำหรือรางระบายน้ำ เพราะว่าเวลาหน้าฝนน้ำไหลไม่ค่อยทันทำให้เกิดน้ำท่วม

๑.๓ ขอให้ อบต. ทำเหมืองหลวงทุกเส้น และทำตามที่ประชาชนร้องขอให้ดีที่สุด เช่น เหมือง ฝาย ถนน ประปา น้ำดื่มน้ำใช้ และเบี้ยยังชีพ

๑.๔ การออกแบบงานก่อสร้างต่าง ๆ ต้องทำไว้หลาย ๆ ชุด เพื่อแจกให้คณะกรรมการประชาคมผู้ตรวจงานได้ดู ป้องกันการทำผิดของผู้รับเหมา

๑.๕ การทำงานด้านโครงสร้างพื้นฐานล่าช้าไม่ทำตามกำหนด ขอให้ปรับปรุง

๑.๖ หลายโครงการการจัดซื้อจัดจ้างถือว่ามาตรฐานต่ำ

๑.๗ ไม่อยากให้โยกโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๑ ควรมีการส่งเสริมให้ประชาชนได้รักและหวงแหนป่าหรือทรัพยากรธรรมชาติให้มากกว่านี้ และ อบต.ต้องพัฒนาเป็นต้นแบบก่อนโดยควรที่จะพัฒนาหน้า อบต.ให้มีดอกไม้และต้นไม้

๒.๒ อยากให้ อบต.มีการส่งเสริมปลูกต้นไม้มาก ๆ

๒.๓ การดูแลทรัพยากรธรรมชาติยังไม่ครอบคลุม ควรสนับสนุนมากกว่านี้

๓. ปัญหาด้านสังคม/ชุมชน และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๓.๑ ควรสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีอาชีพมีรายได้

๓.๒ ขอให้ อบต.ดูแลผู้สูงอายุและคนพิการ

๓.๓ ควรจะมีการสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใน อบต.จุดเดียว เหมือนกับ อบต.อื่นๆ เพราะดูแล้วเป็นการสิ้นเปลืองงบประมาณ

๓.๔ ควรส่งเสริมด้านการศึกษาเด็กปฐมวัย ศูนย์เด็กเล็กให้มากกว่านี้ เช่น อุปกรณ์การเรียนการสอน ของเล่นที่มีมาตรฐาน

๓.๕ อาคารศูนย์เด็กเล็กค่อนข้างเก่าทรุดโทรม ควรปรับปรุง

๓.๖ ควรหากิจกรรมให้เยาวชนร่วมกันทำให้มากขึ้น

๓.๗ อยากให้มีเครื่องออกกำลังกายประจำหมู่บ้านทุกหมู่บ้านเพื่อส่งเสริมสุขภาพ

๓.๘ ในส่วนของการพัฒนาด้านสร้างจิตสำนึกในการประชุมหรือสัมมนาในด้านความรู้ต่าง ๆ ควรจัดให้ความรู้กับประชาชนมากกว่านี้ เพื่อสร้างจิตสำนึกให้ประชาชน

๓.๙ อบต.ควรสนับสนุนให้มีการประกวดหมู่บ้านน่าอยู่น่ามองและบ้านสะอาด

๓.๑๐ ในการสร้างศักยภาพของประชาชนควรที่จะให้ อบต.ดูแลทางด้านความเป็นอยู่ในด้านสุขภาพอนามัยให้มากกว่านี้

๓.๑๑ ด้านวัฒนธรรมประเพณีมีการจัดไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ ไม่มีรูปแบบเป็นเอกลักษณ์ ไม่เหมือนกันทั้ง ๆ ที่เป็นงานเดียวกัน

๓.๑๒ ควรให้การสนับสนุนในด้านการศึกษา วัฒนธรรม ประเพณีเพิ่มขึ้น และควรสนับสนุนผู้นำท้องถิ่นเพิ่มขึ้น

๓.๑๓ โครงการงานประเพณี ศาสนา วัฒนธรรม หรือปลูกป่า ขอให้ทำต่อไป

๔. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๔.๑ ปัญหาการว่างงานในภาคเกษตรนอกฤดูกาล และการรวมกลุ่มของกลุ่มอาชีพยังขาดความเข้มแข็ง และยั่งยืน ผลผลิตที่ได้ยังขาดคุณภาพที่ดี จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาในด้านอาชีพอย่างต่อเนื่อง

๔.๒ อบต.ควรที่จะมีการส่งเสริมสินค้า OTOP ให้มากกว่านี้ ซึ่งในแต่ละหมู่บ้านในเขต อบต. มีฝีมือทุกหมู่บ้าน แต่ขาดการดูแลของส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม

๔.๓ การส่งเสริมการประกอบอาชีพให้กับประชาชน อบต.ควรที่จะเข้ามาดูประชาชนหรืออนุมัติโครงการแต่ละอย่างให้รัดกุมมากกว่านี้ อย่างเช่น เงินเศรษฐกิจชุมชน เขียนโครงการกว่าจะทำแต่ความเป็นจริงแล้วแบ่งเงินกันไปใช้ โดยไม่มีประโยชน์ไม่ได้รวมกลุ่มกันจริง

๔.๔ อยากให้ อบต.หาอาชีพและสร้างรายได้ให้กับประชาชนมีรายได้เสริม และหาตลาดรองรับพืชผลของประชาชนที่ประกอบอาชีพในปัจจุบันให้ดีขึ้น

๔.๕ อยากให้ อบต.ช่วยส่งเสริมการใช้สินค้าท้องถิ่น

๔.๖ ด้านอาชีพ อบต.ไม่ได้มีข้อมูลด้านอาชีพมานำเสนอ หรือไม่มีสื่อการเรียนรู้ให้ประชาชนได้ศึกษา

๕. ปัญหาการบริหารและพัฒนาองค์กร

๕.๑ อบต.ควรประดับและปลูกต้นไม้ให้มากกว่านี้ ตกแต่งอบต.ให้สวยงาม รักษาความสะอาด อบต. และห้องน้ำข้างนอกอาคาร จัดตกแต่งปรับปรุงสถานที่ทำงานให้น่าประทับใจ และจัดให้มีไม้ดอกไม้ประดับ และควรทำป้ายให้เห็นเด่นชัด และพนักงานควรมีการทำ ๕ ส. และควรทำตัวให้สุภาพ

๕.๒ ไฟฟ้าแสงสว่างใน อบต. ยังไม่เพียงพอ เวลาจัดกิจกรรมตอนกลางคืนไม่ค่อยเห็น ควรจะมีไฟสนามให้ความสว่างที่เพียงพอ

๕.๓ การจัดกิจกรรมของ อบต.ที่มีส่วนร่วมกับประชาชน ควรที่จะจัดให้มีสาระและการมีส่วนร่วมใน อบต. ให้มากขึ้นกว่านี้

๕.๔ ในการประชุมในแต่ละครั้งผู้นำควรรักษาเวลาด้วย ควรมีการจัดระเบียบเรื่องเวลา เนื่องจากไม่ตรงเวลา

๕.๕ อยากให้นายก อบต.เข้าร่วมประชุมกับชาวบ้านทุกครั้ง

๕.๖ อบต. ควรเข้าถึง เข้าหา ประชาชนให้มากกว่านี้

๕.๗ ควรให้ข้อมูลแก่ประชาชนในการทำโครงการลงพื้นที่

๕.๘ อบต.ควรจัดสรรงบประมาณให้เท่าเทียมกันทุกหมู่บ้าน

๕.๙ อบต.ควรให้ชุมชนหรือประชาคมมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ หรือให้มีส่วนร่วมกิจกรรมให้มากกว่านี้

๕.๑๐ ขอให้เอาประชาชนเป็นหลักเพื่อความโปร่งใส

๕.๑๑ อบต.เข้าไปในตัวเมืองควรใช้รถคันเดียวกันเพื่อประหยัดน้ำมัน

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้านของการพัฒนาเพื่อให้ได้มาตรฐานสากล ซึ่งจำเป็นจะต้องอาศัยความร่วมมือของคนในชุมชนทุกภาคส่วน ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ได้ร่วมกันตระหนักในปัญหาต่าง ๆ ในตำบล เพื่อหาทางแก้ไขปัญหานั้น ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ องค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ ยังได้เน้นในการให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ทุกกลุ่มทุกวัยในตำบล พร้อมทั้งยังได้ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนานักเรียน เยาวชนให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพของสังคม ทางด้านอาชีพ ก็มีการพัฒนาโดยเน้นไปที่กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในตำบล ที่เป็นเศรษฐกิจชุมชนแบบพึ่งพาตนเองในท้องถิ่น และพยายามส่งเสริมสนับสนุนให้กลุ่มอาชีพได้พัฒนาศักยภาพในการจัดการด้านการตลาดของแต่ละกลุ่มให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ

(๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร

(๔) การสาธารณูปการ

(๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก

(๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

(๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

(๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ

(๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงรักษาสถานพยาบาล

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

(๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

(๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

(๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

(๘) การจัดให้มีการบำรุงรักษาสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

(๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาตำบลตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒)ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓)การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหาภาค

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ความเป็นมา

คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้มีการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปีเพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคงมั่งคั่งและยั่งยืนโดยนำนโยบายรัฐบาล ๑๑ ข้อประเด็นปฏิรูปของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ๑๑ ด้านและประเด็นปฏิรูปของสภาปฏิรูปแห่งชาติ ๓๖

กิจกรรมมาใช้เป็นกรอบในการจัดทำและให้เสนอร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปีให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อใช้เป็นกรอบการดำเนินงานในระยะที่ ๒ ของรัฐบาลและกรอบการปฏิรูปในระยะที่ ๓ ต่อไป

พร้อมนี้มติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวได้เห็นชอบให้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติซึ่งมีเลขาธิการนายกรัฐมนตรีเป็นประธานมีเลขาธิการคณะรัฐมนตรีและเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นรองประธานกรรมการทำหน้าที่ในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปีที่ต้องเชื่อมโยงกับกรอบการปฏิรูปทั้ง ๑๑ ด้านตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช ๒๕๕๗ และนโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติเพื่อจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติและกรอบแนวทางการปฏิรูปประเทศไทยในระยะ ๒๐ ปี

วิสัยทัศน์ ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ทั้งนี้วิสัยทัศน์ดังกล่าวจะต้องสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่การมีเอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ การดำรงอยู่อย่างมั่นคง ยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติ การดำรงอยู่อย่างมั่นคงของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่นมีความมั่นคงทางสังคมท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความ เป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานและอาหาร ความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกัน ด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีไม่เป็นภาระของโลกและสามารถเกื้อกูลประเทศที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจที่ด้อยกว่า

๑) ความมั่นคง

๑.๑) การมีความมั่นคงปลอดภัย จากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและภายนอกในทุกระดับทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครัวเรือน และปัจเจกบุคคลและมีความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและการเมือง

๑.๒) ประเทศ มีความมั่นคงในเอกราช และอธิปไตย มีสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ที่เข้มแข็งเป็นศูนย์กลางและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจประชาชน ระบบการเมืองที่มั่นคงเป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่องและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

๑.๓) สังคมมีความปรองดองและความสามัคคี สามารถผนึกกำลังเพื่อพัฒนาประเทศ ชุมชนมีความเข้มแข็ง ครอบครัว มีความอบอุ่น

๑.๔) ประชาชน มีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่งคงพอเพียงกับการดำรงชีวิต มีที่อยู่อาศัยและความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน

๑.๕) ฐานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงของอาหารพลังงานและน้ำ

๒) ความมั่งคั่ง

๒.๑) ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ยกระดับเป็นประเทศในกลุ่มประเทศรายได้สูงความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น

๒.๒) เศรษฐกิจมีความสามารถในการแข่งขันสูง สามารถสร้างรายได้ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศสร้างฐานเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคต และเป็นสุดสำคัญของการเชื่อมโยงใน

ภูมิภาคทั้งการคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุน และการทำธุรกิจ มีบทบาทสำคัญในระดับภูมิภาคและระดับโลก เกิดสายสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการค้าอย่างมีพลัง

๒.๓) ความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักร ทุนทางสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓) ความยั่งยืน

๓.๑ การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องซึ่งเป็นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่ไม่ใช้ทรัพยากรธรรมชาติเกินพอดีไม่สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมจนเกินความสามารถในการรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศน์

๓.๒ การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับกฎระเบียบของประชาคมโลกซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกัน ความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดีขึ้น คนมีความรับผิดชอบต่อสังคมมีความเอื้ออาทร เสียสละเพื่อผลประโยชน์ส่วนร่วม

๓.๓ มุ่งประโยชน์ส่วนร่วมอย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน เพื่อการพัฒนาในทุกระดับอย่างสมดุล มีเสถียรภาพ และยั่งยืน

๓.๔ ประชาชนทุกภาคส่วนในสังคม ยึดถือและปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ชาติประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ **"ประเทศมีความมั่นคงมั่งคั่งยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง"** นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองตอบต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทยสังคมมีความมั่นคงเสมอภาค และเป็นธรรมประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ

กรอบแนวทางที่สำคัญของยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีกรอบแนวทางที่สำคัญดังนี้

(๑.๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๑.๒) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชั่น สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๑.๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๑.๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาดุลยภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๑.๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๑.๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

(๑.๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวระนาบมากขึ้น

๒.ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีกรอบแนวทางที่สำคัญดังนี้

(๒.๑) สมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่ รักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้าพัฒนาสู่ชาติการค้า

(๒.๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตการเกษตรให้เข้มแข็งและยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืน เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๒.๓) พัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงาน SMES สู่สากล

(๒.๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาเมืองศูนย์กลางความเจริญ

(๒.๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในด้านการขนส่งความมั่นคงและพลังงานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการวิจัยและพัฒนา

(๒.๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนากับนานาประเทศ ส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ ฯลฯ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน มีกรอบแนวทางที่สำคัญดังนี้

(๓.๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(๓.๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง

(๓.๓) ปลูกฝังระเบียบ วินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์

(๓.๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี

(๓.๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม มีกรอบแนวทางที่สำคัญดังนี้

(๔.๑) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

(๔.๒) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(๔.๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

(๔.๔) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม และทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน

(๔.๕) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีกรอบแนวทางที่สำคัญดังนี้

(๕.๑) การจัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

(๕.๒) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ

(๕.๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในทุกภาคเศรษฐกิจ

(๕.๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๕.๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(๕.๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐมีกรอบแนวทางที่สำคัญดังนี้

(๖.๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
(๖.๒) การวางระบบบริหารงานราชการแบบบูรณาการ
(๖.๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
(๖.๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
(๖.๕) การปรับปรุงกฎหมาย และระเบียบต่างๆให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
(๖.๖) พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
(๖.๗) ปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

หลักการและแนวคิด

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ มีจุดมุ่งหมายสูงสุดเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้สามารถบรรลุผล ตามเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ โดยมุ่งหวังให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ทำหน้าที่เป็นกลไกในการ ชี้ประเด็นที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพัฒนาประเทศใน ระยะ ๕ ปีและเพื่อผลักดันให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนสู่ความเจริญเติบโตที่ทุกภาคส่วนได้รับประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน โดยได้กำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาบนพื้นฐานของหลักการและแนวคิดที่สำคัญ ๔ ประการ ได้แก่

๑. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยการสืบสานรักษา ต่อยอดการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดี ควบคู่กับการใช้เงื่อนไข ๒ ประการ เพื่อกำกับการกำหนดทิศทางและประเด็นการพัฒนาในส่วนต่าง ๆ ได้แก่ เงื่อนไขความรู้โดยการใช้องค์ความรู้ทางวิชาการที่รอบด้าน และเงื่อนไขคุณธรรม โดยยึดถือผลประโยชน์ ของประชาชนและความเป็นธรรมในทุกมิติของสังคม

๒. แนวคิด Resilience ซึ่งเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการลดความเปราะบางต่อความเปลี่ยนแปลง อันประกอบด้วยการพัฒนาความสามารถใน ๓ ระดับ ได้แก่

(๑) การพร้อมรับ (Cope) หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการภายใต้สภาวะวิกฤติให้สามารถยืนหยัดและต้านทานความยากลำบาก รวมถึงฟื้นคืนกลับสู่สภาวะแกติได้อย่างรวดเร็ว

(๒) การปรับตัว (Adapt) หมายถึง การปรับทิศทางรูปแบบ และแนวทางการพัฒนาให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลง พร้อมกระจาความเสี่ยงและปรับตัวอย่างเท่าทันเพื่อแสวงหา ประโยชน์จากสิ่งที่เกิดขึ้น

(๓) การเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน (Transform) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงการสร้างและปัจจัยพื้นฐานให้สอดรับกันความเปลี่ยนแปลง

๓. เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติซึ่งอยู่บนพื้นฐานของแนวคิด “ไม่ทิ้งใคร ไว้ข้างหลัง” โดยมุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่ม ทั้งในมิติของการมีปัจจัยที่จำเป็น สำหรับการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ การมีสภาพแวดล้อมที่ดี การมีปัจจัยสนับสนุนให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ การมีโอกาสที่ใช้ศักยภาพของตนในการสร้างความเป็นอยู่ที่ดี รวมถึงการมุ่งส่งต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีไปยังคนรุ่นต่อไป

๔. โมเดลเศรษฐกิจ BCG ซึ่งเป็นแนวคิดการพัฒนาเศรษฐกิจใน ๓ รูปแบบควบคู่กัน ได้แก่ เศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว โดยอาศัยฐานศักยภาพและความเข้มแข็งของประเทศ อันประกอบด้วยความหลากหลายทางวัฒนธรรม พร้อมกับการใช้ ประโยชน์จากองค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่ม เพื่อผลักดันให้ประเทศมีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน และสามารถกระจายรายได้ โอกาส และความมั่นคั่งได้อย่างทั่วถึง นอกจากนี้ การจัดทำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ยังคำนึงถึงเงื่อนไขและข้อจำกัดของการพัฒนาประเทศที่สืบเนื่องมาจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ รวมทั้งปัจจัยต่าง ๆ เกี่ยวข้อง ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งจะส่งผลให้บริบทของประเทศและของโลกเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

การวางกรอบการพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ มีความมุ่งหมายที่จะเร่งเพิ่มศักยภาพของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบ ที่รุนแรง และเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม และทันท่วงที แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ พลิกโฉมประเทศไทยสู่ **"สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน"** ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวทันพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูง และคำนึงถึงความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้างต้น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ได้กำหนดเป้าหมายหลัก จำนวน ๕ ประการประกอบด้วย

๑. การปรับโครงสร้างการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรมโดยยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญให้สูงขึ้น และสามารถตอบโจทย์พัฒนาการเทคโนโลยีและสังคมยุคใหม่ และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการรายย่อยกับห่วงโซ่มูลค่าของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุน และนวัตกรรม

๒. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ โดยพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม เตรียมพร้อมกำลังคนที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิต และบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งพัฒนาหลักประกันและ ความคุ้มครองทางสังคมเพื่อส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

๓. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม โดยลดความเหลื่อมล้ำทั้งในเชิงรายได้ ความมั่นคั่ง และโอกาสในการแข่งขันของภาคธุรกิจ สนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางและผู้ด้อยโอกาส รวมถึงจัดให้มีบริการสาธารณะที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

๔. การเปลี่ยนแปลงผ่านไปสู่ความยั่งยืน โดยปรับปรุงการใช้ทรัพยากรธรรมชาติในการผลิตและบริโภคให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับขีดความสามารถในการรองรับของระบบนิเวศ แก้ไขปัญหามลพิษด้วยวิธีการที่ยั่งยืน โดยเฉพาะมลพิษทางอากาศ ขยะ และมลพิษทางน้ำ และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก เพื่อมุ่งสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon neutrality) ภายในครึ่งแรกของศตวรรษนี้

๕. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ โดยการสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยจากโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงาน ของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่าง ทันเวลา มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

หมุดหมายการพัฒนา

เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจนในลักษณะของวาระการพัฒนา (Agenda) ที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงาน และความหลายภาคส่วนในการผลักดันการพัฒนาในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ จึง

ได้กำหนดหมุดหมายการพัฒนา จำนวน ๑๓ หมุดหมาย ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ 'เป็น' มุ่งหวังจะ 'มี' หรือต้องการจะ 'ขจัด' เพื่อสะท้อนประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ "สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน" และการบรรลุเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ โดยหมุดหมายการพัฒนานั้น มีที่มาจากการประเมินโอกาสและความเสี่ยง ของไทยในการพัฒนาประเทศภายใต้กรอบของยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งได้มีการพิจารณาถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงระดับโลก สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ รวมถึงผลการพัฒนาประเทศในระยะเวลาที่ผ่านมา ทั้งนี้ หมุดหมายการพัฒนาที่กำหนดขึ้นเป็นประเด็นที่มีลักษณะเชิงบรูณาการ ซึ่งสามารถนำไปสู่การพัฒนาทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไปพร้อม ๆ กัน ทำให้แต่ละหมุดหมายสามารถสนับสนุนเป้าหมายได้มากกว่าหนึ่งข้อ โดย แบ่งออกเป็น ๔ มิติ ดังนี้

๑. มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

หมุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

หมุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

หมุดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

หมุดหมายที่ ๖ ไทยเป็นฐานการผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะที่สำคัญของโลก

๒. มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

หมุดหมายที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถ แข่งขันได้

หมุดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ปลอดภัย เติบโตอย่างยั่งยืน

หมุดหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และคนไทยทุกคนมีความคุ้มครองทางสังคมที่พอเพียง เหมาะสม

๓. มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หมุดหมายที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

หมุดหมายที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติ และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๔. มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

หมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชน

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Devlopment Goals : SDGs)

มีทั้งหมด ๑๗ เป้าหมาย (Goals) ภายใต้หนึ่งเป้าหมายจะประกอบไปด้วยเป้าหมายย่อย ๆ ที่เรียกว่าเป้าประสงค์ (Targets) ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด ๑๖๙ เป้าประสงค์และพัฒนาตัวชี้วัด (Indicators) จำนวน ๒๓๒ ตัวชี้วัด เพื่อติดตามความก้าวหน้าของเป้าประสงค์ดังกล่าว

เป้าหมายการพัฒนาทั้ง ๑๗ ข้อ สะท้อน ๓ เสาหลักของมิติความยั่งยืน (Three Pillars of Sustainability) คือ มิติด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม บวกกับอีก ๒ มิติ คือ มิติด้านสันติภาพและสถาบัน และมิติด้านหุ้นส่วนการพัฒนาที่เชื่อมร้อยทุกมิติของความยั่งยืนไว้ด้วยกัน รวมเป็น ๕ มิติ

องค์การสหประชาชาติแบ่งเป้าหมาย ๑๗ ข้อ ออกเป็น ๕ กลุ่ม (เรียกว่า ๕ Ps) ประกอบด้วย

๑. **People (มิติด้านสังคม):** ครอบคลุมเป้าหมายที่ ๑ ถึงเป้าหมายที่ ๕
๒. **Prosperity (มิติด้านเศรษฐกิจ):** ครอบคลุมเป้าหมายที่ ๗ ถึงเป้าหมายที่ ๑๑
๓. **Planet (มิติด้านสิ่งแวดล้อม):** ครอบคลุมเป้าหมายที่ ๖ เป้าหมายที่ ๑๒ และ ๑๕
๔. **Peace (มิติด้านสันติภาพและสถาบัน):** ครอบคลุมเป้าหมายที่ ๑๖
๕. **Partnership (มิติด้านหุ้นส่วนการพัฒนา):** ครอบคลุมเป้าหมายที่ ๑๗

เป้าหมายทั้ง ๑๗ เป้าหมาย ประกอบด้วย

เป้าหมายที่ ๑ : ขจัดความยากจนทุกรูปแบบในทุกพื้นที่

เป้าหมายที่ ๒ : ยุติความหิวโหย บรรลุความมั่นคงทางอาหารและยกระดับโภชนาการและส่งเสริมเกษตรกรรมที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๓ : สร้างหลักประกันว่าคนมีชีวิตที่มีสุขภาพดีและส่งเสริมความเป็นที่ดีสำหรับทุกคน ในทุกวัย

เป้าหมายที่ ๔ : สร้างหลักประกันว่าทุกคนทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

เป้าหมายที่ ๕ : บรรลุความเท่าเทียมระหว่างเพศ และเสริมอำนาจให้แก่สตรีและเด็กหญิง

เป้าหมายที่ ๖ : สร้างหลักประกันว่าจะมีการจัดให้มีน้ำและสุขอนามัยสำหรับทุกคนและมีการบริหารจัดการที่ยั่งยืนสำหรับทุกคน

เป้าหมายที่ ๗ : สร้างหลักประกันให้ทุกคนสามารถเข้าถึงพลังงานสมัยใหม่ที่ยั่งยืนในราคาที่ย่อมเยา

เป้าหมายที่ ๘ : ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่ มีผลิตภาพ และการมีงานที่เหมาะสมสำหรับทุกคน

เป้าหมายที่ ๙ : สร้างโครงสร้างพื้นฐานที่มีความทนทาน ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ครอบคลุมและยั่งยืน และส่งเสริมนวัตกรรม

เป้าหมายที่ ๑๐ : ลดความไม่เสมอภาคภายในประเทศและระหว่างประเทศ

เป้าหมายที่ ๑๑ : ทำให้เมืองและการตั้งถิ่นฐานของมนุษย์มีความครอบคลุมปลอดภัย มีภูมิต้านทานและยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๑๒ : สร้างหลักประกันให้มีรูปแบบการผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๑๓ : ปฏิบัติการอย่างเร่งด่วนเพื่อต่อสู้การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและผลกระทบที่เกิดขึ้น

เป้าหมายที่ ๑๔ : อนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากมหาสมุทร ทะเล และทรัพยากรทางทะเลอย่างยั่งยืนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๑๕ : ปกป้อง ฟื้นฟู และสนับสนุนการใช้ระบบนิเวศบนบกอย่างยั่งยืน จัดการป่าไม้ อย่างยั่งยืน ต่อสู้การกลายสภาพเป็นทะเลทราย หยุดการเสื่อมโทรมของที่ดินและฟื้นสภาพดิน และหยุดยั้ง การสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพ

เป้าหมายที่ ๑๖ : ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนให้ทุกคนเข้าถึง ความยุติธรรม และ สร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพรับผิดชอบ และครอบคลุมในทุกระดับ

เป้าหมายที่ ๑๗ : เสริมความเข้มแข็งให้แก่กลไกการดำเนินเงินและฟื้นฟูหุ้นส่วนความร่วมมือระดับโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเหนือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการท่องเที่ยวและธุรกิจบริการต่อเนื่องให้มีคุณภาพ สามารถ สร้างมูลค่าเพิ่มอย่างยั่งยืน และกระจายประโยชน์อย่างทั่วถึง รวมทั้งต่อยอดการผลิตสินค้าและบริการที่มี ศักยภาพสูงด้วยภูมิปัญญาและนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ใช้โอกาสจากเขตเศรษฐกิจพิเศษ และการเชื่อมโยงกับอนุภูมิภาค GMS BIMSTEC และ AEC เพื่อขยายฐานเศรษฐกิจของภาค

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยกระดับเป็นฐานการผลิตเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย เชื่อมโยงสู่อุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปที่สร้างมูลค่าเพิ่มสูง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตและแก้ไขปัญหาความยากจน พัฒนาระบบดูแล ผู้สูงอายุอย่างมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน ยกระดับทักษะฝีมือแรงงานภาคบริการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ อนุรักษ์และฟื้นฟูป่าต้นน้ำให้คงความสมบูรณ์ จัดระบบบริหาร จัดการน้ำอย่างเหมาะสมและเชื่อมโยงพื้นที่เกษตรให้ทั่วถึง ป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษหมอกควันอย่างยั่งยืน

๑.๔ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ (เชียงใหม่ ลำพูน ลำปาง แม่ฮ่องสอน)

วิสัยทัศน์กลุ่มจังหวัด

"ศูนย์กลางการท่องเที่ยว การค้า การลงทุนสู่สากล บนพื้นฐานความโดดเด่นวัฒนธรรมล้านนา สังคมน่าอยู่ สิ่งแวดล้อมยั่งยืน"

พันธกิจ

(๑)พัฒนาเพื่อยกระดับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวสู่สากล

(๒)เพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันด้านการเกษตร การค้า และการลงทุน

(๓)เชื่อมโยงอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อสร้างคุณค่าทางสังคมและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

(๔)ฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อสนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืน

(๕)พัฒนาและเชื่อมโยงระบบโครงสร้างพื้นฐานและโลจิสติกส์เพื่อการท่องเที่ยว การค้า การลงทุนระหว่างภูมิภาค

เป้าประสงค์รวม

(๑)การท่องเที่ยว ธุรกิจ การเกษตร การค้า การลงทุน มีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง

(๒)อัตลักษณ์วัฒนธรรมล้านนาและภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการส่งเสริม เพื่อเพิ่มคุณค่าทางเศรษฐกิจและสังคม

(๓)ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์ฟื้นฟูอย่างมีส่วนร่วม เอื้อต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์

(๑)สร้างคุณค่าและความโดดเด่นด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ

(๒)ยกระดับ เชื่อมโยง สร้างเครือข่าย การค้า การลงทุน และการค้าชายแดน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทั้งในและต่างประเทศ

(๓)พัฒนาเกษตรมูลค่าเพิ่มสู่ตลาดทั้งในและต่างประเทศ

(๔)อนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างบูรณการและมีส่วนร่วม ตอบสนองต่อการพัฒนา และใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม

๑.๕ แผนพัฒนาจังหวัดลำปาง

วิสัยทัศน์จังหวัดลำปาง (Vision)

"ลำปางเมืองน่าอยู่ นครแห่งความสุข"

นิยาม : จังหวัดลำปางมุ่งไปสู่การเป็นเมืองน่าอยู่ด้วยการพัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานของเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ โดยครอบคลุมทั้งด้านการท่องเที่ยว การค้า การบริการ และการเกษตร และเป็นนครแห่งความสุขด้วยคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของประชาชนทุกกลุ่มทุกช่วงวัย ภายใต้การจัดระบบสวัสดิการทางสังคมถ้วนหน้า การเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัย มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์และสภาพแวดล้อมที่ดีโดยยึดแนวทางการพัฒนาในทุกมิติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีเป้าหมายระยะแรกของการพัฒนาที่เน้นการพัฒนาภายใต้แนวคิด "ชุมชนวิถีพอเพียง เมืองเศรษฐกิจสร้างสรรค์"

พันธกิจ

๑. สนับสนุนอำนวยความสะดวกและเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจภายในจังหวัดให้สามารถเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจบนพื้นฐานของเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์

๒. พัฒนายกระดับขีดความสามารถในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางขนาดย่อมและวิสาหกิจชุมชนให้มีประสิทธิภาพสามารถแข่งขันได้ในตลาดการค้าประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและตลาดโลก

๓. ส่งเสริมและพัฒนาช่องทางจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์และบริการของวิสาหกิจขนาดกลางขนาดย่อมและวิสาหกิจชุมชนทั้งภาคผลิตภาคบริการและพาณิชยกรรมทั้งภายในและภายนอกประเทศ

๔. ส่งเสริมให้มีการผลิตและจำหน่ายสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปคุณภาพสากลสร้างมูลค่าเพิ่มสอดคล้องกับความต้องการของตลาดทั้งภายในและต่างประเทศ

๕. กำหนดนโยบายจัดทำแผนงานเตรียมความพร้อมด้านโครงสร้างทากงายภาพบุคลากรและการบริหารจัดการในการพัฒนาพื้นที่ของจังหวัดให้เป็นศูนย์กระจายสินค้าที่ได้มาตรฐาน

๖. พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและสังคมลำปางให้มีความเข้มแข็งมีภูมิคุ้มกันรักวัฒนธรรมท้องถิ่นและถิ่นกำเนิดตามวิถีลำปางโดยดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๗. เสริมสร้างพัฒนาขีดความสามารถในการรักษาชีวิตทรัพย์สินและความมั่นคงของคนในจังหวัดส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนและชุมชนในการสร้างความเข้มแข็งมั่นคงตลอดจนการเฝ้าระวังและป้องกันภัยในชุมชน

๘. สนับสนุนส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนในส่วนสังคมมีการดำเนินงานกานบริหารจัดการในทุกระดับให้โปร่งใสและเป็นธรรมภายใต้เหลักธรรมมาภิบาล

เป้าประสงค์รวม

๑. เพื่อสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยเน้นส่งเสริมการท่องเที่ยว การค้าการลงทุนและการเกษตร ที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนตามศักยภาพของพื้นที่และแก้ไขปัญหาความยากจนด้วยการเสริมสร้างอาชีพสนองตอบต่อความต้องการของตลาด

๒. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนจังหวัดลำปางทุกกลุ่มทุกช่วงวัย ในด้านการพัฒนาสังคมและสวัสดิการสังคม อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

๓. เพื่อเสริมสร้างจังหวัดลำปางให้เป็นสังคมที่มั่นคง ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ภายใต้กลไกเชื่อมประสานความสัมพันธ์ปรองดองที่มีประสิทธิภาพ

๔. เพื่อสร้างฐานทรัพยากรธรรมชาติให้อุดมสมบูรณ์ สู่วิถีการดำรงชีวิตที่ยั่งยืนของประชาชนและคุณภาพที่ดีของสิ่งแวดล้อม

ประเด็นการพัฒนาของจังหวัดลำปาง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : การพัฒนาสินค้าและการบริการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวครบวงจรบนพื้นฐานของเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ที่มีความโดดเด่นและมีคุณภาพสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลและการบริหารจัดการท่องเที่ยว

๒. ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและบุคลากรการท่องเที่ยว

๓. อนุรักษ์ พัฒนา พื้นฟูแหล่งน้ำท่องเที่ยว ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกให้รองรับการท่องเที่ยว

๔. ส่งเสริมการพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชน

๕. การพัฒนาและบริการให้ได้มาตรฐานอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

๖. พัฒนากิจกรรมและมาตรฐานธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว

๗. ส่งเสริมการตลาดและประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวให้เป็นที่รู้จักแพร่หลายทั้งในและต่างประเทศ

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑๐ ต่อปี

๒. รายได้จากการท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑๐ ต่อปี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ เกษตรปลอดภัย เกษตรอินทรีย์และแปรรูปเกษตร

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ :เป็นแหล่งผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์การเกษตร เกษตรปลอดภัย เกษตรอินทรีย์ เกษตรอุตสาหกรรม และเกษตรแปรรูปที่มีคุณภาพมาตรฐานโดดเด่นของภาคเหนือและของประเทศ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นโดยมุ่งเน้นการพัฒนาแหล่งน้ำ การปฏิรูปที่ดิน และการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม

๒. พัฒนาเกษตร สถานบันเกษตร เครือข่ายผู้ผลิตและชุมชน ให้เข้มแข็ง มีความสามารถในการเข้าถึงแหล่งทุนและสามารถหาปัจจัยการผลิตในราคาที่เหมาะสม สามารถผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ มีความโดดเด่นได้มาตรฐาน

๓. พัฒนาประสิทธิภาพการผลิตทางการเกษตร และสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าเกษตรปลอดภัยเกษตรอินทรีย์ ปละเกษตรอุตสาหกรรม โดยนำวัตกรรมและเทคโนโลยีมาปรับมาใช้ ควบคู่กับการพัฒนาอุตสาหกรรมแปรรูปการผลิต ทางการเกษตรให้มีความหลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการของตลาด

๔. ส่งเสริมการตลาดและจัดตั้งศูนย์กระจายสินค้าที่ได้มาตรฐานรวมถึงประชาสัมพันธ์ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ของสินค้าเกษตร ผลิตภัณฑ์สินค้าเกษตรที่ได้รับรองมาตรฐาน

ตัวชี้วัด

๑. อัตราเพิ่มขึ้นของผลิตภัณฑ์มวลรวมภาคเกษตรของจังหวัด ร้อยละ ๓ ต่อปี

๒. ร้อยละของจำนวนแปลง/ฟาร์ม (พืชอาหาร ข้าว ปศุสัตว์ และประมง) และผลิตภัณฑ์สินค้าเกษตรที่ได้รับรองมาตรฐาน เช่น GAP/Safety Level/เกษตรอินทรีย์/PGS/GMP เป็นต้น เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อปี

๓. จำนวนชนิดสินค้าและผลิตภัณฑ์เกษตรที่มีความโดดเด่น ไม่น้อยกว่า ๒ ชนิดสินค้า

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ สินค้าอัตลักษณ์อุตสาหกรรม หัตถอุตสาหกรรม ผลิตภัณฑ์ชุมชน จากฐานทุนทางสังคมและวัฒนธรรม

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ :เป็นแหล่งผลิตสินค้าอัตลักษณ์อุตสาหกรรม ผลิตภัณฑ์ชุมชน บนพื้นฐานของเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ จากทุนทางสังคมและวัฒนธรรม รวมถึงการเป็นจุดเชื่อมโยง โลจิสติกส์ของภาคเหนือ ที่สามารถสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์

๑. เสริมสร้างพัฒนาและเชื่อมโยง โครงสร้างพื้นฐานระบบสาธารณูปโภค ระบบการขนส่งและสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นอื่นๆ เพื่อปัจจัยต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ

๒. พัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและวิสาหกิจชุมชนในด้านการประกอบธุรกิจ ด้านการพัฒนากระบวนการผลิตการบริหารจัดการ การตลาดและการส่งเสริมการเข้าถึงแหล่งเงินทุน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

๓. ส่งเสริมและพัฒนาผู้ผลิตด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรม และการออกแบบ เพื่อผลิตสินค้าที่มีคุณภาพมาตรฐานตรงตามความต้องการของตลาดเพิ่มประสิทธิภาพในด้านการบริหารจัดการบนพื้นฐานของเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์

๔. เสริมสร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจชุมชนจามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยการส่งเสริมสนับสนุนการรวมกลุ่มและพัฒนาเครือข่ายผู้ประกอบการและวิสาหกิจชุมชน บนฐานรากของความรู้สมัยใหม่และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และการตลาดผลิตภัณฑ์ให้เป็นที่รู้จักแพร่หลายทั้งระดับในและต่างประเทศ

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละการเพิ่มขึ้นของมูลค่าการจำหน่ายสินค้าอัตลักษณ์อุตสาหกรรม หัตถอุตสาหกรรม ผลิตภัณฑ์ชุมชนที่สำคัญ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ต่อปี

๒. ร้อยละของผู้ประกอบที่ยื่นคำขอที่ผ่านการรับรองคุณภาพผลิตภัณฑ์ (มผช.) ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ต่อปี

๓. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ประกอบการในพื้นที่ต่อการพัฒนาโลจิสติกส์ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ต่อปี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ สังคม คุณภาพชีวิต ความมั่นคง และทัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ประชาชนทุกกลุ่มวัยได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตสามารถเข้าถึงบริการขั้นพื้นฐานของภาครัฐมีความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สินมีการบริหารจัดการสาธารณภัยอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงอนุรักษ์ ฟื้นฟู และใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่ดี

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในทุกมิติ

๒. เสริมสร้างและยกระดับความเข้มแข็งให้กับสถานบันครอบครัว สถานบันทางสังคม เพื่อสร้างภูมิคุ้มกัน ให้สามารถดำรงชีวิต ตามแนวหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๓. บูรณาการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมและพัฒนาระบบการเฝ้าตรวจ

๔. เสริมสร้างศักยภาพด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารภัยของทุกภาคส่วนให้มีความพร้อมในการบริหารจัดการสาธารณภัย

๕. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

๖. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพและเกิดความยั่งยืน

ตัวชี้วัด

๑.ประชาชนเข้าถึงบริการขั้นพื้นฐาน ร้อยละ ๖๐

๒. ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและทักษะชีวิตให้มีความเข้มแข็งร้อยละ ๗๐

๓. ความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สินของผู้ประสบสาธารณภัยลดลง ร้อยละ ๒๐ (ลดลงจากปี ๒๕๖๒)

๔. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์และฟื้นฟู จำนวนไม่น้อยกว่า ๑,๐๐๐ ไร่ ต่อปี

๕. ปริมาณขยะมูลฝอยที่เกิดขึ้น ลดลง ๕,๐๐๐ ตัน ต่อปี

๑.๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำปาง

วิสัยทัศน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำปาง

“องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำปางเป็นองค์กรแห่งการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน”

องค์กรแห่งการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่อยู่ใกล้ชิดประชาชน มีการขับเคลื่อนภารกิจในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในท้องถิ่นครอบคลุมตั้งแต่เกิด แก่ เจ็บ ตาย รวมไปถึงการส่งเสริมให้ประชาชนมีสวัสดิการทางสังคมได้เหมาะสมในการดำรงชีวิต โดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน หลักธรรมาภิบาล การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความรักความสามัคคี การมีมิตรไมตรีที่ดีต่อกันและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์

๑. ยุทธศาตร์การพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน ประกอบด้วยกลยุทธ/แนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๑.๑ การก่อสร้าง/การปรับปรุง/การบำรุงรักษาถนน สะพาน และการบำรุงสายทางอื่น
- ๑.๒ การพัฒนาด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการและแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและการเกษตร
- ๑.๓ การไฟฟ้าสาธารณะ
- ๑.๔ การวางผังเมือง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยกลยุทธ/แนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๒.๑ การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักของประชาชนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒.๒ อนุรักษ์ การฟื้นฟู การเฝ้าระวังและการป้องกัน/การรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาสังคม/ชุมชน ประกอบด้วยกลยุทธ/แนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๓.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน
- ๓.๒ การสนับสนุนการศึกษาและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- ๓.๓ การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๓.๔ การป้องกัน การรักษาและส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
- ๓.๕ การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน

๔.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านพัฒนาเศรษฐกิจ ประกอบด้วยกลยุทธ/แนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๔.๑ การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน
- ๔.๒ การส่งเสริมการใช้สินค้าท้องถิ่นและการตลาด
- ๔.๓ การส่งเสริมการท่องเที่ยวและบริการเกี่ยวเนื่อง

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารและพัฒนาองค์กร ประกอบด้วยกลยุทธดังนี้

๕.๑ การพัฒนาบุคลากร

๕.๒ การพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน

๒.ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑ วิสัยทัศน์

"องค์กรมีมาตรฐาน บริการประทับใจ ใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง หล่อเลี้ยงความสุขของประชาชนอย่างยั่งยืน"

๒.๒ ยุทธศาสตร์

๑.ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๒.ยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓.ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคม/ชุมชน

๔.ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

๕.ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาองค์กร

๒.๓ เป้าประสงค์

๑) ประชาชนมีระบบโครงสร้างพื้นฐานที่เป็นมาตรฐาน

๒) ตำบลสบปราบมีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดี

๓) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๔) ประชาชนมีอาชีพและรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ

๕) องค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๒.๔ ตัวชี้วัด

๑) ร้อยละถนน รางระบายน้ำ รางริน ท่อ และ สะพาน ที่ได้มาตรฐาน

๒) ร้อยละสิ่งสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

๓) ร้อยละพื้นที่ที่ไฟฟ้าสาธารณะครอบคลุม

๔) ร้อยละของประชาชนที่มีจิตสำนึกและมีความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕) ร้อยละของทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมได้มาตรฐาน

๖) ร้อยละของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาสที่ได้รับการพัฒนา

๗) ร้อยละของจำนวนประชาชนตำบลสบปราบที่ได้รับการศึกษา

๘) ร้อยละของประชาชนที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๙) ร้อยละของประชาชนที่มีสุขภาพดี

๑๐) จำนวนชุมชนที่มีความเข้มแข็ง

๑๑) ร้อยละของการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้

๑๒) ร้อยละของครัวเรือนยากจน

๑๓) ร้อยละของสินค้าท้องถิ่นได้กระจายภายในท้องถิ่น

๑๔) จำนวนแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการส่งเสริม

๑๕) ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา

๑๖) ร้อยละเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน

๒.๕ ค่าเป้าหมาย

๑) ร้อยละระบบโครงสร้างพื้นฐานที่เป็นมาตรฐานเพิ่มขึ้น

๒) ร้อยละของทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมที่ดี

๓) ร้อยละของประชาชนที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี

๔) ร้อยละของประชาชนที่มีอาชีพและรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ

๕) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา

๖) ร้อยละเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงานที่เอื้อต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้

๒.๖ กลยุทธ์

๑.ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ประกอบด้วยกลยุทธ์

๑.๑) ด้านการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุง รักษา ถนน รางระบายน้ำ รางริน ท่อ และสะพาน

๑.๒) ด้านการพัฒนาด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และพัฒนาแหล่งน้ำการเกษตร

๑.๓) ด้านการไฟฟ้าสาธารณะ

๒.ยุทธศาสตร์ที่ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยกลยุทธ์

๒.๑) ด้านการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๒) ด้านการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เฝ้าระวัง และการป้องกันรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาสังคม/ชุมชน ประกอบด้วยกลยุทธ์

๓.๑) ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ด้อยโอกาส

๓.๒) ด้านการศึกษา

๓.๓) ด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓.๔) ด้านการป้องกันรักษาและส่งเสริมอนามัยของประชาชน

๓.๕) ด้านการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน

๓.๖) ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ ประกอบด้วยกลยุทธ์

๔.๑) ด้านการส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน

๔.๒) ด้านการส่งเสริมการตลาดและการใช้สินค้าท้องถิ่น

๔.๓) ด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารและพัฒนาองค์กร ประกอบด้วยกลยุทธ์

๕.๑) ด้านการพัฒนาบุคลากร

๕.๒) ด้านการการปรับปรุง การพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน

๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑) ประชาชนได้รับการพัฒนาและตอบสนองปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานได้อย่างทันท่วงที

๒) ประชาชนต้องได้รับบริการงานด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างครอบคลุม ทั่วถึง และได้มาตรฐาน

๓) ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการสร้างความสุขทั้งกายและใจ ให้เกิดขึ้นในพื้นที่ตำบลสบปราบ

๔) พัฒนา และส่งเสริมให้หมู่บ้านชุมชนเกิดความเข้มแข็งต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๕) พัฒนาระบบเศรษฐกิจฐานรากด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๖) ส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชนโดยใช้ทุนของชุมชน และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗) เพิ่มศักยภาพและความสามารถของบุคลากรให้สามารถบริการสาธารณะแก่ประชาชนได้ครอบคลุมและทั่วถึง

๘) พัฒนาระบบธรรมาภิบาลในการบริหารงานขององค์กร

<u>นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ</u>

๑. ยกระดับขีดความสามารถบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ ให้มีทัศนคติ ความรู้ ทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

๒. ปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบให้สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความโปร่งใส และต้องตรวจสอบได้ บนพื้นฐานของหลัก ธรรมาภิบาล

<u>นโยบายแนวปฏิบัติเพื่อผลผลิตหรือเพิ่มประสิทธิภาพด้านทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ</u>

๑. ผลักดันการทำงานเป็นทีมและการทำงาน Cross Function ควบคู่กับการเร่งเสริมสร้างขีดความสามารถและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่าต่อเนื่องทั้งในเรื่องของหลักการ ระบบวิธีการ และความชำนาญอื่น ๆ (Capacity Building)

๒. จัดให้มีการเรียนรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ร่วมกันภายในสำนักงาน (จากผู้บริหารระดับสูง สู่ระดับกลาง และสู่ระดับปฏิบัติการ) ซึ่งจะเป็นการสร้างฐานการทำงานด้วยความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ ให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน

๓. จัดอบรมเชิงสัมมนาและเชิงปฏิบัติการแก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ เพื่อยกระดับความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเชิญผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีความรู้และ ประสบการณ์ฯ เข้าร่วมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับบุคลากรสำนักงาน อันจะนาไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๔. จัดหาและติดตั้งระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับองค์ความรู้ในการบริหารโครงการทั้งจากภายในและภายนอกสำนักงาน โดยติดตั้งผ่านระบบเครือข่ายอิเลคทรอนิกส์ที่ทันสมัยภายในองค์กร

๕. สร้างจิตสานึกให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล และสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามแนวทาง “ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ”

<u>นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้</u>

๑. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Leaning Organization) ให้เกิดขึ้นภายในองค์การบริการส่วนตำบลสบปราบ

๒. เสริมสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Leaning Organization) ให้เกิดขึ้นภายในองค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบจะดำเนินการ

ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก	
๑.ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	๑.กองช่าง
๒.ด้านการพัฒนาสังคม/ชุมชน	๒.สำนักปลัด
๓.การบริหารและพัฒนาองค์กร	๓.ทุกส่วนราชการ
ภารกิจรอง	
๑.ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย	๑.สำนักปลัด
๒.การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร	๒.สำนักปลัด
๓.ด้านการส่งเสริมการกีฬา	๓.สำนักปลัด
๔.ด้านการส่งเสริมการศึกษา	๔.สำนักปลัด
๕.การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพของกลุ่มอาชีพ	๕.สำนักปลัด
๖.ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๖.สำนักปลัด
๗.การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน	๗.สำนักปลัด
๘.ด้านการพัฒนาการเมืองการบริหาร	๘.ทุกส่วนราชการ
๙.ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน	๙.กองคลัง
๑๐.ด้านการพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว	๑๐.สำนักปลัด

๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบ SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่เพื่อเข้าไปดำเนินแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ ให้ตอบสนองตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลักดังกล่าว ขององค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ ที่ได้กำหนดวิธีการดำเนินงานให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล ตามนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารในท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถนำมาวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (S : Strenght)/ โอกาส (O : Opportunity)	จุดอ่อน (W : Weakness)/ อุปสรรค (T : Threat)
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญในด้านภารกิจ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยได้จัดสรรงบประมาณให้มากเป็นอันดับแรก ๒. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ๓. ประชาชนให้ความสนใจและมีส่วนร่วมในการช่วยดูแลติดตามตรวจสอบ	๑. บุคลากรสายงานผู้ปฏิบัติมีไม่เพียงพอ ๒. โครงสร้างพื้นฐานยังบริการประชาชนได้ไม่ทั่วถึง ๓. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่เพียงพอต่อการพัฒนา

๒. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (S : Strenght)/ โอกาส (O : Opportunity)	จุดอ่อน (W : Weakness)/ อุปสรรค (T : Threat)
๑. มีทรัพยากรป่าไม้ที่อุดมสมบูรณ์ ๒. มีทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย	๑. ขยะมีจำนวนมากขึ้น ไม่มีสถานที่ทิ้งขยะ และขาดการบริหารจัดการที่ถูกต้องตาม พรบ.สาธารณสุข ๒. ที่ดินทำกินมีจำกัด ทำให้ราษฎรบุกรุกป่าสงวนและไม่มีเอกสารสิทธิ

๓. ด้านการพัฒนาสังคม/ชุมชน

จุดแข็ง (S : Strenght)/ โอกาส (O : Opportunity)	จุดอ่อน (W : Weakness)/ อุปสรรค (T : Threat)
๑. ประชาชนรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น และมีศิลปวัฒนธรรมที่มีเอกลักษณ์ ๒. ประชาชนให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหายาเสพติด ๓. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน/ครอบครัว ๔. ได้รับการส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว ๕. ตำบลมีโรงพยาบาลที่พร้อมและพอเพียงในการให้บริการประชาชน	๑. ปัญหาความยากจน หนี้สิน และคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนในท้องถิ่น ๒. การแพร่ระบาดของสารเสพติด และการระบาดของโรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออก ๓. ขาดการเตรียมความพร้อมกับประชาคมอาเซียน ๔. วัตถุดิบในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน

๔. ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (S : Strenght)/ โอกาส (O : Opportunity)	จุดอ่อน (W : Weakness)/ อุปสรรค (T : Threat)
๑. มีพื้นที่ทางภูมิศาสตร์เหมาะสม มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งกับเขตเมือง และอำเภอใกล้เคียงได้สะดวก ๒. มีทรัพยากรป่าไม้ที่อุดมสมบูรณ์ ๓. ประชาชนมีอาชีพทางการเกษตรแบบหมุนเวียนทั้งปี ๔. รัฐบาลให้ความสำคัญเศรษฐกิจชุมชนแบบพอเพียง ๕. รัฐบาลส่งเสริมการทำอาชีพด้านการเกษตร ๖. รัฐบาลส่งเสริมงบประมาณให้ประชาชนได้รวมกลุ่มอาชีพ ๗. มีการขยายตลาดทางการค้าและการลงทุนทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน ๘. มีการส่งเสริมสินค้าโอทอปในตำบล ๙. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็งและเศรษฐกิจในระดับชุมชน/ครอบครัว ๑๐. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคม	๑. การอพยพย้ายถิ่นของวัยแรงงานสู่ภาคอุตสาหกรรมก่อให้เกิดปัญหาผู้สูงอายุอยู่เพียงลำพัง ๒. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน ๓. ความผันผวนของราคาน้ำมัน ๔. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น ๕. ความไม่มั่นคงทางด้านการเมือง และเศรษฐกิจ ๖. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน ๗. ภาวะการแข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น

๕. ด้านการบริหารและการพัฒนาองค์กร

จุดแข็ง (S : Strenght)/ โอกาส (O : Opportunity)	จุดอ่อน (W : Weakness)/ อุปสรรค (T : Threat)
๑. หน่วยงานราชการในตำบลสามารถทำงานร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลได้ดี ๒. ผู้นำท้องถิ่นได้รับความเคารพนับถือจากประชาชน ๓. บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมีทักษะในการปฏิบัติงาน ๔. รัฐบาลให้ความสำคัญเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ	๑. บุคลากรสายงานผู้ปฏิบัติมีไม่เพียงพอ ๒. บุคลากรขาดความรู้และประสบการณ์งานที่ได้จากการถ่ายโอนภารกิจ ๓. ภารกิจถ่ายโอนจากรัฐบาลมีแต่งาน งบประมาณไม่มี ๔. ข้อกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ๕. ราษฎรมีความเข้าใจในการบริหารงานของ อบต. ไม่มากพอ ๖. ราษฎรไม่รู้บทบาทหน้าที่ในการชำระภาษีให้กับ อบต. ๗. ขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของคนในชุมชน ๘. ความไม่มั่นคงทางด้านการเมือง และเศรษฐกิจทำให้การบริหารงานไม่มีความเสถียร ๙. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่เพียงพอต่อการพัฒนา

<u>สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต</u>

การมีพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ที่เหมาะสม การคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งกับอำเภอใกล้เคียงโดยสะดวก ทำให้มีโอกาสในการขยายการค้า การลงทุน และการขนส่งผลผลิตทางการเกษตรภายในตำบล ไปสู่ภายนอกได้โดยง่าย แต่ปัญหาความผันผวนของราคาผลผลิต ราคาน้ำมัน ความไม่แน่นอนทางการเมือง ทางเศรษฐกิจของระดับประเทศ ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างรายได้ของผู้คน ก่อให้เกิดปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาท้องถิ่น จำเป็นอย่างยิ่งที่รัฐบาลควรให้ความสนใจและควรกระจายอำนาจทั้งด้านภารกิจที่ท้องถิ่นต้องมีหน้าที่ในการดำเนินงานรวมทั้งอุดหนุนงบประมาณให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความเป็นจริงของสภาพปัญหาเพิ่มมากขึ้น เพื่อที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะได้นำงบประมาณส่งเสริมด้านความรู้ ทักษะในการประกอบอาชีพ และพัฒนาความรู้ด้านการเกษตร ตลอดจนสนับสนุนเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อให้การผลิตภาคการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน ได้รับการช่วยเหลือให้ประชาชนมีความเข้มแข็ง โดยมีการรวมกลุ่มประกอบกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสมาชิกในกลุ่ม ในหมู่บ้าน ตำบล เพื่อประชาชนจะได้เพิ่มรายได้ ลดรายจ่ายในครัวเรือน และสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการเข้าไปแข่งขันกับสินค้าประเภทเดียวกันทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับจังหวัด ระดับประเทศ จนถึงระดับโลกได้ในกาลต่อไปในอนาคต

ภารกิจตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๕๔ อัตรา การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือกำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบมีภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบได้กำหนดให้ ๑.ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อให้การคมนาคมมีความสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย ระบบสาธารณูปโภค มีเพียงพอและทั่วถึง ๒.ด้านการพัฒนาสังคม/ชุมชน เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมมีความเข้มแข็ง ๓.การบริหารและพัฒนาองค์กร เพื่อให้ประชาชนมีความพึงพอใจต่อระบบการบริหารจัดการของ อบต.สบปราบในภารกิจต่าง ๆ มากขึ้น บุคลากรท้องถิ่นได้รับการพัฒนาความรู้เฉพาะตำแหน่งครอบคลุมทุกตำแหน่ง วัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานมีเพียงพอต่อการให้บริการ สถานที่ปฏิบัติงานมีมาตรฐาน เป็นภารกิจหลักที่จะทำ

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการ สำนักปลัด กองคลัง และกองช่าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพที่เพิ่มมากขึ้น โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกอง สำนัก หรือส่วนราชการอื่นภายในกรอบที่กำหนด ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด **๑.กลุ่มงานอำนวยการ** **นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ** **รักษาการในตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานอำนวยการ** ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานตรวจสอบภายใน - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย - งานด้านศูนย์สูบน้ำด้วยพลังงานไฟฟ้า - งานการเลือกตั้ง ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและการประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานจดทะเบียนพาณิชย์ ๑.๓ งานบริหารงานบุคคล -งานบริหารงานบุคคลของพนักงาน -งานระบบบำเหน็จ บำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น -งานแผนอัตรากำลัง และแผนพัฒนาบุคลากร ๑.๔ งานด้านสาธารณสุข/งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานให้บริการทางสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพอนามัย - งานการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ **๒.ฝ่ายปกครอง** **หัวหน้าฝ่ายปกครอง** **(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)**	**๑. สำนักปลัด** **๑.กลุ่มงานอำนวยการ** **นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ** **รักษาการในตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานอำนวยการ** ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานตรวจสอบภายใน - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย - งานด้านศูนย์สูบน้ำด้วยพลังงานไฟฟ้า - งานการเลือกตั้ง ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและการประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานจดทะเบียนพาณิชย์ ๑.๓ งานบริหารงานบุคคล -งานบริหารงานบุคคลของพนักงาน -งานระบบบำเหน็จ บำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น -งานแผนอัตรากำลัง และแผนพัฒนาบุคลากร ๑.๔ งานด้านสาธารณสุข/งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานให้บริการทางสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพอนามัย - งานการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ **๒.ฝ่ายปกครอง** **หัวหน้าฝ่ายปกครอง** **(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)**	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานสุสานและฌาปนกิจ - งานจัดระเบียบชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน ๒.๒ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานสนับสนุนกิจกรรมทางการศึกษา - งานประเพณีและวัฒนธรรม - งานการกีฬาและสันทนาการ - งานบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานด้านอาหารกลางวันและอาหารเสริมนม ๒.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือและฟื้นฟู - งานกู้ภัย ๒.๔ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตรและแผนงาน - งานป้องกันและรักษาโรคศัตรูพืช - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร - งานส่งเสริม ปรับปรุง ขยายพันธุ์พืช - งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี - งานบรรจุภัณฑ์และร้านค้าสาธิต ๒.๕ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดี - งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ **๒. กองคลัง** **๑.กลุ่มงานบริหารงานคลัง** **นักวิชาการพัสดุชำนาญการ รักษาการใน** **ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานคลัง** ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ ๑.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๑.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานสุสานและฌาปนกิจ - งานจัดระเบียบชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน ๒.๒ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานสนับสนุนกิจกรรมทางการศึกษา - งานประเพณีและวัฒนธรรม - งานการกีฬาและสันทนาการ - งานบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานด้านอาหารกลางวันและอาหารเสริมนม ๒.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือและฟื้นฟู - งานกู้ภัย ๒.๔ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตรและแผนงาน - งานป้องกันและรักษาโรคศัตรูพืช - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร - งานส่งเสริม ปรับปรุง ขยายพันธุ์พืช - งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี - งานบรรจุภัณฑ์และร้านค้าสาธิต ๒.๕ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดี - งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ **๒. กองคลัง** **๑.กลุ่มงานบริหารงานคลัง** **นักวิชาการพัสดุชำนาญการ รักษาการใน** **ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานคลัง** ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ ๑.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๑.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะ **๒.ฝ่ายการเงินและบัญชี** **หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี** **(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)** ๒.๑ งานการเงิน - งานรับเงิน – เบิกจ่ายเงิน - งานจัดเก็บฎีกาการเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะการเงิน **๓. กองช่าง** ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ ๓.๒ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานด้านสะพานและท่อลอดเหลี่ยม ๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ - งานวิศวกรรมไฟฟ้าและถนน ๓.๔ งานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานด้านรางระบายน้ำและรางริน ๓.๕ งานผังเมือง	- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะ **๒.ฝ่ายการเงินและบัญชี** **หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี** **(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)** ๒.๑ งานการเงิน - งานรับเงิน – เบิกจ่ายเงิน - งานจัดเก็บฎีกาการเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะการเงิน **๓. กองช่าง** ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ ๓.๒ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานด้านสะพานและท่อลอดเหลี่ยม ๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ - งานวิศวกรรมไฟฟ้าและถนน ๓.๔ งานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานด้านรางระบายน้ำและรางริน ๓.๕ งานผังเมือง	

- งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง **๔. หน่วยตรวจสอบภายใน** - ตรวจสอบงบประมาณ งานบัญชี - ตรวจสอบยอดเงินทดรองราชการคงเหลือฯ - ตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางบัญชีฯ - ตรวจสอบการปฏิบัติงานพร้อมหลักฐานฯ - ตรวจสอบการใช้และรักษายานพาหนะ - ตรวจสอบรายละเอียดรายจ่ายในงบประมาณฯ ฯลฯ	- งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง **๔. หน่วยตรวจสอบภายใน** - ตรวจสอบงบประมาณ งานบัญชี - ตรวจสอบยอดเงินทดรองราชการคงเหลือฯ - ตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางบัญชีฯ - ตรวจสอบการปฏิบัติงานพร้อมหลักฐานฯ - ตรวจสอบการใช้และรักษายานพาหนะ - ตรวจสอบรายละเอียดรายจ่ายในงบประมาณฯ ฯลฯ	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ ได้นำยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบในช่วงสามปีมาวิเคราะห์เพื่อทำการกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า โดยให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์ (๒.๓)	**ตัวชี้วัด** (๒.๔)
ชุมชนมีโครงสร้างพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพ	๑.การคมนาคมมีความสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย ๒.ระบบสาธารณูปโภค มีเพียงพอและทั่วถึง
กลยุทธ์ (๒.๖)	**ค่าเป้าหมาย** (๒.๕)
๑.ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน	๑.ร้อยละของเส้นทางถนน สะพาน ที่ได้รับการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา
๒.พัฒนา ปรับปรุง ระบบสาธารณูปโภค	๒.ร้อยละของสาธารณูปโภคที่ได้รับการพัฒนาปรับปรุง ให้ใช้การได้อย่างต่อเนื่อง

การวิเคราะห์ : ตำแหน่งที่จำเป็นสำหรับปฏิบัติงานในยุทธศาสตร์ด้านนี้ ซึ่งปรากฏอยู่ในกองช่าง ประกอบด้วย

๑. พนักงานส่วนตำบล ได้แก่

๑) นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง) จำนวน ๑ อัตรา

๒) วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

๓) สถาปนิก (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

๔) นายช่างโยธา (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

๕) นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

๖) เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

๒. พนักงานจ้าง ได้แก่

- พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑) ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ จำนวน ๑ อัตรา

๒) ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา

๓) ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ จำนวน ๑ อัตรา

๔) ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

-พนักงานจ้างทั่วไป

๑) คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

๒) คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม/ชุมชน

เป้าประสงค์ (๒.๓)	**ตัวชี้วัด** (๒.๔)
ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี	ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมมีความเข้มแข็ง
กลยุทธ์ (๒.๖)	**ค่าเป้าหมาย** (๒.๕)
๑.พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ	๑.ร้อยละของเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ที่ได้รับ

ผู้ด้อยโอกาส	การพัฒนา
๒.การพัฒนาด้านการศึกษา	๑.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนมีความพร้อมได้มาตรฐาน ๒.เด็กนักเรียนได้รับการส่งเสริม สนับสนุน การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษา ๓.ร้อยละของประชาชนที่ได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมการศึกษา
๓.การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.ร้อยละของการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในพื้นที่ที่ได้รับการช่วยเหลือ / แก้ไข
๔.การส่งเสริมความเข้มแข็งของประชาชน	๑.ร้อยละของชุมชนในพื้นที่ที่มีความเข้มแข็ง
๕.ส่งเสริมและสืบสานประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑.จำนวนกิจกรรม/โครงการ ทางศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่ได้รับการอนุรักษ์สืบสาน ๒.ประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมงานสืบสานประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพิ่มขึ้น
๖.การดูแลสุขภาพประชาชนอย่างครอบคลุม	๑.ร้อยละของประชาชนที่มีการป้องกันและควบคุมโรคอย่างถูกวิธี ๒.ร้อยละของประชาชนที่เข้ารับการรักษาพยาบาลลดลง

การวิเคราะห์ : ตำแหน่งที่จำเป็นสำหรับปฏิบัติงานในยุทธศาสตร์ด้านนี้ ซึ่งปรากฏอยู่ในสำนักปลัด ประกอบด้วย

๑. พนักงานส่วนตำบล ได้แก่

๑) นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายปกครอง) จำนวน ๑ อัตรา

๒) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ อัตรา (ว่าง)

๓) นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

๔) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (บง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

๕) ครู จำนวน ๑ อัตรา

๒. พนักงานจ้าง ได้แก่

- พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑) ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ อัตรา (ว่าง๑)

-พนักงานจ้างทั่วไป

๑) พนักงานดับเพลิง จำนวน ๒ อัตรา

๒) ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๓ อัตรา

๓) คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาองค์กร

เป้าประสงค์ (๒.๓)	**ตัวชี้วัด** (๒.๔)
อบต.สบปราบเป็นองค์กรที่ให้บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ	๑.ประชาชนมีความพึงพอใจต่อระบบการบริหารจัดการของ อบต.สบปราบในภารกิจต่าง ๆ มากขึ้น ๒.บุคลากรท้องถิ่นได้รับการพัฒนาความรู้เฉพาะตำแหน่งครอบคลุมทุกตำแหน่ง

	๓.วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานมีเพียงพอต่อการให้บริการ ๔.สถานที่ปฏิบัติงานมีมาตรฐาน
กลยุทธ์ (๒.๖)	**ค่าเป้าหมาย** (๒.๕)
๑.การพัฒนาบุคลากร	๑.ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา
๒.การปรับปรุงระบบการให้บริการแก่ประชาชน	๒.ประชาชนมีระดับความพึงพอใจระบบการให้บริการของ อบต. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕
๓.การปรับภูมิทัศน์	๓.สถานที่ปฏิบัติงานมีมาตรฐาน รองรับการให้บริการประชาชนได้

การวิเคราะห์ : ตำแหน่งที่จำเป็นสำหรับปฏิบัติงานในยุทธศาสตร์ด้านนี้ ซึ่งปรากฏอยู่ในสำนักปลัดและกองคลัง ประกอบด้วย

๑. สำนักปลัด ประกอบด้วย

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ได้แก่

๑) นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.) จำนวน ๑ อัตรา

๒) นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง (หัวหน้าสำนักปลัด) จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

๓) นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายปกครอง) จำนวน ๑ อัตรา

๔) นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

๕) นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

๖) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

๑.๒ พนักงานจ้าง ได้แก่

- พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑) คนงานตกแต่งสวน จำนวน ๑ อัตรา

- พนักงานจ้างทั่วไป

๑) คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๕ อัตรา

๒) คนงาน จำนวน ๔ อัตรา

๓) คนงานเครื่องสูบน้ำ จำนวน ๓ อัตรา (ว่าง๒)

๔) พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

๒. กองคลัง ประกอบด้วย

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล ได้แก่

๑) นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง (ผอ.กองคลัง) จำนวน ๑ อัตรา

๒) นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี) จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

๓) นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

๔) นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

๕) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

๖) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

๒.๒ พนักงานจ้าง ได้แก่

- พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา

- พนักงานจ้างทั่วไป

๑) คนงาน จำนวน ๓ อัตรา

๓. หน่วยตรวจสอบภายใน

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ได้แก่

๑) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา(ว่าง)

ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

เป้าประสงค์ (๒.๓)	**ตัวชี้วัด** (๒.๔)
ตำบลสบปราบมีทรัพยากรธรรมชาติที่ดีและยั่งยืน	บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
กลยุทธ์ (๒.๖)	**ค่าเป้าหมาย** (๒.๕)
๑.พัฒนาการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑.ร้อยละของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีสภาพสมบูรณ์ขึ้น
๒.การสร้างจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อมและธรรมชาติ	๒.ร้อยละของประชาชนที่มีจิตสำนึกและมีความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การวิเคราะห์ : ตำแหน่งที่จำเป็นสำหรับปฏิบัติงานในยุทธศาสตร์ด้านนี้ ซึ่งปรากฏอยู่ในสำนักปลัด ประกอบด้วย

๑. พนักงานส่วนตำบล ได้แก่

๑) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

เป้าประสงค์ (๒.๓)	**ตัวชี้วัด** (๒.๔)
ประชาชนมีรายรับ รายจ่าย ที่เหมาะสม	ร้อยละของประชาชนที่มีอาชีพและรายได้ที่พอเพียงต่อการดำรงชีพ
กลยุทธ์ (๒.๖)	**ค่าเป้าหมาย** (๒.๕)
๑.ส่งเสริมอาชีพและรายได้แก่ประชาชน	๑.ร้อยละของครัวเรือนยากจนมีรายได้เพิ่มขึ้น
๒.ส่งเสริมการตลาดในชุมชน	๑.ร้อยละของสินค้าท้องถิ่นได้กระจายภายในท้องถิ่น
๓.ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรในชุมชนอย่างเหมาะสม (ปลูกผักปลอดสารพิษ)	๑.จำนวนครัวเรือนที่ทำการเกษตรปลอดสารพิษหรือทำการเกษตรตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔.ส่งเสริมหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในครัวเรือน	๑.ร้อยละของครัวเรือนที่เข้ารับการฝึกอบรมอาชีพจาก อบต.

การวิเคราะห์ : ตำแหน่งที่จำเป็นสำหรับปฏิบัติงานในยุทธศาสตร์ด้านนี้ ซึ่งปรากฏอยู่ในสำนักปลัด ประกอบด้วย

๑. พนักงานส่วนตำบล ได้แก่

๑) เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายปกครอง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
คนงานตกแต่งสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงานเครื่องสูบน้ำ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม ๒
พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒	๒	๒	๒	+๒	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมฯแล้ว
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป								และว่างเดิม๑
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	จ้างงบท้องถิ่น

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
สถาปนิกปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	**๕๓**	**๕๗**	**๕๗**	**๕๗**	**+๖**	**-**	**-**	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกินกว่าร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖ และเงินค่าตอบแทที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ขั้น ของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี หรือตามคำแนะนำข้างต้น

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด+เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด)หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน)

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) + (๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่นๆที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศสำหรับการสู้รบ(พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู(พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร(พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

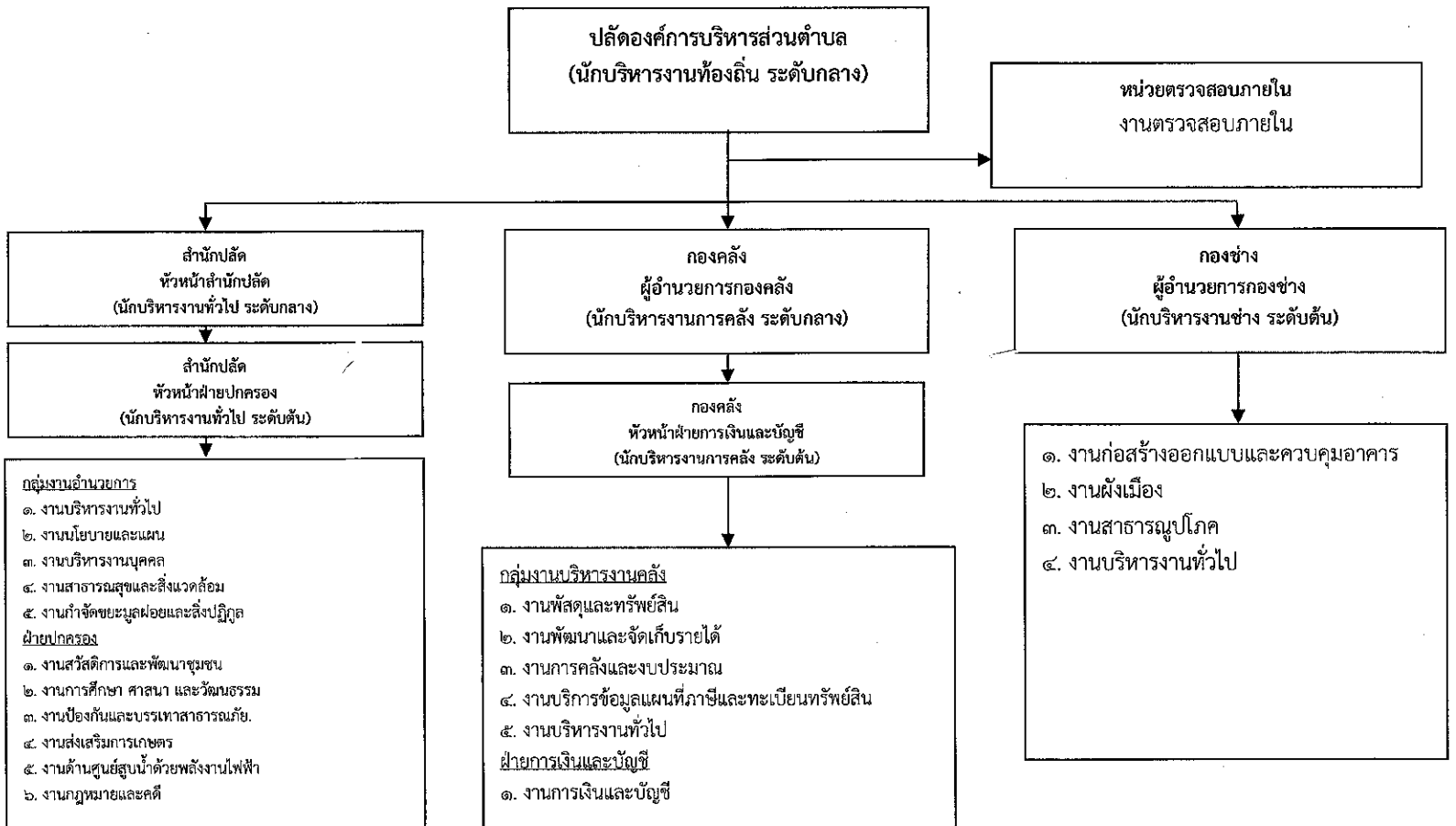
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)*	เงินประจำตำแหน่ง (๒)*	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๔๙,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๗๓๖,๔๔๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๗๕,๕๖๐	(๔๕,๗๕๐)
	<u>สำนักปลัด (๑๑)</u>																		
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>																		
๒	หน.สป. (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	-	๕๓๔,๒๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๖๙๑,๘๐๐	๗๑๑,๐๐๐	๗๓๐,๒๐๐	ว่างเดิม
๓	หน.ฝ่ายปกครอง(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๑๕,๒๘๐	๕๓๐,๗๖๐	๕๔๖,๘๔๐	(๔๐,๒๖๐)
๔	นักจัดการงานทั่วไป(ปก./ชก.)	ชำนาญการ	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๒,๒๘๐	๓๗๕,๖๐๐	๓๘๙,๐๔๐	(๒๙,๑๓๐)
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	ชำนาญการ	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๐๔๐	๔๒๙,๔๘๐	๔๔๒,๕๖๐	(๓๓,๕๖๐)
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	ชำนาญการ	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๔๘,๘๐๐	๔๖๒,๐๐๐	๔๗๕,๓๒๐	(๓๖,๓๑๐)
๗	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	ชำนาญการ	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๙๖๐	๔๔๙,๐๔๐	(๓๔,๑๑๐)
๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๗๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๒๘๕,๖๐๐	๒๙๖,๔๐๐	๓๐๗,๓๒๐	(๒๒,๙๒๐)
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา	ชำนาญงาน	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๒๐	๘,๐๒๐	๘,๐๒๐	๓๐๕,๙๒๐	๓๑๓,๙๔๐	๓๒๑,๙๖๐	ว่างเดิม
	สาธารณภัย (ปง./ชง.)																		
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																		
๑๐	คนงานตกแต่งสวน	-	๑	๑	๑๖๔,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๗๐,๘๘๐	๑๗๗,๖๐๐	๑๘๔,๕๖๐	(๑๓,๗๐๐)
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																		
๑๑	**พนักงานขับรถยนต์**	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ของความเห็นชอบ
๑๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๓	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๕	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๗	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๘	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๙	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๐	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๑	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๒	**คนงานเครื่องสูบน้ำ**	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ของความเห็นชอบ
๒๓	**คนงานเครื่องสูบน้ำ**	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ของความเห็นชอบ
๒๔	**คนงานเครื่องสูบน้ำ**	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ของความเห็นชอบ
๒๕	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๖	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)*	เงินประจำตำแหน่ง (๒)*	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งพัฒนา																		
๒๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-		-	-	-	
๒๘	ครู	คศ. ๒	๑	๑	๓๔๙,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	งบอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน
					-	๐							-	-	-	-	-	-	งบ อบต.
																			ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๐	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	งบ อบต.
																			(๙,๐๐๐)
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	งบ อบต.
																			(๙,๐๐๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวัฒนา																		
๓๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		งบอุดหนุน
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบ อบต.
					๗๕,๓๖๐	๐							๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๗๒๐	๘๒,๖๘๐	๙๐,๓๖๐	๙๘,๒๘๐	(๑๕,๖๘๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๔	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	งบ อบต.
	กองคลัง (๑๔)																		(๙,๐๐๐)
	พนักงานส่วนตำบล																		
๓๕	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑	๑	๕๑๙,๖๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๖๗๐,๔๔๐	๖๙๐,๐๐๐	๗๐๙,๕๖๐	(๔๓,๓๐๐)
๓๖	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	๔๑๑,๖๐๐	๔๑๑,๖๐๐	๔๑๑,๖๐๐	ว่างเดิม
๓๗	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๓๘	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	ชำนาญการ	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๙,๕๒๐	๔๐๒,๘๔๐	๔๑๖,๑๖๐	(๓๑,๓๔๐)
๓๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๘๐	๑๗๑,๔๘๐	๑๗๘,๐๘๐	๑๘๔,๕๖๐	(๑๓,๗๖๐)
๔๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๖๔,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๗๔,๖๘๐	๒๘๕,๒๔๐	๒๙๖,๐๔๐	(๒๒,๐๔๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๔๙,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๕๕,๐๔๐	๑๖๑,๐๔๐	๑๖๗,๒๘๐	(๑๒,๔๔๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)*	เงินประจำตำแหน่ง (๒)*	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๓	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองช่าง (๑๕)																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
๔๕	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๕๐๔,๑๒๐	๕๑๗,๔๔๐	๕๓๐,๗๖๐	(๓๗,๔๑๐)
๔๖	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๔๗	สถาปนิก (ปก./ชก.)	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ขอความเห็นชอบ
๔๘	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	ปง./ชง	๑	-	๒๔๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๒๐	๘,๐๒๐	๘,๐๒๐	๓๐๕,๙๒๐	๓๑๓,๙๔๐	๓๒๑,๙๖๐	ว่างเดิม
๔๙	นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	ปง./ชง	๑	-	๒๔๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๘,๐๒๐	๘,๐๒๐	๘,๐๒๐	๓๐๕,๙๒๐	๓๑๓,๙๔๐	๓๒๑,๙๖๐	ขอความเห็นชอบ
๕๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	ปง./ชง	๑	-	๒๔๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๒๐	๘,๐๒๐	๘,๐๒๐	๓๐๕,๙๒๐	๓๑๓,๙๔๐	๓๒๑,๙๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๕๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๗๐,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๑๗๗,๓๖๐	๑๘๔,๒๐๐	๑๙๑,๔๐๐	(๑๔,๒๓๐)
๕๒	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
๕๓	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
๕๔	ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	ขอความเห็นชอบ
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๕	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
๕๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
(๕)	รวม		๕๗	๔๐	๑๒,๓๓๕,๒๐๐	๕๕๖,๘๐๐	๕๗	๕๗	๕๗	+๔	-	-	๓๐๒,๖๕๕	๓๑๐,๔๕๖	๓๑๒,๖๑๘	๑๒,๕๘๑,๑๗๔	๑๒,๘๘๖,๔๙๖	๑๓,๑๙๓,๗๗๘	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕ %															๑,๘๘๗,๑๗๖	๑,๙๓๒,๙๗๔	๑,๙๗๙,๐๙๗	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๔,๕๖๘,๓๕๐	๑๔,๘๑๙,๔๗๐	๑๕,๑๗๓,๐๗๕	
(๘)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (รวมเงินอุดหนุน)															๔๐,๓๐๐,๐๐๐	๔๒,๓๑๕,๐๐๐	๔๔,๔๓๐,๗๕๐	
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๕.๙๐	๓๕.๐๒	๓๔.๑๕	
(๙)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (ไม่รวมเงินอุดหนุน)															๒๑,๑๐๐,๐๐๐	๒๒,๑๕๕,๐๐๐	๒๓,๒๖๒,๗๕๐	
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (ไม่รวมเงินอุดหนุน)															๖๘.๕๗	๖๖.๘๙	๖๕.๒๒	

(นางสาวธนัฏฐาธร ด่านอินถา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (หลังปรับ)



สำนัก/กอง	ปลัด	หน่วยตรวจสอบภายใน	สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง	รวม
มีคนครอง	๑	๐	๒๘	๘	๖	๔๓
ว่าง	๐	๑	๕	๒	๖	๑๔
รวม	๑	๑	๓๓	๑๐	๑๒	๕๗

โครงสร้างการบริหารงานสำนักปลัด อบต.สบปราบ (หลังปรับ)

หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) (๑)(ว่าง)

กลุ่มงานอำนวยการ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานอำนวยการ

๑. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน/การจัดทำงบประมาณรายจ่าย
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (๑)
- คนงาน (ทั่วไป) ๑

๒. งานบริหารงานบุคคล
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (๑)
- คนงาน(ทั่วไป)๑

๓. งานบริหารงานทั่วไป
- นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (๑)
- คนงาน(ทั่วไป) ๒
- พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) (๑)(ว่าง)
- คนงานตกแต่งสวน (ภารกิจ) (๑)

๔. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม/งานกำจัดขยะมูลฝอยฯ
- คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป) (๕)
- คนงาน (ทั่วไป) ๑

หัวหน้าฝ่ายปกครอง
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

ฝ่ายปกครอง

๑. งานพัฒนาชุมชน/งานสวัสดิการสังคม
- นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ (๑)

๒. งานด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๒) (ว่าง ๒)
- ครู คศ.๒ (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ) (๒)(ว่าง ๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๓)

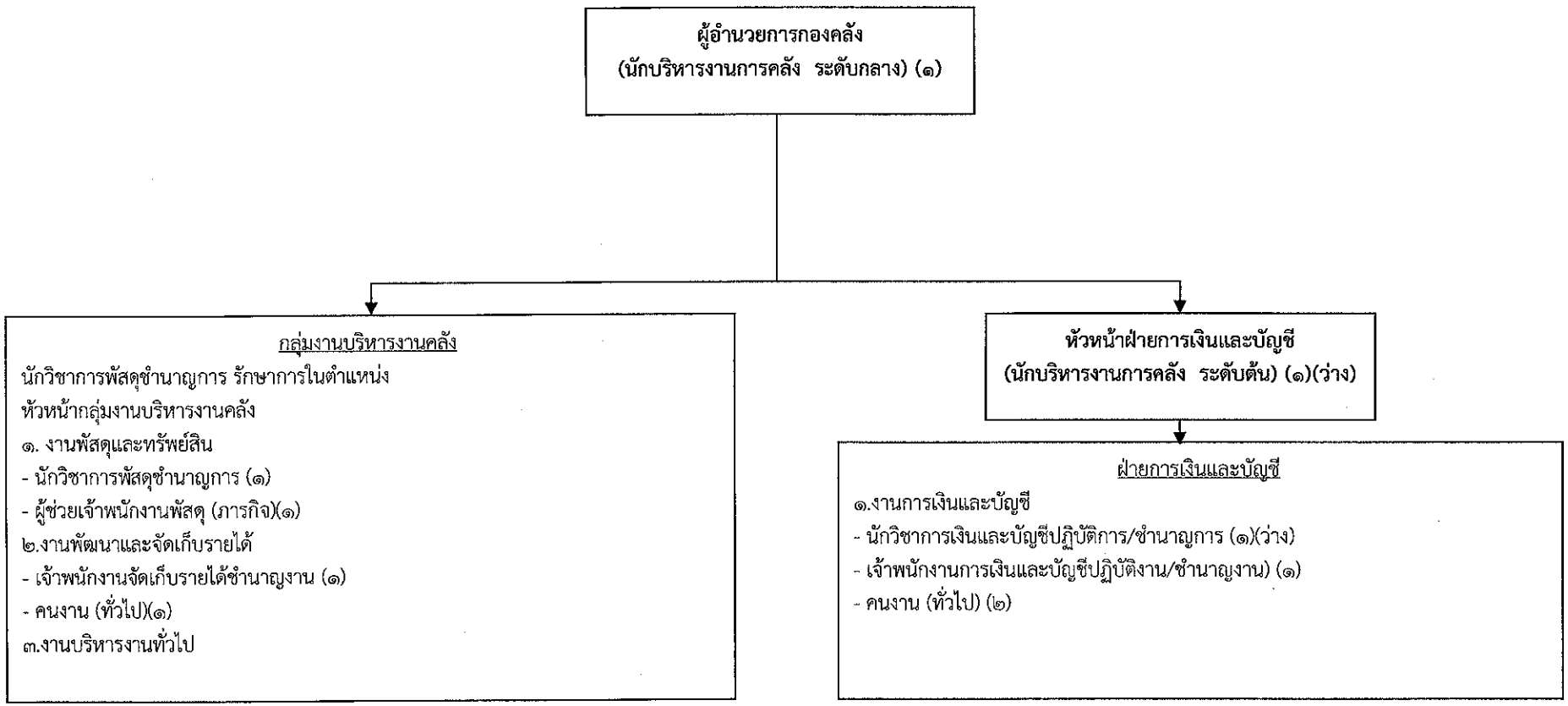
๓. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย/งานรักษาความสงบเรียบร้อย
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน (๑)
- พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป) (๒)

๔. งานการเกษตร/สถานีสูบน้ำด้วยพลังงานไฟฟ้า
- คนงานเครื่องสูบน้ำ (ทั่วไป) (๓)(ว่าง ๒)

๕.งานกฎหมายและคดี

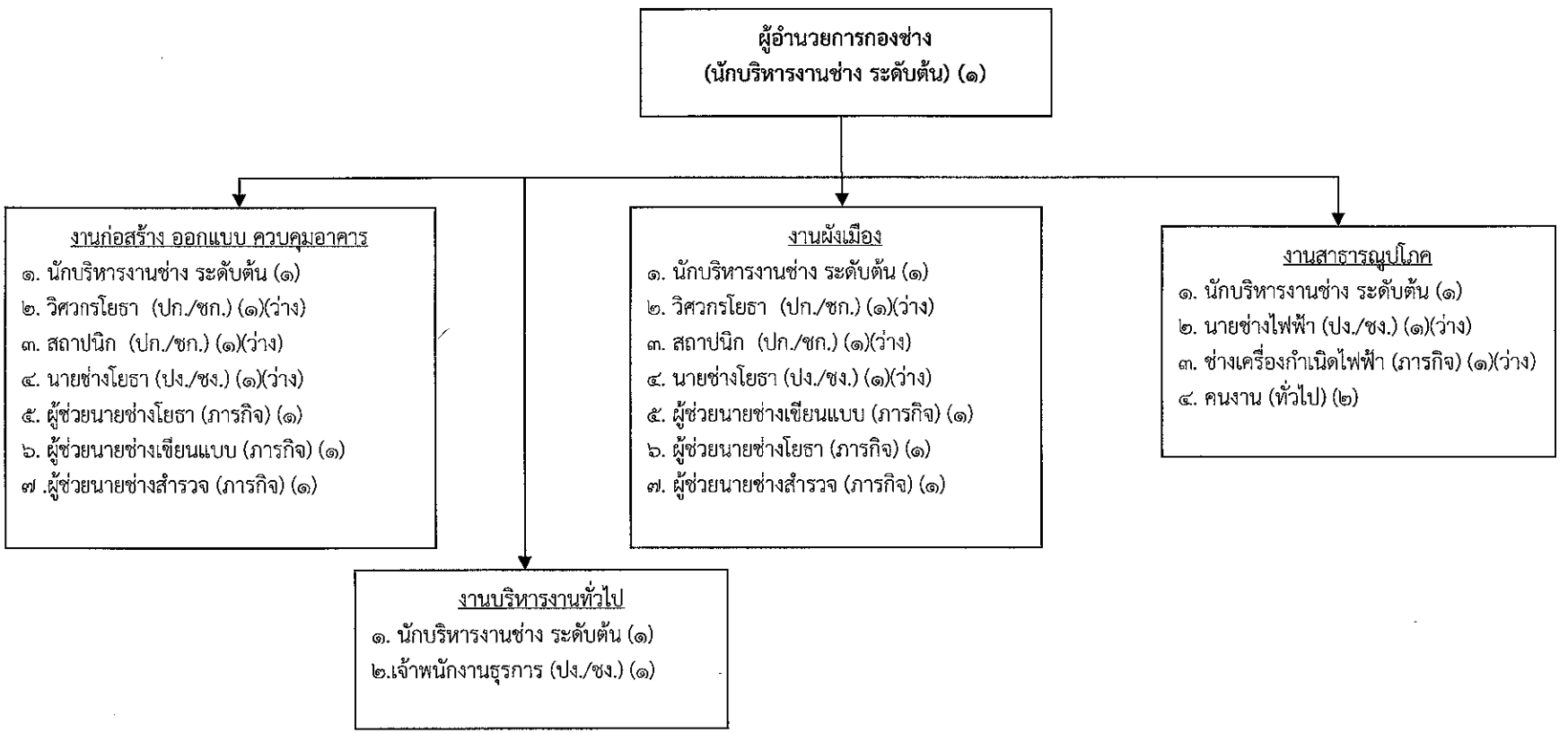
ประเภท ตำแหน่ง	ผู้บริหาร	วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
		ชำนาญการ	ค.ศ.๒	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
มีคนครอง	๒	๔	๑	๒	-	-	๒	๑๖
ว่าง	๒	-	-	-	-	-	๑	๓
รวม	๓๓							

โครงสร้างการบริหารงานกองคลัง อบต.สบปราบ (หลังปรับ)



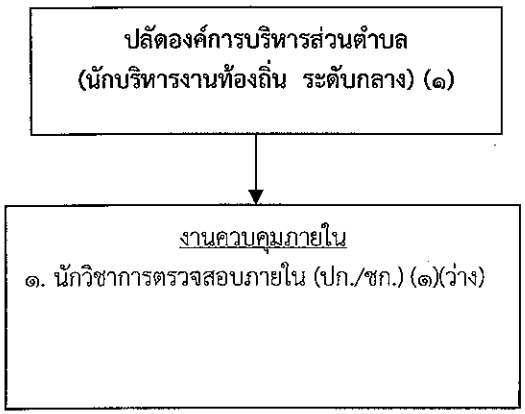
ประเภท ตำแหน่ง	ผู้บริหาร	วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
		ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
มีคนครอง	๑	๑	-	๑	๑	-	๑	๓
ว่าง	๑	๑		-	-	-	-	-
รวม	๑๐							

โครงสร้างการบริหารงานกองช่าง (หลังปรับ)



ประเภท ตำแหน่ง	ผู้บริหาร	วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
		ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
มีคนครอง	๑	-	-	-	-	-	๓	๒
ว่าง	-	๒		๓		-	๑	-
รวม	๑๒							

โครงสร้างการบริหารงานหน่วยตรวจสอบภายใน (หลังปรับ)



ประเภท ตำแหน่ง	ผู้บริหาร	วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
		ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
มีคนครอง	-	-	-	-	-	-	-	-
ว่าง	-	๑		-	-	-	-	-
รวม	๑							

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัด

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			รวมเป็นเงิน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
๑	น.ส.ธนัฏฐาธร ด่านอินถา	ปริญญาโท	๕๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๙,๐๐๐ (๔๕,๗๕๐x๑๒)	๑๖๘,๐๐๐ (๑๔,๐๐๐x๑๒)		๗๑๗,๐๐๐	
๒	-	-	๕๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๕๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๕๓๘,๒๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๓๔,๔๐๐ (๑๑,๒๐๐x๑๒)	-	๖๗๒,๖๐๐	ว่างเดิม
๓	น.ส.กนกลักษณ์ วิริยะเชษฐ์กุล	ปริญญาโท	๕๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๕๐๑,๑๒๐	
๔	นางสุมาลี ตีมีหาญ	ปริญญาโท	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	-	-	๓๔๙,๓๒๐	
๕	นายชาญธวัช จันทร์ศรีพิมล	ปริญญาตรี	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	-	-	๔๐๒,๗๒๐	
๖	น.ส.ขวัญชีวา เขียวทวงศ์	ปริญญาโท	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)		-	๔๓๕,๗๒๐	
๗	น.ส.สุภา พรหมาบุญ	ปริญญาโท	๕๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๕๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	-	-	๔๐๙,๓๒๐	
๘	น.ส.เพ็ญศรี ชัยน่าน	ปริญญาตรี	๕๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๕๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๗๕,๐๔๐ (๒๒,๙๒๐x๑๒)	-	-	๒๗๕,๐๔๐	
๙	-	-	๕๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๕๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐	ว่างเดิม
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>												
๑๐	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	-	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัด

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			รวมเป็นเงิน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
๑๑	นางฟองจันทร์ มูลกันทะ	ม.๖	-	คนงานตกแต่งสวน	-		คนงานตกแต่งสวน	-	๑๖๔,๔๐๐ (๑๓,๗๐๐x๑๒)	-	-	๑๖๔,๔๐๐	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>												
๑๒	นางวรรณธิดา ปัญญาธิ	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๓	นางกัญญา มงคลไชยเจริญ	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๔	นายรัฐภูมิ เอสุจินต์	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๕	นายธนาภพ มะโนรมย์	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๖	นายปฐมพร ขัดผาบ	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๗	นายมนูญ บุญพิทักษ์	ป.๔	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๘	นายชวน อินจันทร์	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๙	นายศรายุทธ ไชยอ้าย	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัด

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			รวมเป็นเงิน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>												
๒๐	นายหนุ่ย บุญยืน	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๑	นายบุญช่วย ยะฟู	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๒	-	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๒๓	นายธีรพันธ์ ตะสะ	ปริญญาตรี	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๔	-	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๒๕	นายธีรวัฒน์ คำมี	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๖	นายทักสิทธิ มูลปัญโญ	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัด

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			รวมเป็นเงิน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งพัฒนา												
๒๗	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าว ให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯแล้ว	
๒๘	นางวิภาดา พันปุ๊ด	ปริญญาตรี	๕๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๕๙	ครู	คศ.๒	๕๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๕๙	ครู	คศ.๒	๓๔๔,๘๘๐ (๒๘,๗๔๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๐	เงินกรม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๙	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-		เงินกรมส่วงเดิม
										-	-	๐	เงิน อบต.
	พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๐	น.ส.ศิรินภา ฟูสอน	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	เงิน อบต.
๓๑	น.ส.เอมสุข มูลกันทะ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	เงิน อบต.

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัด

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			รวมเป็นเงิน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวัฒนา</u>												
๓๒	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯแล้ว	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>												
๓๓	นางบุญสาย นันตาวัง	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-		เงินกรม
									๗๕,๓๖๐ (๖,๒๘๐x๑๒)	-	-	๗๕,๓๖๐	เงิน อบต.
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>												
๓๔	น.ส.ปัทมาภรณ์ หม่องปิง	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	เงิน อบต.

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			รวมเป็นเงิน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
๑	นางวรัญญา คำเชื้อ	ปริญญาโท	๕๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๕๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๕๑๙,๖๐๐ (๔๓,๓๐๐x๑๒)	๑๓๔,๔๐๐ (๑๑,๒๐๐x๑๒)	-	๖๕๔,๐๐๐	
๒	-	-	-	-	-	๕๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐	ว่างเดิม
๓	-	-	๕๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๕๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐	ว่างเดิม
๔	นางคัมภีรดา เหมืองทอง	ปริญญาตรี	๕๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๕๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐x๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๘๐	
๕	น.ส.สรีราภรณ์ จันทวงศ์	ปริญญาตรี	๕๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๕๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๑๖๕,๑๒๐ (๑๓,๗๖๐x๑๒)	-	-	๑๖๕,๑๒๐	
๖	น.ส.สุพรรษา คำสา	ปริญญาโท	๕๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๕๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๒๖๔,๔๘๐ (๒๒,๐๔๐x๑๒)	-	-	๒๖๔,๔๘๐	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>												
๗	น.ส.กัลยากรณ์ ดีเต็ม	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๙,๒๘๐ (๑๒,๔๔๐x๑๒)	-	-	๑๔๙,๒๘๐	

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			รวมเป็นเงิน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>												
๘	น.ส.อินทิรา ศรีจันทร์	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๙	น.ส.ชนนิกานต์ สารทิ	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๐	น.ส.สุทธิตา วงศ์ปินคำ	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			รวมเป็นเงิน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
๑	นายชัยวัฒน์ กลิ่นหอม	ปริญญาโท	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๙๐,๙๒๐	
๒	-	-	๕๒-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๕๒-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐	ว่างเดิม
๓	-	-	-	-		๕๒-๓-๐๕-๓๗๐๒-๐๐๑	สถาปนิก	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐	ว่างเดิม
๔	-	-	๕๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๕๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐	ว่างเดิม
๕	-	-	-	-		๕๒-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐	ว่างเดิม
๖	-	-	๕๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๕๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐	ว่างเดิม
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>												
๗	นายชรินทร พลนา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๗๐,๗๖๐ (๑๔,๒๓๐x๑๒)	-	-	๑๗๐,๗๖๐	
๘	นายรุ่งเรือง มูลกันทะ	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐	
๙	นายมนัสนันท์ ชุ่มที	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐	

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			รวมเป็นเงิน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>												
๑๐	-	-	-	-	-	-	ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐	ว่างเดิม
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>												
๑๑	นายศิวกร ขวัญโพก	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๒	นายอดิสรณ์ มาเรือน	ปวส.		คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			รวมเป็นเงิน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
๑	-	-	๕๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๕๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐	ว่างเดิม

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ ได้ดำเนินการกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและ พนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ.๒๕๖๖ -๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑.เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

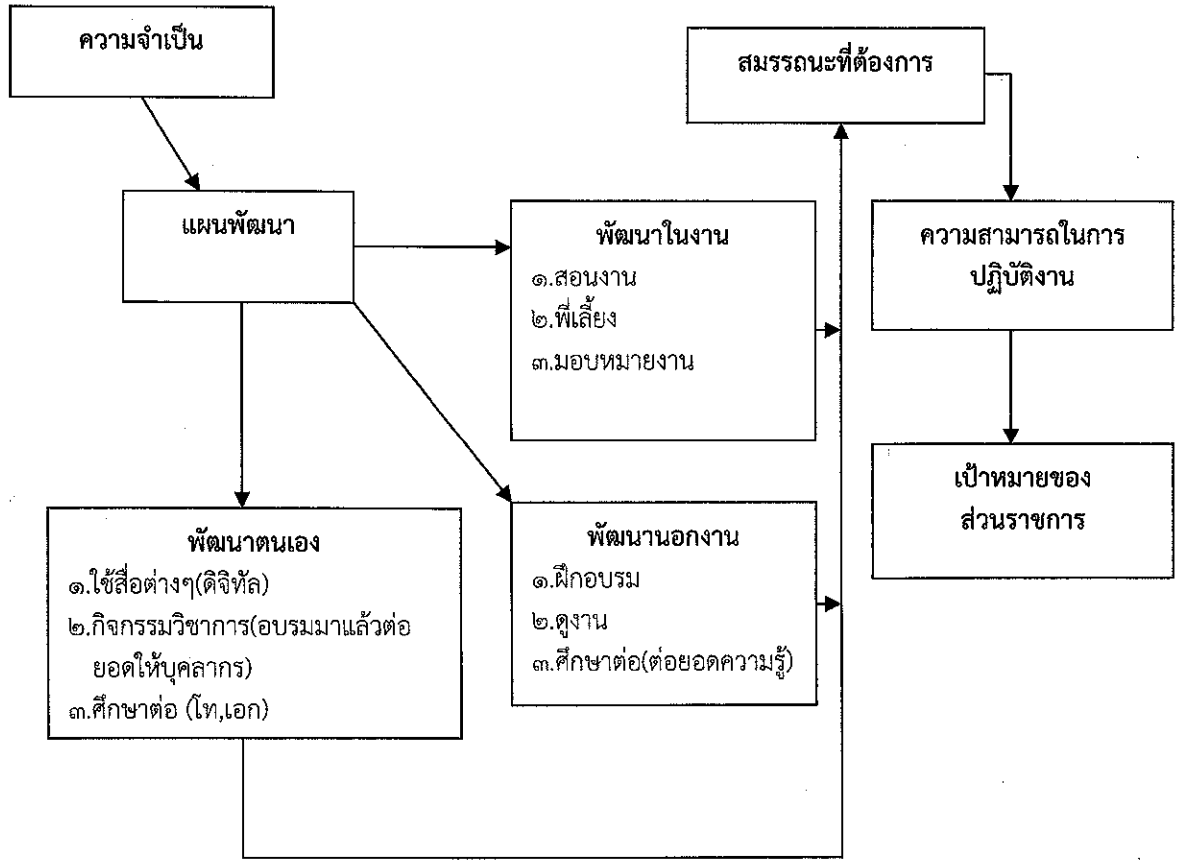
๓.องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

แผนผังการดำเนินงานพัฒนาพนักงานส่วนตำบล



๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

****

ภาคผนวก

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ
เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ

.....

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง ได้ออกประกาศเรื่องหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างยึดถือเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบจึงได้ประกาศเรื่องหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ โดยให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ การอำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลโดยต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

(นายนนัส ใจเรือน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ
เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล
และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ

.....

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดถือประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบขอประกาศมาตรฐานทั้ง ๕ ประการดังกล่าวข้างต้นเป็น "มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ"

ประกาศ ณ วันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

(นายมนัส ใจเรือน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ
ที่ ลป ๗๘๖๐๑/— **วันที่** ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๖
เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

.....

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ

เรื่องเดิม/ระเบียบ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๗) มีผลตั้งแต่ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และแผนอัตรากำลังดังกล่าวในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ไม่ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังครอบคลุมภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น นั้น

ข้อเท็จจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบมีความประสงค์จะปรับปรุงกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลเพื่อรองรับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และเพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่พนักงานส่วนตำบลในการปฏิบัติหน้าที่

ข้อพิจารณา

เห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)ขององค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามหนังสือที่เสนอมาพร้อมนี้

(ลงชื่อ)
(นายชาญธวัช จันทร์ศรีพิมล)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้ากลุ่มงาน
- เพื่อโปรดพิจารณา
.....
.....

(ลงชื่อ)
(นางสาวขวัญชีวา เขียวทวงศ์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง
หัวหน้ากลุ่มงานอำนวยการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดอบต.

.....ดำเนินการตามระเบียบที่เกี่ยวข้องต่อไป.....

.....

(ลงชื่อ) .....

(นางสาวกนกลักษณ์ วิริยะเชษฐ์กุล)

หัวหน้าฝ่ายปกครอง รักษาราชการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ความเห็นของปลัด อบต.สบปราบ

.....เห็นควรอนุมัติ.....

.....

(ลงชื่อ) .....

(นางสาวธนัฏฐาธร ด่านอินถา)

ปลัด อบต.สบปราบ

คำสั่งของนายก อบต.สบปราบ

☑ อนุมัติ .....

☐ ไม่อนุมัติ เพราะ.....

(นายมนัส ใจเรือน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ

ที่ ๔๙/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๑ องค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ดังนี้

๑. นายมนัส	ใจเรือน	ตำแหน่ง	นายก อบต.สบปราบ	เป็นประธานกรรมการ
๒. น.ส.ธนัฏฐาธร	ด่านอินถา	ตำแหน่ง	ปลัด อบต.สบปราบ	เป็นกรรมการ
๓. นางวรัญญา	คำเชื้อ	ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๔. นายชัยวัฒน์	กลิ่นหอม	ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๕. น.ส.กนกลักษณ์	วิริยะเชษฐ์กุล	ตำแหน่ง	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๖. นายชาญธวัช	จันทร์ศรีพิมล	ตำแหน่ง	นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณา กลั่นกรอง และคำนึงถึงเหตุผลในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๒ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายมนัส ใจเรือน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ
ที่ ลป ๗๘๖๐๑/— **วันที่** ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๖
เรื่อง ประชุมคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗–๒๕๖๙

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบได้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ นั้น

ข้อเท็จจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบมีความประสงค์จะปรับปรุงกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล เพื่อรองรับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และเพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่พนักงานส่วนตำบลในการปฏิบัติหน้าที่

ข้อกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๒๑

ข้อพิจารณา

ควรพิจารณาอนุมัติให้คณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ขององค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ ประชุมพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ ในวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)
(นายชาญธวัช จันทร์ศรีพิมล)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้ากลุ่มงาน
- เพื่อโปรดทราบ
.....
.....

(ลงชื่อ)
(นางสาวขวัญชีวา เขียวทวงศ์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง
หัวหน้ากลุ่มงานอำนวยการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดอบต.

ดำเนินการตามเสนอเพื่อทราบ จึงนำเรียน

(ลงชื่อ)

(นางสาวกนกลักษณ์ วิริยะเชษฐ์กุล)
หัวหน้าฝ่ายปกครอง รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ความเห็นของปลัด อบต.สบปราบ

เห็นควรอนุมัติ

(ลงชื่อ)

(นางสาวธนัฏฐาธร ด่านอินถา)
ปลัด อบต.สบปราบ

คำสั่งของนายก อบต.สบปราบ

☑อนุมัติ .....

☐ไม่อนุมัติ เพราะ.....

(นายมนัส ใจเรือน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ

14/12/66

14 ธ.ค. 2566

14 ธ.ค. 2566

1/12/66

14 ธ.ค. 2566

รายงานการประชุมคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ

ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ วันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๖

เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ

ผู้เข้าประชุม

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายมนัส ใจเรือน	นายก อบต.สบปราบ		
๒	น.ส.ธนัฏฐาธร ด่านอินถา	ปลัด อบต.สบปราบ		
๓	นางวรัญญา คำเชื้อ	ผู้อำนวยการกองคลัง		
๔	นายชัยวัฒน์ กลิ่นหอม	ผู้อำนวยการกองช่าง		
๕	น.ส.กนกลักษณ์ วิริยะเชษฐ์กุล	หัวหน้าฝ่ายปกครอง		
๖	นายชาญธวัช จันทร์ศรีพิมล	นักทรัพยากรบุคคล		

รายงานการประชุมคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)
องค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ
ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ วันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๖
เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ

เมื่อที่ประชุมพร้อม นายมนัส ใจเรือน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ ทำหน้าที่ประธานในที่ประชุมและเปิดการประชุมตามระเบียบวาระประชุม ดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

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

นายมนัส ใจเรือน นายก อบต. ตามมติ ก.อบต.จังหวัดลำปาง ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของ อบต.สบปราบ โดย อบต.สบปราบ ได้ดำเนินการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เรียบร้อยแล้ว โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ - รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖

นายมนัส ใจเรือน นายก อบต. ขอให้ทางคณะกรรมการฯพิจารณารายงานการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖ ที่ทางเจ้าหน้าที่ได้แจกให้ผู้เข้าร่วมประชุมทราบ ท่านใดจะเสนอแก้ไขเปลี่ยนแปลงถ้อยคำอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีก็ขอมติที่ประชุมรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว ขอให้ยกมือขึ้น

มติที่ประชุม เห็นชอบ ๕ เสียง
ไม่เห็นชอบ - เสียง

ระเบียบวาระที่ ๓ ๑. เรื่องการขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)ครั้งที่๒/๒๕๖๗

นายมนัส ใจเรือน นายก อบต. ตามที่อบต.สบปราบได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) แล้วนั้น แต่เนื่องจากมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นตามภารกิจที่ถ่ายโอน เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น จึงมีความจำเป็นที่ต้องปรับปรุงตำแหน่ง ขอเชิญทางปลัดอบต. เป็นผู้ชี้แจงรายละเอียดของการปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปีให้ที่ประชุมทราบ

นางสาวธนัฏฐาธร ด่านอินถา ปลัด อบต. ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริการงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๑ ในระหว่างการประกาศใช้แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีเหตุผลความจำเป็น ต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มใหม่ นอกเหนือจากที่กำหนดในแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานหรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งหากองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

โดยการปรับเกลี่ยจากตำแหน่งอื่นได้และไม่เป็นภาระทางงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน

นายมนัส ใจเรือน นายก อบต. โดยขอให้หัวหน้าส่วนทุกส่วนได้พิจารณา คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณงานและภารกิจที่เพิ่มขึ้น รวมถึงลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณภาพและ ปริมาณที่จะกำหนดตำแหน่งด้วย โดยทางเลขานุการได้แจกเอกสารแสดงภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และบัญชีแสดงรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นของปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ให้ทุกท่านได้พิจารณาก่อนหน้านี้แล้ว ในวันนี้ขอให้ทุกท่านได้เสนอกรอบอัตรากำลังในตำแหน่งที่จะขอเพิ่มหรือลด พร้อมทั้งชี้แจงเหตุผลประกอบ

นางสาวกนกลักษณ์ วิริยะเชษฐ์กุล หัวหน้าฝ่ายปกครอง โดยในส่วนของสำนักปลัดขอเสนอปรับปรุงตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ พนักงานจ้างตามภารกิจ เป็นตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย เพื่อให้คณะกรรมการได้พิจารณาตามเอกสารที่แจกให้ที่ประชุมพิจารณา และขอเปลี่ยนชื่อตำแหน่งพนักงานสูบน้ำ เป็นคนงานเครื่องสูบน้ำ เพื่อให้ถูกต้องตามลักษณะงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งลูกจ้าง อบต.

นางวรัญญา คำเชื้อ โดยในส่วนของกองคลังขอเสนอยุบตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) เพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย เพื่อให้คณะกรรมการได้พิจารณาตามเอกสารที่แจกให้ที่ประชุมพิจารณา

นายชัยวัฒน์ กลิ่นหอม ผู้อำนวยการกองช่าง โดยในส่วนของกองช่างขอเสนอปรับเพิ่มตำแหน่ง สถาปนิก (ปก./ชก.) ตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.) และตำแหน่งคนงานเครื่องกำเนิดไฟฟ้า (พนักงานจ้างตามภารกิจ) เพื่อรองรับปริมาณงานและภารกิจที่เพิ่มขึ้นของกองช่าง โดยได้เสนอปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้คณะกรรมการได้พิจารณาตามเอกสารที่แจกให้ที่ประชุมพิจารณา

นายมนัส ใจเรือน นายก อบต. มีท่านใดจะเสนอตำแหน่งอื่นๆ เพิ่มเติมอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีกระผมขอสรุปตำแหน่งที่ได้มีการเสนอขอเพิ่มเติม ดังนี้

<u>ขอปรับเพิ่มตำแหน่ง</u>ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ คือ

๑. ตำแหน่ง สถาปนิก ปก./ชก. กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา

๒. ตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง. กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา

๓. ตำแหน่ง ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า(พนักงานจ้างตามภารกิจ)กองช่างจำนวน ๑ อัตรา

<u>ขอปรับปรุงตำแหน่ง</u>ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ คือ

๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ เป็นพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ สำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา

๒. พนักงานจ้างทั่วไปจากตำแหน่งพนักงานสูบน้ำ เป็นคนงานเครื่องสูบน้ำ สำนักปลัด จำนวน ๓ อัตรา

<u>ขอยุบเลิกตำแหน่ง</u>ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ คือ

๑. ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. กองคลัง จำนวน ๑ อัตรา

นางสาวธนัฏฐาธร ด่านอินถา ปลัด อบต. โดยภาระค่าใช้จ่ายก่อนที่จะปรับแผนอัตรากำลัง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ รวมภาระค่าใช้จ่าย ทั้งสิ้น ๑๓,๙๘๖,๔๓๘.- บาท เมื่อเทียบกับงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตั้งไว้ ๔๐,๓๐๐,๐๐๐.- บาท คิดเป็นภาระค่าใช้จ่าย **ร้อยละ ๓๔.๗๑** และภาระค่าใช้จ่ายหลังปรับแผนอัตรากำลัง รวมภาระค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น ๑๔,๔๖๘,๓๕๐.- บาท เมื่อเทียบกับงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ คิดเป็นภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ **๓๕.๙๐** โดยเป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ที่ภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคลให้มีภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๔๐

นายมนัส ใจเรือน นายก อบต. โดยขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณา เพื่อขอมติที่ประชุมว่าเห็นชอบการขอปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗

มติที่ประชุม เห็นชอบ ๕ เสียง
ไม่เห็นชอบ - เสียง

นายชาญธวัช จันทร์ศรีพิมล นักทรัพยากรบุคคล ตามที่ทางคณะกรรมการได้มีมติเห็นชอบในปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยทางสำนักปลัดจะดำเนินการจัดทำเอกสารขอปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เพื่อเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปางพิจารณาให้ความเห็นชอบ ต่อไป

มติที่ประชุม รับทราบ

นายมนัส ใจเรือน นายก อบต. มีผู้ใดจะเสนอเรื่องอื่นๆ อีกหรือไม่ ถ้าใครมีเรื่องจะเสนอ ขอให้ยกมือเพื่อเสนอ

ที่ประชุม ไม่มีใครเสนอเรื่องอื่นๆ

นายมนัส ใจเรือน นายก อบต. ถ้าไม่มีใครเสนอเรื่องเพิ่มเติม กระผม ขอปิดการประชุม ของคณะกรรมการฯในครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ ในวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ ขอขอบคุณผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่าน

เลิกประชุม เวลา ๑๑.๓๐ น.

(ลงชื่อ)..... ผู้บันทึกรายงานการประชุม
(นายชาญธวัช จันทร์ศรีพิมล)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายมนัส ใจเรือน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ

คำแถลงงบประมาณ

ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

องค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ

อำเภอสบปราบ จังหวัดลำปาง

1. รายรับ

รายรับ	รายรับจริง ปี 2565	ประมาณการ ปี 2566	ประมาณการ ปี 2567
รายได้จัดเก็บเอง			
หมวดภาษีอากร	656,314.40	690,000.00	690,000.00
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	181,689.30	469,000.00	400,000.00
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	118,005.59	200,000.00	200,000.00
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	15,650.00	11,000.00	22,000.00
หมวดรายได้จากทุน	480.00	5,000.00	5,000.00
รวมรายได้จัดเก็บเอง	**972,139.29**	**1,375,000.00**	**1,317,000.00**
รายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดภาษีจัดสรร	17,790,515.94	17,775,000.00	19,783,000.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	**17,790,515.94**	**17,775,000.00**	**19,783,000.00**
รายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดเงินอุดหนุน	17,543,148.78	18,200,000.00	19,200,000.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	**17,543,148.78**	**18,200,000.00**	**19,200,000.00**
รวม	**36,305,804.01**	**37,350,000.00**	**40,300,000.00**

คำแถลงงบประมาณ

ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

องค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ

อำเภอสบปราบ จังหวัดลำปาง

2. รายจ่าย

รายจ่าย	รายจ่ายจริง ปี 2565	ประมาณการ ปี 2566	ประมาณการ ปี 2567
จ่ายจากงบประมาณ			
งบกลาง	12,207,423.00	14,432,960.00	14,448,500.00
งบบุคลากร	9,728,148.00	11,857,140.00	14,688,400.00
งบดำเนินงาน	4,276,259.91	5,590,700.00	5,747,800.00
งบลงทุน	2,999,200.00	4,312,200.00	4,472,300.00
งบเงินอุดหนุน	1,067,770.33	1,1[illegible]000.00	943,000.00
รวมจ่ายจากงบประมาณ	30,278,801.24	[illegible]0,000.00	0,300,000.00