

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์
อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์
อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและเป็นระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาพาบบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ และใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์ให้เหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์ เกิดประโยชน์แก่ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนเป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลเมืองโพธิ์	๒๐
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์	๒๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ	๓๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๓
๑๑. บัญชีแสดงแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๖

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตราของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการของกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น นำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์ มีการกำหนดประเภท สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์ ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้น หรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและ ยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร งานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์ มีการกำหนดอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถ ตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์ เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่ นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่รองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดบุรีรัมย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ในภาคการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคการ ส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานที่หัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นที่ต้องทบทวนการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายงานอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการ โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๖๕ กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติ เป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว โดยให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ และต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติ การจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ โดยกำหนดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อรับผิดชอบในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ กำหนดวิธีการ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ ในการติดตาม การตรวจสอบ และการประเมินผล รวมทั้งกำหนดมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนทุกภาคส่วน ดำเนินการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง” ภายในช่วงเวลาดังกล่าว เพื่อความสุขของคนไทยทุกคนวิสัยทัศน์ประเทศไทย ... “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

สาระสำคัญ

๑. สภาพแวดล้อม

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา กระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกเป็นไปอย่างรวดเร็วและในหลากหลายมิติทำให้ภูมิทัศน์ของโลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญ โดยก่อให้เกิดโอกาสทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี และการเมืองของประเทศไทยแต่ขณะเดียวกันท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ก็มีปัจจัยเสี่ยงและภัยคุกคามที่ต้องบริหารจัดการด้วยความยากลำบากมากขึ้น กระแสทุนนิยมและการเปลี่ยนแปลงภูมิทัศน์เศรษฐกิจของโลกได้ส่งผลให้โครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศไทยซึ่งเดิมมีโครงสร้างเศรษฐกิจในระบบ “เกษตรแบบพึ่งตนเอง” ต้องปรับตัวและเปลี่ยนไปเป็นระบบเศรษฐกิจที่ “พึ่งพาอุตสาหกรรมและการส่งออก” การพัฒนาในภาคเกษตรล่าช้ากว่าฐานการผลิตอื่นๆ ที่อาศัยเทคโนโลยีสมัยใหม่มากขึ้นตามลำดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายใต้อิทธิพลของกระแสโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศ จึงมีปัญหาคอขวดทางด้านรายได้ระหว่างภาคการเกษตรกับภาคอุตสาหกรรมและระหว่างสังคมในเมืองและชนบทขยายวงกว้างขึ้น และปัญหาคอขวดจากความยากจนกระจุกตัวในกลุ่มเกษตรกรราย

การกำหนดให้มี “ยุทธศาสตร์ชาติ” เพื่อเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศในระยะยาว พร้อมกับการปฏิรูปและการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารราชการแผ่นดินในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังจะช่วยยกระดับคุณภาพของประเทศไทยในทุกภาคส่วนและนาพาประเทศไทยให้หลุดพ้นหรือบรรเทาความรุนแรงของสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทั้งปัญหาทางเศรษฐกิจ ปัญหาความเหลื่อมล้ำ ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน และปัญหาความขัดแย้งในสังคม รวมถึงสามารถรับมือกับภัยคุกคามและบริหารจัดการกับความเสี่ยง

ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเปลี่ยนผ่านประเทศไทยไปพร้อมๆ กับการเปลี่ยนแปลงภูมิทัศน์ใหม่ของโลกได้ซึ่งจะทำให้ประเทศไทยยังคงรักษาบทบาทสำคัญในเวทีโลก สามารถดำรงรักษาความเป็นชาติที่มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และคนไทยในประเทศมีความอยู่ดีมีสุขอย่างถ้วนหน้ากันสาระสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติซึ่งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติกำลังดำเนินการยกร่างอยู่ในขณะนี้ จะประกอบด้วยวิสัยทัศน์และเป้าหมายของชาติที่คนไทยทุกคนต้องการบรรลุร่วมกันรวมทั้งนโยบายแห่งชาติและมาตรการเฉพาะ ซึ่งเป็นแนวทางทิศทางและวิธีการที่ทุกองค์กรและคนไทยทุกคนต้องมุ่งดำเนินการไปพร้อมกันอย่างประสานสอดคล้อง เพื่อให้บรรลุซึ่งสิ่งที่คนไทยทุกคนต้องการ คือประเทศไทยมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในทุกสาขาของกำลังอำนาจแห่งชาติ อันได้แก่การเมืองภายในประเทศ การเมืองต่างประเทศ เศรษฐกิจ สังคมจิตวิทยา การทหาร วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การพลังงาน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

๒. วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ทั้งนี้วิสัยทัศน์ดังกล่าวจะต้องสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่การมีเอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ การดำรงอยู่อย่างมั่นคง ยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติ การดำรงอยู่อย่างมั่นคงของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่นมีความมั่นคงทางสังคมท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานและอาหารความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสถานะแวดล้อมระหว่างประเทศและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกัน ด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีไม่เป็นการละเมิดของสิทธิและสามารถแก้วิกฤตประเทศที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจที่ด้อยกว่า

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคมในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปีต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๒.๓.๑ ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง จัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

(๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องแนวดิ่งสู่แนวระนาบมากขึ้น

๒.๓.๒ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในสาขาอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น การส่งเสริมการค้าและการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อให้ได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาค และเป็นการยกระดับไปสู่ส่วนบนของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ บนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและบริการ โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขา และในภาคบริการที่หลากหลายตามรูปแบบการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไป รวมทั้งเป็นแหล่งอาหารคุณภาพ สะอาดและปลอดภัยของโลก

- ภาคเกษตร โดยเสริมสร้างฐานการผลิตให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตรส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่การทำเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็ง และการพัฒนาสินค้าเกษตรที่มีศักยภาพและอาหารคุณภาพ สะอาด และปลอดภัย

- ภาคอุตสาหกรรม โดยพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ ยกย่องการพัฒนาอุตสาหกรรมปัจจุบันที่มีศักยภาพสูง และพัฒนาอุตสาหกรรมอนาคตที่มีศักยภาพ โดยการใช้ดิจิทัลและการค้ามาเพิ่มมูลค่าและยกระดับห่วงโซ่มูลค่าในระดับสูงขึ้น

- ภาคบริการ โดยขยายฐานการบริการให้มีความหลากหลาย มีความเป็นเลิศและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยการยกระดับบริการที่เป็นฐานรายได้เดิม เช่น การท่องเที่ยว และพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพ ธุรกิจบริการด้านการเงินและธุรกิจบริการที่มีศักยภาพอื่นๆ เป็นต้น

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่สากล และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ จัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม มีการจัดการสิ่งแวดล้อมเมือง และโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้านการขนส่ง ด้านพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการวิจัยและพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลกสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนากับนานาประเทศ ส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่างๆ เพิ่มบทบาทของไทยในองค์กรระหว่างประเทศ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

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

(๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ

(๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง

(๓) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์

(๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี

(๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยเสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

๒.๓.๔ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

(๒) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

(๔) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน

(๕) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๒.๓.๕ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียว กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การจัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
- (๒) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

๒.๓.๖ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบ การบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาลกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
- (๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- (๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆ ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
- (๖) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- (๗) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

๓. กลไกการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ชาติจะเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาประเทศเพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานต่างๆ ใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ อาทิ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนเฉพาะด้านต่างๆ เช่น ด้านความมั่นคง เศรษฐกิจ การศึกษา ศิลปวัฒนธรรม ฯลฯ แผนปฏิบัติการในระดับกระทรวงและในระดับพื้นที่ ให้มีความสอดคล้องกันตามห้วงเวลานอกจากนี้ยุทธศาสตร์ชาติจะใช้เป็นกรอบในการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรอื่นๆ ของประเทศ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างมีเอกภาพให้บรรลุเป้าหมาย โดยจะต้องอาศัยการประสานความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ภายใต้ระบบประชาธิปไตย คือ ความร่วมมือของภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชนและประชาสังคม ทั้งนี้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยจะได้มีการกำหนดเกี่ยวกับบทบาทของยุทธศาสตร์ชาติและแนวทางในการนำยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ เพื่อที่ส่วนราชการและหน่วยงานต่างๆ จะสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและบูรณาการ

๔. ปัจจัยความสำเร็จของยุทธศาสตร์ชาติ

๔.๑ สารของยุทธศาสตร์ชาติ กำหนดวิสัยทัศน์ระยะยาวที่ชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมายและภาพในอนาคตของประเทศที่ชัดเจนและเป็นที่เข้าใจ รับรู้ และยอมรับเป็นเจ้าของร่วมกันสามารถถ่ายทอดเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ สู่เป้าหมายเฉพาะด้านต่างๆ ตามระยะเวลาเป็นช่วงๆ ของหน่วยงานปฏิบัติได้ และมีการกำหนดตัวชี้วัดที่สามารถวัดผลสัมฤทธิ์ได้

๔.๒ ระบบและกฎหมาย มีกฎหมายรองรับ มีกลไกเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนในระดับต่างๆ เพื่อให้ส่วนราชการยุทธศาสตร์ชาติไปปฏิบัติ รวมทั้งกรอบกฎหมายด้านการจัดสรรงบประมาณ ให้สามารถระดมทรัพยากรเพื่อผลักดันขับเคลื่อนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติอย่างมีบูรณาการ และกรอบกฎหมายที่จะกำหนดให้การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติมีความต่อเนื่อง รวมทั้งมีระบบการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบในทุกระดับ

๔.๓ กลไกสู่การปฏิบัติ มีกลไกที่สอดรับ/สอดคล้องตั้งแต่ระดับการจัดทายุทธศาสตร์ การนำไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล รวมทั้งมีกลไกในการกำกับดูแล บริหารจัดการและการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและหน่วยงานปฏิบัติจะต้องมีความเข้าใจ สามารถกำหนดแผนงานโครงการให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ

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

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ มีความสอดคล้องกับทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ จึงได้นำทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติดังกล่าวมาประกอบในการจัดทำอัตรากำลัง ๓ ปี ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ มีรายละเอียด ดังนี้

กรอบแนวคิดและหลักการ

ในการกำหนดทิศทางของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ ได้อาศัยหลักการและแนวคิด ๔ ประการ ดังนี้

๑. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยสืบสาน รักษา ต่อยอดการพัฒนาตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง ผ่านการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศอย่างมีเหตุผล ความพอประมาณ ภูมิคุ้มกัน บนฐานของความรู้ คุณธรรม และความเพียร โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับสถานการณ์และเงื่อนไขระดับประเทศและระดับโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้ และศักยภาพของทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทางสังคม และทุนทางทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมของประเทศให้มีความสำคัญกับการเสริมสร้างความสมดุลในมิติต่าง ๆ ทั้งความสมดุลระหว่างการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศกับความสามารถ ในการพึ่งตนเองได้อย่างมั่นคง ความสมดุลของการกระจายโอกาสเพื่อลดความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มคน และพื้นที่ และความสมดุลทางธรรมชาติเพื่อให้คนอยู่ร่วมกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน รวมถึงการบริหารจัดการองค์ความรู้ทางวิชาการที่รอบด้านและพิจารณาด้วยความรอบคอบ ควบคู่กับการยึดถือผลประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และมุ่งมั่นผลักดันให้การพัฒนาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

๒. การสร้างความสามารถในการ “ล้มแล้ว ลุกไว” โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน ๓ ระดับ ประกอบด้วย

๒.๑) การพร้อมรับ หรือ ระดับ “อยู่รอด” ในการแก้ไขข้อจำกัดหรือจุดอ่อนที่มีอยู่ ซึ่งเป็นผลให้ประชาชน ประสบความยากลำบากในการดำรงชีวิต หรือทำให้ประเทศมีความเปราะบางต่อการเปลี่ยนแปลง จากภายนอกและภายใน รวมถึงการสร้างความพร้อมในทุกระดับในการรับมือกับสภาวะวิกฤติที่อาจเกิดขึ้น ให้สามารถฟื้นคืนสู่ภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว

๒.๒) การปรับตัว หรือ ระดับ “พอเพียง” ในการปรับเปลี่ยน ปัจจัยที่จำเป็นเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตั้งแต่ในระดับครอบครัว ชุมชน พื้นที่ และประเทศ รวมถึงปรับทิศทางรูปแบบ และแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลง ของโลกยุคใหม่

๓.๓) การเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน หรือ ระดับ “ยั่งยืน” ในการผลักดัน ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างในมิติต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความสามารถของบุคคลและสังคม ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเพื่อสนับสนุนให้ประเทศสามารถเติบโตได้อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

๓. เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติโดยกำหนดทิศทางการพัฒนาที่อยู่บนพื้นฐานของแนวคิด “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่ม ทั้งในมิติ ของการมีปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ การมีสภาพแวดล้อมที่ดี การมีปัจจัยสนับสนุนให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ การมีโอกาสที่จะใช้ศักยภาพของตน ในการสร้างความเป็นอยู่ที่ดี และการมุ่งส่งต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีไปยังคนรุ่นต่อไป

๔. การพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว โดยให้ความสำคัญกับการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสมัยใหม่ และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจควบคู่กับการรักษาความสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์จากฐานทรัพยากรธรรมชาติ และความหลากหลายทางชีวภาพ รวมถึงการปรับเปลี่ยนรูปแบบการผลิต การให้บริการ และการบริโภคเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

แผนพัฒนาจังหวัดบุรีรัมย์

วิสัยทัศน์จังหวัดบุรีรัมย์ (Vision)

“ศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกีฬามาตรฐานโลก เศรษฐกิจมั่นคง สังคมเข้มแข็งอย่างยั่งยืน”

พันธกิจของจังหวัดบุรีรัมย์ (Mission)

๑. ส่งเสริมการท่องเที่ยวอารยธรรมขอม และส่งเสริมกีฬาสู่มาตรฐานโลก
๒. ส่งเสริมการผลิตสินค้าการเกษตรและอาหารปลอดภัยได้มาตรฐาน
๓. ส่งเสริมการผลิตตามหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. ส่งเสริมการผลิตและการตลาดผลิตภัณฑ์จากไหมและผลิตภัณฑ์ชุมชน
๕. อนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน
๖. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนบุรีรัมย์ให้มีความมั่นคง ยั่งยืน มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

วัตถุประสงค์รวม

๑. ศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกีฬามาตรฐานโลก
๒. ศูนย์เป็นศูนย์กลางการพัฒนาเศรษฐกิจภายใต้พื้นฐานของการผลิตสินค้าด้านการเกษตร อุตสาหกรรม การท่องเที่ยวและการบริการ

๓. เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตสินค้าการเกษตรมูลค่าสูง อาหารปลอดภัยอย่างยั่งยืน

๔. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนทุกช่วงวัยให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นอย่างสมดุลทั้งทางร่างกาย สติปัญญา และคุณธรรมจริยธรรม

๕. เพื่อพัฒนาสังคมให้เข้มแข็งตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๖. เพื่อฟื้นฟู อนุรักษ์ และพัฒนา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและ ความหลากหลายทางชีวภาพแบบมีส่วนร่วม นำสู่การใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

๗. เพื่อจัดการ สิ่งปฏิภูลมูลฝอย และของเสียอย่างถูกต้องครอบคลุมทุกพื้นที่ อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. เพื่อพัฒนาแหล่งน้ำและคุณภาพน้ำ ควบคุมการเสริมสร้างความรู้ในเรื่องน้ำ และการบริหารจัดการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อการเกษตร อุปโภคบริโภค และเพื่อบรรเทาอุทกภัย และภัยแล้ง

๙. เพื่อส่งเสริมการผลิตและการใช้พลังงานทดแทนที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๑๐. เพื่อให้สังคมมีความสงบสุข ปลอดภัย และพื้นที่ที่มีความมั่นคง

๑๑. เพื่อธรรมาภิบาลป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

๑๒. ส่งเสริมผลิตภัณฑ์ทางวัฒนธรรมและการจัดการทุนทางวัฒนธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดเป้าหมายการพัฒนา

๑. อัตราการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัด (GPP) เพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๒)

๒. รายได้จากการท่องเที่ยวของผู้เยี่ยมเยือนชาวไทยเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๑๐)

๓. ร้อยละของครัวเรือนยากจนที่มีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ จปฐ. ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีรายได้ผ่านเกณฑ์ จปฐ. (ร้อยละ ๕๐)

๔. ร้อยละของปริมาณสิ่งปฏิภูล มูลฝอย ในชุมชนได้รับการจัดการอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ (ร้อยละ ๕๐)

๕. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและสังคมมีความสงบเรียบร้อย

ประเด็นการพัฒนา

๑. ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ : ด้านเศรษฐกิจ “เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกีฬา มาตรฐานโลก และการพัฒนาเศรษฐกิจภายใต้การผลิตสินค้าด้านการเกษตร อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและการบริการ”

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกีฬา มาตรฐานโลก

๒. เพื่อเป็นศูนย์กลางการพัฒนาเศรษฐกิจภายใต้การผลิตสินค้าด้านการเกษตร อุตสาหกรรม การท่องเที่ยวและการบริการ

๓. เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตและการแข่งขันสินค้าเกษตร และอาหารปลอดภัยอย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑. อัตราการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัด (GPP) เพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๒)

๒. รายได้จากการท่องเที่ยวของผู้เยี่ยมเยือนชาวไทยเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๑๐)

๓. ร้อยละของมูลค่าการจำหน่ายสินค้า OTOP เพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๑๐)

๔. มูลค่าการค้าชายแดนเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๑๐)

๕. ร้อยละของผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นที่ได้รับการรับรองมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชน (มผช.)

(ร้อยละ ๘๐)

๖. จำนวนเกษตรกรที่ได้รับการรับรองมาตรฐานสินค้าเกษตร (ร้อยละ ๑๐)

๗. จำนวนพื้นที่การเกษตรที่ได้รับการรับรองมาตรฐานเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๑๐)

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความยั่งยืน

๒. พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการท่องเที่ยว

๓. พัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวเพื่อสนับสนุนอุตสาหกรรมท่องเที่ยวของจังหวัด

๔. ส่งเสริมและพัฒนาความปลอดภัยและสุขอนามัยด้านการท่องเที่ยว

๕. ส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยชุมชนแบบมีส่วนร่วม ทั้ง ๓๖๕ วัน และการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวแบบประชาธิปไตย เพื่อกระจายรายได้สู่ชุมชน

๖. ส่งเสริมการตลาดและประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว ๓๖๕ วัน

๗. พัฒนากีฬาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงกีฬาในทุกรูปแบบ

๘. ส่งเสริมให้เป็นเมือง Smart City และ MICE City

๙. เตรียมความพร้อมในการให้บริการด้านสาธารณูปโภค เพื่อรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจของ

เมืองบุรีรัมย์

๑๐. ส่งเสริมการเชื่อมโยงเส้นทางการท่องเที่ยวแบบครบวงจร

๑๑. ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงเกษตร ศิลปวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ของจังหวัดบุรีรัมย์และกลุ่มจังหวัด

อีสานใต้

๑๒. ยกระดับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน (OTOP) แบบครบวงจรเพื่อให้ได้การรับรองคุณภาพและ

มาตรฐาน

๑๓. ส่งเสริมการค้าชายแดน และการค้าผ่านแดน

๑๔. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการเกษตร

๑๕. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการผลิต การแปรรูป การตลาดสินค้าเกษตรมูลค่าสูง เกษตร

ปลอดภัยและเกษตรอินทรีย์

๑๖. ส่งเสริมและพัฒนาความเข้มแข็งของเกษตรกร กลุ่มเกษตรกร/เครือข่ายเกษตรอินทรีย์และ

เกษตรปลอดภัย

๑๗. ส่งเสริมการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติโดยเชื่อมโยงกับแผนชุมชน

๑๘. การบริหารจัดการทางการเกษตร (Zoning)

๒. ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ : ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต "คนบุรีรัมย์มีคุณภาพชีวิตที่ดี มั่นคง ยั่งยืน บนพื้นฐานความพอเพียง"

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนทุกช่วงวัยให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นอย่างสมดุลทั้งทางร่างกาย สติปัญญา และคุณธรรมจริยธรรม

๒. เพื่อพัฒนาสังคมให้เข้มแข็งตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

ร้อยละที่ลดลงของดัชนีความยากจนหลายมิติ (MPI) แยกเป็น

๑. ร้อยละของครัวเรือนยากจนที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ จปฐ. ได้รับการส่งเสริมและพัฒนา ให้มีรายได้ผ่านเกณฑ์ จปฐ. (ร้อยละ ๕๐)
๒. ร้อยละของประชากรทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพที่เหมาะสมตามช่วงวัย (ร้อยละ ๑๐ ของทุกช่วงวัย)
๓. อายุคาดเฉลี่ย (LE) ของคนบุรีรัมย์ (๘๐ ปีขึ้นไป)
๔. จังหวัดบุรีรัมย์มีการเข้าถึงการใช้กัญชาทางการแพทย์เพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๕)
๕. ร้อยละของครัวเรือนเปราะบางที่ได้รับการช่วยเหลือด้านที่อยู่อาศัยให้มีความมั่นคงปลอดภัย ร้อยละ ๒ ต่อปี
๖. ร้อยละของหมู่บ้าน/ชุมชนมีการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต (ร้อยละ ๕๐)

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพประชาชนทุกช่วงวัย
๒. ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริการสาธารณสุข เพื่อการควบคุมป้องกันโรคและภัยสุขภาพให้มีประสิทธิภาพ
๓. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๔. เสริมสร้างการเรียนรู้และพัฒนาการศึกษาของเด็กเยาวชน และประชาชนทุกระดับ ตามมาตรฐานการศึกษาของท้องถิ่นและระดับชาติ
๕. เสริมสร้างศีลธรรมและการใช้ศีลธรรมตามหลักศาสนาเป็นพื้นฐานในการดำรงอยู่ในชุมชนและสังคมของเด็กเยาวชนและประชาชนในทุกระดับ
๖. ส่งเสริมด้านอาชีพและพัฒนาทักษะด้านแรงงาน ให้สามารถเข้าถึงหลักประกันสังคมและได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน
๗. พัฒนาศักยภาพพลไกในการขับเคลื่อนนโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต
๘. ส่งเสริมให้ประชาชนทุกช่วงวัยได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการออกกำลังกาย

๓. ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ : ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม “ทรัพยากรธรรมชาติสร้างสรรค์ชีวิตและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน”

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้าง พันฟู อนุรักษ์และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและความหลากหลายทางชีวภาพแบบมีส่วนร่วมนำไปสู่การใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน
๒. เพื่อบริหารจัดการสิ่งปฏิภูลมุลฝอยและของเสียอย่างถูกต้องครอบคลุมทุกพื้นที่ อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. เพื่อสร้าง พัฒนาแหล่งน้ำและคุณภาพน้ำ ควบคุมการเสริมสร้างความรู้ในเรื่องน้ำ และการบริหารจัดการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่ออุปโภคบริโภค และเพื่อบรรเทาอุทกภัยและภัยแล้ง
๔. เพื่อส่งเสริมการผลิตและการใช้พลังงานทดแทนที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑. จำนวนพื้นที่ป่าไม้เพิ่มขึ้นหรือได้รับการฟื้นฟู
๒. ร้อยละของปริมาณสิ่งปฏิกูล มูลฝอย ในชุมชนได้รับการจัดการอย่างถูกต้องและมี

ประสิทธิภาพ

๓. จำนวนแหล่งน้ำได้รับการสร้าง และพัฒนาสำหรับการใช้ประโยชน์ และจำนวนพื้นที่ประสบปัญหาภัยแล้ง น้ำท่วม และภัยธรรมชาติต่างๆ ได้รับการแก้ไขปัญหา (แห่ง)

๔. มีการส่งเสริมสนับสนุนการผลิตและการขยายพื้นที่การใช้พลังงานทดแทน (แห่ง)

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริม อนุรักษ์ และฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้ ให้คงสภาพ ไม่ให้มีการบุกรุกทำลายป่า ฝักระวัง ป้องกันการเกิดไฟป่า ลดพื้นที่ป่าเสื่อมโทรม แก้ไขปัญหาราษฎรที่ได้รับภัยพิบัติจากช้างป่า และทรัพยากรธรรมชาติอื่นๆ ในการใช้ประโยชน์อย่างหลากหลายและยั่งยืน

๒. ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล มูลฝอย และของเสียอย่างครบวงจรและมีประสิทธิภาพครอบคลุมทุกพื้นที่และส่งเสริมให้เกิดชุมชนหรือองค์กรต้นแบบ ในการบริหารจัดการขยะแบบครบวงจร

๓. ส่งเสริมการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่ายในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๔. ส่งเสริมการพัฒนา อนุรักษ์ ฟื้นฟูแหล่งน้ำและคุณภาพน้ำผิวดินและใต้ดิน ในการบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ เพื่อการอุปโภคบริโภคและรักษาระบบนิเวศ

๕. ส่งเสริมการสร้างองค์ความรู้ และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีพลังงานทดแทน ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๖. รณรงค์ ประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้และการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศ

๔. ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ : ด้านรักษาความมั่นคงและความสงบ “บุรีรัมย์สงบสุข”

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้สังคมมีความสงบสุขและพื้นที่ที่มีความมั่นคง
๒. เพื่อให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. เพื่อรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและสังคมมีความสงบเรียบร้อย
๒. ระดับความสำเร็จในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาพื้นที่หมู่บ้าน/ชุมชนเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงให้กับหมู่บ้านที่มีภัยคุกคามตามประกาศจังหวัด และสามารถทำให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายสามารถขยายผลการสร้างการรับรู้ให้กับประชาชนในหมู่บ้านได้อย่างทั่วถึง

๒. พัฒนาศักยภาพให้กับบุคลากรด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในหมู่บ้าน/ชุมชน และการเพิ่มจำนวนบุคลากรด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยให้เพียงพอต่อการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในหมู่บ้าน

๓. ส่งเสริมกิจกรรมสร้างความสามัคคีปรองดองในทุกระดับ โดยเน้นสร้างความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการของภาครัฐ และสนับสนุนการเข้ามามีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการร่วมกำหนด แนวทางการสร้างความสามัคคีปรองดอง

๔. ส่งเสริมให้คนไทยมีความสามัคคี สังคมมีความสุข และมีการพัฒนาอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยฉันทักาลังทุกภาคส่วนตั้งแต่ระดับหมู่บ้าน/ชุมชน ตำบล อำเภอ และจังหวัด ให้เป็นเครือข่ายสนับสนุนงานด้านความมั่นคงและให้ตระหนักถึงความรับผิดชอบ ต่อผลประโยชน์แห่งชาติ

๕. นำศาสตร์พระราชและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน รวมถึงขยายผลตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริและแบบอย่างที่ดีที่ทรงวางรากฐานไว้พร้อมทั้งเผยแพร่ ผลการดำเนินงานให้แพร่หลายในพื้นที่เป้าหมายที่มีปัญหาด้านความมั่นคง

๖. พัฒนากลไกการบริหารจัดการผู้หลบหนีเข้าเมือง โดยให้ความสำคัญกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง อย่างประสานสอดคล้องกัน

๗. รณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๘. เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับหมู่บ้าน/ชุมชนในบริเวณพื้นที่ชายแดนไทยและประเทศเพื่อนบ้าน รวมทั้งให้ประชาชนตามแนวชายแดนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันภัยจากอาชญากรรมที่จะเข้าสู่ประเทศไทยผ่านช่องทางชายแดน

จังหวัดบุรีรัมย์กำหนดตำแหน่งทางการพัฒนา ๔ ด้าน ดังนี้

๑. พัฒนาศักยภาพเป็น “ศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกีฬามาตรฐานโลก”
๒. เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตสินค้าการเกษตรและอาหารปลอดภัยอย่างยั่งยืน
๓. ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์จากไหม
๔. ส่งเสริมการค้าชายแดนเพื่อการค้าและการลงทุน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)

๑.วิสัยทัศน์ (Vision)

“บุรีรัมย์เมืองแห่งกีฬา ทรัพยากรท่องเที่ยวล้ำค่า พัฒนาเกษตรกรรมยั่งยืน สู่พื้นฐานคุณภาพชีวิตที่ดี ยึดวิถีเศรษฐกิจพอเพียง ”

๒.พันธกิจ (Mission)

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต มีคุณธรรมและมีความสุข และมีสุขภาวะที่ดี

๒. การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวอารยธรรมขอม และส่งเสริมกีฬาสู่มาตรฐานโลก

๓. การส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมครบวงจร

๔. การพัฒนาศักยภาพการผลิตสินค้าเกษตรไปสู่มาตรฐานเกษตรอินทรีย์ และอาหารปลอดภัย

๕. การประสานและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง

๖. การส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน

๗. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศอย่างยั่งยืน

๘. การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน

๙. การส่งเสริมและพัฒนาการค้าการลงทุน และการค้าชายแดน

๑๐.การส่งเสริมการผลิตและการตลาดผลิตภัณฑ์งานใหม่ และผลิตภัณฑ์ชุมชน

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์

วิสัยทัศน์ (Vision)

“พัฒนาเส้นทางคมนาคม สร้างเศรษฐกิจฐานราก ส่งเสริมงานแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ พืชผักสิ่งแวดล้อม พร้อมอุปถัมภ์การศึกษา บำรุงศาสนาวัฒนธรรม หนุนนำการกีฬา บนพื้นฐานการจัดการที่ดี”

พันธกิจการพัฒนาท้องถิ่น (Mission)

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๒. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตในสังคม จัดการศึกษาในท้องถิ่น พัฒนาระบบงานสาธารณสุข ชุมชน สร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแก่ประชาชน ขจัดปัญหายาเสพติด ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณธรรม และจริยธรรม ทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีของชาติและท้องถิ่นให้มีความโดดเด่นในชุมชน นำทุนทางสังคมและภูมิปัญญาท้องถิ่นร่วมพัฒนาชุมชน
๓. พัฒนาระบบเศรษฐกิจฐานรากระดับชุมชนให้มีความเข้มแข็งเป็นพื้นฐานของปรัชญาเศรษฐกิจแบบพอเพียงตามแนวพระราชดำริ นำวิทยาการสมัยใหม่ผสมผสานกับแนวคิดภูมิปัญญาท้องถิ่นมาปรับใช้ในพัฒนาด้านเกษตรกรรมแก่ประชาชน
๔. พัฒนาสภาพแวดล้อมในชุมชน ให้มีความน่าอยู่ให้เกิดขึ้นในชุมชน
๕. การบริหารจัดการองค์กร เน้นหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๕. ยุทธศาสตร์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๑. การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัจจัยและสถานการณ์เปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น ผลการลงพื้นที่ประชาคมหมู่บ้านและประชาคมตำบลสรุปได้ดังนี้

จุดแข็งของหมู่บ้าน (ศักยภาพ = ความสามารถของหมู่บ้าน)

ด้านเศรษฐกิจ

๑. สภาพพื้นที่ในหมู่บ้านมีความเหมาะสมในการพัฒนาอาชีพทางด้านเกษตรกรรมผสมผสาน ระหว่างวิทยาการสมัยใหม่กับภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒. ประชาชนมีความสนใจเกี่ยวกับการประกอบอาชีพเสริมมากขึ้น เพื่อการเพิ่มรายได้ให้แก่ครอบครัว

ด้านสังคม

๑. ประชาชนในหมู่บ้านเริ่มมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษามากขึ้น

๒. ภาวะปัญหาทางเศรษฐกิจของประเทศปัจจุบันทำให้ประชาชนเริ่มหันมาประกอบอาชีพทางการเกษตรจึงทำให้มีลักษณะเป็นสังคมชนบทเพิ่มขึ้น

๓. ประชาชนและเยาวชนในหมู่บ้านมีความต้องการที่จะพัฒนาหมู่บ้านและตระหนักต่อปัญหาทางสังคม

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. หมู่บ้านยังมีความอุดมสมบูรณ์ทางด้านทรัพยากรธรรมชาติ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาเชิงอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ

๒. พื้นที่ภายในหมู่บ้านมีความเพียงพอต่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในชุมชน

ด้านความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย

๑. หมู่บ้านเป็นสังคมชนบท มีส่วนมุ่งเน้นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน เพื่อการสร้าง ความมั่นคง และความสงบเรียบร้อยภายในหมู่บ้าน

๒. สภาพปัญหาทางสังคมปัจจุบันทำให้ประชาชนเริ่มมุ่งเน้น และสนับสนุนการรักษาความ ปลอดภัยภายในหมู่บ้าน

ด้านการบริหารจัดการ

๑. หมู่บ้านเป็นสังคมเกษตรกรรมเป็นพื้นฐานที่ส่งผลมีการบริหารจัดการชุมชนในรูปแบบที่เรียบง่าย เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคมเป็นหลัก

๒. การพัฒนาหมู่บ้านในปัจจุบัน ประชาชนในชุมชนเริ่มให้ความสนใจในการบริหารจัดการชุมชน มากขึ้น

จุดอ่อนของหมู่บ้าน(ปัญหา/อุปสรรค)

ด้านเศรษฐกิจ

ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมเป็นหลัก (ทำนา) ไม่มีการส่งเสริมอาชีพในด้าน อื่นๆ แนวทางการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพขาดการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ทำให้ครัวเรือนในหมู่บ้านมีรายได้เฉลี่ยใน ระดับต่ำกว่าสภาพการครองชีพในภาวะปัจจุบัน

ด้านสังคม

๑. ระดับการศึกษาของประชาชนส่วนมากยังอยู่ในระดับต่ำ
๒. ครอบครัวขาดความอบอุ่นอันเนื่องมาจากการโยกย้ายถิ่นฐานเพื่อการทำมาหากินในสังคมเมือง
๓. ประชาชนและเยาวชนในหมู่บ้าน ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาหมู่บ้าน และปัญหาทางสังคม
๔. ความหลากหลายของการใช้ความรุนแรง ส่งผลกระทบต่อหมู่บ้านมากขึ้นเรื่อยๆ

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ประชาชนขาดการเอาใจใส่ในปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
๒. สภาพหมู่บ้านมีความเป็นอยู่แออัดก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในหมู่บ้าน

ด้านความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย

๑. ประชาชนไม่ใส่ใจต่อการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในหมู่บ้าน
๒. หมู่บ้านยังไม่มีมาตรการในด้านความมั่นคง และความสงบเรียบร้อย

ด้านการบริหารจัดการ

๑. การบริหารจัดการในชุมชนขาดการประสานงานการวางแผนเนื่องจากการขาดความรู้ความ เข้าใจในการบริหารจัดการชุมชน

๒. หมู่บ้านเป็นสังคมเกษตรกรรม แนวทางการบริหารจัดการชุมชน ยังไม่สามารถปรับเปลี่ยนให้ สอดคล้องการสภาพสังคมในปัจจุบัน

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อประชาชน องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์ จึงวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลเมืองโพธิ์ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่

- ๑.๑ ปัญหาน้ำท่วมขังในฤดูฝน
- ๑.๒ ปัญหาถนนที่ใช้สัญจรไม่สะดวก
- ๑.๓ ปัญหาแสงสว่างในร้านค้า
- ๑.๔ ปัญหาโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอกับความต้องการ
- ๑.๕ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำ
- ๒.๒ ปัญหาการว่างงานในช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ
- ๒.๓ ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ๒.๔ กลุ่มอาชีพต่างๆ ขาดเงินทุน ขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ

๓. ปัญหาด้านสังคม

- ๓.๑ ปัญหาด้านยาเสพติดแพร่ระบาดในชุมชน
- ๓.๒ ปัญหาการเล่นการพนัน และการเสี่ยงโชคต่างๆ
- ๓.๓ ปัญหาความปลอดภัยด้านชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน
- ๓.๔ ปัญหาด้านสวัสดิการในการสงเคราะห์คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคม

๔. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ๔.๑ ปัญหาประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องการเมืองการปกครอง
- ๔.๒ ปัญหาประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง การบริหาร
- ๔.๓ ปัญหาองค์กรและภาคประชาชนขาดความเข้มแข็ง
- ๔.๔ ปัญหาผู้บริหาร สมาชิก อบต. และพนักงานส่วนตำบลขาดความเข้าใจในระเบียบกฎหมาย
- ๔.๕ ปัญหาอาคารสถานที่ ในการเก็บอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ของ อบต. ไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่สาธารณะและนันทนาการ
- ๕.๒ ปัญหาการขาดการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ
- ๕.๓ ปัญหาด้านการจัดการด้านขยะมูลฝอย
- ๕.๔ ปัญหาการใช้ดินจนเสื่อมคุณภาพ

๖. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ๖.๑ ปัญหาการขาดแคลนน้ำอุปโภค – บริโภคไม่เพียงพอ
- ๖.๒ ปัญหาคลอง สระน้ำตื้นเขินมีวัชพืชปกคลุม ทำให้ไม่สามารถกักเก็บน้ำไว้ในฤดูแล้ง
- ๖.๓ ปัญหาประชาชนขาดทักษะในการกักเก็บน้ำ
- ๖.๔ ปัญหาเขตประปาในหมู่บ้านไม่ทั่วถึง

๗. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๗.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออกในพื้นที่
- ๗.๒ ปัญหาประชาชนขาดความรู้ที่ถูกต้องด้านโภชนาการ
- ๗.๓ ปัญหาประชาชนขาดความรู้และไม่เห็นความสำคัญของการดูแลสุขภาพตนเองและครอบครัว
- ๗.๔ ปัญหาไม่มีสถานที่ทิ้งขยะที่เหมาะสม

๘. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๘.๑ ปัญหาด้านการศึกษายังไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน
- ๘.๒ ปัญหาสถานที่รับเลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียนไม่เพียงพอ
- ๘.๓ ปัญหาการรับรู้ ข้อมูลข่าวสารของประชาชน

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่

- ๑.๑ ต้องการถนน คสล. ถนนดิน รางระบายน้ำและปรับปรุงถนนดินโดยลงหินคลุกและซ่อมแซมถนนลาดยาง
- ๑.๒ ต้องการขุดสระ ขุดลอกคลอง และวางท่อระบายน้ำ
- ๑.๓ ต้องการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๔ ต้องการโทรศัพท์สาธารณะทุกหมู่บ้าน
- ๑.๕ ต้องการให้ขยายเขตระบบประปาหมู่บ้าน และพัฒนาระบบประปาหมู่บ้านให้ได้คุณภาพ

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านความรู้ ด้านวิชาการเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ เพื่อเป็นอาชีพเสริมและรองรับผู้ตกงาน
- ๒.๒ ต้องการให้มีตลาด เพื่อรองรับผลผลิตทางการเกษตรและของกลุ่มอาชีพต่างๆ
- ๒.๓ ต้องการให้มีการส่งเสริมผลผลิตทางการเกษตรให้มีราคา
- ๒.๔ ต้องการให้มีการสนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์แก่กลุ่มอาชีพในตำบล

๓. ความต้องการด้านสังคม

- ๓.๑ ต้องการให้มีการโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในกลุ่มเยาวชนและประชาชนทั่วไป
- ๓.๒ ต้องการให้มีการโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน
- ๓.๓ ต้องการให้มีการส่งเสริมสวัสดิการในด้านต่างๆ
- ๓.๔ ต้องการให้มีการสงเคราะห์เด็ก สตรี คนพิการ คนชรา และผู้ด้อยโอกาสในสังคมให้เพียงพอ
- ๓.๕ ต้องการให้มีการจัดแข่งขันกีฬาและนันทนาการต่างๆ

๔. ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร

- ๔.๑ ต้องการให้มีการจัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี และกลุ่มอาสาอื่นๆ
- ๔.๒ ต้องการจัดหาบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- ๔.๓ ต้องการให้ปรับปรุงอาคารสถานที่ทำการสำนักงาน อบต. ให้สะอาดเรียบร้อย
- ๔.๔ ต้องการส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของ อบต.
- ๔.๕ ต้องการให้ส่งสมาชิก อบต. พนักงานส่วนท้องถิ่น เข้ารับการฝึกอบรม

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ต้องการให้มีการส่งเสริมการปลูกป่าทดแทนป่าที่ถูกทำลาย
- ๕.๒ ต้องการให้รณรงค์ให้ประชาชนเห็นความสำคัญของการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ
- ๕.๓ ต้องการให้จัดหาที่ทิ้งขยะของหมู่บ้าน
- ๕.๔ ต้องการให้มีการส่งเสริมความรู้แก่ประชาชน เรื่อง การฟื้นฟูสภาพดิน

๖. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

- ๖.๑ ต้องการนำอุบโศก – บริโศกอย่างเพียงพอ โดยชุดสระ ชุดลอกคลองต้นเงินที่มีวิชีพักคลุม
- ๖.๒ ต้องการให้มีการขยายและปรับปรุงระบบประปาภายในหมู่บ้านให้ทั่วถึง
- ๖.๓ ต้องการภาชนะในการกักเก็บน้ำทุกหมู่บ้าน
- ๖.๔ ต้องการให้ชุดสระน้ำเพื่อการเกษตร

๗. ความต้องการด้านสาธารณสุข

- ๗.๑ ต้องการให้มีการพัฒนาระบบเพื่อการจัดยุงลาย
- ๗.๒ ต้องการให้มีการอบรมให้ความรู้และรณรงค์ป้องกันโรคติดต่อ เช่น การจัดยุงลาย และโรคพิษสุนัขบ้า
- ๗.๓ ต้องการให้มีการจัดอบรมให้ความรู้ด้านโภชนาการให้แก่กลุ่มแม่บ้านตลอดจน สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- ๗.๔ ต้องการส่งเสริมให้ประชาชนเห็นความสำคัญของการรักษาสุขภาพของตนเอง และครอบครัว
- ๗.๕ ต้องการให้รณรงค์และให้ความรู้เกี่ยวกับการกำจัดขยะมูลฝอยที่ถูกต้องวิธี

๘. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๘.๑ ต้องการให้สนับสนุนงบประมาณด้านการจัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย
- ๘.๒ ต้องการให้สนับสนุนอาหารเสริม(นม) และอาหารกลางวันศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ก่อนวัยเรียน
- ๘.๓ ต้องการให้ส่งเสริมการจัดประเพณีต่างๆ ในเขตพื้นที่
- ๘.๔ ต้องการให้สนับสนุนวัสดุการเรียนการสอนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนเกณฑ์ที่ขาดแคลน
- ๘.๕ ต้องการให้ก่อสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพิ่มเติม

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์ ต้องดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์ ต้องวิเคราะห์สภาพปัญหาของตำบลโดยอาศัยเครื่องมือ SWOT เข้ามาช่วยประกอบกับการพัฒนาให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมถึงกฎหมายอื่นๆ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์ได้วิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT แบบองค์รวม ดังนี้

จุดแข็ง (Strength = s)

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร เช่น การปลูกข้าว การเลี้ยงปศุสัตว์ การทำไร่/สวน
๒. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
๓. มีกลุ่มอาชีพหลากหลาย
๔. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงไปยังอำเภอต่างๆ เช่น อำเภอเมืองบุรีรัมย์ อำเภอสตึก อำเภอกระสัง
๕. มีการประสานการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งและลงตัว

จุดอ่อน (Weak = w)

๑. พื้นที่การเกษตรขาดน้ำและการบำรุงดินด้วยอินทรีย์วัตถุ
๒. ภาวการณ์เกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
๓. ปัญหาด้านงบประมาณที่ไม่เพียงพอต่อการพัฒนา
๔. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิตของประชาชน
๕. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity = O)

๑. การส่งเสริมกลุ่มอาชีพที่หลากหลาย
๒. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า
๓. โอกาสในการสร้างเครือข่ายกลุ่มอาชีพท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
๔. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน/ครอบครัว

อุปสรรค (Threat = T)

๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๒. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
๓. สถานะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น
๔. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
๕. ภาวะการแข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาการพัฒนาตามหลัก SWOT ข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบล เมืองโพธิ์ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจออกเป็น ๘ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑))
- (๒) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๓) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) การจัดให้มีน้ำเพื่อการบริโภคอุปโภค – บริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๓) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) การจัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))
- (๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) การส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) การสนับสนุนจัดตั้งตลาดชุมชน (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) กิจการเกี่ยวกับพาณิช (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๖) การส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๗) การพาณิชยกรรมและการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและปรับปรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) ให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้สารพิษ สารเคมี พร้อมทั้งลดปริมาณการใช้สารพิษ สารเคมี พร้อมทั้งส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีชีวภาพ เพื่อให้ปลอดภัยจากสารพิษ
- (๔) การเพิ่มปริมาณป่าไม้ในที่สาธารณะประโยชน์ให้มากขึ้น พร้อมทั้งให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลและจัดการทรัพยากรธรรมชาติของตนเอง
- (๕) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๖) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การทำนุบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) จัดตั้งศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรระดับตำบลพร้อมการเป็นการสนับสนุน ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาเกษตรแบบยั่งยืนตามแนวเศรษฐกิจแบบพอเพียง
- (๓) การส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์ประจำท้องถิ่น
- (๔) การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม(มาตรา ๖๗(๕))
- (๕) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๖) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) การส่งเสริมณรงค์ให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๓) การให้ความรู้เกี่ยวกับภารกิจ หลักเกณฑ์และวิธีการสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น

- (๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๕) การใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา ๑๘(๙))
- (๖) การปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๑๙(๙))
- (๗) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๙ (๓))
- (๘) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

- ๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ ไฟฟ้า ประปา ถนน และวางระบายน้ำ
- ๒. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๔. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชน
- ๖. การส่งเสริมและป้องกันยาเสพติด
- ๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๘. การส่งเสริมเด็ก สตรี เยาวชน คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- ๙. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- ๑๐. การฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น

ภารกิจรอง

- ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๔. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
- ๕. การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค – บริโภค และการเกษตร
- ๖. การส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
- ๗. การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ๘. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์ จึงมีการทบทวนหน้าที่ ความสำเร็จในการแก้ไขปัญหา โดยจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่ดังกล่าวให้ประสบผลสำเร็จ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนภายในตำบลได้ ซึ่งองค์การบริหาร ส่วนตำบลเมืองโพธิ์ ได้กำหนดประเภทและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล จากองค์การบริหารส่วน ตำบลขนาดกลาง ตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขฉบับเดิม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ตาม ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓ และ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในองค์การ บริหารส่วนตำบล แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล, กองคลัง กองช่าง, กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์ จึงขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

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

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวนทั้งสิ้น ๒๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๒ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วน ราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จได้ลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ เพื่อ รองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล เมืองโพธิ์ต่อไป

๘. โครงสร้างส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์ จึงมีความจำเป็นในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับปัญหา ภารกิจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ ซึ่งโครงสร้างส่วนราชการที่มีอยู่ ๕ ส่วนราชการให้คงเดิมไว้ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล, กองคลัง, กองช่าง, กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>สำนักปลัด อบต.</u> ๑. งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้ง ๒. งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานจัดทำนโยบายและแผน - งานวิจัยประสานแผน - งานติดตามและประเมินผล - งานกิจการสภา - งานงบประมาณ ๓. งานนิติการ - งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์งานคดี ๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานกู้ภัย/งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู ๕. งานบริหารงานสาธารณสุข - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมโรค - งานบริการสาธารณสุข - งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ	<u>สำนักปลัด อบต.</u> ๑. งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้ง ๒. งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานจัดทำนโยบายและแผน - งานวิจัยประสานแผน - งานติดตามและประเมินผล - งานกิจการสภา - งานงบประมาณ ๓. งานนิติการ - งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์งานคดี ๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานกู้ภัย/งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู ๕. งานบริหารงานสาธารณสุข - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมโรค - งานบริการสาธารณสุข - งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๖. งานสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๗. งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดสัตว์ - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี - งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช - งานส่งเสริมปรับปรุงขยายพันธุ์พืช - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร ๘.งานการเจ้าหน้าที่ - งานวางแผนอัตรากำลัง - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม - งานทะเบียนประวัติและบำเหน็จ ความชอบ	๖. งานสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๗. งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดสัตว์ - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี - งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช - งานส่งเสริมปรับปรุงขยายพันธุ์พืช - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร ๘.งานการเจ้าหน้าที่ - งานวางแผนอัตรากำลัง - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม - งานทะเบียนประวัติและบำเหน็จ ความชอบ	
กองคลัง ๑. งานการเงินและบัญชี - งานรับ – เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ๒. งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ ๓. งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	กองคลัง ๑. งานการเงินและบัญชี - งานรับ – เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ๒. งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ ๓. งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>กองช่าง</u> ๑. งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพโครงการพิเศษ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม ๒. งานควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓. งานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๔. งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	<u>กองช่าง</u> ๑. งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพโครงการพิเศษ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม ๒. งานควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓. งานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๔. งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> ๑. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานห้องสมุด และเครือข่ายทางการศึกษา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา ๒.งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานกีฬาและนันทนาการ	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> ๑. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานห้องสมุด และเครือข่ายทางการศึกษา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา ๒.งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานกีฬาและนันทนาการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา - งานจัดการโรงเรียน - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล	๓. งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา - งานจัดการโรงเรียน - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> ๑. งานตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบการจัดทำแผนพัฒนา ท้องถิ่น - งานตรวจสอบการใช้และรักษารถยนต์ - งานตรวจสอบการเบิกจ่ายเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ - งานตรวจสอบรายงานการเงิน - งานตรวจสอบการเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ - งานตรวจสอบการขออนุญาตปลูกสร้าง อาคาร ดัดแปลง รื้อถอนอาคาร - งานตรวจสอบการเบิกจ่ายฎีกาของศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก - งานตรวจสอบการติดตามประเมินผล ระบบควบคุมภายใน - งานสอบทานการประเมินระบบควบคุม ภายใน	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> ๑. งานตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบการจัดทำแผนพัฒนา ท้องถิ่น - งานตรวจสอบการใช้และรักษารถยนต์ - งานตรวจสอบการเบิกจ่ายเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ - งานตรวจสอบรายงานการเงิน - งานตรวจสอบการเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ - งานตรวจสอบการขออนุญาตปลูกสร้าง อาคาร ดัดแปลง รื้อถอนอาคาร - งานตรวจสอบการเบิกจ่ายฎีกาของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานตรวจสอบการติดตามประเมินผล ระบบควบคุมภายใน - งานสอบทานการประเมินระบบ ควบคุมภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการเป็น ๕ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล, กองคลัง, กองช่าง, กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ซึ่งการกำหนดกรอบอัตรากำลังต้องแยกตามโครงสร้างส่วนราชการต่างๆ เพื่อกำหนดตัวพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในอนาคตระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า ให้เหมาะสมกับการกิจและปริมาณงาน ซึ่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ประชุมร่วมกันเพื่อวิเคราะห์ภารกิจหน้าที่ ลักษณะงาน ปริมาณงาน ความยากและคุณภาพของงาน เพื่อกำหนดตำแหน่งได้อย่างถูกต้อง คำนวณค่างาน ดังนั้น จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ดังต่อไปนี้

- | | |
|--|---------------|
| - ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |

๑. สำนักปลัด อบต. ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------|
| - หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| - พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ) | จำนวน ๒ อัตรา |
| - พนักงานจ้างทั่วไป (คนสวน) | จำนวน ๑ อัตรา |

๒. กองคลัง ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------|
| - ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักวิชาการคลัง ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักวิชาการพัสดุ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| - พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้) | จำนวน ๑ อัตรา |

๓. กองช่าง ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างไฟฟ้า ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ)	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ)	จำนวน ๑ อัตรา

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ)	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน)	จำนวน ๑ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศรีเจริญ

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน ๑ อัตรา
- ครู	จำนวน ๓ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ))	จำนวน ๔ อัตรา

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
---	---------------

เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์ จึงนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์ อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัด อบต.(๐๑)</u>								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองคลัง (๐๔)</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศรีเจริญ								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับจัดสรร อัตราจากสถ.
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	งบอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน+ เงินอปท.
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	เงิน อปท.
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔๒	๔๒	๔๒	๔๒	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๔๕,๖๗๐	๗๑๖,๐๔๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๔๑,๕๕๐	๕๔๐,๖๐๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐

๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๒ ตำแหน่ง ๑๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๓๔,๑๑๐	๔๕๑,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๒	นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๓๓,๕๖๐	๔๐๒,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐
๓	นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๓๕,๒๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ)	๑	๓๐,๗๙๐	๓๖๙,๔๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๕	นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑๗,๕๗๐	๒๑๐,๘๔๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐
๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑๖,๑๙๐	๑๙๔,๒๘๐	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๒๗,๐๓๐	๓๒๔,๓๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๘	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐
๙	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑๘,๓๗๐	๒๒๐,๔๔๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐
๑๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๒๓,๕๗๐	๒๘๒,๘๔๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๗๖๐	๑๒,๒๔๐
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๓,๗๘๐	๑๖๕,๓๖๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๓,๐๗๐	๑๕๖,๘๔๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๓	คนสวน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

ปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีความต้องการอัตรากำลังเพิ่ม

๒) กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๙ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๓๒,๘๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักวิชาการคลัง (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๓	นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๓๐,๗๙๐	๓๖๙,๔๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑๔,๐๓๐	๑๖๘,๓๖๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐
๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน)	๑	๑๓,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๖	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๑,๘๕๐	๑๔๒,๒๐๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐

ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กองคลัง ไม่มีความต้องการอัตรากำลังเพิ่ม

๓) กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๔๐,๒๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐
๒	นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๒๖,๑๒๐	๓๑๓,๔๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐
๓	นายช่างไฟฟ้า (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๔	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐

ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กองช่าง ไม่มีความต้องการอัตรากำลังเพิ่ม

๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๓๒,๔๕๐	๔๓๑,๔๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐
๒	นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๒๐,๓๒๐	๒๔๓,๘๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>						
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๙๖๐	๑๔๓,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>						
๔	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐,๘๐๐๐	-	-	-
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศรีเจริญ</u>						
๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	-	-	-	-
๖	ครู	๑	-	-	-	-	-
๗	ครู	๑	-	-	-	-	-
๘	ครู	๑	-	-	-	-	-
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>						
๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๕,๕๔๐	๖๖,๔๘๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐
๑๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑๓,๓๘๐	๑๖๐,๕๖๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐
๑๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑๓,๓๘๐	๑๖๐,๕๖๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐
๑๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑๓,๓๘๐	๑๖๐,๕๖๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐

ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ไม่มีความต้องการอัตรากำลังเพิ่ม

๕) หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๓๓,๕๖๐	๔๐๒,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐

ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ หน่วยตรวจสอบภายใน ไม่มีความต้องการอัตรากำลังเพิ่ม

๖) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
๓๗,๘๐๐,๐๐๐	๓๙,๖๙๐,๐๐๐	๔๑,๖๗๔,๕๐๐

หมายเหตุ : การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมาหรือปีถัดไป เพิ่มขึ้น ๕%

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์ อำเภอยะรัง จังหวัดบุรีรัมย์

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			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	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐	ว่างเดิม
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	๕๙๐,๘๘๐	
ส่วนปลัด อบต. (๑๑)																			
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๑๙๔,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐	๒๐๓,๐๔๐	๒๑๒,๒๘๐	๒๒๒,๒๘๐	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๒๔,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๓๕๗,๗๒๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๐	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	
๑๑	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๒๒๐,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๒๒๙,๓๒๐	๒๓๘,๕๖๐	๒๔๘,๑๖๐	
๑๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๘๒,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๔๐๐	๑๑,๗๖๐	๑๒,๒๔๐	๒๙๔,๒๔๐	๓๐๖,๐๐๐	๓๑๘,๒๔๐	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๕,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๒,๐๘๐	๑๗๙,๐๔๐	๑๘๖,๒๔๐	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๖,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๒๐๐	๑๖๙,๘๐๐	๑๗๖,๖๔๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๕	คนสวน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	กองคลัง (๑๔)																			
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ขอใช้บัญชี กสธ.	
๑๗	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม	
๑๘	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐		
๑๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๖๘,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๖๔๐		
๒๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๑	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑				๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐		
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๔๒,๒๐๐		๑	๑	๑				๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๙๖๐	๑๕๓,๙๖๐	๑๖๐,๒๐๐		
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑				๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐		
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐		
	กองช่าง (๐๕)																			
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐		
๒๖	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๓๑๓,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐		
๒๗	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑				๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐		
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐		
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)																			
๓๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๕,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐		
๓๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑	๑	๒๔๓,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๒๕๔,๘๘๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๗๖,๙๖๐		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๓	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศรีเจริญ																		
๓๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอรับจัดสรรอัตราจากสส.
๓๕	ครู	-	๓	๓	-	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๖๖,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๗๓,๖๘๐	๘๑,๒๔๐	๘๙,๐๔๐	งบบุคลากร+งบท้องถิ่น
๓๗	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		๑	๑	๑๖๐,๕๖๐	-				-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	งบท้องถิ่น
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๑๖๐,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	งบท้องถิ่น
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๑๖๐,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	งบท้องถิ่น
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๔๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	
(๕)	รวม	-	๔๒	๓๖	๙,๗๒๔,๗๔๐	๓๗๘,๐๐๐							๓๔๘,๙๐๐	๓๕๕,๖๒๐	๓๖๑,๐๒๐	๑๐,๔๕๑,๖๔๐	๑๐,๘๐๗,๒๖๐	๑๑,๑๖๘,๒๘๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๑,๕๖๗,๗๔๖	๑,๖๒๑,๐๘๙	๑,๖๗๕,๒๔๒	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๒,๐๑๙,๓๘๖	๑๒,๔๒๘,๓๔๙	๑๒,๘๔๓,๕๖๒	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของประมาณการจ่ายประจำปี															๓๑,๘๐๐	๓๑,๓๑๑	๓๑,๘๖๒	

หมายเหตุ :

งบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ใช้ในเทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติ

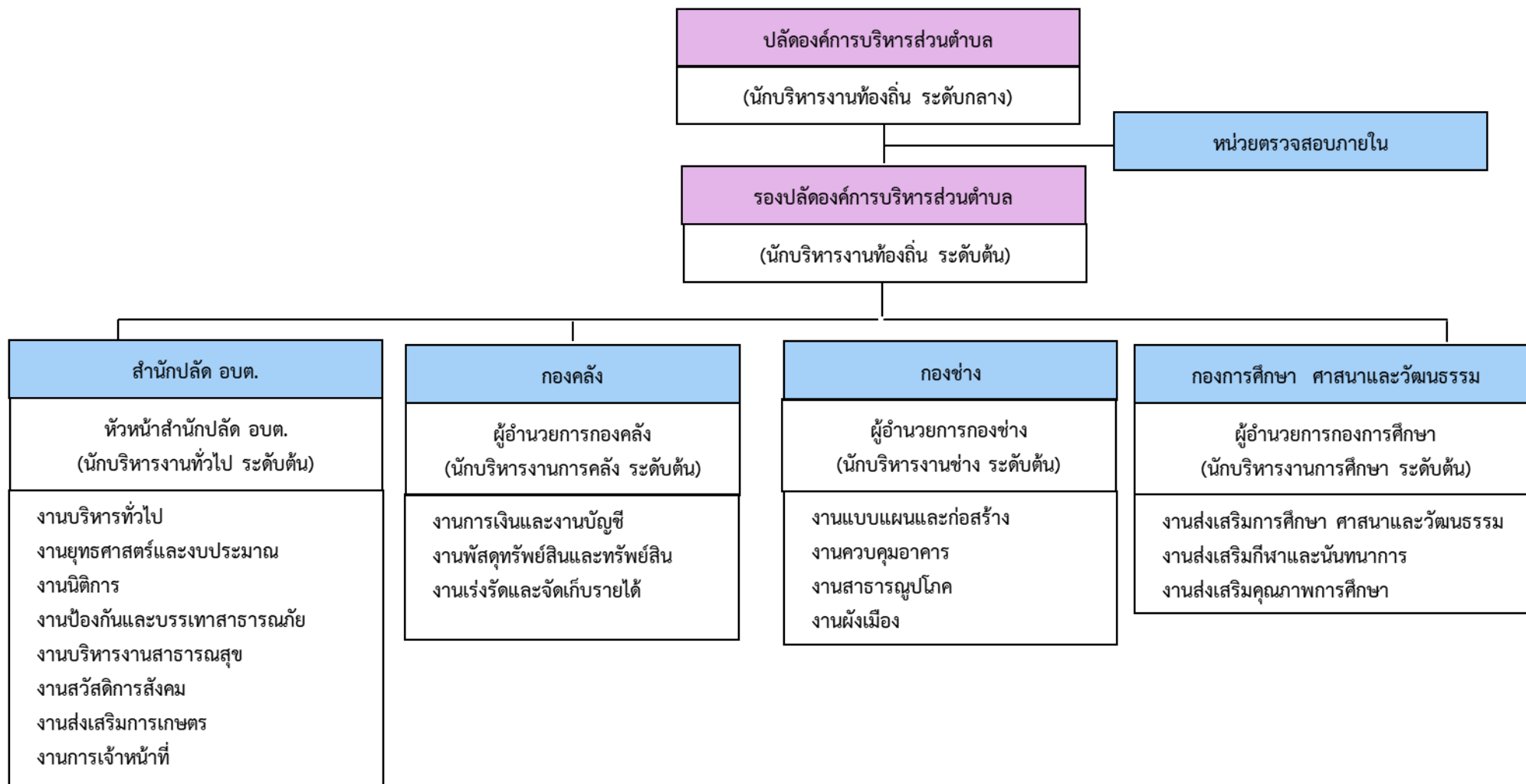
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน = ๓๗,๘๐๐,๐๐๐ บาท ให้ประมาณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๓๖,๐๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๑,๘๐๐,๐๐๐ = ๓๗,๘๐๐,๐๐๐)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เป็นเงิน = ๓๙,๖๙๐,๐๐๐ บาท (๓๗,๘๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๑,๘๙๐,๐๐๐ = ๓๙,๖๙๐,๐๐๐)

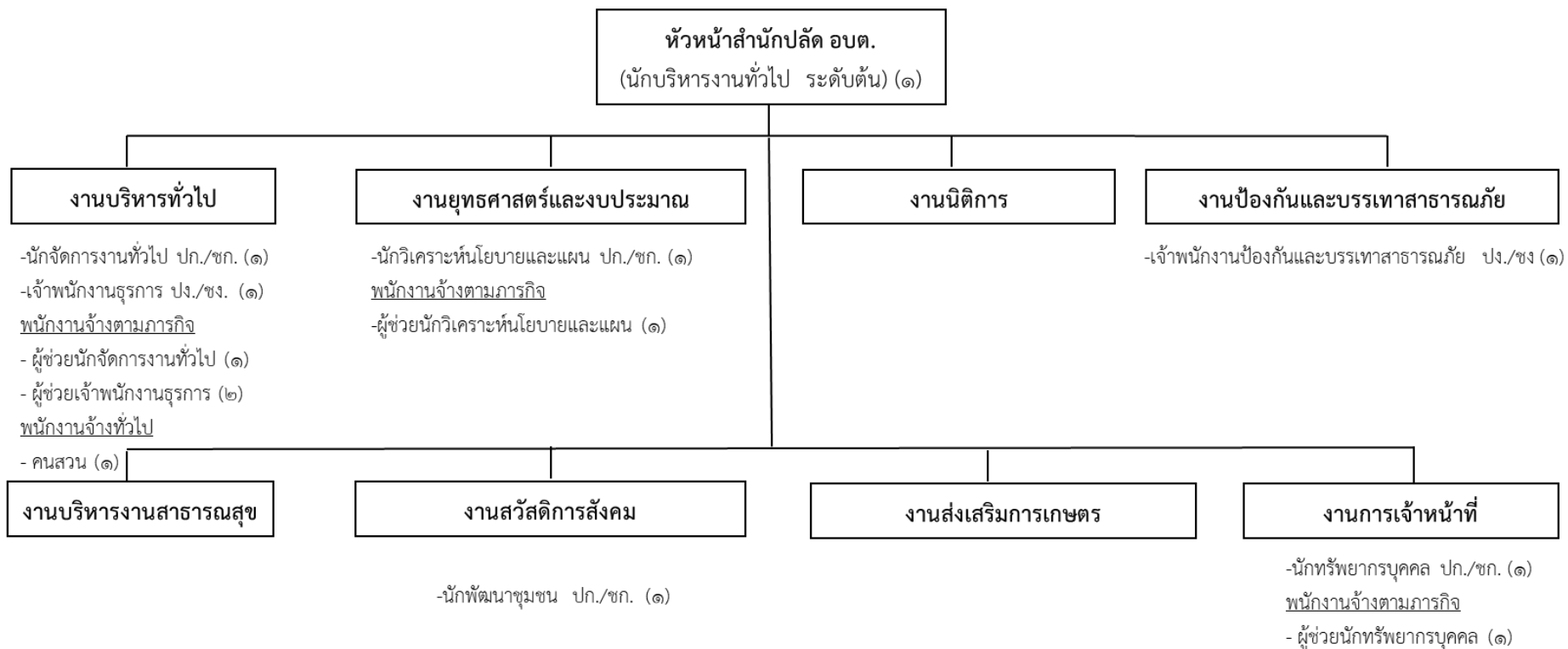
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน = ๔๑,๖๗๔,๕๐๐ บาท (๓๙,๖๙๐,๐๐๐ x ๕%) + ๑,๙๘๔,๕๐๐ = ๔๑,๖๗๔,๕๐๐)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์ ประเภตสามัญ

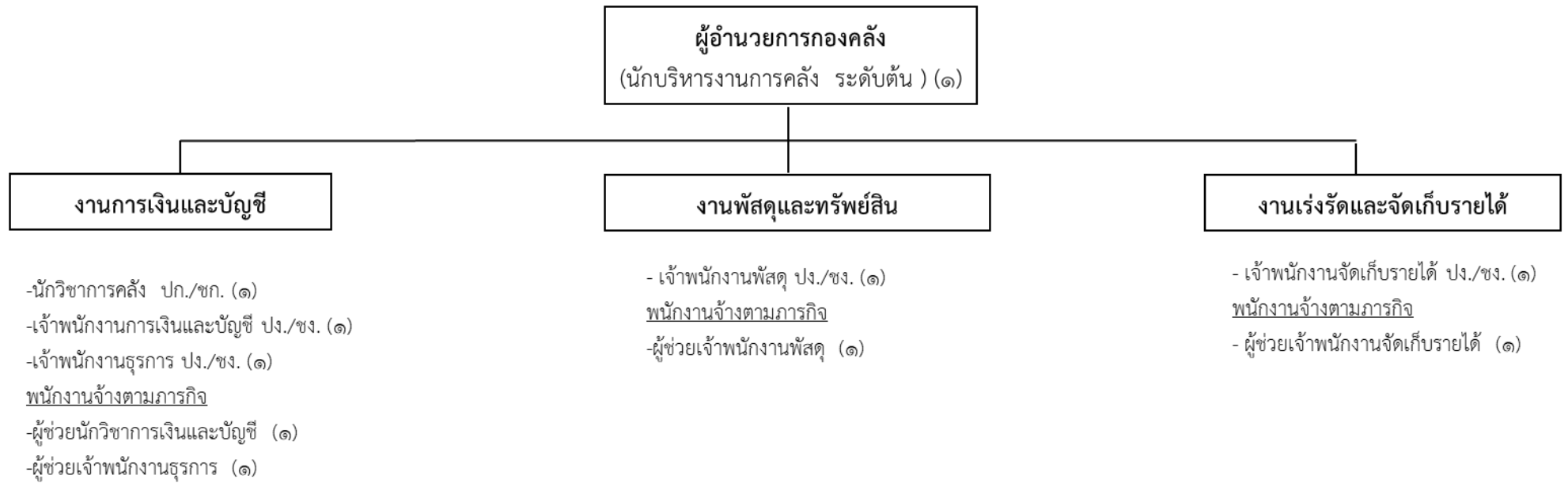


โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.



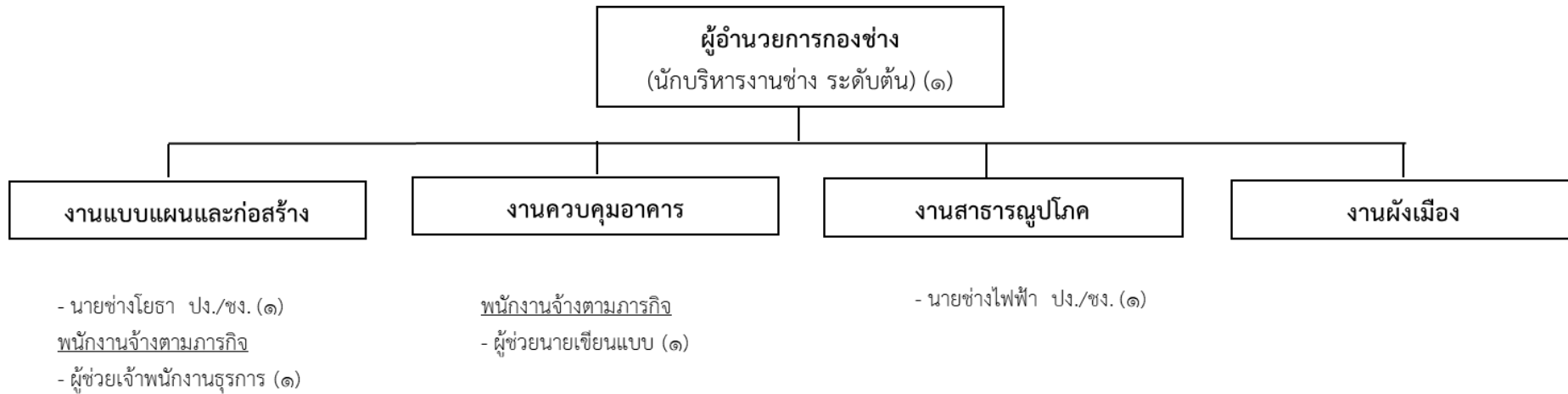
ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม	
	ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน					ปฏิบัติงาน
จำนวน	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๓	๑	-	๑	๑	-	๕	๑	๑๓

โครงสร้างกองคลัง



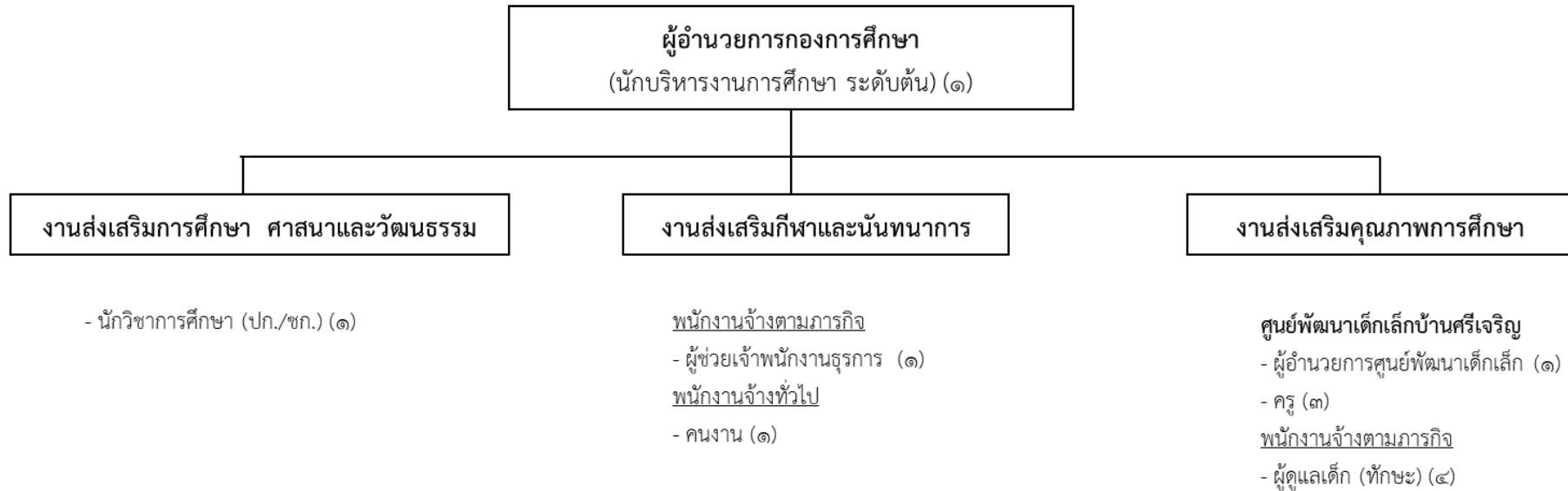
ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๔	-	๔	-	๑๐

โครงสร้างกองช่าง



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๒	-	๒	-	๕

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	๕	๑	๘

ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู	ครูผู้ดูแลเด็ก	รวม
จำนวน	๑	๓	-	๔

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

งานตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑)

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

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	-	-	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐ (๔๕,๖๗๐x๑๒)	๑๖๘,๐๐๐ (๑๔,๐๐๐x๑๒)	-	ว่าง
๒	นายอุทัย ชัยกิตติพร	ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร)	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๙๘,๖๐๐ (๔๑,๕๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
สำนักปลัด อบต. พนักงานส่วนตำบล												
๓	นายฉัตรชัย กระแสโสม	ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร)	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๔	นางปาริชาติ เกลิงรัมย์	ร.ม.(รัฐศาสตร์)	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	-	-	
๕	นางนันทิยา วงษ์สำแดง	ร.ม.(รัฐศาสตร์)	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	-	-	
๖	นางฉัตรารักษ์ อาจทวีกุล	ร.ม.(รัฐศาสตร์)	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐x๑๒)	-	-	
๗	นายสมัศร เจริญรัมย์	วท.บ. (เทคโนโลยีเซรามิกข)	๒๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๑๐,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐x๑๒)	-	-	
๘	นายอานนท์ อะโรคา	ศศ.บ. (ภาษาอังกฤษธุรกิจ)	๒๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๙๔,๒๘๐ (๑๖,๑๙๐x๑๒)	-	-	
๙	นายสำรวย ศรีบท	ปวส. (อิเล็กทรอนิกส์)	๒๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๒๔,๓๖๐ (๒๗,๐๓๐x๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๑๐	น.ส.จิรัฐติกาฬ พิธานรัมย์	ร.บ. (รัฐศาสตรบัณฑิต)	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐X๑๒)	-		
๑๑	นางสาวศุภลักษณ์ ตาโล	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๒๐,๔๔๐ (๑๘,๓๗๐X๑๒)	-	-	
๑๒	นายเสกสรร เพ็ชรศรี	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	๒๘๒,๘๔๐ (๒๓,๕๗๐X๑๒)	-	-	
๑๓	น.ส.นรินทร์นิกัทร ทองทา	บธ.บ. (การบริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๕,๓๖๐ (๑๓,๗๘๐X๑๒)	-		
๑๔	น.ส.พราวณดา เครื่องรัมย์	ปวส.(บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๖,๘๔๐ (๑๓,๐๗๐X๑๒)	-		
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
๑๕	-	-	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
<u>กองคลัง</u> <u>พนักงานส่วนตำบล</u>												
๑๖	-	-	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๗๕๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	(ว่างเดิม) ขอใช้บัญชี กสผ.
๑๗	-	-	๒๗-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๒๗-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐X๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๑๘	นางสาวนงนุช ศรีมันตะ	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	๒๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๖๘,๔๘๐ (๓๐,๗๔๐X๑๒)	-	-	
๑๙	นายชำนาญ โอสถประสาธ	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๒๗-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๗-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐X๑๒)	-	-	
๒๐	นายคมกริช ทองงาม	บธ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๖๕,๑๒๐ (๑๓,๗๖๐X๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ		
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๒๑	น.ส.กนกกาญจน์ โกรรัมย์	ศ.บ. (เศรษฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐X๑๒)	-	-		
๒๒	นางสาวณัฐนิชา แสงเพชร	บธ.บ (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	-		
๒๓	นางสาวนีย์ ทิสารมย์	ศศ.บ. (นิเทศศาสตร์)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	-		
๒๔	นายสุรศักดิ์ สงวนศรี	ศ.บ. (เศรษฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	-		
กองช่าง													
พนักงานส่วนตำบล													
๒๕	นายสมพร ดีด้วยชาติ	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-		
๒๖	นายบุญยงค์ เจริญรัมย์	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๒๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๒๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๓๑๘,๙๖๐ (๒๖,๕๘๐X๑๒)	-	-		
๒๗	-	-	๒๗-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๒๗-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕X๑๒)	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๒๘	นายธนวัฒน์ ยูนิรัมย์	วท.บ. (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	-		
๒๙	นางสาวสุนิษา สอนบุญชู	ปวช. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐X๑๒)	-	-		

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
พนักงานส่วนตำบล												
๓๐	นางเนาวรัตน์ มากสวัสดิ์	ปริญญาตรี (ครุศาสตรบัณฑิต)	๒๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๗๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๓๑	จำสับเอกรวัชชัย สวัสดิ์	ศษ.ม. (ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต)	๒๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐x๑๒)	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๒	นายปราษฎ์นา ทองงาม	ปริญญาตรี (ครุศาสตรบัณฑิต)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐x๑๒)	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๓	น.ส.กนกวรรณ พะนุรัมย์	อนุปริญญา (การจัดการทั่วไป)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศรีเจริญ												
พนักงานครู												
๓๔	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอรับจัดสรร อัตราจาก สอ.
๓๕	นางอุมารินทร์ ทยานรัมย์	ศ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๘๙	ครู	-	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๘๙	ครู	-	-	-	-	งบบุคลากร
๓๖	นางยุพิน ผลเจริญ	ค.บ. (คหกรรมศาสตร์)	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๙๐	ครู	-	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๙๐	ครู	-	-	-	-	งบบุคลากร
๓๗	นายเวณีสวรรณ เจริญพุทธะพร	ค.บ. (สังคมศึกษา)	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๙๑	ครู	-	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๙๑	ครู	-	-	-	-	งบบุคลากร

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๘	นางสาวญาณิศา กุมรัมย์	ศ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๖๖,๔๘๐ (๕,๕๔๐x๑๒)	-	-	งบบุคลากร+ เงิน อปท.
๓๙	นางสิรินภา เพ็ชรศรี	อนุปริญญา (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๖๐,๕๖๐ (๑๓,๓๘๐x๑๒)	-	-	เงิน อปท.
๔๐	น.ส.วิลาสินี ท้องที่พินาย	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๖๐,๕๖๐ (๑๓,๓๘๐x๑๒)	-	-	เงิน อปท.
๔๑	น.ส.กรรณิการ์ อะเพื่อนรัมย์	ปวช. (การบัญชี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๖๐,๕๖๐ (๑๓,๓๘๐x๑๒)	-	-	เงิน อปท.
หน่วยตรวจสอบภายใน												
พนักงานส่วนตำบล												
๔๒	นางจิราวรรณ สุปินวงศ์	ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร)	๒๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๒๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๔๔๒,๓๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรม และจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึด หลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเอง เสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีความเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เช่น

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ ตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรให้สังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลปึงสามพันเป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเอง หรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอน การให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลง ลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้วิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
๑๐. พึงรักษาและเสริมสร้างความสามัคคี มีน้ำใจและเกื้อกูลระหว่างผู้ร่วมงานในหน่วยงาน

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์
เรื่อง มาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.อ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารส่วนท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไป ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับควบคุมความประพฤติของตน ได้แก่

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
๑๐. พึงรักษาและเสริมสร้างความสามัคคี มีน้ำใจและเกื้อกูลระหว่างผู้ร่วมงานในหน่วยงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์ ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๑๐ ประการ ดังกล่าวข้างต้น เป็น “มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์” เพื่อยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤติและเป็นหลักการในการปฏิบัติงาน

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ มิถุนายน ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

(นายณรงค์ พารีนรัมย์)
 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์