



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570 - 2572

องค์การบริหารส่วนตำบลลำเกี
อำเภอท้ายเหมือง จังหวัดพังงา





คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลลำภี ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และยังสามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลเพื่อไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย และเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภีให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลลำภี จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกตำแหน่ง ที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

งานการบริหารงานบุคคล
สำนักปลัด อบต.
องค์การบริหารส่วนตำบลลำภี
อำเภอท้ายเหมือง จังหวัดพังงา



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๒
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๒๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๒๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๐
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๕๙
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	๖๑
ภาคผนวก	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ องค์การบริหารส่วนตำบลลำภี

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก. อบต.จังหวัด) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการ กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณา ให้ ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง พนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนด หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๔๕ ประกาศใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้ กำหนดไว้ตาม มาตรฐานทั่วไป ตามหมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตรากำลัง (ข้อ ๑๑ - ๓๗) และ ประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลลำภี จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำภี มีโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจ หน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำภี มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภี ตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามพระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา (ก.อบต.จังหวัดพังงา) ตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา (ก.อบต.จังหวัดพังงา) สามารถ ตรวจสอบการ กำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลลำภี ให้เหมาะสม

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำภี สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภี เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิก ภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำภี ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากร ให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้าน การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภี

๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนด กรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กร ต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร



- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการ กำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหา คัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติ ครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

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

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่าการวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทาง สำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และ วิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่าง ๆ อาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการ ระบุองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบัน และ อนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางแผนประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลลำไย ดังนี้



พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในการกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง จะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลลำภี เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลลำภี ประเภทสามัญ ด้วย บริบทขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท คือ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงาน จ้างทั่วไป

(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้น คือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วน ตำบลลำภี ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพ และปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

สำนักงานปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ของแต่ละคน

กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงาน ส่วน ตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงาน ส่วน ตำบลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี



กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

หน่วยตรวจสอบภายใน คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องงานจัดทำ แผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหา พัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของอบต. งานตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนงาน โครงการ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลใน อดีต มิติข้อมูลในปัจจุบันและมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง

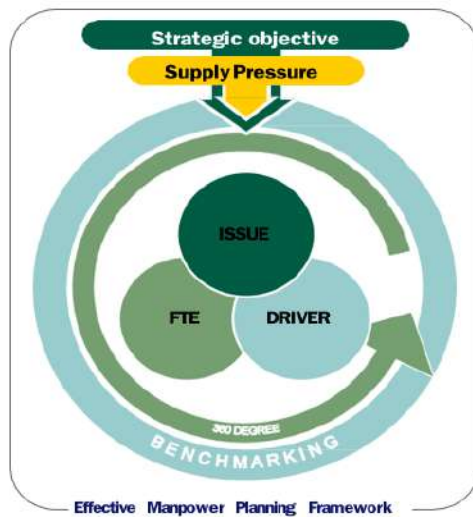


ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)
ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภี ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสาน และความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัย และกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”



จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



องค์ประกอบที่นำมาใช้		
มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสูอนาคต
Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
FTE (Full Time Equivalent)	- Supply pressure 360 degree+Issue - Benchmarking	- Strategic Objective - Driver

"Any study of manpower allocation must take many factors into consideration"

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภาชีบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภาชี ดังนั้น ในการกำหนด อัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะ การกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

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



○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสาย งานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลลำภี ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

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

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภี (ที่ยึดโยงกับ ตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภี) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบ โจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภี (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

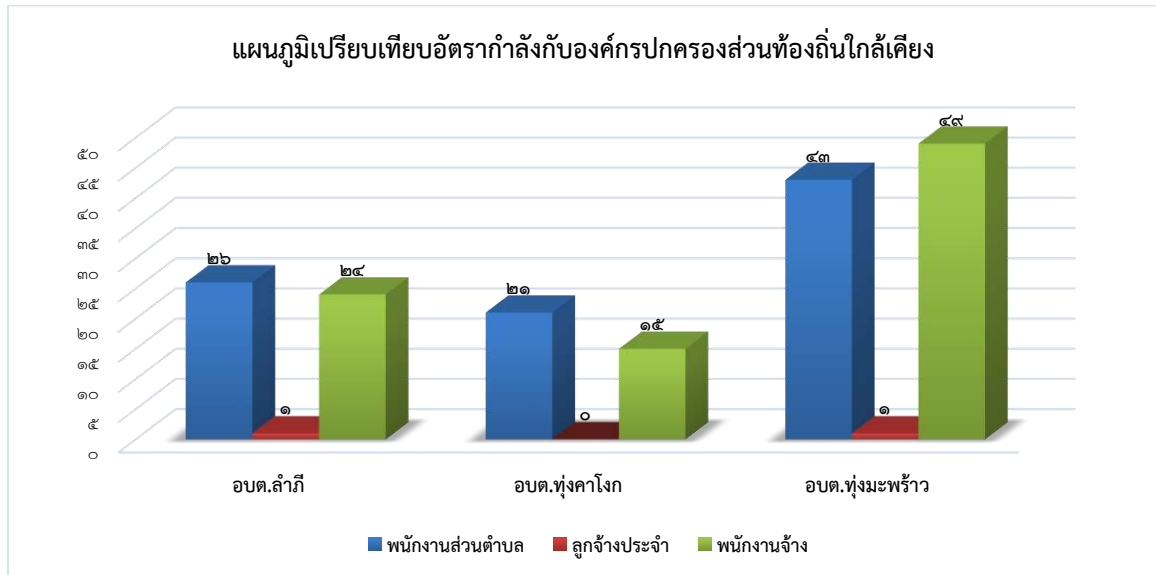
- เรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือกำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลลำภี พิจารณาทบทวนว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลลำภี เป็นองค์กรที่มีข้าราชการ สูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้น จึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้น ทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผน กำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำภี รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำภี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำภี และหัวหน้าส่วนราชการทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภี เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน



กระจกด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมะพร้าวและองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคาโงก ซึ่งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกันใกล้เคียงกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลลำไยและ องค์การบริหาร ส่วนตำบลทุ่งมะพร้าว และองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคาโงก ซึ่งเป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การ บริหารส่วน ตำบลลำไยและองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคาโงก มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน และองค์การบริหาร ส่วนตำบลทุ่งมะพร้าว มีอัตรากำลังที่ค่อนข้างแตกต่าง เนื่องจากมีงบประมาณรายจ่ายจำนวนประชากรและ พื้นที่ดูแลมากกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลลำไย ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้ง สองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลลำไย จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่ มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลลำไย ได้ขอใช้บัญชี ก.สธ. พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล และ คาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการ ขอใช้บัญชี ก.สธ. ซึ่งจะทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๔ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลลำไย ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การ บริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน โดยมีพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานการบริหารงาน บุคคล จำนวน ๑ คน เป็นเลขานุการ ทั้งนี้ ขอบเขตเนื้อหาต้องครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

๑) วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลลำไย ตาม กฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลลำไย



๒) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓) กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔) กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลลำภี โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับจากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการภารกิจและอำนาจหน้าที่ ที่ต้องปฏิบัติ อย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ จำนวนข้าราชการของเทศบาลประกอบการกำหนดประเภท ตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕) กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภี

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

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

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงานและส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุป อาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effetive Man Power Planning Framework) จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้น การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการ เกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะไปสู่ การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ใน อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง



๓.๕ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทัน่วงที่ ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดย สรุปได้ ดังนี้

๑. ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับ สภาพแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหาร ส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔. ช่วยลดปัญหาด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้าง อายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคน แต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕. ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบล บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์ สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวม

๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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



๓.๖ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภี

๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภี เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการ ภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๒.๔ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภี และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

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

๒.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลลำภี ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๒.๗ องค์การบริหารส่วนตำบลลำภี จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลลำภี

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
ก.ค.๖๙	แต่งตั้งคณะกรรมการ	
ก.ค.๖๙	ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจ ปริมาณงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
ก.ค.๖๙	ขอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.ข้างเคียง	อบต.ทุ่งมะพร้าว , อบต.ทุ่งคาโงก
ก.ค.๖๙	จัดส่งร่างแผนให้คณะกรรมการพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ก.ค.๖๙	เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดพังงา	
ส.ค.๖๙	ก.อบต.จังหวัดพังงา ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
ก.ย.๖๙	จังหวัดส่งมติ ก.อบต.ให้ อบต.ลำภี	ปลายเดือนกันยายน ๖๙
ต.ค.๖๙	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ – ๓๐ กันยายน ๒๕๗๒
ต.ต.๖๙	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดพังงา , อำเภอท้ายเหมือง



๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภีมีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลลำภีวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

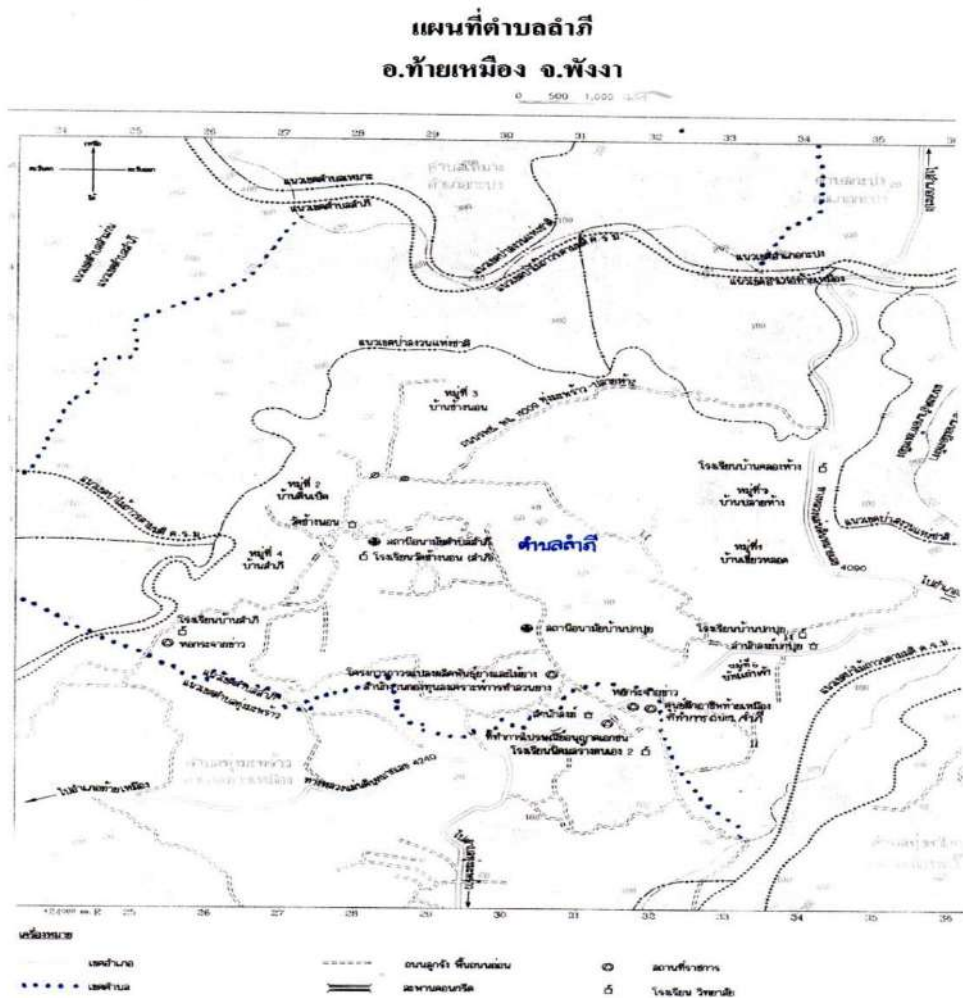
๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ลักษณะที่ตั้ง พื้นที่ อาณาเขต

ตำบลลำภีเป็นตำบลหนึ่งในจำนวน ๖ ตำบล ของอำเภอท้ายเหมือง มีพื้นที่ประมาณ ๑๐๑ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๖๓,๑๒๕ ไร่ ตั้งอยู่ทางตอนบนของ อำเภอท้ายเหมือง อยู่ห่างจากอำเภอท้ายเหมืองประมาณ ๒๕ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ต่าง ๆ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับตำบลหมาะ อำเภอกะปง
ทิศใต้	ติดต่อกับตำบลทุ่งมะพร้าว อำเภอท้ายเหมือง
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับตำบลทุ่งคาโงก อำเภอเมือง
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับตำบลลำแก่น ตำบลทุ่งมะพร้าว อำเภอท้ายเหมือง

16





๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ตำบลลำภี เป็นตำบลที่อยู่ในพื้นที่ใกล้ชายฝั่งทะเลอันดามัน ทำให้ได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงใต้ เป็นผลทำให้ฝนตกชุกเกือบตลอดทั้งปี ตำบลลำภีมีลักษณะพื้นที่เป็นที่ราบสลับเนินเขา

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

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

๑.๔ ลักษณะของดิน

พื้นที่ส่วนใหญ่ของตำบลลำภี มีลักษณะของดินเป็นดินเหนียวปนทราย

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

พื้นที่ตำบลลำภี มีลำคลองสำคัญอยู่ ๓ สาย คือ

- ๑) คลองช้างนอน มีความยาวประมาณ ๑๐ - ๑๕ กิโลเมตร
- ๒) คลองห้าง มีความยาวประมาณ ๑๐ - ๑๕ กิโลเมตร
- ๓) คลองบกปูย มีความยาวประมาณ ๑๐ - ๑๕ กิโลเมตร

- แหล่งธรรมชาติ

- คลอง, ลำน้ำ, ลำห้วย ๖ สาย

- แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

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

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

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

ตำบลลำภีแบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น ๗ หมู่บ้าน ประกอบด้วย

- | | | | | |
|----|--------------------------|---------------|--------------|-------------|
| ๑) | หมู่ที่ ๑ บ้านบกปูย | ผู้ใหญ่บ้าน | นายปวิวัติ | กวดกกิจการ |
| ๒) | หมู่ที่ ๒ บ้านดินเป็ด | ผู้ใหญ่บ้าน | นายพนมกร | ทองรงค์ |
| ๓) | หมู่ที่ ๓ บ้านช้างนอน | ผู้ใหญ่บ้าน | นายสำราญ | เรืองยุทธ |
| ๔) | หมู่ที่ ๔ บ้านลำภี | ผู้ใหญ่บ้าน | นายทัตชัย | สูงยิ่ง |
| ๕) | หมู่ที่ ๕ บ้านเขี้ยวหลอด | ผู้ใหญ่บ้าน | นายจารุวัฒน์ | นวลละออง |
| ๖) | หมู่ที่ ๖ บ้านเก่าเจ้า | ผู้ใหญ่บ้าน | นายธีระวุฒิ | ไทยอุตสาห |
| ๗) | หมู่ที่ ๗ บ้านคลองห้าง | กำนันตำบลลำภี | นายยศกร | มุสิกะเจริญ |



๒.๒ การเลือกตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลลำภี ได้มีการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำภี และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลำภี เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๒ รายละเอียด ดังนี้

อำเภอ	ตำบล	หมู่ที่	จำนวน ครัวเรือน	จำนวน ประชากร	จำนวนผู้มี สิทธิเลือกตั้ง	จำนวนผู้มาใช้ สิทธิเลือกตั้ง	ร้อยละ
ท้ายเหมือง	ลำภี	หมู่ที่ ๑ บ้านบกปุย	๓๕๘	๙๒๒	๗๕๖	๖๑๘	๘๑.๗๕
		หมู่ที่ ๒ บ้านดินเป็ด	๒๗๘	๖๖๔	๕๕๔	๔๖๗	๘๔.๓๐
		หมู่ที่ ๓ บ้านช้างนอน	๔๓๗	๑,๐๗๔	๘๘๘	๗๑๘	๘๐.๘๖
		หมู่ที่ ๔ บ้านลำภี	๒๒๒	๔๙๘	๓๙๖	๓๒๐	๘๐.๘๑
		หมู่ที่ ๕ บ้านเขี้ยวหลอด	๔๔๑	๑,๐๐๕	๗๙๒	๖๒๕	๗๘.๙๑
		หมู่ที่ ๖ บ้านเก่าเจ้า	๑๗๑	๓๖๑	๓๐๔	๒๕๖	๘๔.๒๑
		หมู่ที่ ๗ บ้านคลองห้าง	๒๖๕	๕๕๓	๔๕๐	๓๕๓	๗๘.๔๔
รวม			๒,๑๗๒	๕,๐๗๗	๔,๑๔๐	๓,๓๕๗	๘๑.๐๙

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

จำนวนประชากร ณ วันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๒

ข้อมูล	หมู่ที่ ๑	หมู่ที่ ๒	หมู่ที่ ๓	หมู่ที่ ๔	หมู่ที่ ๕	หมู่ที่ ๖	หมู่ที่ ๗	รวม
จำนวนบ้าน (หลังคาเรือน)	๓๕๘	๒๘๗	๔๓๗	๒๒๒	๔๔๑	๑๗๑	๒๖๕	๒,๑๗๒
จำนวนประชากร (คน)								
ชาย	๔๔๑	๓๔๕	๕๑๗	๒๔๔	๔๙๐	๑๗๓	๒๘๑	๒,๔๙๑
หญิง	๔๘๑	๓๑๙	๕๕๗	๒๕๔	๕๑๕	๑๘๘	๒๗๒	๒,๕๘๖
รวม	๙๒๒	๖๖๔	๑,๐๗๔	๔๙๘	๑,๐๐๕	๓๖๑	๕๕๓	๕,๐๗๗

ที่มา : ที่ว่าการอำเภอท้ายเหมือง

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

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

๔.๒ สาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๒ แห่ง
- อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ ๑๐๐

๔.๓ สถาบันและองค์กรทางศาสนา

- วัด/สำนักสงฆ์ ๔ แห่ง



๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

- ทางหลวงแผ่นดิน มีทางหลวงแผ่นดินย่อย จำนวน ๒ สาย คือ ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๐๑๓ สายเอเชีย เส้นทางจากอำเภอเมืองไปอำเภอกะปางผ่านตำบลลำภี มีความยาวประมาณ ๑๐ กิโลเมตร และทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๒๔๐ เส้นทางจากตำบลทุ่งมะพร้าวถึงสามแยกบ้านบกปุย ตำบลลำภี ผ่านตำบลลำภีมีความยาวประมาณ ๖ กิโลเมตร

- ถนน ร.พ.ช.หรือถนนในท้องถิ่นในตำบลลำภี มีถนนลาดยางที่หน่วยงานของ ร.พ.ช. ดำเนินการสร้างให้จำนวน ๒ สาย คือ สายบ้านทุ่งมะพร้าวถึงบ้านคลองห้ำ ระยะทาง ๑ กิโลเมตร สายบ้านเขี้ยวหลอดถึงบ้านดินเป็ด ระยะทาง ๗ กิโลเมตร นอกจากนี้ยังมีถนน คสล. ที่องค์การบริหารส่วนตำบลลำภี ดำเนินการก่อสร้างอีกจำนวนหนึ่ง

- ถนนในหมู่บ้าน แยกเป็น

หมู่ที่ ๑ บ้านบกปุย	ถนนจำนวน ๙ สาย	คสล. จำนวน ๓ สาย
หมู่ที่ ๒ บ้านดินเป็ด	ถนนจำนวน ๘ สาย	คสล. จำนวน ๔ สาย
หมู่ที่ ๓ บ้านช้างนอน	ถนนจำนวน ๑๖ สาย	คสล. จำนวน ๕ สาย
หมู่ที่ ๔ บ้านลำภี	ถนนจำนวน ๗ สาย	คสล. จำนวน ๒ สาย
หมู่ที่ ๕ บ้านเขี้ยวหลอด	ถนนจำนวน ๑๓ สาย	คสล. จำนวน ๑ สาย
หมู่ที่ ๖ บ้านเก่าเจ้า	ถนนจำนวน ๙ สาย	คสล. จำนวน ๒ สาย
หมู่ที่ ๗ บ้านคลองห้ำ	ถนนจำนวน ๕ สาย	คสล. จำนวน ๒ สาย

๕.๒ การไฟฟ้า

- การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอท้ายเหมือง สามารถจ่ายกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชนในตำบลลำภีได้ ๑๐๐%

๕.๓ การประปา

- ระบบประปาหมู่บ้าน จำนวน ๑๓ แห่ง
- ระบบประปาภูเขา จำนวน ๙ แห่ง

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ ลักษณะทางเศรษฐกิจและการประกอบอาชีพ

ประชากรในตำบลลำภีประกอบอาชีพเกษตรกรรม ค้าขาย รับราชการ รับจ้างทั่วไปและอื่น ๆ มีเกษตรกรบางครัวเรือนประกอบอาชีพหลายอย่างควบคู่กันไป สำหรับพืชที่เกษตรกรปลูกเป็นอาชีพหลัก ได้แก่ ปาล์มน้ำมัน ยางพารา และมังคุด ทางด้านการเลี้ยงสัตว์เกษตรกรจะมีการเลี้ยงไว้เพื่อบริโภค หากเหลือจึงจำหน่ายเป็นรายได้เสริม

๖.๒ รายได้-รายจ่าย

จากข้อมูลความจำเป็นพื้นฐานของกรมการพัฒนาชุมชน ปี ๒๕๗๒ พบว่า รายได้ครัวเรือนเฉลี่ยปีละ ๒๑๒,๔๐๓.๖๗ บาท รายได้บุคคลเฉลี่ยปีละ ๗๑,๘๒๘.๒๐ บาท รายจ่ายครัวเรือนเฉลี่ยปีละ ๑๔๗,๐๕๕.๑๐ บาท บาทรายจ่ายบุคคลเฉลี่ยปีละ ๔๙,๗๒๙.๓๘ บาท เมื่อพิจารณาจะเห็นว่ารายได้ครัวเรือนมากกว่ารายจ่ายครัวเรือนปีละ ๖๕,๓๔๘.๕๗ บาท และรายได้บุคคลมากกว่ารายจ่ายบุคคลปีละ ๒๒,๐๘๘.๘๒ บาท



จำนวนประชากร จำแนกตามประเภทอาชีพ ปี ๒๕๖๒

ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน ระดับหมู่บ้าน

- มีครัวเรือนทั้งหมด ๑,๑๘๙ ครัวเรือน
- จำนวนประชากรที่อาศัยอยู่จริงทั้งหมด ๓,๕๑๖ คน

จำแนกตามประเภทอาชีพ

ประเภทอาชีพ	ร้อยละ
กำลังศึกษา	๑๘.๘๓
ไม่มีอาชีพ	๒.๑๖
เกษตร-ทำนา	๐.๒๘
เกษตร-ทำไร่	๐.๔๐
เกษตร-ทำสวน	๔๖.๔๔
เกษตร-ประมง	๐.๓๗
เกษตร-ปศุสัตว์	๐.๐๐
พนักงาน-รับราชการ	๒.๑๙
พนักงาน-รัฐวิสาหกิจ	๐.๘๕
พนักงานบริษัท	๔.๒๙
รับจ้างทั่วไป	๑๓.๘๒
ค้าขาย	๓.๒๗
ธุรกิจส่วนตัว	๔.๑๘
อาชีพอื่นๆ	๒.๙๒
รวม	๑๐๐

ที่มา : ข้อมูล จปฐ.ระดับ อบท. ปี ๒๕๖๒

๖.๓ สถานที่ท่องเที่ยว

- น้ำตกช้างนอน (โตนปลายมะพร้าว) หมู่ที่ ๓ บ้านช้างนอน
- น้ำตกโตนบ่อ หรือน้ำตกแพรงขวา หมู่ที่ ๔ บ้านลำภี
- น้ำตกแพรงซ้าย หมู่ที่ ๔ บ้านลำภี
- น้ำตกโตนปลายบางหิน หมู่ที่ ๒ บ้านดินเป็ด

๖.๔ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

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

๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๗.๑ การนับถือศาสนา

- ศาสนาพุทธ ร้อยละ ๙๙.๖๒
- ศาสนาอิสลาม ร้อยละ ๐.๔๐
- ศาสนาคริสต์ ร้อยละ ๐.๓๔



๗.๒ ประเพณี/วัฒนธรรม

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

๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น/ปราชญ์ชาวบ้าน

๑. ตาหลวงจิตร วัดบ้านบกปุย หมู่ที่ ๑ มีความรู้ความสามารถในเรื่องการไ้เข้าสมุนไพรรักษาโรค
๒. นายสมใจ เวชรัตน์ หมู่ที่ ๑ มีความรู้ทางด้านการตั้งศาลพระภูมิหรือศาลเจ้าที่
๓. ลุงไข่ หมู่ที่ ๑ มีความรู้ด้านไสยศาสตร์
๔. ตาชม หมู่ที่ ๑ มีความรู้ด้านการต้มยาสมุนไพรแก้ไข้ไทรอยด์
๕. นายสมทรง ชุพร หมู่ที่ ๒ มีความรู้ด้านการต้มยาสมุนไพรแก้ไข้ไทรอยด์
๖. นายนิคม โรมณณี หมู่ที่ ๒ มีความรู้ด้านการจักสานไม้ไผ่ เพอร์นิเจอร์ไม้ไผ่
๗. นายสมพร มีศรี หมู่ที่ ๒ มีความรู้ด้านการจักสานไม้ไผ่ เช่น ค้อมไก่
๘. นางสาวใส เกลี้ยงนัย หมู่ที่ ๒ มีความรู้ด้านปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เรื่องการใช้ที่ดินให้เป็นประโยชน์
๙. นายสายัณห์ สัจจรักษ์ หมู่ที่ ๒ มีความรู้ด้านปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เรื่องการปลูกผักสวนครัว , โครงการการชีวิวิถีการพัฒนอย่างยั่งยืน
๑๐. นายสัมพันธ์ เจริญ หมู่ที่ ๒ มีความรู้ด้านการประหยัดพลังงาน การเผาถ่าน
๑๑. นายประวิทย์ แซ่เจี๊ยะ หมู่ที่ ๒ มีความรู้ด้านปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๑๒. นายอนุรัตน์ ชัยสุวรรณ หมู่ที่ ๒ มีความรู้ด้านการปลูกผักไร้ดิน
๑๓. นายไพศาล วัฒนชาติ หมู่ที่ ๒ มีความรู้ด้านการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน
๑๔. นายต๋อง ทองใบ หมู่ที่ ๒ มีความรู้ด้านการเพาะพันธุ์กล้วย
๑๕. นางปรีดี สิทธิ หมู่ที่ ๒ มีความรู้ด้านการทำขนมกลาละแม
๑๖. นางทรงศรี สร้างเหมาะ หมู่ที่ ๒ มีความรู้ด้านการทำน้ายาเอนกประสงค์
๑๗. นางรัตน นิลเมฆ หมู่ที่ ๒ มีความรู้ด้านการทำผ้าบาติก
๑๘. นายวงศ์ ภูมิรินทร์ หมู่ที่ ๒ มีความรู้เรื่องไสยศาสตร์
๑๙. นายวิวัฒน์ วสันต์ หมู่ที่ ๒ มีความรู้ด้านปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง,การบริหารจัดการกลุ่มต่าง ๆ ,การผสมปุ๋ยใช้เอง
๒๐. นายละออง ศรีอินทร์ หมู่ที่ ๔ มีความรู้ด้านการทำการเกษตรแบบพอเพียง
๒๑. นายสวน ศรีชนะ และนางนุ้ม สูงยิ่ง หมู่ที่ ๔ มีความรู้ด้านการจักสานอุปกรณ์จับปลาเครื่องใช้ภายในบ้านที่ทำมาจากไม้ไผ่หวาย และใบเตย



- | | |
|------------------------|---|
| ๒๒. นางวรรณดา คงเรือง | หมู่ที่ ๕ มีความรู้ด้านการตัดต่อตา |
| ๒๓. นางกัลยาณี มากแก้ว | หมู่ที่ ๕ มีความรู้ด้านการรักษาเกี่ยวกับกระดูกและเอ็น |
| ๒๔. นายทศณ เนียมทอง | หมู่ที่ ๖ มีความรู้ด้านการทำปุ๋ยอินทรีย์ชีวภาพ |
| ๒๕. นายเขม กองแก้ว | หมู่ที่ ๖ มีความรู้ด้านการทำภูมิบ้าน |
| ๒๖. นายเสรี คงวัน | หมู่ที่ ๗ มีความรู้ด้านการใช้สมุนไพรรักษาโรค |

๘. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ตำบลลำภี มีสภาพทางกายภาพเป็นภูเขาและป่าไม้เป็นแหล่งของต้นน้ำลำธาร จึงทำให้มีน้ำตามธรรมชาติและเป็นแหล่งของต้นน้ำลำธารของคลองทุ่งมะพร้าว ป่าไม้บางแห่งยังมีสภาพสมบูรณ์ซึ่งเหมาะแก่การพัฒนาที่จะจัดทำเป็นการท่องเที่ยวในเชิงอนุรักษ์ต่อไป ทรัพยากรธรรมชาติในตำบลลำภี มีแหล่งแร่ดีบุกจำนวนมากแต่ในปัจจุบันไม่มีการประกอบกิจการ

๙. เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

๙.๑ ข้อมูลด้านการเกษตร (ข้อมูลจากสำนักงานเกษตรอำเภอท้ายเหมือง)

- หมู่ที่ ๑ บ้านบกปุ๋ย มีพื้นที่ทำสวนยางพารา จำนวน ๑๑,๓๙๗ ไร่ เกษตรกรผู้ทำสวนยางพารา จำนวน ๙๑๘ ครอบครัว สวนปาล์มน้ำมัน จำนวน ๔,๕๒๐ ไร่ เกษตรกรผู้ทำสวนปาล์มน้ำมัน จำนวน ๔๙๘ ครอบครัว
- หมู่ที่ ๒ บ้านดินเป็ด มีพื้นที่ทำสวนยางพารา จำนวน ๕,๗๔๘ ไร่ เกษตรกรผู้ทำสวนยางพารา จำนวน ๓๙๓ ครอบครัว สวนปาล์มน้ำมัน จำนวน ๑,๒๒๒ ไร่ เกษตรกรผู้ทำสวนปาล์มน้ำมัน จำนวน ๘๐ ครอบครัว
- หมู่ที่ ๓ บ้านช้างนอน มีพื้นที่ทำสวนยางพารา จำนวน ๑๔,๖๕๔ ไร่ เกษตรกรผู้ทำสวนยางพารา จำนวน ๙๗๒ ครอบครัว สวนปาล์มน้ำมัน จำนวน ๒,๘๗๙ ไร่ เกษตรกรผู้ทำสวนปาล์มน้ำมัน จำนวน ๒๙๐ ครอบครัว
- หมู่ที่ ๔ บ้านลำภี มีพื้นที่ทำสวนยางพารา จำนวน ๖,๗๒๙ ไร่ เกษตรกรผู้ทำสวนยางพารา จำนวน ๕๕๖ ครอบครัว สวนปาล์มน้ำมัน จำนวน ๑,๙๕๑ ไร่ เกษตรกรผู้ทำสวนปาล์มน้ำมัน จำนวน ๒๒๗ ครอบครัว
- หมู่ที่ ๕ บ้านเขี้ยวหลอด มีพื้นที่ทำสวนยางพารา จำนวน ๑๐,๗๙๑ ไร่ เกษตรกรผู้ทำสวนยางพารา จำนวน ๗๗๓ ครอบครัว สวนปาล์มน้ำมัน จำนวน ๓,๓๒๔ ไร่ เกษตรกรผู้ทำสวนปาล์มน้ำมัน จำนวน ๒๖๕ ครอบครัว
- หมู่ที่ ๖ บ้านเก่าเจ้า มีพื้นที่ทำสวนยางพารา จำนวน ๔,๕๔๙ ไร่ เกษตรกรผู้ทำสวนยางพารา จำนวน ๓๒๕ ครอบครัว สวนปาล์มน้ำมัน จำนวน ๒,๔๗๗ ไร่ เกษตรกรผู้ทำสวนปาล์มน้ำมัน จำนวน ๒๔๕ ครอบครัว
- หมู่ที่ ๗ บ้านคลองห้าง มีพื้นที่ทำสวนยางพารา จำนวน ๗,๖๗๒ ไร่ เกษตรกรผู้ทำสวนยางพารา จำนวน ๕๑๕ ครอบครัว สวนปาล์มน้ำมัน จำนวน ๑,๗๕๙ ไร่ เกษตรกรผู้ทำสวนปาล์มน้ำมัน จำนวน ๑๘๖ ครอบครัว

๙.๒ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำการเกษตร

(๑) ความเพียงพอของน้ำเพื่อการเกษตร

- ไม่เพียงพอ

(๒) ความต้องการของหมู่บ้าน/ชุมชนเพื่อส่งเสริมการทำการเกษตร

- ขุดลอกหน้าฝายที่ต้นเขิน
- ก่อสร้างเขื่อนกั้นน้ำ



- ปรับปรุงฝายน้ำล้น
- ป้องกันน้ำไม่ให้เกิดการรั่วซึม

๙.๓ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกิน น้ำใช้ (หรือน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค)

- ไม่เพียงพอ เนื่องจากการจัดให้มีระบบประปายังไม่ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาถนนชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อ
- ปัญหาถนนไม่ได้มาตรฐาน เนื่องจากเป็นถนนลูกรัง เวลาฝนตกบ่อทำให้เป็นหลุมเป็นบ่อ การสัญจรไม่สะดวก

- ประชาชนมีไฟฟ้าใช้ไม่ทั่วถึง
- น้ำในการอุปโภคบริโภคไม่เพียงพอ
- ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- คลอง ฝาย ตื้นเขิน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

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

๓. ด้านสังคม - การศึกษา

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

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนไม่ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับภาครัฐ
- การประชาสัมพันธ์ของรัฐไม่ทั่วถึง ขาดการให้บริการประชาชนในเชิงรุก

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม
- การทิ้งขยะไม่เป็นที่เป็นทาง/ทิ้งขยะลงในแม่น้ำลำคลอง
- ปัญหาการบุกรุกพื้นที่ป่า



ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - ๑.๑ ขุดลอกคลอง, สร้างสะพาน คสล., วางท่อระบายน้ำ
 - ๑.๒ จัดทำระบบประปาให้เพียงพอต่อการบริโภค
 - ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
 - ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ
 - ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
 - ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
 - ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
 - ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย
 - ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
 - ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
 - ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด และโรคติดต่อ
 - ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ
๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร
 - ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
 - ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต
 - ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูลห้องสมุดชุมชน
 - ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
 - ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ
 - ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ
 - ๖.๑ รมรณรงค์ให้ความรู้ในกำจัดขยะมูลฝอยในครัวเรือน
 - ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ
 - ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภี นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภี ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลลำภีจะสมบูรณ์ ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนว ทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลลำภียังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของ



การพัฒนาในทุก กลุ่มทุกระดับของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาได้ก่อนวัยเรียน และพัฒนา เยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนา อาชีพนั่น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยรวม

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

จุดแข็ง (Strengths)

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

จุดอ่อน (Weaknesses)

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

โอกาส (Opportunities)

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

อุปสรรค (Threats)

๑. บุคลากรบางส่วนไม่ปรับทัศนคติในการปฏิบัติงาน
๒. ระเบียบการบริหารงานมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้บุคลากรยังไม่เข้าใจระเบียบ ทำให้ปฏิบัติงานได้ไม่ถูกต้องตามระเบียบ



๓. ฝนไม่ตกตามฤดูกาล
๔. ที่ดินทำกินไม่มีเอกสารสิทธิ์
๕. รัฐบาลเปลี่ยนแปลงบ่อย
๖. นโยบายของรัฐไม่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในชุมชน

องค์การบริหารส่วนตำบลลำภี กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

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

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

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

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๓) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



- (๒) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

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



๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลลำภี กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วย ได้แก่

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

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลลำภีได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น จำนวน ๒๑ อัตรา พนักงานครู จำนวน ๕ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๗ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๑ อัตรา และเพื่อให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขส่วนราชการที่เป็นสำนัก/กองระดับต้น ให้กำหนดสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า ๓ อัตรา โดยกองการศึกษาฯ ยังมีตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานยังไม่ครบตามโครงสร้าง จึงเห็นควรกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลลำภี มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลและตามพระราชบัญญัติการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภี ประกอบด้วย สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานราชการทั่วไป ๑.๒ งานกิจการสภา ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานการบริหารงานบุคคล ๑.๗ งานบริหารสาธารณสุข ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานราชการทั่วไป ๑.๒ งานกิจการสภา ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานการบริหารงานบุคคล ๑.๗ งานบริหารสาธารณสุข ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน ๒.๒ งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และ พัฒนารายได้ ๒.๓ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน ๒.๒ งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และ พัฒนารายได้ ๒.๓ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง ๓.๒ งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย ๓.๓ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและ ไฟสัญญาณจราจร ๓.๔ งานเกี่ยวกับการประปา ๓.๕ งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง ๓.๒ งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย ๓.๓ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและ ไฟสัญญาณจราจร ๓.๔ งานเกี่ยวกับการประปา ๓.๕ งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง	
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๓ งานการศึกษาปฐมวัย ๔.๔ งานการศาสนา ๔.๕ งานกีฬาและนันทนาการ	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๓ งานการศึกษาปฐมวัย ๔.๔ งานการศาสนา ๔.๕ งานกีฬาและนันทนาการ	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานจัดทำแผนตรวจสอบภายในประจำปี ๕.๒ งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารทางการเงิน การบัญชี ๕.๓ งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล ๕.๔ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วย รับผิดชอบ และรายงานผลการตรวจสอบภายใน ๕.๕ งานบริการข้อมูล สถิติ	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานจัดทำแผนตรวจสอบภายในประจำปี ๕.๒ งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารทางการเงิน การบัญชี ๕.๓ งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล ๕.๔ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วย รับผิดชอบ และรายงานผลการตรวจสอบภายใน ๕.๕ งานบริการข้อมูล สถิติ	

ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทาง



การพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคต ของประเทศร่วมกัน และเกิดการรวมพลังทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคม ในการขับเคลื่อน การพัฒนาเพื่อสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุนิยามวิสัยทัศน์ ซึ่งแผนยุทธศาสตร์ชาติได้กำหนด วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ดังนี้

วิสัยทัศน์

“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญา ของ เศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายทั้งในกา๗๔๗๔๗สร้างเสถียรภาพภายในประเทศและ ช่วยลดและ ป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคม โลกที่มี ต่อประเทศไทย กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ เช่น

(๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง จัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความ มั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาดุลย ภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคง รูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาการเสริมสร้างศักยภาพการฉีกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบ เรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติ และระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความ มั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

(๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวนอนมากขึ้น

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็น ประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการ แข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งใน สาขาอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัย ด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็น ผู้ประกอบการ รวมทั้งพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่ง อนาคต ทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่โครงสร้างพื้นฐานและ ระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและ นวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐ และภาคธุรกิจเอกชน กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ เช่น

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความ เชื่อมั่น การส่งเสริม การค้าและการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อ สังคม ตลอดจนการ พัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อให้ได้ ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาค และเป็นการยกระดับไปสู่ ส่วนบนของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น



(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ บนฐาน ของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและบริการ โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขา และในภาคบริการที่หลากหลายตามรูปแบบการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไป รวมทั้งเป็นแหล่งอาหารคุณภาพสะอาด และปลอดภัยของโลก

- ภาคเกษตร โดยเสริมสร้างฐานการผลิต ให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตร ส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่การทำเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็ง และการพัฒนาสินค้าเกษตรที่มีศักยภาพและอาหารคุณภาพ สะอาด และปลอดภัย

- ภาคอุตสาหกรรม โดยพัฒนาอุตสาหกรรม ศักยภาพ ยกระดับการพัฒนาอุตสาหกรรมปัจจุบันที่มีศักยภาพสูง และพัฒนาอุตสาหกรรมอนาคตที่มีศักยภาพ โดยการใช้ดิจิทัลและการค้าเพิ่มมูลค่า และยกระดับห่วงโซ่มูลค่าในระดับสูงขึ้น

- ภาคบริการ โดยขยายฐานการบริการให้มีความหลากหลาย มีความเป็นเลิศและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยการยกระดับบริการที่เป็นฐานรายได้เดิม เช่น การท่องเที่ยว และพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพ ธุรกิจบริการด้านการเงิน และธุรกิจบริการที่มีศักยภาพอื่น ๆ เป็นต้น

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจ ชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่สากล และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลาง ความเจริญ จัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม มีการ จัดการสิ่งแวดล้อมเมือง และโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้าน การขนส่ง ด้านพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการวิจัยและพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่างๆ เพิ่มบทบาทของไทยในองค์กรระหว่างประเทศ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

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

(๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้ สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ

(๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการ เรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง

(๓) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์

(๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพที่ดี

(๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย เสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการ บ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง



๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาค และเท่าเทียมกันทางสังคม เพื่อเร่งกระจายโอกาส การพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม
- (๒) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
- (๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย
- (๔) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทูทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน
- (๕) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียว กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

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

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

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

กลไกการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ชาติจะเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาประเทศเพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานต่าง ๆ ใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ อาทิ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนเฉพาะด้านต่าง ๆ เช่น ด้านความมั่นคง เศรษฐกิจ การศึกษา ศิลปวัฒนธรรม ฯลฯ แผนปฏิบัติการใน ระดับกระทรวงและในระดับพื้นที่ให้มีความสอดคล้องกันตามห่วงเวลา นอกจากนี้ยุทธศาสตร์ชาติจะใช้เป็นกรอบในการจัดสรรงบประมาณ และทรัพยากรอื่นๆ ของประเทศ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างมีเอกภาพให้บรรลุเป้าหมาย โดยจะต้องอาศัยการประสานความร่วมมือจากหลายภาคส่วนภายใต้ระบบประชาธิปไตย คือ ความร่วมมือของภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชนและประชาสังคม ทั้งนี้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยจะได้มีการกำหนดเกี่ยวกับบทบาทของยุทธศาสตร์ชาติและแนวทางในการนำยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานต่าง ๆ จะสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและบูรณาการ



ปัจจัยความสำเร็จของยุทธศาสตร์ชาติ

๑. สาระของยุทธศาสตร์ชาติ กำหนดวิสัยทัศน์ ระยะยาวที่ชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมายและภาพในอนาคตของประเทศที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ ได้รับความเห็นชอบร่วมกัน สามารถถ่ายทอดเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ สู่เป้าหมายเฉพาะด้านต่าง ๆ ตามระยะเวลาเป็นช่วง ๆ ของหน่วยงานปฏิบัติได้ และมีการกำหนดตัวชี้วัดที่สามารถวัดผลสัมฤทธิ์ได้

๒. ระบบและกฎหมาย มีกฎหมายรองรับ มีกลไก เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนในระดับ ต่าง ๆ เพื่อให้ส่วนราชการน ยุทธศาสตร์ชาติไปปฏิบัติ รวมทั้งกรอบ กฎหมายด้านการจัดสรร งบประมาณ ให้สามารถระดมทรัพยากร เพื่อผลักดันขับเคลื่อนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติอย่างมี บูรณาการ และกรอบกฎหมายที่จะกำหนดให้การดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์ชาติมีความต่อเนื่อง รวมทั้งมี ระบบการติดตามและ ประเมินผลอย่างเป็นระบบในทุกระดับ

๓. กลไกสู่การปฏิบัติ มีกลไกที่สอดคล้อง/สอดคล้อง ตั้งแต่ระดับการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาไปสู่ การ ปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล รวมทั้งมีกลไกในการกำกับดูแล บริหารจัดการ และการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และหน่วยงานปฏิบัติจะต้องมีความเข้าใจ สามารถกำหนด แผนงาน โครงการให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ

๔. การยอมรับของสังคม มีการสื่อสารเพื่อสร้าง ความเข้าใจต่อสาธารณชน มีการรับฟังความคิดเห็น จากทุกกลุ่ม สร้างการมีส่วนร่วมและความเป็นเจ้าของร่วมกัน เพื่อให้ได้การยอมรับจากทุกภาคส่วนในสังคม

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

๑. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยสืบสาน รักษา ต่อยอดการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศอย่างมีเหตุผล ความพอประมาณ ภูมิคุ้มกัน บนฐานของความรู้ คุณธรรม และความเพียร โดยค ำนี้ถึงความสอดคล้องกับสถานการณ์และเงื่อนไขระดับประเทศและระดับโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้ และศักยภาพของทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทางสังคม และทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศ ให้มีความสำคัญกับการเสริมสร้างความสมดุลในมิติต่าง ๆ ทั้งความสมดุลระหว่างการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศกับความสามารถในการพึ่งตนเองได้อย่างมั่นคง ความสมดุลของการกระจายโอกาสเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ ระหว่างกลุ่มคนและพื้นที่ และความสมดุลทางธรรมชาติเพื่อให้คนอยู่ร่วมกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืนรวมถึงการบริหารจัดการองค์พหุต่าง ๆ ของประเทศให้พร้อมรับกับความเสี่ยงที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในประเทศ นอกจากนี้ในการวางแผนและการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติต้องอาศัยองค์ความรู้ทางวิชาการที่รอบด้านและพิจารณาด้วยความรอบคอบ ควบคู่กับการยึดถือผลประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมเป็น ที่ตั้ง และมุ่งมั่นผลักดันให้การพัฒนابرลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

๒. การสร้างความสามารถในการ “ล้มแล้ว ลุกไว” โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน ๓ ระดับ ประกอบด้วย ๑) การพร้อมรับ หรือ ระดับ “อยู่รอด” ในการแก้ไขข้อจำกัดหรือจุดอ่อนที่มีอยู่ ซึ่งเป็นผลให้ประชาชนประสบความยากลำบากในการดำรงชีวิต หรือทำให้ประเทศมีความเปราะบางต่อการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกและภายใน รวมถึงการสร้างความพร้อมในทุกระดับในการรับมือกับสภาวะวิกฤติที่อาจเกิดขึ้นให้สามารถฟื้นคืนสู่ภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว ๒) การปรับตัว หรือ ระดับ “พอเพียง” ในการปรับเปลี่ยนปัจจัยที่จำเป็นเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตั้งแต่ในระดับครอบครัว ชุมชน พื้นที่ และประเทศ รวมถึงปรับทิศทาง รูปแบบ และแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ และ ๓) การเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน หรือ ระดับ “ยั่งยืน” ในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างในมิติต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความสามารถของบุคคลและสังคมในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเพื่อสนับสนุนให้ประเทศสามารถเติบโตได้อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน



๓. เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ โดยกำหนดทิศทางการพัฒนาที่อยู่บนพื้นฐานของแนวคิด “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่ม ทั้งในมิติของการมีปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ การมีสภาพแวดล้อมที่ดี การมีปัจจัยสนับสนุนให้ มีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ การมีโอกาสที่จะใช้ศักยภาพของตนในการสร้างความเป็นอยู่ที่ดี และการมุ่งส่งต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีไปยังคนรุ่นต่อไป

๔. การพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว โดยให้ความสำคัญกับการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสมัยใหม่ และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ ควบคู่กับการรักษาความสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์จากฐานทรัพยากรธรรมชาติและความหลากหลายทางชีวภาพ รวมถึงการปรับเปลี่ยนรูปแบบการผลิต การให้บริการ และการบริโภคเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

๑.๓ การพัฒนาตามยุทธศาสตร์หลักที่ คสช. ยึดถือเป็นแนวทางในปัจจุบัน มีทั้งหมด ๙ ด้าน ดังนี้

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

ค่านิยมหลักของคนไทย เพื่อสร้างสรรค์ประเทศไทยให้เข้มแข็ง ดังนี้

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



ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดพังงา

วิสัยทัศน์ : “ ศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เกษตรกรรมยั่งยืน สังคมแห่งการเรียนรู้ สู่คุณภาพชีวิตที่ดี ”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดพังงา ประกอบด้วย ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ ตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภคและบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน
๒. พัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยวให้สามารถแข่งขันและรองรับประชาคมอาเซียน และนักท่องเที่ยวกลุ่มเป้าหมาย
๓. พัฒนาสินค้า บริการ การตลาดและประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวอย่างมีประสิทธิภาพ
๔. พัฒนาระบบรักษาความปลอดภัยและการสื่อสารที่ทันสมัย

เป้าประสงค์

๑. จังหวัดพังงาเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงนิเวศฝั่งอันดามัน
๒. เพิ่มรายได้ภาคการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาเกษตรกรรมอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์

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

เป้าประสงค์

๑. ผลิตสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรมให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และสร้างจิตสำนึกมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล
๒. กำหนดเขตการใช้พื้นที่ประโยชน์ที่ดิน และแหล่งน้ำให้เหมาะสม
๓. ส่งเสริมฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์

๑. ทรัพยากรธรรมชาติได้รับการบริหารจัดการให้มีความสมดุลและอำนวยประโยชน์ยั่งยืน



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์

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

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพังงา

วิสัยทัศน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพังงา

“ เมืองท่องเที่ยวเชิงนิเวศชั้นนำ แหล่งเกษตรกรรมยั่งยืน มีคุณภาพชีวิตที่ดี ”

พันธกิจ

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

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพังงา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและเชิงประวัติศาสตร์

แนวทางการพัฒนา

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



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร

แนวทางการพัฒนา

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

แนวทางการพัฒนา

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

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอท้ายเหมือง

วิสัยทัศน์การพัฒนา

“ เมืองท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ การเกษตรกรรมก้าวหน้า และสังคมน่าอยู่ ”

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมการพัฒนาการท่องเที่ยว

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมการศึกษาวิจัยการท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบ ทั้งการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว รูปแบบการท่องเที่ยว เส้นทางบริการ การบริหารจัดการ
๒. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ในลักษณะภาพลักษณ์การท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ ให้สามารถรองรับนักท่องเที่ยวได้อย่างเพียงพอ มีความสะดวกสบาย นำใช้บริการและสมดุลกับระบบนิเวศน์
๓. พัฒนาเส้นทางคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้เพียงพอได้
๔. เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร และการบริหารจัดการในด้านการท่องเที่ยว ทั้งภาคธุรกิจและภาคประชาชน
๕. ประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวทั้งระบบโดยใช้สื่อทุกรูปแบบที่ได้มาตรฐาน ทั้งในเรื่องการเดินทาง แหล่งท่องเที่ยว สถานที่พัก เส้นทาง รูปแบบการให้บริการ การอำนวยความสะดวกต่าง ๆ
๖. ขยายฐานตลาดท่องเที่ยวเชิงรุก เน้นนักท่องเที่ยวคุณภาพ เข้าสู่แหล่งท่องเที่ยวใหม่ ๆ ในพื้นที่ และหรือเสนอรูปแบบการท่องเที่ยวใหม่ ๆ ในพื้นที่



๗. จัดระบบเฝ้าระวังเตือนภัย ระบบรักษาความปลอดภัย สร้างเครือข่ายการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อดูแลนักท่องเที่ยว โดยให้ชุมชน องค์กรเอกชนและภาคประชาชนมีส่วนร่วม

เป้าประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวให้มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ใหม่ ๆ รูปแบบ/เส้นทางใหม่ที่มีคุณภาพ รองรับการท่องเที่ยว
๒. เพื่อขยายฐาน/เพิ่มนักท่องเที่ยวเข้ามาท่องเที่ยวให้มากขึ้น
๓. เพื่อเพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยว

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละการเพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยว
๒. ความสำเร็จในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวของอำเภอ
๓. ความสำเร็จการพัฒนาการท่องเที่ยวของอำเภอ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาการเกษตรกรรมสู่ความก้าวหน้าและยั่งยืน ผลผลิตปลอดภัยจากสารพิษ

๑. สนับสนุนให้มีการศึกษาการใช้ที่ดิน รวมทั้งแก้ไขปัญหาทั้งในข้อกฎหมายและข้อเท็จจริง พร้อมกำหนด/วางแผนการใช้ที่ดินอย่างชัดเจน สอดคล้องกับระบบนิเวศน์
๒. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาการใช้ประโยชน์จากที่ดินอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับข้อเท็จจริงและระบบนิเวศน์ ทั้งในภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรม การท่องเที่ยว การพาณิชย์กรรม
๓. ส่งเสริมการเกษตรตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. ส่งเสริมการเกษตรอินทรีย์ เกษตรชีวภาพ และภูมิปัญญาชาวบ้าน สร้างผลผลิตปลอดภัยจากสารพิษ
๕. สนับสนุนการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำเกษตรกรรมทั้งในด้านการผลิต คุณภาพการผลิต การเก็บเกี่ยว บรรจุ การขนส่ง การตลาด การแปรรูป การบริหารจัดการ โดยเน้นผ่านเกณฑ์มาตรฐานของ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๖. สนับสนุนให้เกษตรกรรวมกลุ่มเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้เกษตรกร รวมทั้งเพื่อร่วมกันเป็นกลุ่ม/สหกรณ์/วิสาหกิจชุมชน ดำเนินธุรกิจต่อเนื่องการผลิต

เป้าประสงค์

๑. เพิ่มรายได้ทางการเกษตร
๒. ผลผลิตปลอดภัยจากสารพิษ
๓. พัฒนาผลผลิตทางการเกษตรให้ได้มาตรฐาน

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละการขยายตัวเพิ่มขึ้นของผลผลิตภาคการเกษตร
๒. ร้อยละผลผลิตที่ผ่านมาตรฐานความปลอดภัยจากสารพิษ
๓. ร้อยละผลิตภัณฑ์ที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานของหน่วยงานต่าง ๆ
๔. พัฒนาการศึกษ คุณภาพชีวิต และสังคม สู้สังคมน่าอยู่อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการศึกษา พัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมให้น่าอยู่อย่างยั่งยืน

กลยุทธ์

๑. สนับสนุนผลักดันให้อำเภอท้ายเหมืองเป็นแหล่งเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษาและการอาชีพ
๒. สนับสนุนส่งเสริมให้ประชาชนมีแหล่งศึกษาเรียนรู้หรือสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต โดยอาศัยแหล่งเรียนรู้ใกล้บ้านหรือเทคโนโลยีสมัยใหม่
๓. จัดการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ครอบคลุมทั่วถึงและสอดคล้องกับความต้องการเติบโตของสังคม
๔. สนับสนุน ส่งเสริมให้ประชาชนศึกษาหลักศาสนาที่ตนยึดถืออย่างจริงจัง รู้จริงและ รู้จักและนำไปยึดถือในการครองตน



๕. ส่งเสริมและให้การศึกษาแก่ประชาชนเข้าใจในระบบการปกครองแบบประชาธิปไตย โดยมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขอย่างแท้จริง และให้สังคมอยู่กันภายในหลักการของระบบคุณธรรม มีจริยธรรมครองตน รู้รักสามัคคี

๖. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีโรงพยาบาลที่ได้มาตรฐานมีบุคลากรทางการแพทย์ การพยาบาลที่มีขีดความสามารถ เพียงพอและทันกาล มีระบบ/เครือข่าย ป้องกันและเฝ้าระวังโรคที่มีประสิทธิภาพ

๗. พัฒนาระบบประกันสุขภาพให้มีคุณภาพและมาตรฐาน

๘. พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานอย่างทั่วถึง

๙. พัฒนาระบบสวัสดิการสงเคราะห์ให้ทั่วถึงและเป็นธรรม

๑๐. สนับสนุนส่งเสริมงานประเพณีและงานด้านวัฒนธรรมตามความเชื่อของทุกศาสนา พร้อมฟื้นฟูงานประเพณี งานด้านวัฒนธรรมในอดีต

๑๑. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และความสามารถของคณะกรรมการหมู่บ้านและชุมชน

๑๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการชุมชน

๑๓. เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑๔. ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง การป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน และการแก้ไขปัญหายาเสพติด

๑๕. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณสุขปึก และระบบการให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง ได้มาตรฐาน
เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีการศึกษาดี

๒. คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓. สังคมน่าอยู่

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของประชาชนที่ได้เรียนสูงกว่าภาคบังคับ

๒. ครั้วเรือนมีคุณภาพชีวิตที่ดีจากเกณฑ์ จปฐ. เพิ่มขึ้น

๓. ร้อยละ ๙๐ ของชุมชนมีความเข้มแข็งตามเกณฑ์มาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างสมดุล

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมให้การศึกษา อนุรักษ์ปลูกจิตสำนึกให้แก่ประชาชนในเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๒. เพิ่มประสิทธิภาพการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทั้งในมาตรการป้องกันการปราบปราม การฟื้นฟู และการบริหารจัดการ

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีความรู้ มีจิตสำนึกที่ดี มีส่วนร่วมในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. ทรัพยากรธรรมชาติได้รับการดูแลรักษา และการบริหารจัดการที่ดีมีความอุดมสมบูรณ์มากขึ้น

๓. สภาพแวดล้อมมีคุณภาพที่ดีขึ้น

ตัวชี้วัด

๑. การบุกรุกทำลายป่าไม้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมลดลง

๒. ป่าไม้ ทรัพยากรธรรมชาติได้รับการบูรณะฟื้นฟู

๓. มลภาวะอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน



๒.ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“ คุณภาพชีวิตดี เกษตรกรรมก้าวหน้า สิ่งแวดล้อมยั่งยืน ”

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภี มีดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

พันธกิจ

๑. จัดให้มีการบำรุงรักษาและพัฒนาการคมนาคม
๒. ส่งเสริมพัฒนาแหล่งน้ำ
๓. จัดให้มีไฟฟ้าแสงสว่าง

เป้าประสงค์ : ตำบลลำภีเป็นเมืองน่าอยู่ มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานครอบคลุมทั่วถึง

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย : ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการพัฒนาสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานภายในตำบล

กลยุทธ์

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

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ : จัดให้มีระบบสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานครอบคลุมทั่วถึง

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

ยุทธศาสตร์การพัฒนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
๒. ส่งเสริมการท่องเที่ยว

เป้าประสงค์ : ประชาชนมีอาชีพและมีรายได้

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย : ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้ของประชาชน

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้แก่ประชาชน
๒. ส่งเสริมการท่องเที่ยว

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ จัดให้มีการส่งเสริมอาชีพและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวภายในตำบล

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาเกษตรกรรมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การพัฒนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
๒. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการศึกษาให้กับสถานศึกษา

เป้าประสงค์ : มีการจัดระบบการศึกษาอย่างเหมาะสม และทั่วถึง

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย : ระบบการศึกษาได้รับการพัฒนาและมีคุณภาพที่เพิ่มขึ้น



กลยุทธ์

๑. มีการจัดการศึกษาก่อนวัยเรียน
๒. สนับสนุนกิจกรรมและอุปกรณ์การศึกษาให้กับสถานศึกษา

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ : จัดให้มีระบบการศึกษาที่เหมาะสมและทั่วถึง
ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๔ คนพึ่งพามีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมน่าอยู่
ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาคุณภาพชีวิต
อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสังคมและสวัสดิการ

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาในท้องถิ่น
๒. จัดให้มีการสังคมสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๓. ส่งเสริมให้ประชาชนมีสาธารณสุขมูลฐานที่ดี

เป้าประสงค์ : ประชาชนในตำบลมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสังคมน่าอยู่

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย : ระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนภายในตำบลล้าก็เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมและจัดกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมและจัดให้มีกิจกรรมนันทนาการและการกีฬา
๓. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสุขภาพอนามัยของประชาชน

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ : จัดให้มีการพัฒนาด้านสวัสดิการสังคมและสวัสดิการอย่างทั่วถึง

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๔ คนพึ่งพามีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมน่าอยู่
ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาคุณภาพชีวิต
อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

พันธกิจ : คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ : ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายในตำบลล้าก็ได้รับการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย : ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายในตำบลล้าก็ได้รับการจัดการ ดูแล อนุรักษ์และ
ฟื้นฟูเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริม อนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. จัดการระบบบำบัด และกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูล

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ : มีการพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์
ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการท่องเที่ยว
เชิงนิเวศน์และเชิงประวัติศาสตร์



ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร

พันธกิจ : ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาตำบล

เป้าประสงค์

๑. ชุมชนเข้มแข็ง ร่วมคิด ร่วมทำ แก้ไขปัญหาภายในชุมชนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑. ชุมชนมีศักยภาพเข้มแข็งเพิ่มมากขึ้น
๒. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์กรเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับภาครัฐ
๒. ส่งเสริมและพัฒนางานข้อมูลข่าวสารและประชาสัมพันธ์
๓. ปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษี
๔. ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
๕. พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ : ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา ตำบลด้านการเมือง การบริหาร ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๔ คนพึ่งภูมิคุณภาพชีวิตที่ สังคมน่าอยู่

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

การวิเคราะห์เพื่อกำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูล ปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะ โครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคน และเป็น พื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหน ใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็น แนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่ที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร

ดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่



๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
 ๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อเพิ่มความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
 ๙. มีการใช้คนเต็มที่มีหรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
 ๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน สิ่งสำคัญที่ควรทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการ คัดคะแนนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้ว มา คัดคะแนนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริง และน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ เดือน	๓๐	วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน	๖	ชั่วโมง
(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.- เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)		

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

จำนวนคน = ปริมาณงานทั้งหมด (๑ปี) x เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น

เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือ ปริมาณ งานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวน ตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป จากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วน ระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรือ งานด้านการเงิน

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าวตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลลำภี ได้ วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็น ว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อน มาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วน ราชการใด ใน ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการ ใช้จ่ายงบประมาณ ของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ก.อบต.สรร หา ขอใช้บัญชี
สำนักปลัด								
นักบริหารงานทั่วไประดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								ก.อบต.สรร หา ขอใช้บัญชี
นักบริหารงานคลังระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(ผู้อำนวยการกองคลัง)								
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								ขอใช้บัญชี
นักบริหารงานช่างระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(ผู้อำนวยการกองช่าง)								
วิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(สรรหาตำแหน่ง ได้ก็ต่อเมื่อได้รับ การจัดสรร งบประมาณ)
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี
ครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง ๓
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี
รวม	๕๑	๕๒	๕๒	๕๒	-	-	-	



๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

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

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
๑.	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๖๒,๒๗๐	๙๑๕,๒๔๐	๔๔,๘๘๐	๔๗,๖๔๐	๕๐,๔๐๐

๒) **สำนักปลัด** องค์การบริหารส่วนตำบลลำภี มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๔ ตำแหน่ง ๑๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
๑.	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๓๒,๘๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐
๒.	นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐
๓.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐
๔.	นิติกร ปก./ชก.	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐
๕.	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๔๕,๗๔๐	๕๖๕,๔๔๐	๓๓,๙๖๐	๓๖,๐๐๐	๓๘,๑๖๐
๖.	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐
๗.	เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปง./ชง.	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐
๘.	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑๖,๘๔๐	๒๐๒,๐๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๖๘๐
๙.	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑๘,๘๘๐	๒๒๖,๕๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐
๑๐.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๔,๖๒๐	๑๗๕,๔๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐
๑๑.	พนักงานขับรถ	๑	๑๒,๓๓๐	๑๔๗,๙๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐
๑๒.	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑๑,๓๘๐	๑๓๖,๕๖๐	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๑๓.	ภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๔.	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

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

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
๑.	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๓๒,๘๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐
๒.	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐
๓.	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐
๔.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐
๕.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๒๘,๐๓๐	๓๓๖,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๘๐
๖.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๙,๔๕๐	๒๓๓,๔๐๐	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐
๗.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๕,๔๔๐	๑๘๕,๒๘๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐
๘.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๗,๗๖๐	๒๑๓,๑๒๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๙,๑๒๐



๓) กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลลำภี มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๙ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
๑.	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๕๓,๙๕๐	๖๘๙,๔๐๐	๓๘,๘๘๐	๔๑,๒๘๐	๔๓,๖๘๐
๒.	วิศวกรโยธา	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐
๓.	นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐
๔.	เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง.	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐
๕.	ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑๕,๓๖๐	๑๘๔,๓๒๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐
๖.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑๕,๓๙๐	๑๘๔,๖๘๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐
๗.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๗,๕๘๐	๒๑๐,๙๖๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐
๘.	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑๕,๑๒๐	๑๘๑,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐
๙.	คนงาน	๓	๙,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	-	-	-

๔) กองการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลลำภี มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
๑.	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	๑	๓๒,๘๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐
๒.	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	-	-	-	-	-
๓.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	-	-	-	-
๔.	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐
๕.	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐
๖.	ครู	๑	-	-	-	-	-
๗.	ครูผู้ช่วย	๒	-	-	-	-	-
๘.	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑๘,๑๕๐	๒๑๗,๘๐๐	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐
๙.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	-	-	-	-	-
๑๐.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	-	-	-	-	-
๑๑.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	-	-	-	-	-
๑๒.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	-	-	-	-	-
๑๓.	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๓,๙๙๐	๑๖๗,๘๘๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐
๑๔.	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๕.	ภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๕) หน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลลำภี มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
๑.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐



๖) ปี ๒๕๗๐ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑.๒
๑.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๘,๗๕๐	๔๐,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐

๗) ปี ๒๕๗๑ และปี ๒๕๗๒ องค์การบริหารส่วนตำบลลำไยไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม/ยุบเลิก ตำแหน่งและปรับเกลี่ยตำแหน่ง) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๗๐	ปี ๒๕๗๑	ปี ๒๕๗๒
๑.	๔๑,๔๖๗,๐๐๐ บาท	๔๓,๕๔๐,๓๕๐ บาท	๔๕,๗๑๗,๓๖๗ บาท

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัด อบต.(๖๒,๒๗๐)	กลาง	๑	๑	๗๔๗,๒๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๔,๘๘๐ (๓,๗๔๐)	๔๗,๖๔๐ (๓,๙๗๐)	๕๐,๔๐๐ (๔,๒๐๐)	๙๖๐,๑๒๐	๑,๐๐๗,๗๖๐	๑,๐๕๘,๑๖๐	๖๒๒๗๐
	สำนักปลัด อบต.																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (๓๒,๘๐๐)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ก.อบต.สรรหา
๓	นักทรัพยากรบุคคล (๒๙,๖๑๐)	ปก./ขก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ขอใช้บัญชีกสภ.
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๒๙,๖๑๐)	ปก./ขก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ขอใช้บัญชีกสภ.
๕	นิติกร (๒๙,๖๑๐)	ปก./ขก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ขอใช้บัญชีกสภ.
๖	นักพัฒนาชุมชน (๔๗,๑๒๐)	ขก.	๑	๑	๕๖๕,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๙๖๐ (๒,๘๓๐)	๓๖,๐๐๐ (๓,๐๐๐)	๓๘,๑๖๐ (๓,๑๘๐)	๕๙๙,๔๐๐	๖๓๕,๔๐๐	๖๗๓,๕๖๐	ขอใช้บัญชีกสภ.
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๒๔,๘๒๕)	ปง./ขง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ขอใช้บัญชีกสภ.
๘	เจ้าพนักงานธุรการ (๒๔,๘๒๕)	ปง./ขง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ขอใช้บัญชีกสภ.
๙	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (๑๖,๘๔๐)	ปง.	๑	๑	๒๐๒,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐ (๑,๐๒๐)	๑๒,๙๖๐ (๑,๐๘๐)	๑๓,๖๘๐ (๑,๑๔๐)	๒๑๔,๓๒๐	๒๒๗,๒๘๐	๒๔๐,๙๖๐	๑๖๘๔๐
	พนักงานจ้างภารกิจ																		
๑๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑๘,๘๘๐)	ภารกิจ	๑	๑	๒๒๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐ (๗๖๐)	๙,๔๘๐ (๗๙๐)	๙,๘๔๐ (๘๒๐)	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๕,๑๖๐	๒๕๕,๐๐๐	๑๘๘๘๐
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑๔,๖๒๐)	ภารกิจ	๑	๑	๑๗๕,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐ (๕๙๐)	๗,๓๒๐ (๖๑๐)	๗,๖๘๐ (๖๔๐)	๑๘๒,๕๒๐	๑๘๙,๘๔๐	๑๙๗,๕๒๐	๑๔๖๒๐
๑๒	พนักงานขับรถยนต์ (๑๒,๓๓๐)	ภารกิจ	๑	๑	๑๔๗,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐ (๕๐๐)	๖,๒๔๐ (๕๒๐)	๖,๔๘๐ (๕๔๐)	๑๕๓,๙๖๐	๑๖๐,๒๐๐	๑๖๖,๖๘๐	๑๒๓๓๐
๑๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑๑,๓๘๐)	ภารกิจ	๑	-	๑๓๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๕๖๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๔	ภารโรง (๙,๐๐๐)	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙๐๐๐
๑๕	คนงาน (๙,๐๐๐)	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙๐๐๐
	กองคลัง																		
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (๓๒,๘๐๐)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ก.อบต.สรรหา
๑๗	นักวิชาการการเงินและบัญชี (๒๙,๖๑๐)	ปก./ขก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ขอใช้บัญชีกสภ.



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ซง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ขอใช้บัญชี กสธ.
๑๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ซง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ขอใช้บัญชี กสธ.
	ลูกจ้างประจำ																		
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐ (๑,๐๘๐)	๑๓,๓๒๐ (๑,๑๑๐)	๑๓,๔๔๐ (๑,๑๒๐)	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๒๘๐๓๐
	พนักงานจ้างภารกิจ																		
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ภารกิจ	๑	๑	๒๓๓,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐ (๗๘๐)	๙,๗๒๐ (๘๑๐)	๑๐,๒๐๐ (๘๕๐)	๒๔๒,๗๖๐	๒๕๒,๔๘๐	๒๖๒,๖๘๐	๑๙๔๕๐
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ภารกิจ	๑	๑	๑๘๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐ (๖๒๐)	๗,๘๐๐ (๖๕๐)	๘,๐๔๐ (๖๗๐)	๑๙๒,๗๒๐	๒๐๐,๕๒๐	๒๐๘,๕๖๐	๑๕๔๔๐
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ภารกิจ	๑	๑	๒๑๓,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐ (๗๒๐)	๘,๘๘๐ (๗๔๐)	๙,๒๔๐ (๗๗๐)	๒๒๑,๗๖๐	๒๓๐,๖๔๐	๒๓๙,๘๘๐	๑๗๗๖๐
	กองช่าง																		
๒๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๖๔๗,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๘,๘๘๐ (๓,๒๔๐)	๔๑,๒๘๐ (๓,๔๔๐)	๔๓,๖๘๐ (๓,๖๔๐)	๗๒๘,๒๘๐	๗๖๙,๕๖๐	๘๑๓,๒๔๐	๕๓๙๕๐
๒๕	วิศวกรโยธา	ปก./ซก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ขอใช้บัญชี กสธ.
๒๖	นายช่างโยธา	ปง./ซง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ขอใช้บัญชี กสธ.
๒๗	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ซง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ขอใช้บัญชี กสธ.
	พนักงานจ้างภารกิจ																		
๒๘	ผู้ช่วยช่างโยธา	ภารกิจ	๑	๑	๑๘๔,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐ (๖๒๐)	๗,๖๘๐ (๖๔๐)	๘,๐๔๐ (๖๗๐)	๑๙๑,๗๖๐	๑๙๙,๔๔๐	๒๐๗,๔๘๐	๑๕๓๖๐
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ภารกิจ	๑	๑	๑๘๔,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐ (๖๒๐)	๗,๘๐๐ (๖๕๐)	๘,๐๔๐ (๖๗๐)	๑๙๒,๑๒๐	๑๙๙,๙๒๐	๒๐๗,๙๖๐	๑๕๓๙๐
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๑	๑	๒๑๐,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐ (๗๑๐)	๘,๘๘๐ (๗๔๐)	๙,๒๔๐ (๗๗๐)	๒๑๙,๔๘๐	๒๒๘,๓๖๐	๒๓๗,๖๐๐	๑๗๕๘๐
๓๑	พนักงานผลิตน้ำประปา	ภารกิจ	๑	๑	๑๘๑,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐ (๖๑๐)	๗,๕๖๐ (๖๓๐)	๗,๙๒๐ (๖๖๐)	๑๘๘,๗๖๐	๑๙๖,๓๒๐	๒๐๔,๒๔๐	๑๕๑๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๒	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙๐๐๐



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๓๓	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙๐๐๐
๓๔	คนงาน	ทั่วไป	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(ว่างเดิม)
	กองการศึกษาฯและวัฒนธรรม																		
๓๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ก.อบต.สรรหา
๓๖	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ขอใช้บัญชี กสส.
๓๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ขอใช้บัญชี กสส.
๓๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	กำหนดเพิ่ม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลลำภี																		
๓๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	คศ.๒/คศ.๓	๑	-	๔๔๗,๔๘๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๘๕๐	๒๘,๔๖๐	๓๐,๑๗๐	๖๐๘,๗๓๐	๖๓๗,๑๙๐	๖๖๗,๓๖๐	เงินอุดหนุนรอ จัดสรรจาก กสส.
๔๐	ครูผู้ช่วย	-	๑	-	๒๓๘,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๓๓๐	๑๕,๑๙๐	๑๖,๑๐๐	๒๕๓,๑๓๐	๒๖๘,๓๒๐	๒๘๔,๔๒๐	เงินอุดหนุนขอใช้ บัญชี กสส.
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	๑	-	๑๓๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๕๖๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	งบอุดหนุน
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	๑	๑	๑๔๗,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐ (๕๐๐)	๖,๒๔๐ (๕๒๐)	๖,๔๘๐ (๕๔๐)	๑๕๓,๙๖๐	๑๖๐,๒๐๐	๑๖๖,๖๘๐	งบอุดหนุน
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	๑	-	๑๓๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๕๖๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	งบอุดหนุน
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	๑	-	๑๓๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๕๖๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	งบอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๕	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙๐๐๐
	โรงเรียนอนุบาลอบต.ลำภี																		
๔๖	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.๒/คศ.๓	๑	-	๔๔๗,๔๘๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๘๕๐	๒๘,๔๖๐	๓๐,๑๗๐	๖๐๘,๗๓๐	๖๓๗,๑๙๐	๖๖๗,๓๖๐	งบอุดหนุน
๔๗	ครู	คศ.๒	๑	๑	๓๘๓,๗๖๐	๓,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๐๔๐ (๑,๙๒๐)	๒๔,๔๘๐ (๒,๐๔๐)	๒๕,๙๒๐ (๒,๑๖๐)	๔๔๘,๘๐๐	๔๗๓,๒๘๐	๔๙๙,๒๐๐	งบอุดหนุน
๔๘	ครู	คศ.๑/คศ.๒	๑	-	๓๔๒,๓๖๐	๓,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๕๕๐	๒๑,๗๘๐	๒๓,๐๙๐	๔๐๔,๙๑๐	๔๒๖,๖๙๐	๔๔๙,๗๘๐	งบอุดหนุนรับ โอนหรือย้าย
	พนักงานจ้างภารกิจ																		



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒			
๔๙	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	ภารกิจ	๑	-	๒๑๗,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๗,๘๐๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐			
๕๐	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	๑	๑	๑๔๒,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๘๔๐	๑๕๓,๘๔๐	๑๖๐,๐๘๐	๑๑๘๔๐		
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
๕๑	ภารโรง	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	งบอุดหนุน		
	หน่วยตรวจสอบภายใน																				
๕๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ขอใช้บัญชี กสธ.		
(๕)	รวม		๕๒	๒๕	๑๑,๗๔๕,๓๖๐	๓๓๖,๐๐๐	๕๒	๕๒	๕๒	๐	๐	๐	๕๙๐,๑๘๐	๖๓๗,๗๖๐	๖๗๓,๒๖๐	๑๒,๕๖๓,๕๔๐	๑๓,๒๐๑,๓๐๐	๑๓,๘๗๔,๕๖๐			
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๘๘๔,๕๓๑	๑,๙๘๐,๑๙๕	๒,๐๘๑,๑๘๔			
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๔,๔๔๘,๐๗๑	๑๕,๑๘๑,๔๙๕	๑๕,๙๕๕,๗๔๔			
(๘)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๔,๘๘๔	๓๔,๘๗๗	๓๔,๙๐๐			
																ประมาณการ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ =			๔๑,๔๖๗,๐๐๐		
																ประมาณการ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ =			๔๓,๕๔๐,๓๕๐		
																ประมาณการ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ =			๔๕,๗๑๗,๓๖๗		

* งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ๔๑,๔๖๗,๐๐๐

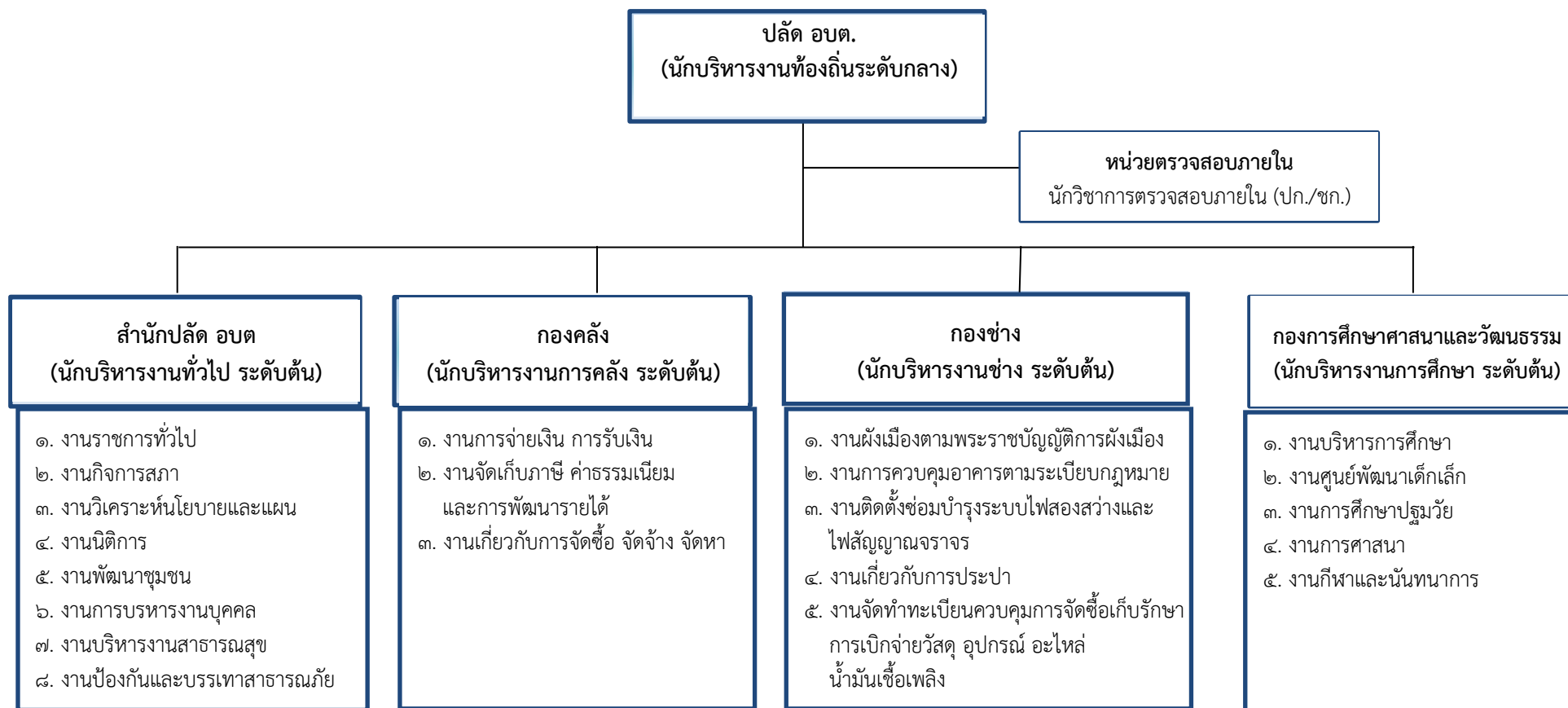
* งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๑ ๔๓,๕๔๐,๓๕๐ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ (๔๑,๔๖๗,๐๐๐ x ๕%) + ๔๑,๔๖๗,๐๐๐ = ๔๓,๕๔๐,๓๕๐

* งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๒ ๔๕,๗๑๗,๓๖๗ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ (๔๓,๕๔๐,๓๕๐ x ๕%) + ๔๓,๕๔๐,๓๕๐ = ๔๕,๗๑๗,๓๖๗



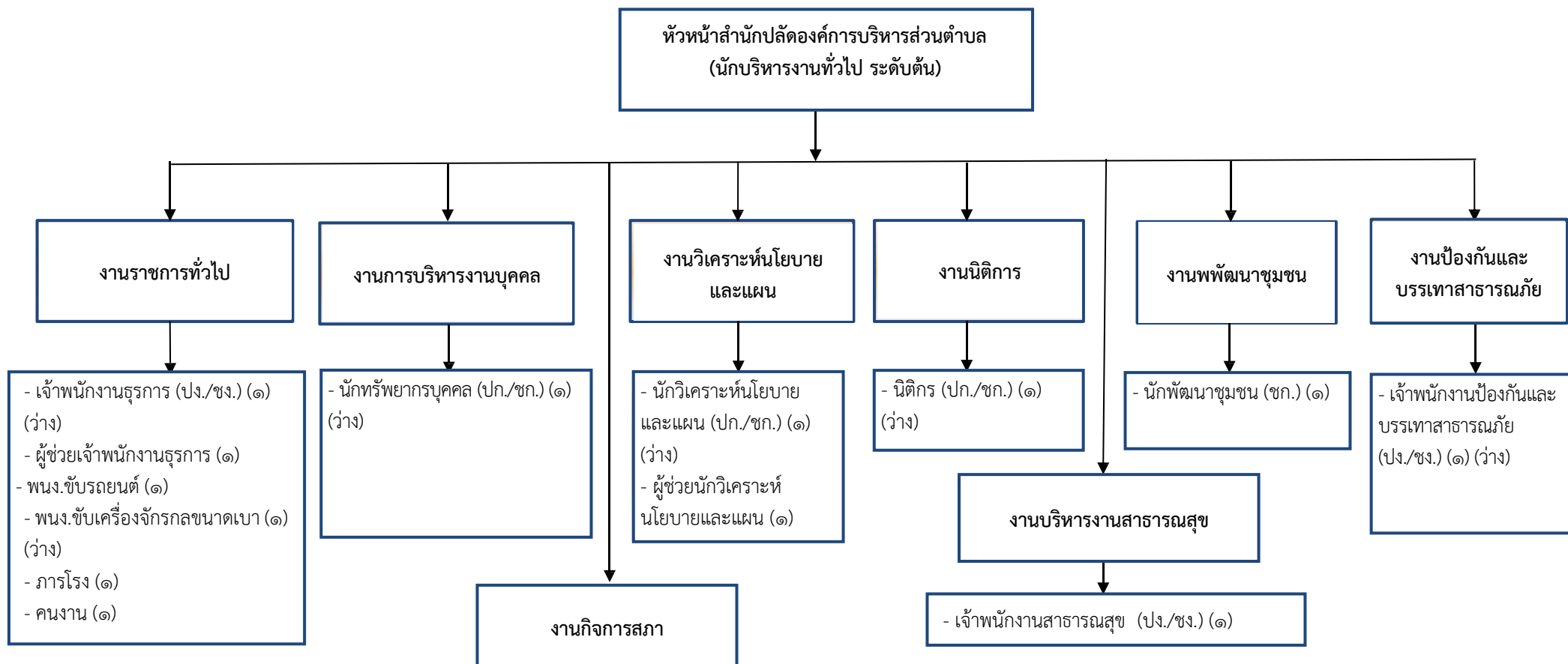
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภี





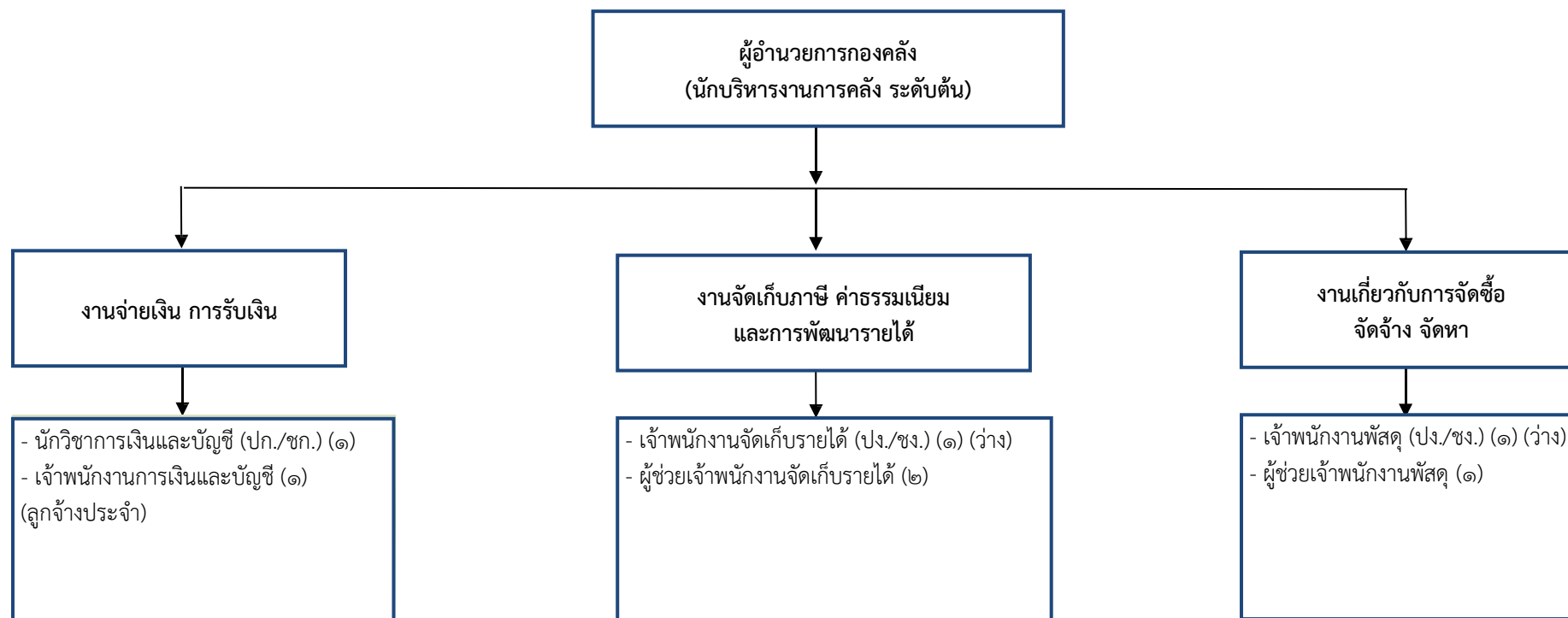
โครงสร้างสำนักปลัด อบต.



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๓	๑	-	-	๓	-	-	-	๔	๒	๑๔



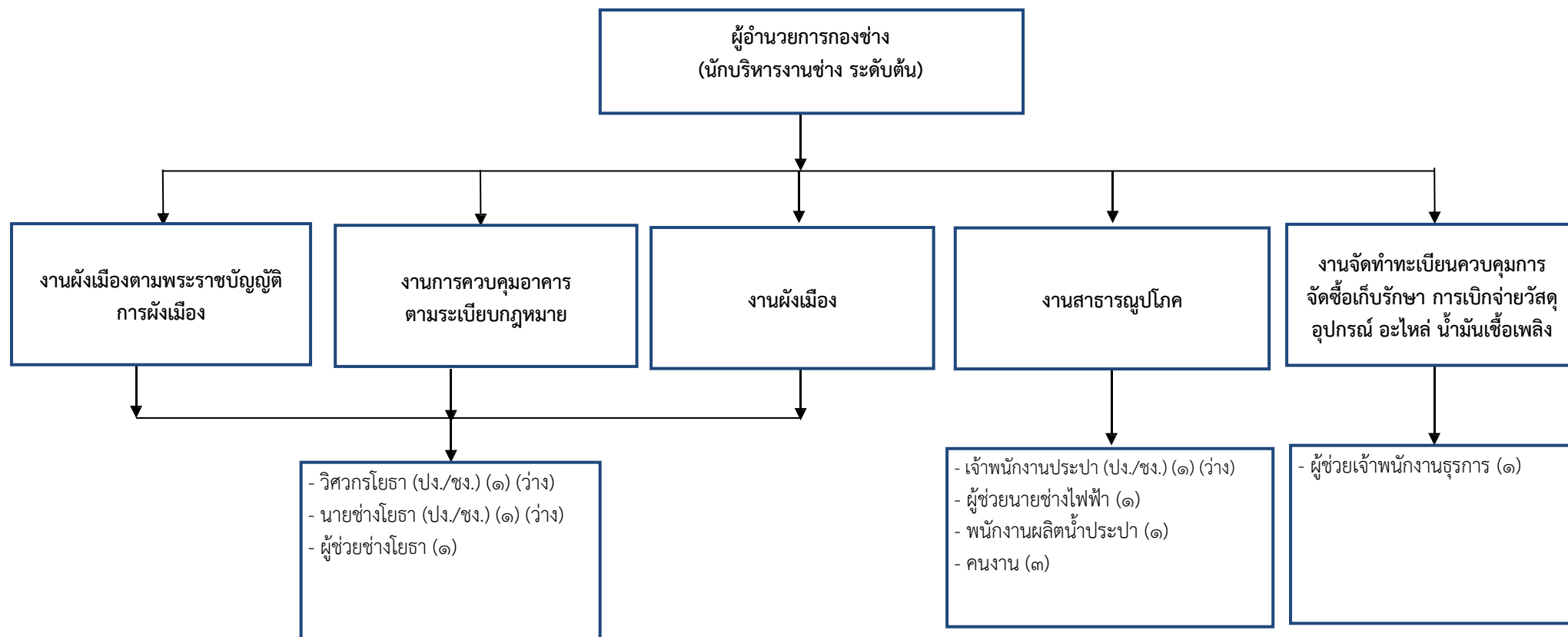
โครงสร้างกองคลัง



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



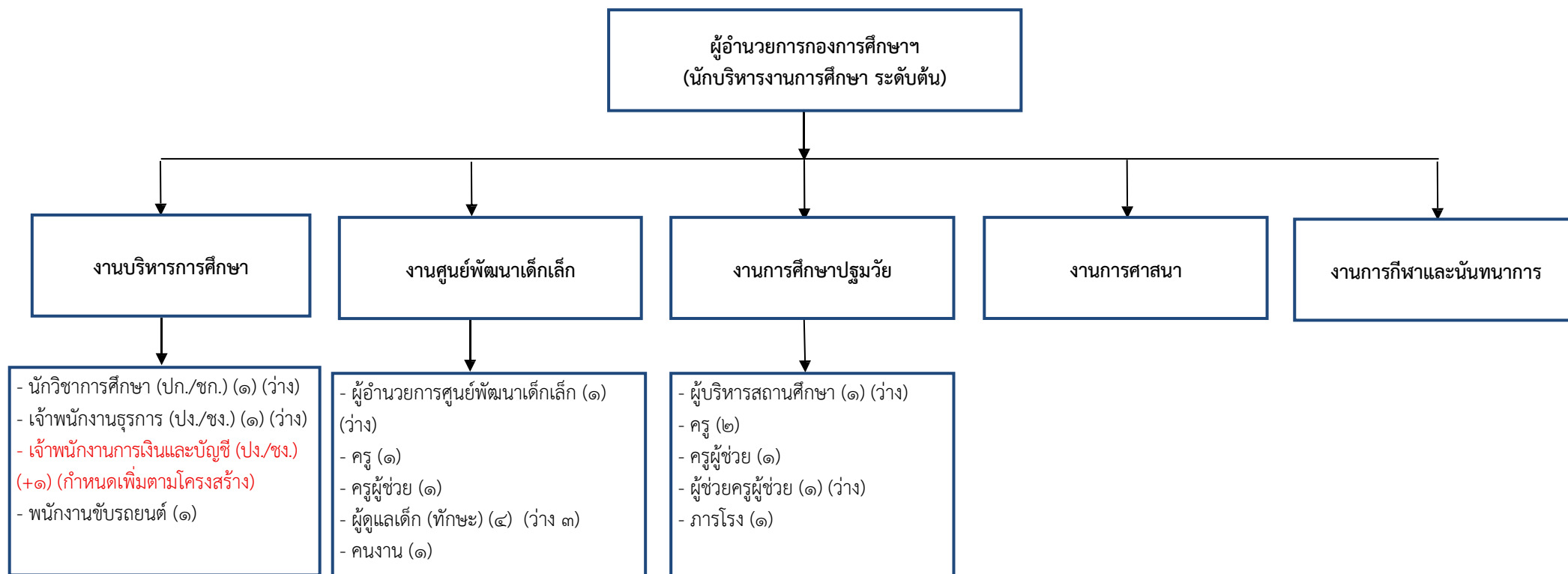
โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	-	๔	๓	๑๑



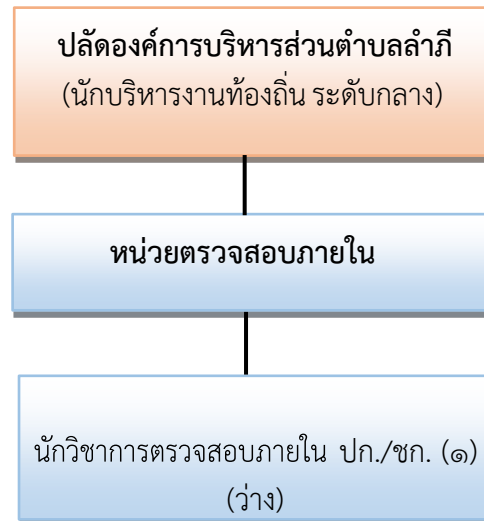
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานครู				วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู ผู้ช่วย	คศ.๑	คศ.๒	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๒	๒	-	๑	๑	-	-	-	๒	-	-	-	๕	๒	๑๖



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



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



๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลลำภี

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
๑.	นายปราบต์ จันทรพุทธ	ปริญญาโท	๓๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๔๗,๒๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๙๑๕,๒๔๐
				สำนักปลัด อบต.								
๒.	ว่างเดิม	-	๓๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๓.	ขอใช้บัญชี กสผ.	-	๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๔.	ขอใช้บัญชี กสผ.	-	๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก.	๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๕.	ขอใช้บัญชี กสผ.	-	๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๖.	จำเริญกรพันธ์ แทนทอง	ปริญญาโท	๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๖๕,๔๔๐	-	-	๕๖๕,๔๔๐
๗.	ขอใช้บัญชี กสผ.	-	๓๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๓๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชก.	๒๙๗,๗๐๐	-	-	๒๙๗,๗๐๐
๘.	ขอใช้บัญชี กสผ.	-	๓๔-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง./ชก.	๓๔-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง./ชก.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๙.	นางสาวชฎาพร มหาสุข	ปริญญาตรี	๓๔-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๓๔-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๒๐๒,๐๘๐	-	-	๒๐๒,๐๘๐
๑๐.	นางสาววรรณฤดี มากมูล	ปริญญาตรี	-	-	-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	๒๒๖,๕๖๐	-	-	๒๒๖,๕๖๐
๑๑.	นางสาวสร้อยสาลี เพ็ชรสงค์	ปริญญาตรี	-	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๕,๔๔๐	-	-	๑๗๕,๔๔๐
๑๒.	นายศุภชัย อาชญาทา	ปริญญาตรี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๗,๙๖๐	-	-	๑๔๗,๙๖๐
๑๓.	ว่างเดิม	-	-	พนักง.ขับเครื่องจักรกลฯ	-	-	พนักง.ขับเครื่องจักรกลฯ	-	๑๓๖,๕๖๐	-	-	๑๓๖,๕๖๐
๑๔.	นางสิริโณม เรืองฤทธิ์	ปวส.	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕.	นายธัญญาวุฒิ เพ็ชรสงค์	ปวส.	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐



ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
				กองคลัง								
๑๖.	ว่างเดิม	-	๓๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๓๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๑๗.	ขอใช้บัญชี กสธ.	-	๓๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๑๘.	ขอใช้บัญชี กสธ.	-	๓๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๓๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๑๙.	ขอใช้บัญชี กสธ.	-	๓๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๓๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๒๐.	นางปรัชญาพร จิตกาฬ	ปวช.	-	เจ้าพนักงานการเงินฯ	-	-	เจ้าพนักงานการเงินฯ	-	๓๓๖,๓๖๐	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๒๑.	นางศิริพร จินดาพล	ปวส.	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๒๓๓,๔๐๐	-	-	๒๓๓,๔๐๐
๒๒.	นายพงศ์พิสุทธิ์ อ่อนศรีโรจน์	ปวช.	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๘๕,๒๘๐	-	-	๑๘๕,๒๘๐
๒๓.	นางสาวบุญสุวรรณ ดิษรา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๒๑๓,๑๒๐	-	-	๒๑๓,๑๒๐
				กองช่าง								
๒๔.	นายวินัย ขนาดผล	ปริญญาตรี	๓๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๓๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๖๔๗,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๖๘๙,๔๐๐
๒๕.	ขอใช้บัญชี กสธ.	-	๓๔-๓-๐๕-๓๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๔-๓-๐๕-๓๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๒๖.	ขอใช้บัญชี กสธ.	-	๓๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๓๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๒๗.	ขอใช้บัญชี กสธ.	-	๓๔-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๓๔-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๒๘.	นายยงยศ พูนเพิ่ม	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑๘๔,๓๒๐	-	-	๑๘๔,๓๒๐
๒๙.	นายภูมินทร์ ธนากรพิทักษ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๘๔,๖๘๐	-	-	๑๘๔,๖๘๐
๓๐.	นางสาวอลิสรา ชูไกรไทย	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๑๐,๙๖๐	-	-	๒๑๐,๙๖๐
๓๑.	นายอุทัย นกแก้ว	ปวช.	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๘๑,๔๔๐	-	-	๑๘๑,๔๔๐
๓๒.	นายธนกฤต สีนทนู	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๓.	นายธนกฤต ปานมั่งคั่ง	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๔.	ว่างเดิม	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐



ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
				กองการศึกษา								
๓๕.	ว่างเดิม	-	๓๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๓๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๓๖.	ว่างเดิม	-	๓๔-๓-๐๘-๕๕๐๐-๒๘๒	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	๓๔-๓-๐๘-๕๕๐๐-๒๘๒	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	-	-	-
๓๗.	ว่างเดิม	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	-
๓๘.	ขอใช้บัญชี กสธ.	-	๓๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๓๙.	ขอใช้บัญชี กสธ.	-	๓๔-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๓๔-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๔๐.	กำหนดเพิ่ม	-	-	เจ้าพนักงานการเงินฯ	ปง./ชง.	๓๔-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินฯ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๔๑.	นางวรรณนิดา หมวดทอง	ปริญญาตรี	๓๔-๓-๐๘-๕๖๐๐-๑๘๗	ครู	คศ.๒	๓๔-๓-๐๘-๕๖๐๐-๑๘๗	ครู	คศ.๒	-	-	-	-
๔๒.	ขอใช้บัญชี กสธ.	-	๓๔-๓-๐๘-๕๖๐๐-๑๘๘	ครูผู้ช่วย	คศ.๑	๓๔-๓-๐๘-๕๖๐๐-๑๘๘	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	-
๔๓.	ขอใช้บัญชี กสธ.	-	๓๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๒๓	ครูผู้ช่วย	คศ.๑	๓๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๒๓	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	-
๔๔.	ว่างเดิม	-	-	ผู้ช่วยครู	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๑๗,๘๐๐	-	-	๒๑๗,๘๐๐
๔๕.	ว่างเดิม	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-
๔๖.	นางสาวชัยฤทัย หองกุล	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-
๔๗.	ว่างเดิม	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-
๔๘.	ว่างเดิม	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-
๔๙.	นายทรงวุฒิ บุญสม	ป.๖.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๒,๐๘๐	-	-	๑๔๒,๐๘๐
๕๐.	นางสาวมัทรียา เรืองฤทธิ์	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๑.	นายวีรวัฒน์ พรหมสงค์	ปวช.	๑๘๖๗-๔	ภารโรง	-	๑๘๖๗-๔	ภารโรง	-	-	-	-	-
				หน่วยตรวจสอบภายใน								-
๕๒.	ขอใช้บัญชี กสธ.	-	๓๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐



๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลลำภี พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาล ดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลลำภี จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึด หลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้า มาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะ ของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภาคในภาครัฐ ด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น ด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความ ต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการ ต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไม่ว่าจะมาติดต่อ ด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนอง กับ สถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็น สำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

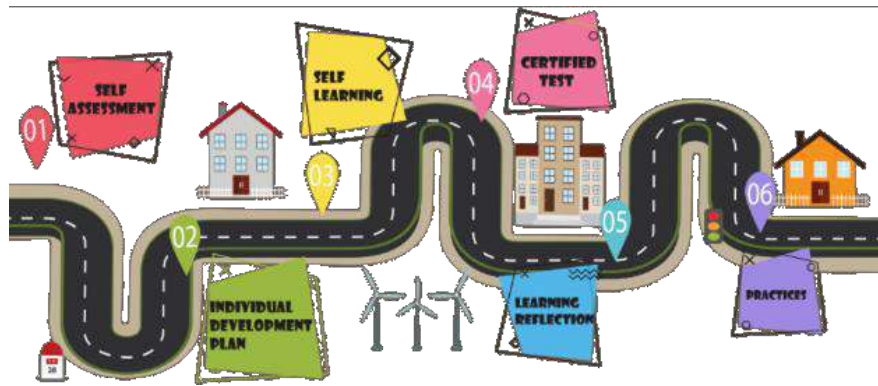


๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

สำหรับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการด้วยเครื่องมือประเมิน ประกอบด้วย ๖ ขั้นตอน การพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ดังนี้



๑. การประเมินตนเอง (Self Assessment)

ด้วยการทำแบบทดสอบออนไลน์ โดยการตอบคำถาม ๕๐ ข้อ เพื่อประเมินระดับความสามารถ จุดแข็ง จุดอ่อน ของตนเองเกี่ยวกับความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลแต่ละด้าน เพื่อนำไปใช้ประกอบการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาทักษะให้ดียิ่งขึ้น

๒. การวางแผนการพัฒนาดตนเอง (Individual Development Plan)

การนำผลประเมินตนเองเกี่ยวกับความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Self-Assessment) ไปหารือร่วมกับผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เพื่อระบุความต้องการและเป้าหมายของการพัฒนา (Development needs) พร้อมทั้งกำหนดวิธีการหรือแนวทางการพัฒนาทักษะดังกล่าว เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น แล้วจัดทำเป็นแผนพัฒนาดตนเอง (Individual Development Plan)

๓. การพัฒนาทักษะด้วยตนเอง (Self Learning)

ในการพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของแต่ละบุคคล ให้คำนึงถึงความสอดคล้องกับ แผนพัฒนาดตนเอง (Individual Development Plan) ที่จัดทำขึ้น โดยนำแนวทางการเรียนรู้ในสัดส่วน ๗๐:๒๐:๑๐ มาใช้

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

๔. การรับรองมาตรฐานทักษะด้านดิจิทัล (Certified Test)

การประเมินทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในระดับมาตรฐานด้วยเครื่องมือประเมินที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล



๕. การสะท้อนการเรียนรู้ (Learning Reflection)

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

๖. การนำความรู้ไปใช้งาน (Practices)

การนำทักษะที่ได้รับการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในการทำงานและการสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงาน หรือการให้บริการประชาชน โดยผู้บังคับบัญชาควรให้การส่งเสริม สนับสนุน และเปิดโอกาสให้มีการนำทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสื่อสาร การทำงาน หรือการปฏิบัติงานร่วมกันมากขึ้น

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลลำภี ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลลำภี ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และ เป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลลำภีในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และ สังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลลำภี เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน

๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย

๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ

๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



งานการบริหารงานบุคคล สำนักปลัด อบต.
องค์การบริหารส่วนตำบลลำภี ☎ 0 7645 3879

