แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์

อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร



งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด

อบต.ทรัพย์อนันต์

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีเครื่องมือและกลไกในการบริหารงานบุคคลขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง จัดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ให้การส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจ และเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของประมาณรายจ่ายประจำปีตามที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์
อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

สารบัญ

เรื่อง **หน้า**

๑. หลักการและเหตุผล ๑
๒. วัตถุประสงค์ ๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๔๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล ๔๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ๕๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๕๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๕๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ๖๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานจ้าง ของ อบต.ทรัพย์อนันต์ ๖๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงานจ้าง ของ อบต.ทรัพย์อนันต์ ๖๘

ภาคผนวก

๑. สำเนามติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร (ก.อบต.จังหวัดชุมพร) ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๙

๒. สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒)

๓. สำเนาคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒)

๔. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ จึงต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิม เป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการในสังกัดให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ และเพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ที่แก้ไขเพิ่มเติมได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ไว้ดังนี้

มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายองค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(๑) จัดให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๘) บำรุงรักษาศิลปะประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณและบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจกรรมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(๑) ให้มีน้ำ เพื่ออุปโภคบริโภค และการเกษตร

(๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

(๔) ให้มีและบำรุงที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนยวนใจและสวนสาธารณะ

(๕) ให้มีและส่งเสริมการเกษตรและกิจกรรมสหกรณ์

(๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

(๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

(๘) การคุ้มครองและดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

(๑๑) กิจการเกี่ยวกับพาณิชย์

(๑๒) การท่องเที่ยว

(๑๓) การผังเมือง

<u>ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์</u>

วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์

"โครงสร้างพื้นฐานพร้อม สิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษ เศรษฐกิจสังคมดี เทคโนโลยีทันสมัย"

(๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

๔. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมอาชีพและและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

๕. ยุทธศาสตร์ด้านศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี

๖. การจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน

๗. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการ

(๒) เป้าหมายรวม/วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาระบบคมนาคม สาธารณูปโภค สาธารณการให้ได้มาตรฐานครอบคลุมมีเพียงพอกับความต้องการของประชาชน

๒. พัฒนาระบบประปา แหล่งน้ำ และภาชนะกักเก็บน้ำให้มีประสิทธิภาพ

๓. การวางระบบผังเมืองและการควบคุมอาคาร

๔. อนุรักษ์ ป้องกัน ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. เพื่อให้ราษฎร์ มีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ทั้งการศึกษา สาธารณสุขสวัสดิการการกีฬาและนันทนาการอย่างครบถ้วน

๖. เพื่อพัฒนาอาชีพและการยกระดับรายได้ของประชาชนให้เพียงพอต่อการดำรงชีพ

๗. เพื่ออนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่นให้คงอยู่ตลอดไป

๘. เพื่อความสงบเรียบร้อยในชุมชนและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๙. เพื่อป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑๐. เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร

๑๑. เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและพัฒนาองค์กรภาคประชาชน

๑๒. เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดี

๑๓. เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๑๔. เพื่อพัฒนาเส้นทางคมนาคมที่ครอบคลุม

๑๕. เพื่อส่งเสริมการจัดเก็บและเผยแพร่ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) พันธกิจ

๑. สร้าง ปรับปรุงและพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๒. จัดให้มีแหล่งน้ำอุปโภค-บริโภค และด้านการเกษตรอย่างเพียงพอและทั่วถึง

๓. รักษาความสะอาดของชุมชน รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๔. การส่งเสริมการดำเนินการด้านสาธารณสุข

๕. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วย เอดส์

๗. คุ้มครองดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘. จัดให้มีสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสนามสนามเด็กเล่น

๙. ให้มีและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร กลุ่มเกษตร กิจการสหกรณ์และอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๑๐. ส่งเสริมการท่องเที่ยวในตำบล

๑๑. พัฒนาศักยภาพของชุมชนให้เข้มแข็งและพึ่งตนเองได้

๑๒. พัฒนาการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

๑๓. สองศูนย์การทำงานร่วมกันระหว่างภาคราชการ ประชาชนและทุกภาคส่วน

๑๔. การดำเนินงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑๕. สนับสนุนการเชื่อมถนนในความรับผิดชอบการจัดทำป้ายเส้นทาง ๒ ภาษาให้ชัดเจน

๑๖. เร่งรัดการจัดทำโปรแกรมแผนที่ภาษาและทะเบียนทรัพย์สินให้มีประสิทธิภาพในการจัดเก็บให้ครอบคลุมทุกภาษี

(๔) แนวทาง/จุดยืนในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ

๑.๒ พัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณการให้ทั่วถึง

๑.๓ พัฒนาระบบประปา แหล่งน้ำและภาชนะกักเก็บน้ำให้คุณภาพเพียงพอ

๑.๔ พัฒนาด้านการวางผังเมืองและควบคุมอาคาร

๒. ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๒.๑ การจัดทำทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๒ การปรับปรุงภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อมในตำบล

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

๓.๑ ส่งเสริม/สนับสนุนหลักประกันสุขภาพ สาธารณสุขและการอนามัย

๓.๒ ส่งเสริม/สนับสนุนด้านการการศึกษาให้กับเยาวชนและประชาชนทั่วไป

๓.๓ ส่งเสริม/สนับสนุนการดำเนินงานด้านการกีฬาและนันทนาการ

๓.๔ สวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาสและผู้มีรายได้น้อย

๔. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมอาชีพและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

แนวทางการพัฒนา

๔.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการการดำเนินงานของกลุ่มอาชีพ

๔.๒ การพัฒนาชุมชนเข้มแข็งตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๔.๓ ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในตำบล

๕. ยุทธศาสตร์ด้านศาสนาวัฒนธรรมและประเพณี

แนวทางการพัฒนา

๕.๑ ส่งเสริมการจัดงานรัฐ พิธีวันสำคัญทางศาสนาและงานประเพณีต่างๆ

๕.๒ ส่งเสริมและอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดระเบียบชุม ชนและการรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน

แนวทางการพัฒนา

๖.๑ การรักษาความสงบเรียบร้อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๖.๒ การจัดระเบียบสังคม

๖.๓ การแก้ไขและป้องกันปัญหายาเสพติดในชุมชน

๖.๔ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๗. ยุทธศาสตร์ด้านการเมืองและการบริหารจัดการ

แนวทางการพัฒนา

๗.๑ การพัฒนาการจัดเก็บรายได้

๗.๒ และพัฒนาศักยภาพขององค์กร

๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนตามแนวทางของระบบประชาธิปไตย

๗.๔ ส่งเสริมการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของชุมชน

๗.๕ การพัฒนาการเมืองภาคประชาชน

๗.๖ การส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดี

<u>นโยบายการพัฒนาอำเภอท่าแซะ</u>

วิสัยทัศน์อำเภอท่าแซะ

“เป็นแหล่งผลิตพลังงานทดแทน เพิ่มคุณภาพของชีวิต ด้วยเศรษฐกิจแบบพอเพียง”

(๑) พันธกิจ

(๑) ส่งเสริมการผลิตพลังงานทดแทนและเป็นผู้นำในการใช้พลังงานทดแทนของจังหวัด

(๒) พัฒนา สนับสนุน และส่งเสริมโครงสร้างบริการพื้นฐาน เทคโนโลยี นวัตกรรม การผลิตภาค เกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการการท่องเที่ยว อย่างครบวงจร

(๓) เสริมสร้างศักยภาพ คน ครอบครัว ชุมชน สังคม และกระบวนการมีส่วนร่วมพัฒนาอำเภอท่าแซะให้เป็นเมืองน่าอยู่แบบเศรษฐกิจพอเพียง

(๔) การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

(๕) สร้างความมั่นคงของชายแดน

(๒) เป้าประสงค์

(๑) มีความสามารถในการแข่งขันภาคการผลิต พลังงานทดแทน และสินค้าค้าเกษตร

(๒) ผลผลิตของสินค้าเกษตรเพิ่มขึ้น

(๓) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

(๔) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สมบูรณ์และยั่งยืน

(๕) สร้างความมั่นคงของชายแดน

(๓) ยุทธศาสตร์อำเภอท่าแซะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การส่งเสริมการผลิตพลังงานทดแทน

(๑) การส่งเสริมการผลิตพลังงานทดแทนน้ำมันไบโอดีเซล

(๒) การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของตลาด

(๓) การสนับสนุนการใช้น้ำมันไบโอดีเซลในภาครัฐและเอกชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสินค้าเกษตรครบวงจร

(๑) การส่งเสริมพัฒนาสายพันธุ์ของสินค้าเกษตร ทุกชนิด

(๒) การส่งเสริมและสนับสนุนการแปรรูปผลิตทางการเกษตร

(๓) การส่งเสริมให้ความรู้และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม

(๔) การส่งเสริมการรวมกลุ่มของเกษตรกร

(๕) เสริมสร้างระบบการศึกษาให้ตอบสนองต่อพื้นที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างพอเพียง

(๑) การเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการภาครัฐ

(๒) การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพของประชาชน

(๓) การพัฒนาเครือข่ายครัวเรือนเศรษฐกิจพอเพียงให้เกื้อกูลอุดหนุนจุนเจือกัน

(๔) การสร้างสังคมแหล่งเรียนรู้ และพัฒนาคนให้มีความรู้คู่คุณธรรมและจริยธรรม

(๕) การพัฒนาคุณภาพชีวิตและเผยแพร่ครัวเรือนต้นแบบเศรษฐกิจเศรษฐกิจพอเพียง

(๖) การพัฒนาส่งเสริมวิถี ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๗) การอำนวย ความสะดวกเป็นธรรมและรักษาความสงบสุขของสังคม

(๘) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและและรักษาคุณภาพชีวิตสิ่งแวดล้อม

(๑) การปลูกป่าต้นน้ำและการมีบริหารจัดการน้ำอย่างมีระบบ

(๒) กำกับ ป้องกัน และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติให้ความสมดุลและยั่งยืน

(๓) สร้างความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๔) ส่งเสริมการใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติอย่างสมดุลและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ความมั่นคงชายแดน

(๑) สังคมร่มเย็นเป็นสุขและมีความมั่นคง

(๒) ผนึกกำลังเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงพื้นที่ชายแดน

(๓) การบริหารจัดการและการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชุมพร

วิสัยทัศน์ (VISION)

“ชุมพรเมืองน่าอยู่ เศรษฐกิจและมีคุณค่า มุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน”

เป้าหมายการพัฒนา

๑. เศรษฐกิจของจังหวัดเติบโตอย่างต่อเนื่องมั่นคงจากรากฐานการเกษตร การค้า การบริการและสามารถสร้างงานอาชีพให้ชุมชน ประชาชน และเศรษฐกิจรากฐานที่เข้มแข็ง

๒. การท่องเที่ยวมีคุณภาพมาตรฐานในระดับสากลสามารถสร้างเศรษฐกิจและสร้างอาชีพกระจายรายได้จากการท่องเที่ยวทั่วทั้งจังหวัด

๓. ชุมพรเป็นเมืองที่น่าอยู่และอู้ต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดี สะดวกปลอดภัยทันสมัยได้มาตรฐาน

๔. โครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคมีมาตรฐานที่ดีประชาชนเข้าถึงด้วยความสะดวกมีคุณภาพปลอดภัยรองรับการเติบโต ทางเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคต

๕. ประชาชนเป็นคนคุณภาพ ใฝ่รู้ เรียนรู้ ตลอดชีวิตทันการเปลี่ยนแปลงใน ศตวรรษที่ ๒๑

๖. สังคมมีความเกื้อกูล แบ่งปัน และสันติสุข ปลอดภัย วัฒนธรรมวิถีชุมชนเข้มแข็งความมั่นคงตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๗. ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์ ได้รับการอนุรักษ์ ฟื้นฟู พัฒนาใช้อย่างสมดุลยั่งยืนและจังหวัดมีความมั่นคงทางพลังงานและน้ำ

ประเด็นการพัฒนาจังหวัด

โดยจังหวัดชุมพรได้กำหนดประเด็นการพัฒนาจังหวัดเป็น ๕ ด้านได้แก่

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การเสริมสร้างเศรษฐกิจของจังหวัดให้เติบโตอย่างต่อเนื่องมั่นคงจากฐานการเกษตรการค้าการบริการและการพัฒนาเศรษฐกิจรากฐานที่เข้มแข็ง

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการประดิษฐ์สินค้าเกษตรคุณภาพ มูลค่าสูง และสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

๒. เพื่อประยุกต์ใช้เทคโนโลยีต่างต่างเพื่อพัฒนาการผลิต แปรรูป และตลาดสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากภาคการเกษตรให้แข่งขันได้เพื่อ เสริมสร้างความมั่นคงของระบบเศรษฐกิจรากฐาน สร้างอาชีพ แก่ชุมชนและประชาชน

๓. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ผู้ประกอบการใหม่และการพัฒนาการค้า การลงทุน ในจังหวัดให้เติบโตอย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัด

๑. อัตราการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด ต่อคน (GPP Per Capita) เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า

๒. อัตราการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP) เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า

๓. อัตราการขยายตัวมูลค่าของผลิตภาคการเกษตรเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า

๔. มูลค่ารวมของตลาดผลิตภัณฑ์ชุมชน OTOP

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตแปรรูปจากฐานการเกษตรเดิม และสร้างใหม่สู่การบริหารจัดการตลาดสินค้าเกษตรแบบครบวงจร
๒. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการเกษตรมูลค่าสูงเพื่อส่งออกแข่งขันได้ด้วยเทคโนโลยีการเกษตรทันสมัย
๓. เสริมสร้างขีดความสามารถของชุมชนในการพัฒนาเศรษฐกิจรากฐาน ให้มั่นมั่นคงและห่วงโซ่คุณค่าทางเศรษฐกิจที่เข้มแข็ง
๔. ยกระดับผู้ประกอบการใหม่ผู้ประกอบการในวิสาหกิจขนาดขนาดกลางและขนาดย่อมรองรับการเติบโตของเศรษฐกิจแห่งอนาคต
๕. เชื่อมโยงการค้าการลงทุนการพัฒนาการจัดการและการสร้างสรรค์เศรษฐกิจรองรับเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคต

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การยกระดับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยวชั้นนำและเชื่อมโยงการท่องเที่ยวฝั่งอ่าวไทยอันดามันอาเซียนและนานาชาติ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างครบวงจรเพื่อรองรับการท่องเที่ยวระดับนานาชาติ
๒. เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรผู้ประกอบการท่องเที่ยวรองรับการท่องเที่ยวมาตรฐานและแข่งขันได้
๓. เพื่อเสริมสร้างความพร้อมของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศให้เติบโตอย่างยั่งยืน
๔. เพื่อสร้างโอกาสงานอาชีพแก่ชุมชนจากการท่องเที่ยวชุมพร

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้จากการท่องเที่ยว
๒. รายได้จากการการท่องเที่ยวของจังหวัดชุมพร
๓. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของนักท่องเที่ยวชาวไทยที่มาชุมพร

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาระบบการบริการการท่องเที่ยวบุคลากรการท่องเที่ยวและยกระดับ ผู้ประกอบการใหม่ผู้ประกอบการในวิสาหกิจขนาดกลาง ขนาดย่อมและวิสาหกิจชุมชนรองรับการเติบโตของเศรษฐกิจการท่องเที่ยวคุณภาพ
๒. ปรับปรุงพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวสิ่งอำนวยความสะดวกทางการท่องเที่ยวที่มีมาตรฐานและสร้างใหม่ซึ่งสิ่งจูงใจทางการท่องเที่ยว
๓. ส่งเสริมการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกทางการท่องเที่ยวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมีความปลอดภัยสร้างความเชื่อมั่นแก่นักท่องเที่ยว
๔. ส่งเสริมการพัฒนาการท่องเที่ยวชุมชนให้มีความเข้มแข็งเป็นฐานการสร้างงาน อาชีพแก่ชุมชน
๕. ส่งเสริมการพัฒนาการท่องเที่ยวมูลค่าสูงรองรับการท่องเที่ยวนานาชาติและ ผู้มีกำลังซื้อภายในประเทศ แบบวิถีใหม่ (New Normal)
๖. ส่งเสริมการพัฒนาการกีฬาเพื่อการท่องเที่ยว และการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว หลากหลายมิติ ทันสมัย เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาเมืองที่น่าอยู่และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานคมนาคม โลจิสติกส์ที่สะดวก ปลอดภัยได้มาตรฐานและเชื่อมโยงเป็นโครงข่ายคมนาคม ที่มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคม เพื่อสนับสนุนการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคมของจังหวัด

๒. เพื่อสร้างและพัฒนาเมืองที่น่าอยู่เอื้อต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓. เพื่อพัฒนาระบบขนส่งและ โลจิสติกส์ รับรองการท่องเที่ยว การเกษตร และการเชื่อมโยงภาคใต้

ตัวชี้วัด

๑. การสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชนท้อง อาสาสมัคร และเครือข่ายด้านการเตรียมความพร้อมรับสาภัยไม่น้อยกว่า ๕ รุ่น/ปี

๒. การแจ้งเตือนภัย เพื่อสร้างการรับรู้ให้แก่ประชาชนในพื้นที่เสี่ยงภัยได้เพิ่มมากขึ้นไม่น้อยกว่า ๑๐ ครั้ง/ปี

๓. พื้นที่ตลิ่งริมแม่น้ำที่มีมีการทำลายจากการกัดเซาะรุนแรงได้รับการป้องกันด้วยการสร้างเขื่อนป้องกันสลึงไม่น้อยกว่า ๑,๐๐๐ เมตร ในเวลา ๕ ปี

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนา ปรับปรุง โครงสร้างพื้นฐาน และการคมนาคมทางบกทางราง ที่ได้มาตรฐานทันสมัยรองรับการขยายตัวของการคมนาคมการท่องเที่ยวการเกษตรและการลดความเหลื่อมล้ำ

๒. พัฒนา ปรับปรุง โครงสร้างพื้นฐาน และการคมนาคมทางน้ำทางอากาศที่ได้มาตรฐานปลอดภัยเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมรองรับการท่องเที่ยวคุณภาพและการเติบโตทางเศรษฐกิจ

๓. พัฒนาระบบสาธารณูปโภคที่มีคุณภาพลดความเหลื่อมล้ำสร้างคุณภาพชีวิตและโอกาสทางเศรษฐกิจแก่ชุมชน

๔. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการให้บริการสาธารณะและการบริหารจัดการด้านโลจิสติกส์รองรับการเป็นประตูของภาคใต้และการเชื่อมโยงไทยอันดามัน

๕. ส่งเสริมการเมืองที่น่าอยู่ ทันสมัย และเอื้อต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดินของคนทุกระดับ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การสร้างคนคุณภาพ การพัฒนาสังคมแห่งความสันติสุขปลอดภัยและการพัฒนาชุมชนให้มีความมั่นคงตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีการศึกษาดีรองรับการเปลี่ยนแปลงแห่งศตวรรษที่ ๒๑

๒. เพื่อเสริมสร้างความพร้อมสู่สังคมผู้สูงอายุและระบบสวัสดิการสังคมในการพึ่งตนเองของชุมชน

๓. เพื่อเสริมสร้างความรอบรู้ทางสุขภาพและการพึ่งตนเองทางสุขภาพของประชาชนและยกระดับการบริการทางการแพทย์รองรับวิกฤตสุขภาพและการจัดบริการเพื่อการเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมของจังหวัด

๔. เพื่อสร้างสรรค์ชุมชนแห่งความผาสุกมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นในการใช้ Internet ของประชากรอายุ ๖ ปีขึ้นไป

๒. จำนวนหมู่บ้านต้นแบบเข้มแข็งพึ่งตนเองและมีความมั่นคงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจเศรษฐกิจพอเพียง

๓. จำนวนครัวเรือนตก จปฐ. รายได้ต่ำกว่า ๓๘,๐๐๐ บาท/คน/ปี

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการดำเนินชีวิตของประชาชนในชุมชนตามหลักศาสนาและแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๒. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทันการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑

๓. เตรียมพร้อมสู่สังคมผู้สูงอายุสูงสร้างโอกาสทางสังคมลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและสร้างสังคมแห่งการเกื้อกูลแบ่งปัน

๔. เสริมสร้างความรอบรู้ทางสุขภาพภาพเพื่อการพึ่งตนเองทางสุขภาพในเบื้องต้นของประชาชนชุมชน

๕. เสริมสร้างขีดความสามารถทางการแพทย์เพื่อการรับมือกับโรคอุบัติใหม่และการเจ็บป่วยป่วยตายโรคสำคัญของจังหวัด

๖. เสริมสร้างความพร้อมของชุมชนในการจัดการตนเองให้มีความสงบเรียบร้อยปลอดภัยและสันติสุข

๗. สร้างสังคมแห่งความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินด้วยกลไกทางกฎหมายการมีส่วนร่วมและการใช้เทคโนโลยี

๘. พัฒนาคุณภาพบุคลากรรัฐและการบริการของรัฐให้ทันสมัยเข้าถึงประชาชนอย่างทั่วถึง สะดวก รวดเร็วและมีธรรมาภิบาล

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างสมดุลรับรองการเติบโต ของคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและสาธารณภัยโดยกระบวนการมีส่วนร่วม

๒. เพื่อสร้างความสมดุลทางธรรมชาติของระบบนิเวศป่าเขาและระบบนิเวศทางทะเลรองรับการท่องเที่ยวการเกษตรและการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน

๓. เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางพลังงานการลดต้นทุนทางพลังงานและความเหลื่อมล้ำ

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของพื้นที่ป่าในจังหวัด

๒. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของพื้นที่ป่าชายเลนในจังหวัด(ไร่)

๓. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของพื้นที่ระบบนิเวศทางทะเลของจังหวัดได้รับการอนุรักษ์และฟื้นฟู
๔. จำนวนที่ลดลงของพื้นที่กำจัดขยะมูลฝอยแบบเทกอง
๕. ร้อยละที่ลดลงของปริมาณขยะเราฝอยตามแนวทาง ๓ Rs
๖. จำนวนสถานีพลังงานชุมชนเพื่อการพึ่งตนเองทางพลังงานลดต้นทุนการเกษตร และเพิ่มคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาศักยภาพขององค์กรชุมชนกลุ่มชุมชนร่วมกับภาครัฐในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมตลอดจนสร้างเครือข่ายอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ป้องกันสงวนอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติให้การใช้ประโยชน์อย่างสมดุล
๓. พัฒนาระบบการจัดการขยะมลพิษและการพัฒนาอนามัยสิ่งแวดล้อมรองรับการท่องเที่ยวและการการพัฒนาเมือง
๔. เสริมสร้างขีดความสามารถของชุมชนในการจัดการตนเองจากสาธารณภัยและการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพื่อลดความเสียหายจากภัยพิบัติทางธรรมชาติและสาธารณภัย
๕. ส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทนและพลังงานทางเลือกลดต้นทุนและการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาจังหวัดชุมพรสู่ต้นแบบเมืองการพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (BCG Model)

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

วิสัยทัศน์

“ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง”

นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองต่อต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตสร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้วและสร้างความสุขของคนไทยสังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรมประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ

คติพจน์

“มั่งคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

เป้าประสงค์

“**ความมั่นคง**” ได้แก่

- **การมีความมั่นคงปลอดภัย** จากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและภายนอก ในทุกระดับทั้งระดับประเทศสังคมชุมชนครัวเรือนและปัจเจกบุคคล และมี**ความมั่นคงในทุกมิติ**ทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง
- **ประเทศ** มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตยมีสถาบันชาติศาสนาพระมหากษัตริย์ที่เข้มแข็งเป็นศูนย์กลางและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชนระบบการเมืองที่มั่นคงเป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่องและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

- **สังคม** มีความปรองดองและความสามัคคีสามารถผนึกกำลังเพื่อพัฒนาประเทศ**ชุมชน**มีความเข้มแข็ง**ครอบครัว**มีความอบอุ่น
- **ประชาชน** มีความมั่นคงในชีวิตมีงานและรายได้ที่มั่นคงพอเพียงกับการดำรงชีวิตมีที่อยู่อาศัยและความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน
- **ฐานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม** มีความมั่นคงของอาหารพลังงานและน้ำ

“ความมั่นคั่ง” ได้แก่

- **ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง** ยกระดับเป็นประเทศในกลุ่มประเทศรายได้สูงความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลงประชากรได้รับผลผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น
- **เศรษฐกิจมีความสามารถในการแข่งขันสูง** สามารถสร้างรายได้ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศสร้างสรรค์เศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคตและเป็นสิ่งสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาค
- ทั้งการคมนาคมขนส่งการผลิตการค้าและการลงทุนการทำธุรกิจมีบทบาทสำคัญในระดับภูมิภาคและระดับโลกเกิดสายสัมพันธ์ทางทางเศรษฐกิจและการค้าอย่างมีพลัง
- **ความสมบูรณ์ในที่จะสามารถสร้างการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง** ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักรทุนทางสังคมและทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

“ความยั่งยืน” ได้แก่

- **การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ** รายได้และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องซึ่งเป็นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่ไม่ใช่ทรัพยากรธรรมชาติเกินพอดี สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมจนเกินความสามารถในการรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศ
- **การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม** และสอดคล้องกับกฎระเบียบของประชาคมโลกซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกันความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดีขึ้นควรมีความรับผิดชอบต่อสังคมมีความเอื้ออาทรเพื่อประโยชน์ส่วนรวม
- **มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน** ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนเพื่อการพัฒนาในทุกระดับอย่างสมดุลมีเสถียรภาพและยั่งยืน
- **ประชาชนทุกภาคส่วนในสังคม** ยึดถือและปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี ข้างหน้าประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง ความมั่นคงเป็นเรื่องที่ส่งผลผลกระทบต่อการพัฒนาในทุกมิติโดยเฉพาะการเจริญเติบโตและความมั่นคงทางเศรษฐกิจความเชื่อมั่นกับนานาชาติทางด้านการลงทุนและการท่องเที่ยวและความสงบสุขของสังคมโดยรวมดังนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศลด/ป้องกันภัยคุกคามจากภายนอกและสร้างความเชื่อในอาเซียนและประชาคมโลกมีกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ ดังนี้

(๑) เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขสร้างจิตสำนึกของคนในชาติให้มีความจงรักภักดีและธำรงรักษาสถาบันชาติศาสนาและพระมหากษัตริย์

(๒) ปฏิกูลกลไกการบริหารประเทศ ขจัดคอร์รัปชั่น สร้างความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำกระจายอำนาจ และสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) ป้องกันและแก้ไขการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เน้นเสริมสร้างกระบวนการสันติสุขและแนวทางสันติสุขวิธี ขจัดความขัดแย้ง ลดความรุนแรง ตามแนวทาง “เข้าใจ เข้าถึงพัฒนา”

(๔) บริหารจัดการชายแดน โดยพัฒนาความร่วมมือเป็นหุ้น ส่วนยุทธศาสตร์ความมั่นคงร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน พัฒนาพื้นที่ชายแดน พื้นที่ศักยภาพตรวจคนเข้าเมือง เสริมสร้างความสัมพันธ์ด้านวัฒนธรรมเร่งรัดจัดทำหลักเขตแดน แก้ไขพัฒนาพื้นที่ซับซ้อน การลักลอบเข้าเมือง

(๕) พัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยคุกคามข้ามชาติ ลดผลกระทบจากภัยก่อการร้าย และเสริมสร้างความมั่นคงทางเทคโนโลยีสารสนเทศและไซเบอร์

(๖) พัฒนาเสริมสร้างศักยภาพกองทัพ ปรับโครงสร้างกำลังและยุทโธปกรณ์ ที่เหมาะสม พัฒนาระบบงานข่าวกรองให้มีประสิทธิภาพ พร้อมสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน

(๗) ษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและการปกป้องรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเลรวมทั้งห่วงสร้างความมั่นคงทางอาหารและพลังงาน

(๘) ปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องถ่ายแนวดิ่งสู่แนวราบมากขึ้น กำหนด/ปรับกฎหมายให้เอื้อต่อการดำเนินงานและให้ความสำคัญกับการติดตามประมวลผลเป็นระยะๆ และต่อเนื่อง

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (Growth&Competitiveness)

เพื่อให้ไทยหลุดพ้นจากประเทศรายได้ปานกลาง จำเป็นต้องเพิ่มอัตราการขยายตัวของผลิตภัณฑ์ มวลรวมภายในประเทศ(GDP) อยู่ที่ร้อยละ ๕.๐-๖.๐ ต่อปีในอีก ๑๕ ปีและรายได้ต่อหัวเพิ่มขึ้นเป็น ๑๒,๔๐๐ ดอลลาร์สหรัฐอเมริกาต่อปีดังนั้นประเทศต้องมีแนวทางในการดำเนินที่สำคัญ ดังนี้

(๑) สมรรถนะทางเศรษฐกิจเศรษฐกิจไทยยังคงมีความเสี่ยงที่ต้องเผชิญ อาทิ เศรษฐกิจโลกยังฟื้นตัวล่าช้า การเปลี่ยนแปลงทางการเงินในตลาดโลก และการเปลี่ยนแปลงของราคาพลังงาน เป็นต้น ดังนั้นจึงต้องสร้างความแข็งแกร่งของปัจจัยพื้นฐานและการดำเนินนโยบายเศรษฐกิจมหภาพที่เหมาะสม ดังนี้

(๑.๑) รักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น โดยดำเนินนโยบายการคลังและการเงินให้มีความสอดคล้องกัน รักษาวินัยการเงินการคลังและเสถียรภาพของอัตราแลกเปลี่ยนและสร้างความเชื่อมั่นในต่างประเทศโดยการเผยแพร่ข้อมูลที่ถูกต้อง

(๑.๒) เสริมสร้างการค้าและการลงทุน ทั้งภาครัฐและเอกชนที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ประเทศและยุทธศาสตร์จังหวัดที่สะท้อนความต้องการและศักยภาพของพื้นที่

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ ประเทศไทยมีฐานการผลิตที่หลากหลายที่ยังสามารถ พัฒนาให้ขับเคลื่อนเศรษฐกิจที่สำคัญได้แต่ยังต้องเผชิญกับปัญหา ซึ่งต้องเร่งดำเนินการแก้ไขดังนี้

(๒.๑) เสริมสร้างฐานการผลิตภาคเกษตรให้เข้มแข็งและยั่งยืน โดยการฟื้นฟูดูแลรักษาฐานทรัพยากรธรรมชาติ ควบคู่กับการใช้ประโยชน์อย่างสมดุล และให้เกษตรกรและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความอุดมสมบูรณ์ ทั้งดินและที่ดิน แหล่งน้ำ และความหลากหลายทางชีวภาพ แก้ไขปัญหาการขาดแคลนที่ดินทำกิน แม้จะทำพระราชบัญญัติคุ้มครองพื้นที่เกษตรกรรมเพื่อให้เป็นฐานการผลิต การเกษตรที่มั่นคงในการประกอบอาชีพการเกษตรและความมั่นคงด้านอาหาร

(๒.๒) เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตร โดย อาศัยองค์ความรู้ทางวิชาการเกษตร เทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อเพิ่มความแม่นยำของระบบจัดการการผลิตและการตลาดการเกษตร เป็นแปลง ใหญ่มากขึ้น และเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมเกษตรและอุตสาหกรรมใหม่ ใช้เครื่องจักรกลการเกษตรและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อเพื่อประสิทธิภาพและลดต้นทุนการผลิตการเกษตรโดยวิจัยและพัฒนาพันธุ์พืชพันธุ์สัตว์ และเทคโนโลยีการผลิตให้ได้ผลผลิตสูงและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศโลก สร้างระบบเตือนภัยการเกษตร พัฒนากระบวนการการผลิตที่มีคุณภาพ มาตรฐานและปลอดภัยทั้งมาตรฐานภายในประเทศและมาตรฐานอาเซียน และยอมรับในระดับสากล และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๒.๓) ส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่รูปแบบเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและกูลกับระบบนิเวศมากขึ้น เช่น เกษตรที่ปลอดภัย เกษตรทฤษฎีใหม่ วนเกษตร เกษตรผสมผสาน เกษตรอินทรีย์ และเกษตรธรรมชาติ เป็นต้น พัฒนาสหกรณ์การเกษตรให้เข้มแข็งเพื่อเป็นกลไกการช่วยเหลือเกษตรกรสมาชิกและชุมชนในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของภาคเกษตรกรรมและสร้างเกษตรกรรุ่นใหม่เข้าสู่ภาคเกษตร บริหารจัดการธุรกิจตลอดห่วงโซ่การผลิตให้เกษตรกรมีการเชื่อมโยงกับผู้ประกอบการมากขึ้น มีการทำการเกษตรแบบพันธสัญญาที่เป็นธรรมแทนการผลิตแบบอิสระที่มีความเสี่ยงด้านราคาสินค้าเกษตร

(๒.๔) พัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ พัฒนาอุตสาหกรรมส่งออกที่มีศักยภาพสูง โดยจะผลักดันไทยเป็นฐานการผลิตและการส่งออกยานยนต์และชิ้นส่วน พร้อมทั้งเน้นการสร้างมูลค่าเพิ่มด้วยการยกระดับมาตรฐานและพัฒนาผลิตภัณฑ์เฉพาะ พัฒนาเครือข่ายวิสาหกิจ และบุคลากรและเทคโนโลยีการผลิตตลอดจนสร้างความเข้มแข็งให้ผู้ประกอบการไทย นอกจากนี้ การพัฒนาไทยให้เป็นฐานการผลิต การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อผลิตสินค้าที่มีความละเอียดสูงและการส่งออกเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ที่สำคัญพร้อมทั้งมีตราสินค้าเป็นของไทยและเป็นที่รู้จักในเอเชีย

(๒.๕) การสร้างรายได้จากการท่องเที่ยว โดยพัฒนากลุ่มนักท่องเที่ยว และผลักดันให้ไทยเป็นศูนย์การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ รวมทั้งขับเคลื่อนการท่องเที่ยวให้สามารถสร้างรายได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยจะให้ความสำคัญกับการตลาด การดึงดูดนักท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศพัฒนาระบบโลจิสติกส์เพื่อการท่องเที่ยวสร้างความเชื่อมั่นและความปลอดภัยและพัฒนาท่องเที่ยวเชิงศิลปะและวัฒนธรรมเชื่อมโยงสินค้า OTOP กับการท่องเที่ยวและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพและสปา

(๒.๖) ศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพ พัฒนาไทยเป็นศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพของภูมิภาคอาเซียน เพื่อสร้างรายได้ แล้วนำไปยกระดับคุณภาพบริการเพื่อลดความเหลื่อมล้ำภายในประเทศโดยการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้พิการด้านสุขภาพ (Health Services) โดยเฉพาะในโรงพยาบาลเอกชนที่มี ความพร้อมและส่งเสริมและพัฒนาสถานบริการสุขภาพ(Wellness Health) เช่น สปา และนวดแผนไทย เป็นต้น ในแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ รวมทั้งเพิ่มศักยภาพในการผลิตยาสมุนไพรและผลิตสมุนไพรให้ได้มาตรฐานและส่งเสริมการตลาดในเชิงรุก ตลอดจนพัฒนาให้ไทยไป ศูนย์กลางการศึกษา วิชาการ และงานวิจัยด้านการแพทย์ของภูมิภาค

(๓) พัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน ผลจากการวิเคราะห์ของทั้ง World Economic Forum (WEF) และ International Institute for Management Development (IMD) พบว่าศักยภาพของผู้ประกอบการไทยส่วนใหญ่เมื่อเทียบกับต่างประเทศยังไม่ส่งจำเป็นต้องเร่งพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการทั้งวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก ผู้ประกอบการสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ และวิสาหกิจชุมชน โดยมีแนวทางในการดำรงที่สำคัญ ดังนี้

(๓.๑) พัฒนาทักษะและองค์ความรู้ของผู้ประกอบการไทย ในการสร้างสรรค์สินค้าและบริการรูปแบบใหม่ให้มีจุดเด่น และสามารถต่อยอดด้วยความคิดและนวัตกรรม รวมทั้งสร้างความได้เปรียบจากความหลากหลายและเอกลักษณ์ของวัฒนธรรม และความเป็นไทยเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดไลฟ์สไตล์และก้าวทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ตลอดจนส่งเสริมสถาบันการศึกษาในท้องถิ่นให้เป็นแหล่งรวบรวมและศึกษาเกี่ยวกับภูมิปัญญาชาวบ้าน ในการพัฒนาผลผลิตที่มีความเป็นเอกลักษณ์และพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีความหลากหลายเพื่อสนองตอบผู้บริโภคทุกระดับ และรณรงค์ส่งเสริมประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกอบการ เห็นความสำคัญการสร้างเครื่องหมายการค้าของตนเอง และสร้างภาครัฐสินค้าไทยให้เป็นที่ยอมรับของคนทั่วโลก

(๓.๒) พัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อยสู่สากล (SMEs) ให้มีการรวมคลัสเตอร์ที่เข้มแข็งเพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยด้วยการพัฒนาปัจจัยแวดล้อมให้เอื้อต่อการดำเนินธุรกิจและเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน อาทิ พัฒนาและยกระดับผู้รับช่วงผลิต และพัฒนาผลิตภัณฑ์และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มมูลค่า เป็นต้น รวมทั้งส่งเสริมให้เติบโตอย่างสมดุลตามศักยภาพของพื้นที่ ด้วยการกำหนดธุรกิจที่มีศักยภาพและเชื่อมเครือข่ายธุรกิจในแต่ละพื้นที่ เพิ่มมูลค่าสินค้าและบริการด้วยภูมิปัญญาและเอกลักษณ์ของท้องถิ่น ตลอดจนสนับสนุน SMEs ที่มีศักยภาพขยายการลงทุนไปในต่างประเทศ

(๓.๓) ยกระดับศักยภาพของสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ไทยให้ก้าวไกลสู่สากล เป็นช่องทางในการสร้างงาน สร้างรายได้ให้กับชุมชน โดยจะปรับเปลี่ยนแนวทางการพัฒนาจากการพัฒนานำตลาด มาเป็นตลาดนำการพัฒนา โดยมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญคือ **หนึ่ง** การส่งเสริม OTOP ตามกลุ่ม (Segment) ได้แก่ กลุ่มดาวเด่น สู่สากล จะให้ความสำคัญกับพัฒนามาตรฐานสู่สากลและการสร้างแบรนด์ กลุ่มเอกลักษณ์ เน้นเสริมสร้างจุดเด่นและความต่างที่ตรงใจลูกค้าและสร้างแบรนด์ และกลุ่มพัฒนาเข้าสู่ตลาดแข่งขันเน้นการเพิ่มผลผลิต ยกระดับมาตรฐานและขยายตลาด กลุ่มสุดท้ายคือกลุ่มปรับตัว เข้าสู่ห่วงโซ่การผลิตจะเน้นการพัฒนาผลิตภัณฑ์และทักษะ ตลอดจนขยายตลาดและค้นหาความเก่ง **สอง** การเพิ่มประสิทธิภาพการขับเคลื่อนโครงการ OTOP ด้วยการปรับโครงสร้างคณะกรรมการอำนวยการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์แห่งชาติให้สอดคล้องกับการส่งเสริมตามกลุ่มและทบทวนหลักเกณฑ์การประเมินระดับผลิตภัณฑ์และการคัดสรรสุดยอดผลิตภัณฑ์ OTOP รวมทั้งตั้งตั้งศูนย์กลางสนับ OTOP

(๓.๔) พัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสหกรณ์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและกลุ่มประชาชน/เกษตรกรในชุมชน ให้เป็น ฐานรากสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ โดยในส่วนของการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน จะมีการพัฒนามาตรฐานผลิตผลิตภัณฑ์ สร้างเครือข่ายตลาด จัดตั้งกองทุนวิสาหกิจชุมชน ส่งเสริมการเรียนรู้ในการประกอบวิสาหกิจชุมชน และเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่รัฐเพื่อสนับสนุนวิสาหกิจชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับการพัฒนาสหกรณ์จะให้สำคัญกับเพิ่มศักยภาพการเชื่อมโยงระบบการผลิตกับตลาด ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้ระบบสหกรณ์เป็นกลไกในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมชุมชน รวมทั้งพัฒนาการเรียนรู้และทักษะการสหกรณ์สู่วิถีชีวิตประชาชนนอกระบบการศึกษา

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง โดย

(๔.๑) เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน พัฒนาเป็นฐานการผลิตใหม่ กระจายกิจกรรมเศรษฐกิจและความเจริญสู่ภูมิภาค สร้างความมั่นคงในพื้นที่ชายแดน เชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้านทั้งในด้านการผลิตร่วมและช่องทางการตลาดร่วมกัน

(๔.๒) พื้นที่เศรษฐกิจบริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก (ESB) พัฒนาเป็นฐานการผลิตที่ใช้เทคโนโลยีสูง มีบริการทันสมัย ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชน

(๔.๓) พื้นที่เมืองศูนย์กลางความเจริญ พัฒนาเป็นเมืองที่มีปสิทธิภาพ ปลอดภัย และ น่าอยู่ ใช้พลังงานและทรัพยากรอย่างประหยัด จัดการสิ่งแวดล้อมเมืองอย่างเหมาะสม รองรับกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่มีอนาคต มีระบบรางเชื่อมโยงเมืองศูนย์กลางความเจริญทั่วประเทศ บริหารจัดการโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขีดความสามารถสูง

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน โดย

(๕.๑) ด้านการขนส่ง ให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนรูปแบบการขนส่งสินค้าทางถนนสู่การขนส่งที่ต้นทุนต่ำ รวมทั้งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกในการเดินทางและขนส่งไปสู่เมืองศูนย์กลางของภูมิภาคทั่วประเทศ และเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน และพัฒนาอุตสาหกรรมระบบรางและอุตสาหกรรมซ่อมบำรุงอากาศยานและการผลิตชิ้นส่วนอากาศยาน เพื่อสร้างฐานอุตสหกรรมใหม่ของประเทศ

(๕.๒) ด้านความมั่นคงทางพลังงาน พัฒนาให้มีความมั่นคงในราคาที่เหมาะสม กระจายประเภทของเชื้อเพลิง ส่งเสริมพลังงานทดแทนตามศักยภาพรายพื้นที่ อาศัยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างศักยภาพด้านพลังงาน พึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน และนำไปสู่การสร้างอุตสาหกรรมที่จะเป็นฐานเศรษฐกิจใหม่ของประเทศ รวมทั้งเชื่อมโยงแหล่งพลังงานกับประเทศในอาเซียนเพื่อให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางซื้อขายพลังงานในภูมิภาค

(๕.๓) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ICT ที่เป็นอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงให้ทันสมัยและกระจายทั่วถึง พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญระดับมาตรฐานสากล เพิ่มขีดความสามารถของอุตสาหกรรม ICT และใช้ ICT ในการสร้างนวัตกรรม การบริการภาครัฐแบบบูรณาการ ประยุกต์ ICT เพื่อสร้างความเข้มแข็งของภาคการผลิต การศึกษา และพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

(๕.๔) การวิจัยและพัฒนา มีเป้าหมายที่เพิ่มสัดส่วนค่าใช้จ่ายวิจัยและพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓ โดยมีสัดส่วนรัฐต่อเอกชน ๒๐:๘๐ โดยบูรณาการงานวิจัยระหว่างหน่วยงานวิจัยหลักของประเทศและสนับสนุนวิจัยที่มุ่งเป้าตอบสนองความต้องการในการพัฒนาประเทศ อาทิ ข้าว มันสำปะหลังยางพาราโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน อาหารแปรรูป และสุขภาพและชีวเวชศาสตร์ อากาศยาน และผลิตภัณฑ์ ใบโอเบส รวมทั้งงานวิจัยเพื่อพัฒนาอุตสาหกรรม นอกจากนี้ จะเพิ่มจำนวนบุคลากรด้านวิจัยและพัฒนาเป็น๗๐ คนต่อประชากร ๑๐,๐๐๐ คน เช่น พัฒนานักวิจัยและสนับสนุนนักเรียนทุนรัฐบาลทางด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี ตลอดจนเพิ่มประสิทธิภาพแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในภาคการผลิตและบริการ เป็นต้น

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก โดย

(๖.๑) สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนากับประเทศในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาประเทศทั้งในระดับทวิภาคี และพหุภาคี และต่อยอดความร่วมมือกับประเทศยุทธศาสตร์/มีศักยภาพและประเทศในอนุภูมิภาค เพื่อส่งเสริมความมั่นคง ในอนุภูมิภาค ภูมิภาคและในระดับโลก และควาเจริญก้าวหน้าและลดความเหลื่อมล้ำอย่างยั่งยืนร่วมกันในทุกมิติ

(๖.๒) ส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ การให้บริการทางการศึกษา การให้บริการด้านการเงิน การให้บริการด้านสุขภาพ การให้บริการด้านโลจิสติกส์ และการลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนา รวมทั้งเป็นฐานความร่วมมือในเอเชีย

(๖.๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการลงทุน และการดำเนินธุรกิจของนักลงทุนและผู้ประกอบการไทยในต่างประเทศ

(๖.๔) ส่งเสริมความร่วมมือกับภูมิภาคและนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านพลังงานด้านอาหาร ด้านสิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการภัยพิบัติในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งการป้องกันภัยในทุกรูปแบบ

(๖.๕) ส่งเสริมบทบาทการเป็นผู้ประสานประโยชน์ในการเชื่อมโยงและถ่วงดุลระหว่างกลุ่มอำนาจต่างๆ และแก้ไขปัญหาความแตกต่างทางเศรษฐกิจของประเทศในภูมิภาค โดยการดำรงค์ความสัมพันธ์ที่ดีกับประเทศและองค์กรระหว่างประเทศทั้งในและนอกภูมิภาคอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งส่งเสริมการขยายความร่วมมือระหว่างอนุภูมิภาคและภูมิภาคกับประเทศนอกภูมิภาคบนหลักของการรักษาดุลยภาพของการปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มมหาอำนาจต่าง ๆ

(๖.๖) เพิ่มบทบาทและการมีส่วนร่วมของไทยในองค์การระหว่างประเทศในการผลักดันการพัฒนาในอนุภูมิภาคและภูมิภาค รวมทั้งประเทศกำลังพัฒนาในภูมิภาคอื่น ๆ และให้ความช่วยเหลือทั้งในด้านการเงินและทางเทคนิคกับประเทศกำลังพัฒนาในการพัฒนาด้านความเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจสังคมและการพัฒนาทุนมนุษย์

(๖.๗) สนับสนุนการปิดสรีทางการค้า ทั้งในระดับทนิภาคี ภูมิภาค และพหุภาคี และส่งเสริมการค้ากับกลุ่มประเทศกำลังพัฒนาในภูมิภาคเดียวกัน (Inta-Regonal Trade) มากขึ้น เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดท่าทีเจรจาการค้าระหว่างประเทศ เร่งรัดการใช้ประโยชน์จากข้อตกลงที่ผลบังคับใช้แล้ว ตลอดจนใช้โอกาสจากการเปิดเสร็การค้าและการลงทุน รวมทั้งวางแนวทางป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น

(๖.๘) สร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ และให้ความรู้ความเข้าใจด้านการต่างประเทศและผลประโยชน์ที่มีต่อการพัฒนาประเทศต่อภาคส่วนต่าง ๆ และสาธารณชนไทย รวมทั้งดำเนินการเชิงรุกในการสร้างความเข้าใจ ความเชื่อมั่น และภาพลักษณ์ที่ดีและศักยภาพทางเศรษฐกิจ ด้านอื่น ๆ ของประเทศไทย

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

(๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประประเทศ

(๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง

(๓) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์

(๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี

(๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยเสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม (Inclusive Growth) เพื่อพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ และลดความเหลื่อมล้ำในสังคมโดยมีเป้าหมายที่จะพัฒนาคนให้มีคุณภาพและมีความมั่นคงทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม มีโอกาสในการเข้าถึง

ทรัพยากรอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม และมีการพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในสังคมสูงวัย โดยมีแนวทางในการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

(๑) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยให้เอื้อต่อการพัฒนาคนโดยเสริมสร้างศักยภาพและบทบาทหน้าที่ของสถาบันครอบครัวในการบ่มเพาะ วางรากฐานจริยธรรม คุณธรรมของสมาชิกในครอบครัว การสร้างความอบอุ่นและความมั่นคงให้ครอบครัว และการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

(๒) การพัฒนาศักยภาพคนในทุกช่วงวัยให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ โดยช่วงวัยเด็กตั้งแต่แรกเกิดให้มีพัฒนาการที่สมวัยในทุกด้าน วัยเรียน วัยรุ่นให้มีทักษะการเรียนรู้ ทักษะชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นภายใต้บริบทสังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม วัยแรงงานให้มีการพัฒนายกระดับสมรรถนะฝีมือแรงงานเพื่อสร้างผลิตภาพเพิ่มให้กับประเทศ วัยผู้สูงอายุให้มีการทำงานที่เหมาะสมตามศักยภาพและประสบการณ์มีรายได้ในการดำรงชีวิต มีการสร้างเสริมและฟื้นฟูสุขภาพเพื่อป้องกันหรือชะลอความทุพพลภาพและโรคเรื้อรังต่างๆ ที่จะก่อให้เกิดภาระแก่ปัจเจกบุคคล ครอบครัว และระบบบริการสุขภาพ

(๓) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยสร้างความมั่นคงทางด้านรายได้และการออม กระจายทรัพยากรให้ทั่วถึงและเป็นธรรม ทั้งในด้านบริการสาธารณะขั้นพื้นฐานและฐานทรัพยากรต่างๆ โดยเฉพาะในกลุ่มผู้มีรายได้น้อยและกลุ่มด้อยโอกาส เช่น การเข้าถึงปัจจัยการผลิต/ที่ดินทำกินของเกษตรกรรายย่อย การได้รับบริการด้านการศึกษาและสาธารณสุขที่มีคุณภาพของเด็กยากจนและการสร้างหลักประกันทางรายได้ให้กับแรงงานอกระบบที่มีรายได้น้อย เป็นต้น รวมทั้งการจัดรูปแบบสวัสดิการพื้นฐานที่จำเป็นและเหมาะสมตามกลุ่มเป้าหมาย (customized welfare) ที่คำนึงถึงฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่แตกต่างกัน โดยมีแนวทางการรับภาระค่าใช้จ่ายร่วมกัน (cost shariring)

(๔) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียมและทั่วถึงโดยการปฏิรูปโครงสร้างและระบบบริหารจัดการการศึกษา จัดโครงสร้างจัดการการศึกษาใหม่เพื่อสร้างความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ (Accountability) ปฏิรูประบบการคลังด้านการศึกษาเพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโดยการจัดสรรงบประมาณตรงสู่ผู้เรียน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากภาคเอกชนในการจัดการศึกษา ปรับระบบการผลิตและพัฒนาครูผู้สอน พัฒนาระบบการประเมินและการรับรองคุณภาพที่เน้นผลลัพธ์ที่ตัวผู้เรียน รวมทั้งให้มีการปฏิรูประบบการเรียนรู้โดยมุ่งจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างสมรรถนะกำลังคนทั้งระบบตั้งแต่ระดับปฐมศึกษาจนถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต การวิจัยและการใช้เทคโนโลยีและสื่อเพื่อการเรียนรู้

(๕) การพัฒนาระบบสุขภาพ บูรณาการระบบหลักประกันสุขภาพภาครัฐ ๓ กองทุน เพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการ มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และลดความเหลื่อมล้ำในระบบหลักประกันสุขภาพภาครัฐ พัฒนาการบริหารจัดการระบบสุขภาพด้วยการมีและใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรด้านสาธารณสุข การส่งเสริมการอภิบาลระบบสุขภาพในลักษณะเครือข่ายที่มีการใช้ทรัพยากรร่วมกัน การสนับสนุนความร่วมมือกันระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการพัฒนาระบบบริการที่มีการลงทุนและใช้ทรัพยากรร่วมกัน การส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการแพทย์เพื่อรองรับการเป็นสังคมผู้สูงอายุ รวมทั้งการสร้างโอกาสในการเป็นศูนย์กลางสุขภาพนานาชาติทั้งในด้านศูนย์กลางบริการสุขภาพ (Medical Service Hub) ศูนย์กลางบริการเพื่อส่งเสริมสุขภาพ (Wellness Hub) ศูนย์กลางยาและผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ (Product Hub) และศูนย์กลางบริการวิชาการและงานวิจัย (Academic Hub) โดยนำรายได้กลับมาใช้ยกระดับคุณภาพบริการสาธารณสุขภายในประเทศ ตลอดจนส่งเสริมการให้ความสำคัญกับมิติสุขภาพในทุกนโยบาย

สาธารณะ (Health in AL Poldes) เพื่อสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงผลกระทบของนโยบายสาธารณะที่มีต่อสุขภาพของประชาชน

(๖) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัยโดยเตรียมการด้านโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส อาทิ ระบบผังเมืองและที่อยู่อาศัย การพัฒนาระบบคมนาคุมขนส่ง การจัดการพื้นที่สาธารณะที่มีความปลอดภัยและเข้าถึงได้ง่ายสำหรับประชาชนทุกกลุ่ม การให้บริการทางสังคม ตลอดจนการพัฒนานวัตกรรมในการใช้ชีวิตประจำวันสำหรับผู้สูงอายุ

(๗) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมและทุนทางวัฒนธรรม โดยการฟื้นฟู บทบาทสถาบันศาสนาในการส่งเสริมศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรมตามหลักคำสอนทางศาสนา การธำรงรักษาวัฒนธรรมที่ดีงามเพื่อเป็นฐานรากที่เข้มแข็งในสังคมท่ามกล่ามวัฒนธรรมที่หลากหลาย และการบริหารจัดการทุนทางวัฒนธรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Growth) เพื่อให้ไทยมีการเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน และตั้งเป้าหมายที่จะลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (Greenhouse Gas :GHG) ในภาคเศรษฐกิจ และเพิ่มพื้นที่ป่าไม้ให้ได้ร้อยละ ๔๐ ของพื้นที่ทั้งหมด (๑๒๔ ล้านไร่) โดยมีแนวทางในการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

(๑) พัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในทุกภาคเศรษฐกิจ เพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก โดยส่งเสริมการผลิตพลังงานสะอาด นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการและการอนุรักษ์พลังงาน ตลอดจนกำหนดกฎระเบียบ และสร้างกลไกให้ทุกภาคส่วนใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับประชาชนเกี่ยวกับการพัฒนาและการประหยัดพลังงานอย่างถูกต้องและต่อเนื่อง

(๒) พัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ จะให้ความสำคัญกับการจัดตั้งคณะกรรมการส่วนกลางและระดับพื้นที่เพื่อดูแลและประสานการพัฒนาสู่เมืองอุตสาหกรรมนิเวศ บรรจุให้เป็นแผนพัฒนาของจังหวัดและพื้นที่ สนับสนุนและผลักดันให้โรงงานปฏิบัติสู่อุตสาหกรรมสีเขียว และปรับกฎระเบียบให้เอื้อต่อการพัฒนา สำหรับการพัฒนาเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมจะเน้นการเพิ่มศักยภาพเมืองด้านสิ่งแวดล้อม และพัฒนาพื้นที่เพื่อเชื่อมโยงโอกาสจากอาเซียน ซึ่งเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมีหลายรูปแบบ เช่น เมืองอุตสาหกรรมนิเวศ เมืองเกษตรสีเขียว เมืองคาร์บอนต่ำ เมืองยั่งยืนของอาเซียน เป็นต้น

(๓) การรับมือและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศโดยอนุรักษ์และฟื้นฟูพื้นที่ป่าเพื่อรักษาสมดุลของระบบนิเวศและเป็นแหล่งดูดซับคาร์บอน และวางแผนบริการจัดการน้ำ แก้ปัญหาอุทกภัยและภัยแล้งอย่างบูรณาการ อีกทั้งเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศด้วยการพัฒนาองค์ความรู้และเครื่องมือในการบริหารจัดการ พัฒนาบุคลากรและองค์กร และวิจัยและพัฒนาเพื่อรับมือ ป้องกัน เฝ้าระวังและเตือนภัยพิบัติทางธรรมชาติ ตลอดจนสร้างความร่วมมือที่ดีในอาเซียนในการบริหารจัดการและใช้ประโยชน์ทรัพยากรร่วมกัน แก้ไขปัญหามลพิษข้ามแดน และสนับสนุนการเติบโตที่ไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

(๔) นโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ลดปัญหามลพิษ ลดการใช้ทรัพยากร และลดภาระงบประมาณภาครัฐเพื่อแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม โดยจัดให้มีภาษีสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ภาษีการปล่อยมลพิษและภาษีเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ กำหนดค่าธรรมเนียมการจัดการมลพิษและภาษีผลิตภัณฑ์และค่าธรรมเนียมผลิตภัณฑ์ที่

ก่อให้เกิดผลกระทบสิ่งแวดล้อม ตลอดจนพัฒนาระบบการวางเงินประกันความเสี่ยงหรือความเสียหายต่อสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล มีความคุ้มค่าโปร่งใส และเกิดความเป็นธรรมในการให้บริการสาธารณะและเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางและบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยมีแนวทางในการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

(๑) การเพิ่มประสิทธิภาพภาครัฐ โดยการปรับโครงสร้างระบบราชการให้สามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เช่น พัฒนา e-government และ e-service เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและให้บริการ เป็นต้น และพัฒนาและบริหารกำลังคนภาครัฐเพื่อปรับบทบาทให้สอดคล้องกับภารกิจที่มีอยู่และเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน เช่น พัฒนาหลักสูตรและดำเนินการฝึกอบรมต่างๆ จัดทำร่างยุทธศาสตร์บริหารกำลังคนภาครัฐ วิเคราะห์อัตรากำลังคนภาครัฐตามยุทธศาสตร์ประเทศ เป็นต้น รวมทั้งลดปัญหาคอร์รัปชั่น เพื่อสร้างความโปร่งใสในการบริหารจัดการภาครัฐ และสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในการบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐ เช่นสร้างและใช้หลัก ธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และลดขั้นตอนในการทำงาน นำระบบ ICT มาใช้ในการดำเนินงาน ตลอดจนปฏิรูปกฎหมายให้ทันสมัยเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

(๒) การบูรณาการการบริหารจัดการเชิงพื้นที่ ให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาของยุทธศาสตร์ประเทศ โดยการสร้างความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ประเทศ ยุทธศาสตร์กระทรวงยุทธศาสตร์จังหวัดและกลุ่มจังหวัด และแผนพัฒนาอำเภอ ท้องถิ่น ชุมชน และหมู่บ้าน ผ่านคณะกรรมการคณะทำงานทุกระดับ

(๓) การบริหารจัดการข้อมูลและการบูรณาการองค์ความรู้ในภาคราชการทั้งที่เป็นองค์ความรู้ในประเทศและของต่างประเทศ พัฒนาระบบการบริหารจัดการและบูรณาการข้อมูลและองค์ความรู้ภาคราชการที่จำเป็นแก่บุคลากรในภาคราชการ นักลงทุน และประชาชนทั่วไป รวมทั้งเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนด้วยระบบ e-Service โดยแบ่งเป้าหมายการดำเนินงานออกเป็น ๒ ระยะ ได้แก่ **ระยะแรก** เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการข้อมูลและรวบรวมองค์ความรู้ภาคราชการเพื่อสนับสนุนการพัฒนาเป็น e-Government เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการแก่ หน่วยงานราชการนักลงทุน และประชาชนทั่วไป และใน **ระยะต่อไป** (๒๕๕๗-๒๕๖๑) จะพัฒนารูปแบบการให้บริการประชาชนด้วยระบบ e-Service ผ่านทางสื่อใหม่ (New media) เช่น Mobile Application e-book และ Social Network เป็นต้น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองลงส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดชุมพร

วิสัยทัศน์

"องค์กรคุณภาพ การศึกษาเด่น เป็นเมืองน่าอยู่ สู่สังคมเป็นสุข"

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์

๑. มีการคมนาคมที่สะดวกได้มาตรฐานเหมาะสมกับการใช้งาน
๒. มีระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่ได้มาตรฐาน
๓. มีระบบการผังเมือง และการควบคุมอาคารที่ทันสมัย

กลยุทธ์

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. พัฒนาสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๓. พัฒนาการผังเมืองและการควบคุมอาคาร

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนเข้าถึงระบบการศึกษาที่ดี ทีคุณภาพ
๒. ประชาชนมีสุขภาวะอนามัยที่ดี
๓. สังคมมีความเข้มแข็ง
๔. ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้รับการสงเคราะห์
๕. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๖. มีครุภัณฑ์ทางการแพทย์ที่เพียงพอ

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมและการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้มีคุณภาพ
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการออกกำลังกาย
๓. ส่งเสริมและพัฒนาการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. สงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมให้พึ่งพาตนเองได้
๕. พัฒนาคุณภาพชีวิตให้ประชาชนพึ่งพาตนเองได้
๖. สนับสนุนพัสดุ ครุภัณฑ์ด้านการสาธารณสุข

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒. ประชาชนได้รับความช่วยเหลือเมื่อเกิดเหตุ
๓. ยาเสพติด อบายมุข และปัญหาแรงงานต่างด้าวได้รับการแก้ไข
๔. ลดปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

กลยุทธ์

๑. การรักษาความสงบเรียบร้อยเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๒. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด อบายมุข สื่อด้านอิเล็กทรอนิกส์ และปัญหาแรงงานต่างด้าว
๔. แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

เป้าประสงค์

๑. การท่องเที่ยวจังหวัดชุมพรได้รับการพัฒนาและยกระดับให้ได้มาตรฐาน
๒. มีสถานที่ท่องเที่ยวที่ทันสมัยและสวยงาม
๓. บุคลากรด้านการท่องเที่ยวได้รับการพัฒนา
๔. ภาคการเกษตรได้รับการส่งเสริมและการจัดการความรู้
๕. ปัญหาในการประกอบอาชีพของประชาชนได้รับการแก้ไข

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ จัดกิจกรรมเพื่อยกระดับมาตรฐานด้านการท่องเที่ยว และพัฒนาการท่องเที่ยว วิถีชีวิต และอัตลักษณ์ของคนในชุมชน
๒. พัฒนาและปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยว
๓. พัฒนาบุคลากรต้านการท่องเที่ยว ส่งเสริมและสนับสนุมภารจัดกิจกรมการท่องเที่ยว
๔. ส่งเสริมการเกษตรและการพัฒนาเกษตรกร
๕. แก้ไขปัญหาในการประกอบอาชีพ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

๑. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์และฟื้นฟูอย่างยั่งยืน
๒. ประชาชนมีจิตสำนึกในการจัดการขยะ
๓. ลดปริมาณขยะและกำจัดขยะชุมชนให้ถูกหลักวิชาการ
๔. ประชาชนมีการใช้พลังงานทดแทนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์

๑. อนุรักษ์ ฟื้นฟู และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. สร้างจิตสำนึกในการจัดการขยะ
๓. ส่งเสริมการลดปริมาณขยะให้ถูกหลักวิชาการ
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทนเพื่อชุมชน

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงศาสนา ส่งเสริมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และปราชญ์ชาวบ้านได้รับการฟื้นฟูและสืบสาน

กลยุทธ์

๑. ทำนุบำรุง ส่งเสริมกิจกรรมทางด้านศาสนา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒. อนุรักษ์ฟื้นฟู และสืบสานศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและปราชญ์ชาวบ้าน

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ การสร้างธรรมาภิบาล และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีสู่เมืองชุมพรอัจฉริยะ

เป้าประสงค์

๑. บริหารจัดการองค์กรให้ได้มาตรฐานตามหลักธรรมาภิบาล

๒. การปกครองระบบประชาธิปไตยได้รับการส่งเสริม

๓. สถาบันหลักของชาติ และผู้ทำประโยชน์แก่บ้านเมืองได้รับการเทิดทูน

๔. ระบบประชาธิปไตยได้รับการพัฒนา การเมือง การปกครองมีเสถียรภาพ

๕. ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

๖. การปฏิบัติราชการและการให้บริการของประชาชนมีประสิทธิภาพ

๗. การบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพรมีความโปร่งใส

๘. จังหวัดชุมพรสู่เมืองอัจฉริยะ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพร

๒. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพ และการมีส่วนร่วมในท้องถิ่น

๓. ส่งเสริมการเทิดทูนสถาบันหลักของชาติและผู้ทำคุณประโยชน์แก่บ้านเมือง

๔. ส่งเสริมและพัฒนาการเมือง การปกครอง และระบบประชาธิปไตย

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

๖. เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการและการให้บริการประชาชน

๗. ป้องกัน และปราบปรามการทุจริต ประพฤติมิชอบในภาศรัทธาย่างจริงจัง

๘. พัฒนาเทคโนโลยีเข้าสู่เมืองชุมพรอัจฉริยะ

<u>การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น</u>

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การวิเคราะห์โดยใช้เทคนิค SWOT เป็นการวิเคราะห์สถานการณ์โดยใช้เทคนิคพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง จุดอ่อน และปัจจัยภายนอกได้แก่ โอกาส อุปสรรค

ปัจจัยภายใน

จุดอ่อน

๑. ตำบลทรัพย์อนันต์มีพื้นที่ขนาดเล็กที่สามารถพัฒนาได้อย่างทั่วถึงและครอบคลุม

๒. ตำบลทรัพย์อนันต์มีสภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มมีแหล่งน้ำตามธรรมชาติ เหมาะสมสำหรับการทำการเกษตร

๓. มีการคมนาคมที่สะดวกโดยมีทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔ ผ่านตลอดแนวเหนือ-ใต้

๔. มีประตูระบายน้ำ บริเวณเขื่อนท่าแซะสามารถพัฒนาปรับปรุงให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวได้

๕. เป็นชุมชนเกษตรกรรมขนาดใหญ่ที่สามารถพัฒนาไปเป็นเกษตรกรรมที่สมัยใหม่ได้

จุดอ่อน

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคยังไม่ทั่วถึงและเพียงพอ
๒. ลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่มคลองท่าแซะจึงเสี่ยงกับการเกิดน้ำท่วมในฤดูฝน
๓. ปัญหาด้านเงินรายได้และงบประมาณสนับสนุนมีไม่เพียงพอต่อการพัฒนา
๔. บุคลากรทางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในระบบการบริหารสมัยใหม่ที่มีเทคนิคเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้อง

ปัจจัยภายนอก

โอกาส

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครอบคลุมทุกด้านทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการ
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นโดยหน่วยงานราชการในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและถ่ายโอนภารกิจให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. นโยบายของจังหวัด อำเภอ และองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการสนับสนุนพัฒนาทุกๆ ด้าน
๔. เป็นแหล่งปลูกปาล์มน้ำมัน ยางพารา ซึ่งเป็นพืชเศรษฐกิจของพื้นที่
๕. มีโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์มอยู่ในพื้นที่ซึ่งเกษตรกรสามารถส่งผลผลิตไปยังโรงงานได้สะดวก
๖. พื้นที่ตำบลทรัพย์อนันต์เป็นที่ตั้งของโรงพยาบาลท่าแซะ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนตำบลคุริง โรงเรียน วัด ซึ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนทั้งทางด้านสาธารณสุขที่ศึกษาเล่าเรียนและศาสนสถาน

อุปสรรค

๑. สภาวการณ์ทางเศรษฐกิจระดับประเทศในระดับภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์
๒. ความต้องการพัฒนาทุกด้านขององค์การบริหารส่วนตำบลมีมากทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการอย่างทั่วถึง
๓. โครงสร้างของประชากรในภาพรวมไม่ค่อยเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๔. ราคาสินค้าเกษตรขึ้น-ลงตามภาวะเศรษฐกิจ

สรุป การวิเคราะห์โดยใช้เทคนิค SWOT

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นโดยหน่วยงานราชการในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและถ่ายโอนภารกิจให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ก็เป็นหนึ่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีภารกิจในการจัดการบริการสาธารณะให้กับพี่น้องประชาชน ในตำบลทรัพย์อนันต์ โดยสภาพพื้นที่แล้วตำบลทรัพย์อนันต์เป็นพื้นพื้นที่ตำบลขนาดเล็ก มีสภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มมีแหล่งน้ำธรรมชาติ เหมาะสำหรับการทำ

การเกษตร เช่น แหล่งปลูกปาล์มน้ำมัน ยางพารา และพืชเศรษฐกิจอื่นๆนอกจากนี้พื้นที่ตำบลทรัพย์อนันต์ ยังเป็นสถานที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรม โรงงานผลิตกระแสไฟฟ้า โรงพยาบาลท่าแซะ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนตำบลคุริง โรงเรียน วัด สำนักสงฆ์ และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่ ซึ่งเป็นภารกิจในด้านการส่งเสริมความสะดวกให้แก่ประชาชนทั้งด้านสาธารณสุข การศึกษาเล่าเรียน และด้านศาสนาสถาน นอกจากนี้ตำบลทรัพย์อนันต์ ยังเป็นพื้นที่ที่มีการคมนาคมสะดวกโดยมีทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔ ผ่านตลอดแนวเหนือ-ใต้ อีกทั้งยังมีประตูระบายน้ำท่าแซะ เพื่อตอบสนองความต้องการด้านนำอุปโภค บริโภค และให้พี่น้องประชาชนตำบลทรัพย์อนันต์ ส่วนหนึ่งมีอาชีพทางด้านเกษตรกรรมรับจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม รับจ้างทั่วไป ค้าขาย และอื่นๆ ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน

เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มิได้กำหนดเป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๘ งาน

๑. งานบริหารงานทั่วไป
๒. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
๓. งานนิติการ
๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๖. งานสวัสดิการสังคม
๗. งานการเจ้าหน้าที่

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลอง ประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมายมี
การแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน

๑. งานการเงินและบัญชี
๒. งานพัฒนารายได้
๓. งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล ทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และงานซ่อมบำรุง การควบคุม การก่อสร้างและซ่อม

บำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายใน
ออกเป็น ๒ งาน

๑. งานออกแบบและก่อสร้าง

๒. งานสาธารณูปโภค

๔. <u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ การจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปีงานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบ การสรรหาพัสดุและทรัพย์สินเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการจัดทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบลงานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบายวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานตรวจสอบการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางการแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน

การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพัฒนา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม มีการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

การพิจารณาต้นทุนต่อการกำหนดระดับเป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นการคำนึงถึงถึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ซึ่งในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษาลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง มีการคำนวณตามประเภทลักษณะงาน และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจึงมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดใน

ปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

<u>การจัดประเภทของบุคลากร</u>

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากร ภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจาย อำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับการกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรืองานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนส่วนตำบลไว้ ดังนี้

  - สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
  - สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยกายการกอง
  - สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
  - สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรจุแต่งตั้งตั้งมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง บริบท ขนาดและปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

<u>การกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ</u>

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้นโดยมุ่งเน้นคือกำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น

ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตราที่มีอยู่เป็นปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักปลัดอบต. คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามามารถและตรง ตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคาฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- หน่วยตรวจสอบภายใน คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบลดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายในที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริงในอดีต เพื่อ วิเคราะห์ปริมาณต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น กำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบมากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชนนอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ใช้ในการปติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานทีปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจจะเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปราณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมารงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน

คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	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

ซึ่งในการกำหนดจำนานวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี) x เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระว่างปริมาณงานกับจำนวนคนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงางานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถจำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง

เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหมเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ได้กำหนดให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานโดยใช้คุณวุฒิการศึกษา จัดทำปริมาณค่างานของตำแหน่งที่ตนเองปฏิบัติงานโดยเทียบปริมาณงานปัจจุบันที่ดำเนินการ เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังในปีถัดไปและกำหนดให้หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน ดำเนินการวิเคราะห์ค้างานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในส่วสนราชการ เพื่อพิจารณากำหนดตำแหน่งใหม่/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่เป็นการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการ

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา

เป็นการสอบถามความคิดเห็น จากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วน

ราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

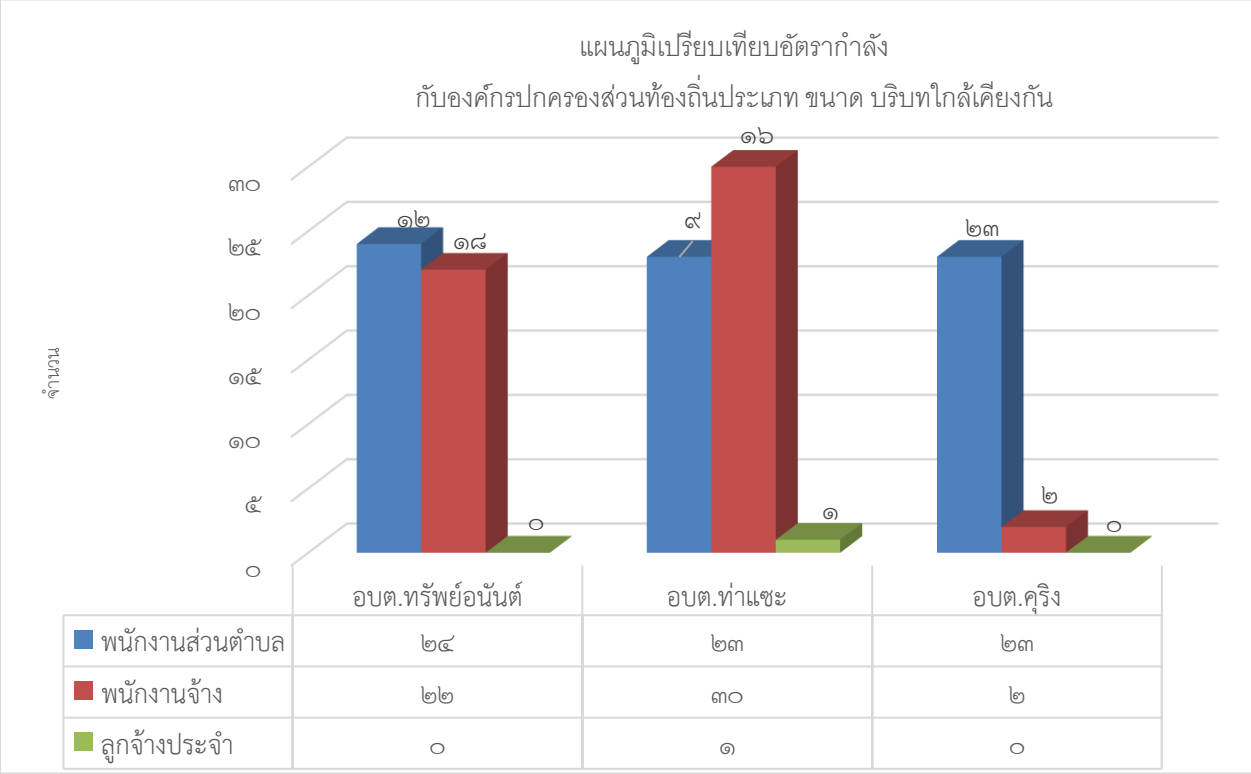
๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์เป็นองค์กรที่มีข้าราชการ และพนักงานจ้าง อยู่ในวัยทำงานเป็นส่วนใหญ่ แต่ยังมีการเตรียมการถึงกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมทดแนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการและผู้ที่มีสวนเกี่ยวของกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ

กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน กรอบอัตรากำลังของหน่วยงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และหน่วยงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกันโดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

กราฟเปรียบเทียบอัตรากำลัง (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒)
อบต.ทรัพย์อนันต์/ อบต.ท่าแซะ/ อบต.คุริง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแซะ และ องค์การบริหารส่วนตำบลคุริง ซึ่งเป็นองคีการบริหารส่วนตำบล ที่มี ประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ปริมาณคนที่ใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด โดยกำหนดให้บุคลากรในสังกัดทุกคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสมมากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาชาการในบางลักษณงาน ทั้งที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าในบางลักษณะงานทังทีใช้ต้นทนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในในเชิงการ วิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้ เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าจัดกรณีเช่นนี้ก็ไม่น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานที่เป็นตำแหน่งประเกทวิชาการ โดยไม่ไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง เป็นแนวคิดที่ส่วนราชการสามารถกำหนดข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้อาจรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวมการจริง จะทำให้ได้ได้วลามาตรฐานที่จะสามารถนำใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียปรับยุทธศาสตร์ในการทำงานเพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบล

ที่ตั้ง

ตำบลทรัพย์อนันต์ เดิมตั้งอยู่ในตำบลคุริง และแยกออกมาจากตำบลคุริง เมื่อวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๓๕ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ตั้งและกำหนดเขตตำบลในท้องที่อำเภอท่าแซะ และอำเภอประทิว จังหวัดชุมพร ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๓๕ โดยเดิมมีเขตการปกครองรวม ๑๔ หมู่บ้าน เมื่อมีการแบ่งเขตการปกครองเป็นตำบลทรัพย์อนันต์นั้น สามารถตรวจสอบหมู่บ้านได้ว่ามาจากหมู่บ้านใดบ้างในตำบลคุริงดังนี้

หมู่ที่ ๑ บ้านนาเมือง	โอนมาจากหมู่ที่ ๑ ตำบลคุริง
หมู่ที่ ๒ บ้านนาหวาน	โอนมาจากหมู่ที่ ๒ ตำบลคุริง
หมู่ที่ ๓ บ้านแก่งเพกา	โอนมาจากหมู่ที่ ๓ ตำบลคุริง
หมู่ที่ ๔ บ้านเกาะอม	โอนมาจากหมู่ที่ ๔ ตำบลคุริง
หมู่ที่ ๕ บ้านนาโครงช้าง	โอนมาจากหมู่ที่ ๕ ตำบลคุริง
หมู่ที่ ๖ บ้านทรัพย์อนันต์	โอนมาจากหมู่ที่ ๖ ตำบลคุริง
หมู่ที่ ๗ บ้านทรัพย์สมบูรณ์	โอนมาจากหมู่ที่ ๗ ตำบลคุริง

ซึ่งตำบลทรัพย์อนันต์ ก็ได้รับการคัดเลือกชื่อหมู่บ้าน หมู่ที่ ๘ (เดิม) ตำบลคุริง มาเป็นชื่อตำบลทรัพย์อนันต์ (ใหม่) มีเขตการปกครองหมู่บ้าน ๗ หมู่บ้าน มีกำนันคนแรกชื่อ นายเลิศ ศรีสุวรรณ

องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ เดิมเป็นที่ทำการสภาตำบลทรัพย์อนันต์ ซึ่งตั้งเมื่อปี ๒๕๓๘ และเมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๓๙ ได้ยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๓ ตอนที่ ๙ ง หน้าที่ ๓๘) โดยตั้งอยู่ที่ศาลาหมู่บ้านหมู่ที่ ๗ เลขที่ ๘๑ ตำบลทรัพย์อนันต์ ของอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ต่อมาเมื่อวันที่ ๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๔๙ ได้ย้ายที่ทำการมาตั้งที่หมู่บ้านเกาะอม เลขที่ ๑๑๙ หมู่ที่ ๔ ตำบลทรัพย์อนันต์ อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร จนถึงปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ห่างจากที่ว่าการอำเภอท่าแซะ ไปทางทิศเหนือประมาณ ๖ กิโลเมตร ห่างจากศูนย์ราชการจังหวัดชุมพรประมาณ ๓๐ กิโลเมตร โดยมีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลหงส์เจริญ อำเภอท่าแซะ
ทิศใต้	ติดต่อกับ	คลองตะโกและคลองนาหวาน อำเภอท่าแซะ
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลทะเลทรัพย์ อำเภอปะทิว จังหวัดชุมพร
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	คลองท่าแซะ อำเภอท่าแซะ

เนื้อที่

องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๒๐,๓๐๐ ไร่ หรือประมาณ ๓๒.๔๘ ตารางกิโลเมตร

ลักษณะภูมิประเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์มสภาพภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่ม มีลำคลองท่าแวะไหลผ่านพื้นที่เหมาะต่อการเพาะปลูกและทำการเกษตร และมีถนนเพชรเกษมตัดผ่านตอนกลางตามแนวจากเหนือตลอดใต้

จำนวนหมู่บ้าน

เป็นหมู่บ้านซึ่งอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด ๗ หมู่บ้าน ๒,๒๘๖ ครัวเรือน ได้แก่

หมู่ที่ ๑ บ้านนาเมือง	๑๕๒	ครัวเรือน
หมู่ที่ ๒ บ้านนาหวาน	๔๕๕	ครัวเรือน
หมู่ที่ ๓ บ้านแก่งเพกา	๒๖๓	ครัวเรือน
หมู่ที่ ๔ บ้านเกาะอม	๒๖๐	ครัวเรือน
หมู่ที่ ๕ บ้านนาโครงช้าง	๕๕๗	ครัวเรือน
หมู่ที่ ๖ บ้านทรัพย์อนันต์	๔๗๑	ครัวเรือน
หมู่ที่ ๗ บ้านทรัพย์สมบูรณ์	๑๒๘	ครัวเรือน

ประชากร

ประชากรทั้งสิ้น จำนวน ๓,๘๙๕ คน	แยกเป็น	
ประชากรชาย จำนวน ๑,๘๘๐ คน		
ประชากรหญิง จำนวน ๒,๐๑๕ คน		

การประกอบอาชีพ

ประชากรในตำบลทรัพย์อนันต์ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตร รับจ้าง และรับราชการ ตามลำดับ โดยมีการปลูกมะพร้าว ยางพารา ปาล์มน้ำมัน ประชากรบางส่วนประกอบอาชีพรับจ้าง งานบริการและอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่และอำเภอใกล้เคียง นอกจากนี้หลังจากว่างเว้นจากฤดูเก็บเกี่ยวผลผลิตก็จะไปประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไปเป็นการชั่วคราว

๒. จุดยืน/ แนวทาง/ เป้าประสงค์ของการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑) ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ

๒) พัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้ทั่วถึง

๓) พัฒนาระบบประปา แหล่งน้ำและภาชนะกักเก็บน้ำให้มีคุณภาพเพียงพอ

๔) การพัฒนาด้านการวางผังเมืองและการควบคุมอาคาร

๒. ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๑) การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒) การปรับปรุงภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อมในตำบล

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

๑) ส่งเสริม/สนับสนุนหลักประกันสุขภาพ สาธารณสุขและการอนามัย

๒) ส่งเสริม/สนับสนุนด้านการศึกษาให้กับเยาวชนและประชาชนทั่วไป

๓) ส่งเสริม/สนับสนุนการดำเนินงานด้านการกีฬาและนันทนาการ

๔) จัดสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาสและผู้มีรายได้น้อย

๔. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมอาชีพและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

แนวทางการพัฒนา

๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของกลุ่มอาชีพ

๒) การพัฒนาชุมชนเข้มแข็งตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๓) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในตำบล

๕. ยุทธศาสตร์ด้านศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี

แนวทางการพัฒนา

๑) ส่งเสริมการจัดงานรัฐพิธี วันสำคัญทางศาสนาและงานประเพณีต่างๆ

๒) ส่งเสริมและอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพนี และภูมีปัญญาท้องถิ่น

๖. ยุทธศาสตร์การจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน

แนวทางการพัฒนา

๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒) การจัดระเบียบสังคมในชุมชน

๓) การแก้ไขและป้องกันปัญหายาเสพติดในชุมชน

๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๗. ยุทธศาสตร์ด้านการเมืองและการบริหารจัดการ

แนวทางการพัฒนา

๑) การพัฒนาการจัดเก็บรายได้

๒) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพขององค์กร

๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนตามแนวทางระบบประชา

๔) ส่งเสริมการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของชุมชน

๕) การพัฒนาการเมืองภาคประชาชน

๖) การส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดี

เพื่อที่จะให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ว่ามีปัญหาอะไรบ้าง และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญ โดยสามารถแบ่งสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดขอบและความต้องการของประชาชน ออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

<u>สภาพปัญหาของพื้นที่</u>

๑. ปัญหาทางด้านสังคม การศึกษา และสาธารณสุข

๑.) การแพร่ระบาดของไข้เลือดออก เนื่องจากการขาดความร่วมมือในการกำจัดเพาะพันธ์ลูกน้ำยุงลาย

๒.) การแพร่ระบาดของยาเสพติด เนื่องจากการขาดการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจังและต่อเนื่องจากหน่วยงานภาครัฐ และจากความอ่อนแอของสถาบันครอบครัว

๓) ความอ่อนแอทางวัฒนธรรมที่ได้รับผลกระทบจากการไหลบ่าของวัฒนธรรมต่างชาติผ่านเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร ทำให้วัฒนธรรมอันดีงามถูกละเลยหรือปรับเปลี่ยนไปอย่าไม่เหมาะสม

การคาดการณ์ผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

การขาดจิตสำนึกรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม ทำให้เกิดปัญหาดังกล่าวข้างต้นซึ่งส่งผลกระทบต่อชีวิต ความเป็นอยู่ยังคงมีมาอย่างต่อเนื่อง ทางด้านสังคม การศึกษา และสาธารณสุขในขณะที่ประเทศไทยกำลังเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งจะมีการเคลื่อนย้ายแรงงานองเที่ยวอย่างเสรี มีการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมที่หลากหลาย ซึ่งจะมีผลกระทบต่อสังคมทั้งด้านบวกและด้านลบ ดังนั้น จากสถานการณ์ปัญหาดังกล่าวประชาชนในตำบลทรัพย์อนันต์ต้องสร้างความตระหนักรู้ และความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาต่างๆ และสร้างภูมิคุ้มกันในตนเอง ครอบครัว และสังคมทั้งในด้านการศึกษาและสาธารณสุข

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๑) ต้นทุนการผลิตทางการเกษตรที่เพิ่มสูงขึ้นจากปัจจัยการผลิตต่างๆ ได้แก่ ปุ๋ยเคมี สารเคมีจำกัดศัตรูพืช รวมถึงค่าจ้างแรงงาน

๒) ราคาผลผลิตทางการมกษตรตกต่ำ และไม่มีความแน่นอน เนื่องจากราคาถูกกำหนดโดยพ่อค้าคนกลาง และเกษตรกรไม่มีการรวมกลุ่มทำให้ไม่มีการต่อรองราคาหรือกำหนดราคาผลผลิตที่เป็นธรรม

การคาดการณ์ผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ตำบลทรัพย์อนันต์ มีการปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญของภาคใต้ ได้แก่ ยางพาราและปาล์มน้ำมัน ประกอบกับมีแหล่งรับซื้อผลผลิตในพื้นที่ มีโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตจากยางพาราและปาล์มน้ำมัน ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๑) ที่กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อเพิ่มมูลค่าพืชเศรษฐกิจยางพารา และปาล์มน้ำมัน โดยการบริหารจัดการแบบครบวงจร

ดังนั้น ด้วยศักยภาพด้านการเกษตรและอุตสาหกรรมการเกษตรของตำบลทรัพย์อนันต์ ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๑) และแผนพัฒนาจังหวัดชุมพร (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๑) เกษตรกรผู้ปลูกยางพาราและปาล์มน้ำมันจึงมีโอกาสในการพัฒนาอาชีพและเพิ่มรายได้ โดยการปรับเปลี่ยนแนวทางการผลิตด้วยการลดการใช้สารเคมี และมีการรวมกลุ่มกันเพื่อสร้างพลังในการต่อรองราคาผลผลิตกับพ่อค้าคนกลางหรือผู้ประกอบการ

๓. ปัญหาด้านศักยภาพ โครงสร้างพื้นฐาน และการบริการสาธารณะ

๑) โครงสร้างพื้นฐาน และระบบสาธารณูปโภคยังไม่ทั่วถึงและเพื่องพอ เนื่องจากความจำกัดด้านงบประมาณ

การคาดการณ์ผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ตำบลทรัพย์อนันต์มีสภาพพื้นที่ที่เหมาะสมแก่การตั้งสถานประกอบการขนาดใหญ่เนื่องจากมีการคมนาคมที่สะดวก ใกล้โรงพยาบาล สำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และสถานที่ราชการต่างๆจึงมีสถานประกอบการขนาดใหญ่มาตั้งอยู่ในพื้นที่ ดังนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมการลงทุน โครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคจะต้องได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมมากขึ้น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์จะต้องมีการจัดเก็บรายได้ให้ครบถ้วน ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เพื่อนำรายได้มาพัฒนาท้องถิ่น

๔. ปัญหาด้านการเมืองและการบริหาร

๑) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ มีน้อย และการรับรู้ข่าวสารของประชาชนไม่ทั่วถึง

การคาดการณ์ผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

เนื่องจากวิถีชีวิตที่เปลี่ยนไปของคนในปัจจุบันที่ต้องทำงานนอกบ้าน หรือนอกพื้นที่อยู่อาศัยทำให้ความรู้สึกผูกพัน และโอกาสในการเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ลดน้อยลง จึงขาดพลังในการขับเคลื่อนและพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งต้องอาศัยคนในท้องถิ่นเป็นผู้กำหนดทิศทางการพัฒนา และช่วยกันขับเคลื่อนให้มีการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องสร้างความตระหนักในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้ประชาชนในตำบลมากยิ่งขึ้น

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑) ปัญหามลพิษทางอากาศจากโรงงานอุตสหกรรมแปรรูปผลิตภัตภัณฑ์ทางการเกษตร ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของคนในตำบลทรัพย์อนันต์ และตำบลโกล้เคียง

การคาดการณ์ผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ตำบลทรัพย์อนันต์ เป็นพื้นที่ที่เหมาะแก่การตั้งสถานประกอบการขนาดใหญ่ เนื่องจากมีทำเลที่เหมาะสม ซึ่งปัจจุบันนี้โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรที่ตั้งอยู่ในพื้นพื้นที่ก็ได้สร้างมลพิษทางอากาศจนเกิดผลกระทบต่อประชาชนในตำบลทรัพย์อนันต์ และตำบลใกล้เคียง ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ จึงต้องดำเนินการออกข้อบัญญัติเพื่อบังคับใช้กับสถานประกอบการที่ก่อมลพิษรวมถึงบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการควบคุมและป้องกันมิให้เกิดผลประทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ

๑.๒ พัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้ทั่วถึง

๑.๓ พัฒนาระบบประปา แหล่งน้ำและภาชนะกักเก็บน้ำให้คุณภาพเพียงพอ

๑.๔ การพัฒนาด้านการวางผังเมืองและการควบคุมอาคาร

๒.ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๑ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๒ การปรับปรุงภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อมในตำบล

๓. ความต้องการด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

๓.๑ ส่งเสริม/สนับสนุนหลักประกันสุขภาพ สาธารณสุขและการอนามัย

๓.๒ ส่งเสริม/สนับสนุนด้านการศึกษาให้กับเยาวชนและประชาชนทั่วไป

๓.๓ ส่งเสริม/สนับสนุนการดำเนินงานด้านการกีฬาและนันทนาการ

๓.๔ จัดสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ต้อยโอกาสและผู้มีรายได้มั้ย

๔ .ความต้องการด้านการส่งเสริมอาชีพและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

๔.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของกลุ่มอาชีพ

๔.๒ การพัฒนาชุมชนเข้มแข็งตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๔.๓ ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในตำบล

๕. ความต้องการด้านศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี

๕.๑ ส่งเสริมการจัดงานรัฐพิธี วันสำคัญทางศาสนาและงานประเพณีทำงๆ

๕ ๒ ส่งเสริมและอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพนี และภูปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน

๖.๑ การรักษาความสงบเรียบร้อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๖.๒ การจัดระเบียบสังคม

๖.๓ การแก้ไขและป้องกันปัญหายาเสพติดในชุมชน

๖.๔ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๗. ความต้องการด้านการเมืองและการบริหารจัดการ

๗.๑ การพัฒนาการจัดเก็บรายได้

๗.๒ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพขององค์กร

๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนตามแนวทางของระบบประชาธิปไตย

๗.๔ ส่งเสริมการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของชุมชน

๗.๕ การพัฒนาการเมืองภาคประชาชน

๗.๖ การส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดี

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์เป็นการพัฒนาในด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน สร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลกรที่มีคุณภาพโดย ยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ของตำบลทรัพย์อนันต์ คือ

"โครงสร้างพื้นฐานพร้อม สิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษ เศรษฐกิจสังคมดี เทคโนโลยีทันสมัย"

สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ได้กำหนดไว้ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ แนวทางการพัฒนา

๑) ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ

๒) พัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้ทั่วถึง

๓) พัฒนาระบบประปา แหล่งน้ำและภาชนะกักเก็กเก็บน้ำให้มีคุณภาพเพียงพอ

๔) การพัฒนาด้านการวางผังเมืองและการควบคุมอาคาร

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อพัฒนาระบบคมนาคม สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐาน ครอบคลุมมีเพียงพอกับความต้องการของประชาชน

๒) พัฒนาระบบประปา แหล่งน้ำ และภาชนะกักเก็บน้ำให้มีประสิทธิภาพ

๓) การวางระบบผังเมืองและการควบคุมอาคาร

๒. ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๑ แนวทางการพัฒนา

๑) การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒) การปรับปรุงภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อมในตำบล

๒.๒ วัตถุประสงค์

๑) อนุรักษ์ ป้องกัน ฟื้นฟูทรัพยากรรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีสมดุล

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

๓.๑ แนวทางการพัฒนา

๑) ส่งเสริม/สนับสนุนหลักประกันสุขภาพ สาธารณสุขและการอน

๒) ส่งเสริม/สนับสนุนด้านการศึกษาให้กับเยาวชนและประชาชน

๓) ส่งเสริม/สนับสนุนการดำเนินงานด้านการกีฬาและนันทนาการ

๔) จัดสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาสและผู้มีรายได้

๓.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้ราษฎรมีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ทั้งการศึกษา สาธารณสุข สวัสดิการกีฬาและนันทนาการ อย่างครบถ้วน

๔. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมอาชีพและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

๔.๑ แนวทางการพัฒนา

๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของกลุ่มอาชีพ

๒) การพัฒนาชุมชนเข้มแข็งตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๓) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในตำบล

๔.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อพัฒนาอาชีพและการยกระดับรายได้ของประชาชนให้เพียงพอต่อการดำ

๕. ยุทธศาสตร์ด้านศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี

๕.๑ แนวทางการพัฒนา

๑) ส่งเสริมการจัดงานรัฐพิธี วันสำคัญทางศาสนาและงานประเพณีต่างๆ

๒) ส่งสริมและอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่ออนุรักษ์ศิลปะวัฒนธรรม ประหนีทั้งระดับรติและระดับดับท้องถิ่นให้คงอยู่ตลอดไป

๖. การจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน

๖.๑ แนวทางการพัฒนา

๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒) การจัดระเบียบสังคมในชุมชน

๓) การแก้ไขและป้องกันปัญหายาเสพติดในชุมชน

๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อความสงเรียบร้อยในขุมทนและความปลอดในชีวิตและทรัพย์สิน

๒) เพื่อป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๗. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการ

๗.๑ แนวทางการพัฒนา

๑) การพัฒนาการจัดเก็บรายได้

๒) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพขององค์กร

๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนตามแนวทางระบบประชา

๔) ส่งเสริมการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของชุมชน

๕) การพัฒนาการเมืองภาคประชาชน

๖) การส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดี

๗.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร

๒) เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและการพัฒนาองค์กรภาคประชาชน

๓) เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดี

๔) เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤมิชอบ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ รวมทั้งแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราช บัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวมรวมกฎหมายอื่นของอบต. องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ จะพิจารณาจากอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ตรงกับความต้องการของประชาชน โดยวิเคราะห์จากจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ เป็นหลัก ซึ่งได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหาร ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.ศ.๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ

(๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร

(๔) การสาธารณูปการ

(๕) การจัดให้มีแลการบำรุงทางน้ำและทางบก

(๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

(๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

(๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

<u>การวิเคราะห์ SWOT</u>

จุดแข็ง

๑. ตำบลทรัพย์อนันต์มีพื้นที่ขนาดเล็กที่สามารถพัฒนาได้อย่างทั่วถึงและครอบคลุม

๒. ตำบลทรัพย์อนันต์มีสภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มมีแหล่งน้ำธรรมชาติ เหมาะสำหรับการทำการเกษตร

๓. การคมนาคมที่สะดวก โดยมีทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ผ่านตลอดแนวเหนือตลอดใต้

จุดอ่อน

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคยังไม่ทั่วถึงและเพียงพอ

โอกาส

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครอบคลุมทุกด้านทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

อุปสรรค

๑. สภาวการม์ทางเศรษฐกิจระดับประเทศในระดับภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ความต้องการพัฒนาทุกด้านขององค์การบริหารส่วนตำบลมีมากทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการอย่างทั่วถึง

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ

(๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

(๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

(๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

(๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

(๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหาหากินของราษฎร

<u>การวิเคราะห์ SWOT</u>

จุดแข็ง

๑. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ

๒. ผู้บริหารมีนโยบายการบริหารงานที่ดี

๓. พื้นที่ตำบลทรัพย์อนันต์เป็นที่ตั้งของโรงพยาบาลท่าแซะ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลคุริง โรงเรียน วัด ซึ่งอำนวยความสะดวกให้แก่แก่ระชาชนทั้งทางด้านสาธารณสุข ที่ศึกษาเล่าเรียนและศาสนสถาน

จุดอ่อน

๑. หน่วยงานไม่มีสถานที่ในการคัดแยกขยะ และไม่มีเผาขยะเป็นของคนเอง

โอกาส

๑. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

อุปสรรค

๑. ประชาชนในพื้นที่ยังมีความรู้ ความเข้าใจในการมีส่วนร่วมตามระบอบประชาธิปไตยในระดับน้อย

๒. มีชุมชนแออัดหลายพื้นที่ กลายเป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุงและแมลงรบกวน ซึ่งเป็นพาหนะทำให้เกิดโรคติดต่อ

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และลัทธิเสรีภาพของประ

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจัง

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตส

<u>การวิเคราะห์ SWOT</u>

จุดแข็ง

๑. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ

๒. มีสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนในพื้นที่ครบทุกหมู่บ้าน

จุดอ่อน

๑. มีอุปกรณ์/เครื่องจักร ไม่เพียงพอ เช่น ไม่มีรถดับเพลิง เนื่องจากมีงประมาณไม่เพียงพอ

โอกาส

๑. มีหน่วยเคลื่อนที่สนับสนุนกิจกรรมด้านสุขภาพประชาชน

อุปสรรค

๑. ได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการแองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

<u>การวิเคราะห์ SWOT</u>

จุดแข็ง

๑. มีโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม เป็นที่รองรับผลผลิตของเกษตรกรได้

๒. เป็นชุมชนเกษตรกรรมขนาดใหญ่ที่สามารถพัฒนาให้เป็นเกษตรกรรมสมัยใ

จุดอ่อน

๑. ในพื้นที่ยังไม่มีตลาดที่มีมาตรฐาน

๒. ไม่มีแหล่งส่งเสริมการขายหรือแสดงสินค้า

โอกาส

๑. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

อุปสรรค

๑. ราคาสินค้าเกษตรขึ้น-ลงตามภาวะเศรษฐกิจ

๒. ในพื้นที่ยังไม่มีแหล่งท่องเที่ยว

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวด

(๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

<u>การวิเคราะห์ SWOT</u>

จุดแข็ง

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการคุ้มครอง รักษาทรัพยากรธรรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน

๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านในการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โอกาส

๑. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานที่ดินทั้งระดับและจังหวัด สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. ได้รับความร่วมมือจากประชาชนในพื้นที่ตำบลทรัพย์อนันต์ และพื้นที่ใกล้เคียง

อุปสรรค

๑. ในพื้นที่ตำบลทรัพย์อนันต์มีโรงงานอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับเกษตรกรรมขนาดใหญ่ ซึ่งในระบบการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมยังไม่ถูกต้อง ส่งกลิ่นรบกวนประชาชนในพื้นที่ อีกทั้งมีการปล่อยน้ำเสีย

๒. มีผู้บุกรุกที่สาธารณะ

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

<u>การวิเคราะห์ SWOT</u>

จุดแข็ง

๑. ผู้บริหารเป็นนักพัฒนา ปราชญ์ชาวบ้าน มีนโอบายในการส่งเสริมด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น ประเพณีการแห่เรือบก

๒. องค์กร/ชุมชนในพื้นที่ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมเป็นอย่างดี

จุดอ่อน

๑. ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒. มีงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมไม่เพียงพอ

โอกาส

๑. มีสถานที่สำคัญอันเป็นศูนย์รวมในการจัดกิจกิจกรรมพื้นพื้นที่ตำบลทรัพย์อนันต์

๒. ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก

อุปสรรค

๑. ขาดงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องเถิ่นอื่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลแลแองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐสากิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

<u>การวิเคราะห์ SWOT</u>

จุดแข็ง

๑. ผู้บริหารมันโยบายในการบริหารงานท้องถิ่นสอดล้องไปในทิศทางเดียวกัน

๒. มีบุคลากรในหน่วยงานเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถหลากหลาย

จุดอ่อน

๑. งบประมาณไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจ

โอกาส

๑. มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอท่าแซะ จำนวน ๑๐ แห่ง ซึ่งสะดวกต่อการประสานความร่วมมือในการดำเนินงานต่างๆ

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกรกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำนาจหน้าที่ในการจัดการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นโดยหน่วยงานราชการในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและถ่ายโอนภารกิจให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล

อุปสรรค

๑. โครงสร้างของประชาชนในภาพรวมไม่ค่อยเอื้อต่อการพัฒนาท้องถิ่น

<u>สรุปการวิเคราะห์โดยใช้เทคนิค SWOT</u>

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๔. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๕. ด้านการบริหารการจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ต้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชกรรมและการท่องเที่ยว

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ภารกิจรอง

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์

องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง หน่วยตรวจสอบภายใน และได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๑) พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	๒๕	อัตรา
๒) พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	จำนวน	๙	อัตรา
๔) พนักงานจ้าง (ทั่วไป)	จำนวน	๒๒	อัตรา
	รวมทั้งสิ้น	**๔๖**	**อัตรา**

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๔๖ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการสำนักปลัด และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของสำนักปลัด ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysisเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศหรือไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมมีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. อาคารสำนักงานคับแคบ

โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

<u>สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต</u>

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปโดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม ๑.๗ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข	**๑. สำนักปลัด อบต.** ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม ๑.๗ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	**๒. กองคลัง** ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค	**๓. กองช่าง** ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค	
๔. หน่วยงานตรวจสอบภายใน	**๔. หน่วยงานตรวจสอบภายใน**	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม (๑ พ.ค.๖๙)
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
๓	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (๒๗ มี.ค.๖๘)
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (๑๐ ต.ค.๖๕) ขอใช้บัญชี
๗	นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (๑ ธ.ค.๖๘)
๙	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (๒๙ ธ.ค.๖๘) ขอใช้บัญชี
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (๑๐ ก.ย.๖๕)
๑๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม (๑ ต.ค.๖๗)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๒๐	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๒๕	ยาม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๗	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	**๒๗**	**๒๗**	**๒๗**	**๒๗**				

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	กองคลัง (๐๔)								
๒๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม (๑๙ เม.ย.๖๖)
๒๙	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
๓๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม (๘ ก.พ.๖๒) ขอใช้บัญชี
๓๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑				
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑				
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑				
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑				
	รวม	**๗**	**๗**	**๗**	**๗**				
	กองช่าง (๐๕)								
๓๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม (๑ ก.ย.๖๒)
๓๖	นายช่างโยธา (อส.)	๑	๑	๑	๑				
๓๗	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑				
๓๘	วิศวกรไฟฟ้า (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑				
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๗	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑				
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				
	พนักงานทั่วไป								
๓๙	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑				
๔๐	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑				
๔๑	คนงาน	๓	๓	๓	๓				
	รวม	**๑๑**	**๑๑**	**๑๑**	**๑๑**				
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
๔๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม (๒๓ มิ.ย. ๖๔) ขอใช้บัญชี
	รวม	**๑**	**๑**	**๑**	**๑**				
	รวมทุกส่วนราชการ	**๔๖**	**๔๖**	**๔๖**	**๔๖**				

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นอัตราร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด+เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ ขอกำหนดหาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน)

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

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบคู่กับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชาชีพ (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามาลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕)+(๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงประมาณรายจ่ายประจำปี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/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. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๘๙๐	๓๔,๘๖๐	๓๖,๙๕๐	๗๔๘,๙๓๐	๗๘๓,๗๙๐	๘๒๐,๗๔๐	ว่างเดิม
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๓๖๐	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๕๒๕,๐๐๐	๕๕๔,๐๔๐	๕๘๔,๘๘๐	๓๗,๙๗๐
	<u>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</u>																		
๓	หน.สำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ว่างเดิม
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๒๘๘,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๔๐๐	๑๘,๓๖๐	๑๙,๕๖๐	๓๐๖,๐๐๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๔๓,๙๒๐	๒๔,๐๕๐
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๔๗๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๖๘๐	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๕๐๔,๘๔๐	๕๓๕,๒๐๐	๕๖๗,๓๖๐	๓๙,๖๘๐
๖	นิติกร	ปก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
๗	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๑	๑	๒๒๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๖๐	๑๔,๔๐๐	๑๕,๒๔๐	๒๓๘,๕๖๐	๒๕๒,๙๖๐	๒๖๘,๒๐๐	๑๘,๗๕๐
๘	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
๙	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๕๘๓,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕,๐๔๐	๓๗,๒๐๐	๓๙,๔๘๐	๖๑๘,๙๖๐	๖๕๖,๑๖๐	๖๙๕,๖๔๐	๔๘,๖๖๐
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๓๖๒,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๘๔๐	๒๓,๑๖๐	๒๔,๔๘๐	๓๘๔,๖๐๐	๔๐๗,๗๖๐	๔๓๒,๒๔๐	๓๐,๒๓๐
๑๒	ครู	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๓	ครูผู้ช่วย	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง เงินอุดหนุน
๑๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประชาอุทิศ	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง เงินอุดหนุน
๑๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเกาะอม	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง เงินอุดหนุน
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																		
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๐๕,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๒๑๓,๗๒๐	๒๒๒,๓๖๐	๒๓๑,๓๖๐	๑๗,๑๒๐
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๒๑๗,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๕,๑๖๐	๑๘,๑๕๐
๑๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๒๑๗,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๕,๑๖๐	๑๘,๑๕๐
๑๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๔๑,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๗๒๐	๑๕๓,๗๒๐	๑๕๙,๙๖๐	๑๑,๘๓๐
๒๐	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ	ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด									
				(คน)	(๑)	ตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๑	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๒	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๓	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๔	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๕	ยาม	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๖	ยาม	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๗	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	กองคลัง (๐๔)																		
๒๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ว่างเดิม
๒๙	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๔๖๒,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๘๔๐	๒๙,๕๒๐	๓๑,๒๐๐	๔๙๐,๓๒๐	๕๑๙,๘๔๐	๕๕๑,๐๔๐	๓๘,๕๔๐
๓๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๖๐	๒๐,๑๖๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๔๐	๓๕๔,๙๐๐	ว่างเดิม
๓๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	๑	๒๐๒,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๖๘๐	๒๑๔,๓๒๐	๒๒๗,๒๘๐	๒๔๐,๙๖๐	๑๖,๘๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๑๕,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๔,๔๐๐	๒๓๓,๔๐๐	๒๔๒,๗๖๐	๑๗,๙๘๐
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๗๙,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๖,๔๘๐	๑๙๔,๐๔๐	๒๐๑,๘๔๐	๑๔,๙๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองช่าง (๐๕)																		
๓๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ว่างเดิม
๓๖	นายช่างโยธา	อส.	๑	๑	๔๔๘,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๐๐๐	๒๘,๕๖๐	๓๐,๓๖๐	๔๗๕,๘๐๐	๕๐๔,๓๖๐	๕๓๔,๗๒๐	๓๗,๔๐๐
๓๗	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๓๘๐,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๙๒๐	๒๔,๒๔๐	๒๕,๖๘๐	๔๐๓,๓๒๐	๔๒๗,๕๖๐	๔๕๓,๒๔๐	๓๑,๗๐๐
๓๘	วิศวกรไฟฟ้า	ปก.	๑	๑	๓๒๒,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๔๔๐	๒๐,๕๒๐	๒๑,๘๔๐	๓๔๑,๘๘๐	๓๖๒,๔๐๐	๓๘๔,๒๔๐	๒๖,๘๗๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๙	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๖๘,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๕,๖๘๐	๑๘๒,๗๖๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๔,๐๗๐
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๗,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๙๒๐	๑๗๐,๕๒๐	๑๗๗,๓๖๐	๑๓,๑๓๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	<u>พนักงานทั่วไป</u>																		
๔๑	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๒	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๓	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๕	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>																		
๔๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
(๕)	รวม		๔๖	๓๔	๑๐,๓๙๙,๓๒๐	๓๓๖,๐๐๐	๔๖	๔๖	๔๖	-	-	-	๕๑๗,๓๙๐	๕๔๗,๑๓๐	๕๗๘,๗๔๐	๑๑,๒๕๒,๗๑๐	๑๑,๗๙๙,๘๔๐	๑๒,๓๗๘,๕๘๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕ %															๑,๖๘๗,๙๐๗	๑,๗๖๙,๙๗๖	๑,๘๕๖,๗๘๗	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๒,๙๔๐,๖๑๗	๑๓,๕๖๙,๘๑๖	๑๔,๒๓๕,๓๖๗	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๐.๘๑	๓๐.๗๗	๓๐.๗๔	

<u>หมายเหตุ</u>

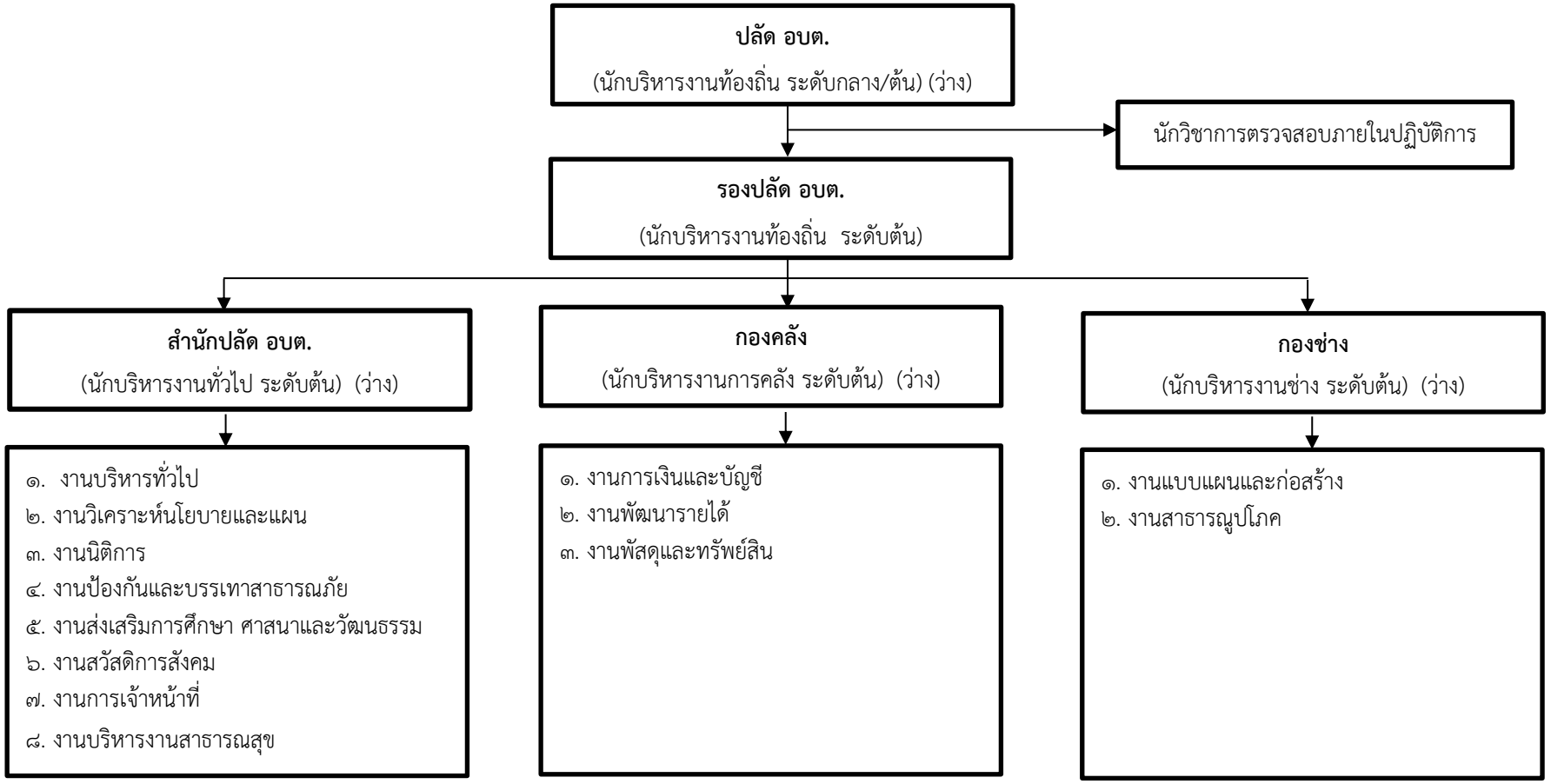
- งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ตั้งไว้ ๔๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท
- งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ตั้งไว้ <u>๔๒,๐๐๐,๐๐๐</u> บาท
- งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๑ ตั้งไว้ <u>๔๔,๑๐๐,๐๐๐</u> บาท

  ประมาณการเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ = ๔๒,๐๐๐,๐๐๐ X ๕% = ๒,๑๐๐,๐๐๐ + ๔๒,๐๐๐,๐๐๐
- งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๒ ตั้งไว้ <u>๔๖,๓๐๕,๐๐๐</u> บาท

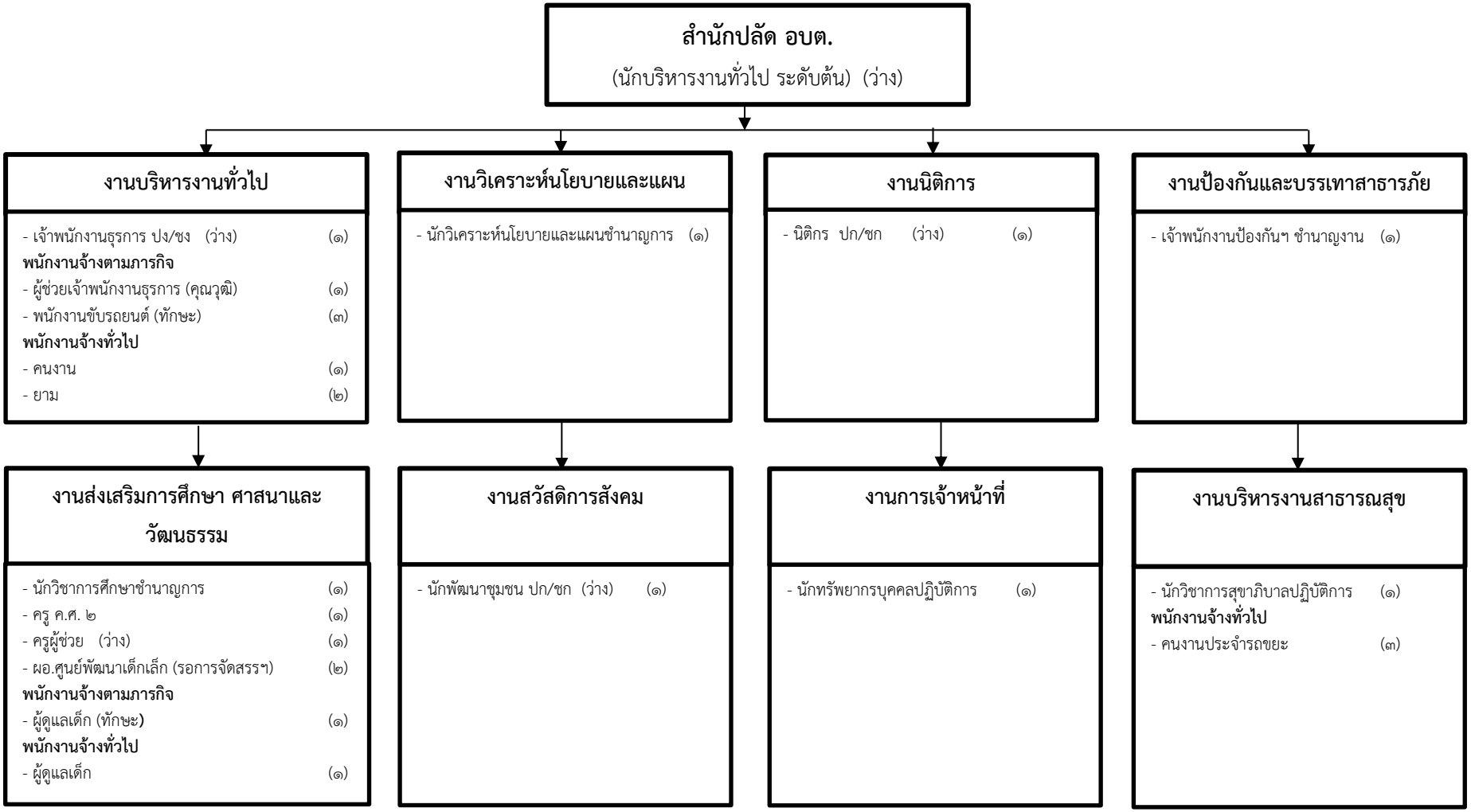
  ประมาณการเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ = ๔๔,๑๐๐,๐๐๐ X ๕% = ๒,๒๐๕,๐๐๐ + ๔๔,๑๐๐,๐๐๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

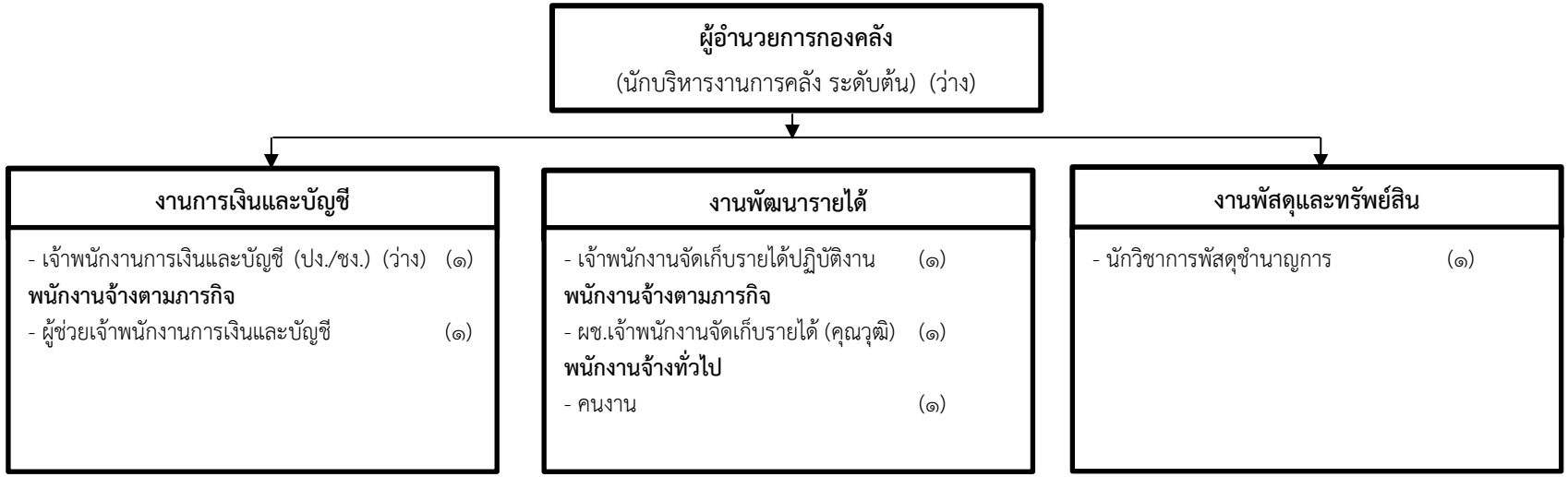
กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์
ประเภทสามัญ



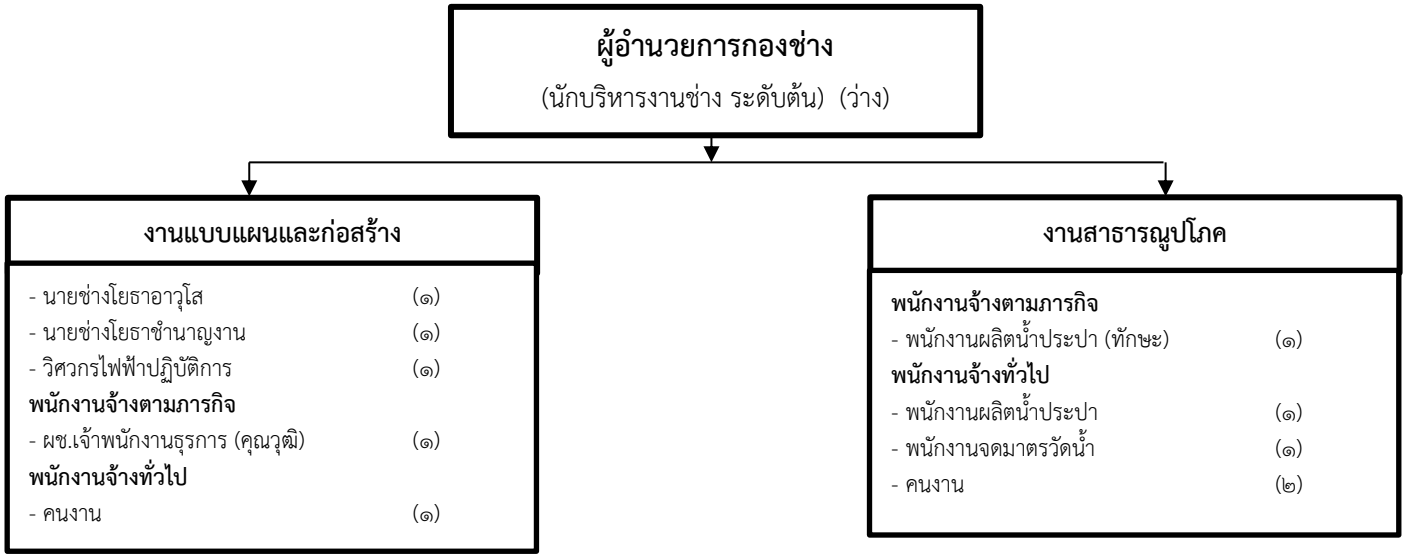
โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์



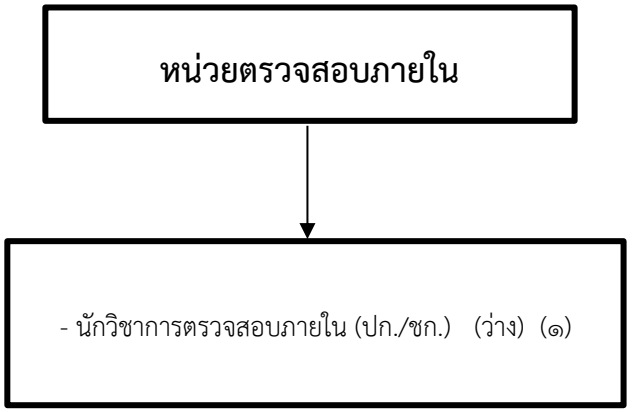
โครงสร้างกองคลัง



โครงสร้างกองช่าง



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)	เงินประจำตำแหน่ง (x๑๒)	เงินเพิ่มอื่น ค่าตอบแทน (x๑๒)	
๑	ว่าง	-	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๕๔๘,๐๔๐ ค่ากลางเงินเดือน	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	(ว่างเดิม)
๒	นายวรากรณ์ มีพันธ์	ปริญญาโท	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๕๕,๖๔๐ (๓๗,๙๗๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๙๗,๖๔๐
สำนักปลัด อบต.												
๓	ว่าง	-	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๔	นางสาวอมรรัตน์ อินทรวิสัย	ปริญญาโท	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๒๘๘,๖๐๐ (๒๔,๐๕๐*๑๒)	-	-	๒๘๘,๖๐๐
๕	นางเยาวลักษณ์ เพียรเก็บ	ปริญญาโท	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ฯ	ชก.	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ฯ	ชก.	๔๗๖,๑๖๐ (๓๙,๖๘๐*๑๒)	-	-	๔๗๖,๑๖๐
๖	ว่าง		๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	(ว่างเดิม)
๗	นางสาวปริญญาพร สมทอง	ปริญญาตรี	๑๑-๓-๐๑-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๑๑-๓-๐๑-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๒๒๕,๐๐๐ (๑๘,๗๕๐*๑๒)	-	-	๒๒๕,๐๐๐
๘	ว่าง	-	๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	(ว่างเดิม)
๙	นางรำจวน ศุกลสกุล	ปริญญาโท	๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๕๘๓,๙๒๐ (๔๘,๖๖๐*๑๒)	-	-	๕๘๓,๙๒๐
๑๐	ว่าง		๑๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	(ว่างเดิม)
๑๑	จอ. ปิยะวัฒน์ มากประดิษฐ์	ปวท.	๑๑-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชง.	๑๑-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชง.	๓๖๒,๗๖๐ (๓๐,๒๓๐*๑๒)	-	-	๓๖๒,๗๖๐

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)	เงินประจำตำแหน่ง (x๑๒)	เงินเพิ่มอื่น ค่าตอบแทน (x๑๒)	
๑๒	นางสาวฐิติรัตน์ เอกวรรณัง	ปริญญาตรี	๑๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๐๕	ครู	ชก.	๑๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๐๕	ครู	ชก.	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๑๓	ว่าง	ปริญญาตรี	๑๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๐๖	ครูผู้ช่วย		๑๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๐๖	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๑๔	ว่าง	ปริญญาตรี		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประชาอุทิศ			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประชาอุทิศ		ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๑๕	ว่าง	ปริญญาตรี		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเกาะอม			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเกาะอม		ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๖	นางสาวภรณ์พิลัย ไชยบัณ	ปวช.	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๕,๔๔๐ (๑๗,๑๒๐*๑๒)	-	-	๒๐๕,๔๔๐
๑๗	นายสมพร ชมภูนุช	ทักษะ	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๑๗,๘๐๐ (๑๘,๑๕๐*๑๒)	-	-	๒๑๗,๘๐๐
๑๘	นายกิตติพงศ์ สืบพันธ์	ทักษะ	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๑๗,๘๐๐ (๑๘,๑๕๐*๑๒)	-	-	๒๑๗,๘๐๐
๑๙	นายศุภวัฒน์ บรรจุสุวรรณ์	ทักษะ	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๑,๙๖๐ (๑๑,๘๓๐*๑๒)	-	-	๑๔๑,๙๖๐
๒๐	นางสาวจิราพร แดงสกล	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
พนักงานจ้างทั่วไป												
๒๑	นางนุจรีย์ นพรัตน์	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายสุขพล สงไตรรัตน์	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายศรชัย สงไตรรัตน์	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นายนพรัตน์ บัวลังกา	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)	เงินประจำตำแหน่ง (x๑๒)	เงินเพิ่มอื่น ค่าตอบแทน (x๑๒)	
๒๕	นายไพศาล เมืองแดง	-	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	นายจตุรงค์ พรหมเทพ	-	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นางสาววรัญญา ศุกลสกุล	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
กองคลัง												
๒๘	ว่าง	-	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๒๙	นางอภิรมย์ ปลื้มสุทธิ์	ปริญญาตรี	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๔๖๒,๔๘๐ (๒๒,๐๔๐*๑๒)	-	-	๔๖๒,๔๘๐
๓๐	ว่าง	ปวช/ปวท/ปวส.	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	(ว่างเดิม)
๓๑	นายชลธิศ บัวอำไพ	ปริญญาตรี	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๒-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ปง.	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๒-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ปง.	๒๐๒,๐๘๐ (๑๖,๘๔๐*๑๒)	-	-	๒๐๒,๐๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๒	นางสาวกรรณิการ์ พนัสนาชี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	-	๒๑๕,๗๖๐ (๑๗,๙๘๐*๑๒)	-	-	๒๑๕,๗๖๐
๓๓	นางสาวเมงดี เผือกแย้ม	ปวส.	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๗๙,๒๘๐ (๑๔,๔๙๐*๑๒)	-	-	๑๗๙,๒๘๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๔	นายเดชมนัส เพชรใหญ่	ปวช.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)	เงินประจำตำแหน่ง (x๑๒)	เงินเพิ่มอื่น ค่าตอบแทน (x๑๒)	
กองช่าง												
๓๕	ว่าง	ปริญญาตรี	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง	ต้น	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐
๓๖	นายธีรยุทธ อินทพนม	ปวส.	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๔๔๘,๘๐๐ (๓๗,๔๐๐*๑๒)	-	-	๔๔๘,๘๐๐
๓๗	นายพรเจตน์ ภู่ขาว	ปวส.	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๘๐,๔๐๐ (๓๑,๗๐๐*๑๒)	-	-	๓๘๐,๔๐๐
๓๘	นายชัยพร อู่มาลา	ปริญญาตรี	๑๑-๓-๐๕-๓๗๐๕-๐๐๑	วิศวกรไฟฟ้า	ปก.	๑๑-๓-๐๕-๓๗๐๕-๐๐๑	วิศวกรไฟฟ้า	ปก.	๓๒๒,๔๔๐ (๒๖,๘๗๐*๑๒)	-	-	๓๒๒,๔๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๙	นายเจริญชัย จันทรเอียด	ทักษะ	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๖๘,๘๔๐ (๑๔,๐๗๐*๑๒)	-	-	๑๖๘,๘๔๐
๔๐	นางสาวกมลชนกนุ้ยมาก	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๗,๕๖๐ (๑๓,๑๓๐*๑๒)	-	-	๑๕๗,๕๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๑	นายพงษ์สันต์ เรืองขาว	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๒	นายสหรัฐ นิลสังข์	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๓	นายณัฐวัฒน์ เมืองแดง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๔	นางสาวณีรนุช ทับทิม	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๕	นางสาวมนัสนันท์ สุดสกล	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๔๖	ว่าง		๑๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	(ว่างเดิม)

๑๒. แนวทางพัฒนาข้าราชการ พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์

องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล ในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล โดยกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และ สามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทนโดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงาน ภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเองอินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีด สมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อ การปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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

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

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่นขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์

ประกาศมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมสำหรับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม 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 และต้องปฏิบัติตามนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส ควบคู่กับ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับอื่นๆ โดยมุ่งมั่นที่จะนำหน่วยงานให้ดำเนินงานตามภารกิจด้วยความโปร่งใส บริหารงาน ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม ปราศจากการทุจริต เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์

ภาคผนวก

งานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์
องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์
เลขที่รับ 1453
วันที่ 2 ต.ค. 2569
เวลา 10.00 น.

ด่วนที่สุด
ที่ ชพ ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๔๗

สำนักงาน ก.อบต.จังหวัดชุมพร
ศาลากลางจังหวัดชุมพร
ถนนไตรรัตน์ ชพ ๘๖๐๐๐

๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร (ก.อบต.จังหวัดชุมพร) ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาสรุปมติ ก.อบต.จังหวัดชุมพร ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๙ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร (ก.อบต.จังหวัดชุมพร) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๙ ได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบเรื่องการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

สำนักงาน ก.อบต.จังหวัดชุมพร ขอให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการตามมติดังกล่าว ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันรับหนังสือแจ้งมติ ก.อบต.จังหวัดชุมพร และเมื่อดำเนินการแล้วเสร็จให้ส่งสำเนาคำสั่งและการเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติพนักงานส่วนตำบล รายงานไปยังสำนักงาน ก.อบต ภายใน ๓ วัน นับแต่วันที่ออกคำสั่งเป็นต้นไป และรายงานให้สำนักงาน ก.อบต.จังหวัดชุมพร ทราบด้วย รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป สำหรับอำเภอเพื่อโปรดทราบและกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ตามกฎหมาย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวอรอนงค์ ยอจุ้ย)
ท้องถิ่นจังหวัดชุมพร
เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดชุมพร

สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดชุมพร
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐ ๗๗๕๐ ๒๔๘๗ ต่อ ๑๒

สรุปมติ ก.อบต.จังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๙

(หนังสือจังหวัดชุมพร ด่วนที่สุด ที่ ชพ ๐๐๒๓.๒/ว ๗๕๗ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙)

ที่	อำเภอปะทิว จัดทำแผน ๑๐ แห่ง						
	ชื่อ อปท. ที่ขอโอนตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ว่างลง	ตำแหน่งและระดับที่ขอโอน	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละของการจัดเก็บรายได้ตามแผนการจัดเก็บรายได้ของ อปท. ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙	ปีงบประมาณ ๒๕๗๐	มติ ก.อบต.จังหวัดชุมพร ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๙	มติ ก.อบต.จังหวัดชุมพร ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๙
๑	อบต.ท่าแซะ	-	๒๕.๔๙	๒๕.๔๓	๒๕.๓๙	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๒	อบต.รับร่อ	-	๒๓.๒๖	๒๓.๑๖	๒๓.๐๘	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๓	อบต.ทรัพย์อนันต์	-	๓๐.๘๑	๓๐.๗๗	๓๐.๗๔	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๔	อบต.คุริง		๓๐.๐๖	๓๐.๒๘	๓๐.๔๙	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๕	อบต.สลุย	<u>กองช่าง</u> ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา	๒๐.๗๗	๒๐.๗๒	๒๐.๙๓	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๖	อบต.นากระตาม	<u>กองช่าง</u> ตำแหน่ง นักจัดการงานช่าง ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา	๒๔.๔๔	๒๔.๕๓	๒๔.๖๓	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๗	อบต.ท่าข้าม	<u>กองช่าง</u> ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา	๒๗.๕๒	๒๗.๕๖	๒๗.๖๑	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๘	อบต.หงษ์เจริญ	<u>กองช่าง</u> ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา	๒๒.๐๕	๒๒.๑๗	๒๒.๕๙	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๙	อบต.หินแก้ว	<u>กองคลัง</u> ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก. จำนวน ๑ อัตรา <u>กองช่าง</u> ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา	๒๙.๐๑	๒๙.๐๘	๒๙.๑๕	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๑๐	อบต.สองพี่น้อง	<u>กองช่าง</u> ตำแหน่ง นักจัดการงานช่าง ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา	๑๘.๑๖	๑๘.๑๙	๑๘.๒๗	เห็นชอบ	เห็นชอบ

/อำเภอปะทิว...



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ได้เสนอขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) โดยถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ หมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตรากำลัง และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๙ มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) โดยมีผลตั้งแต่ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายพิมล จุลมูล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม (๑ พ.ค.๖๙)
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
๓	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (๒๗ มี.ค.๖๘)
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (๑๐ ต.ค.๖๕) ขอใช้บัญชี
๗	นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (๑ ธ.ค.๖๘)
๙	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (๒๙ ธ.ค.๖๘) ขอใช้บัญชี
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (๑๐ ก.ย.๖๕)
๑๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม (๑ ต.ค.๖๗)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๒๐	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๒๕	ยาม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๗	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	**๒๗**	**๒๗**	**๒๗**	**๒๗**				

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	<u>กองคลัง (๐๔)</u>								
๒๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม (๑๙ เม.ย.๖๖)
๒๙	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
๓๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม (๘ ก.พ.๖๒) ขอใช้บัญชี
๓๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑				
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑				
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑				
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๓๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑				
	รวม	๗	๗	๗	๗				
	<u>กองช่าง (๐๕)</u>								
๓๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม (๑ ก.ย.๖๔)
๓๖	นายช่างโยธา (อส.)	๑	๑	๑	๑				
๓๗	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑				
๓๘	วิศวกรไฟฟ้า (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑				
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๓๗	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑				
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				
	<u>พนักงานทั่วไป</u>								
๓๙	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑				
๔๐	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑				
๔๑	คนงาน	๓	๓	๓	๓				
	รวม	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑				
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
๔๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม (๒๓ มิ.ย.๖๔) ขอใช้บัญชี
	รวม	๑	๑	๑	๑				
รวมทุกส่วนราชการ		๔๖	๔๖	๔๖	๔๖				
ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน			๓๐.๘๑	๓๐.๗๗	๓๐.๗๔				



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์

ที่ ๑๒๙/๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ วรรคท้าย ประกอบมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ หมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง ข้อ ๑๕ ข้อ ๑๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ดังต่อไปนี้

๑. นายก อบต.ทรัพย์อนันต์	ประธานกรรมการ
๒. ปลัด อบต.ทรัพย์อนันต์	กรรมการ
๓. รองปลัด อบต.ทรัพย์อนันต์	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในหรือผู้แทน	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ในการพิจารณาจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ตามระเบียบอย่างเคร่งครัด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๓ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายพิมล จุลมูล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙
วัน อังคาร ที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์

ผู้มาประชุม

๑. นายพิมล	จุลมูล	นายก อบต.ทรัพย์อนันต์	ประธานกรรมการ
๒. นายวรากรณ์	มีพันธ์	รองปลัด อบต. รักษาราชการแทน ปลัด อบต.ทรัพย์อนันต์	กรรมการ
๓. นายธีรพงษ์	อินทพนม	นายช่างโยธาอาวุโส รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔. นางสาวประภัสสร	วิสิทธิ์ไพบูลย์	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๕. นางรำจวน	ศุกลสกุล	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๖. นางสาวอมรรัตน์	อินทรวิสัย	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุม **เวลา ๑๓.๓๐ น.**
เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายพิมล จุลมูล ตำแหน่ง นายก อบต.ทรัพย์อนันต์ ในฐานะประธานกรรมการดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ **เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๒ **เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว**
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ **เรื่องเพื่อทราบ**
๓.๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

ประธานกรรมการ (นายก อบต.ทรัพย์อนันต์)

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ที่ ๑๒๙/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ประกอบด้วย

๑. นายก อบต.ทรัพย์อนันต์	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดอบต.ทรัพย์อนันต์	กรรมการ
๓. รองปลัด อบต.ทรัพย์อนันต์	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

/ซึ่ง...

ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ในการพิจารณาจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ตามระเบียบอย่างเคร่งครัด

ที่ประชุม **รับทราบ**

๓.๑ การทบทวนโครงสร้างส่วนแบ่งราชการและกรอบอัตรากำลังเดิม

ประธานกรรมการ มอบหมายนักทรัพยากรบุคคล ในฐานะเป็นผู้ช่วยเลขานุการอธิบาย
(นายก อบต.ทรัพย์อนันต์)

ผู้ช่วยเลขานุการ ขออนุญาตชี้แจงโครงสร้างส่วนราชการเดิม ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ เรื่อง ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙) ซึ่งมีส่วนราชการดังนี้
(นักทรัพยากรบุคคล)

- สำนักปลัด อบต.	จำนวน	๒๗ อัตรา
- กองคลัง	จำนวน	๗ อัตรา
- กองช่าง	จำนวน	๑๑ อัตรา
- หน่วยงานตรวจสอบภายใน	จำนวน	๑ อัตรา
รวมทั้งสิ้น	จำนวน	๔๖ อัตรา

ขอชี้แจ้งเพียงเท่านี้ค่ะ

ที่ประชุม **รับทราบ**

<u>ระเบียบวาระที่ ๔</u> **เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา**

๔.๑ ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์

ประธานกรรมการ มอบหมายนักทรัพยากรบุคคล ในฐานะเป็นผู้ช่วยเลขานุการอธิบาย
(นายก อบต.ทรัพย์อนันต์)

ผู้ช่วยเลขานุการ ชี้แจงหลักเกณฑ์ฯ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐–๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ เนื่องด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้มีหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ซึ่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ใกล้สิ้นสุดระยะเวลาใน วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับตำแหน่งต่างๆ และแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีขั้นตอนดังนี้
(นักทรัพยากรบุคคล)

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ
๓. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน
๔. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน
๕. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๖. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ

/๗. ประมาณ..

๗. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น
๘. เงินประจำตำแหน่ง
๙. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี
๑๐. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การกำหนดหรือหรือปรับปรุงตำแหน่งบริหาร
๑๒. การกำหนดหรือการปรับปรุงลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง
๑๓. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๔. ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐

ผู้ช่วยเลขานุการ (นักทรัพยากรบุคคล) รายละเอียดร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของอบต.ทรัพย์อนันต์ นักทรัพยากรบุคคลได้แจกให้แก่คณะกรรมการทุกท่านไปแล้วขอให้ทุกท่านได้พิจารณา การจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐-๒๕๗๒) ได้ดำเนินการตามแนวทางของกรมส่งเสริมกรมส่งเสริมฯ ซึ่งได้จัดทำคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยในการจัดทำต้องวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ ประเมินความต้องการกำลังคน การวางแผนการใช้กำลังคน และ ต้องดูปริมาณงานและภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล เป็นหลักนะคะ ซึ่งตอนนี้ อบต.ทรัพย์อนันต์มีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลตามแผนอัตรากำลังปี ๒๕๖๙ อยู่ที่ ๓๑.๗๒% รายละเอียดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง มีจำนวน ๑๓ หัวข้อ ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์
๓. กรอบแนวความคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ
เป็นการนำมาจากแผนพัฒนาท้องถิ่น โดยนำมาวิเคราะห์ให้สอดคล้องกับการร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐-๒๕๗๒)
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง
เป็นการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ สำหรับ อบต.ทรัพย์อนันต์ เป็น อบต. ประเภทสามัญ มีส่วนราชการ ๔ ส่วนราชการ ประกอบด้วย

<u>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u>

๑. งานบริหารทั่วไป
๒. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
๓. งานนิติการ
๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๖. งานสวัสดิการสังคม
๗. งานการเจ้าหน้าที่
๘. งานบริหารงานสาธารณสุข

/๒. กองคลัง...

๒. กองคลัง

๑. งานการเงินและบัญชี

๒. งานพัฒนารายได้

๓. งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง

๑. งานออกแบบและก่อสร้าง

๒. งานสาธารณูปโภค

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

ปัจจุบันมีกรอบอัตรากำลังที่มีผู้ครองตำแหน่ง ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	๑๕	อัตรา
๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๙	อัตรา
๓. พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๑๓	อัตรา
รวมทั้งสิ้น		๓๗	อัตรา

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น โดยให้คำนวณ ดังนี้

๑. กรณีมีคนครองตำแหน่ง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี

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

ในการคำนวณให้นำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ ซึ่งหาก อปท. ใดยังไม่ได้ประกาศใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ ได้ทัน ให้นำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ มาตั้งประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายปีปัจจุบัน เช่น อบต.ทรัพย์อนันต์ตามข้อบัญญัติรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ ตั้งไว้ ๔๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ (๔๓,๐๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๔๓,๐๐๐,๐๐๐ = ๔๕,๑๕๐,๐๐๐ บาท สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ ของ อบต.ทรัพย์อนันต์ ตั้งไว้ที่ ๔๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท ข้อมูลจากนักวิเคราะห์นโยบายและแผนจึงนำข้อมูลมาคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ ดังนี้

ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ เท่ากับ ๒๙.๖๙

ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๑ เท่ากับ ๒๙.๖๔

ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๒ เท่ากับ ๒๙.๖๑

ผู้ช่วยเลขานุการ (นักทรัพยากรบุคคล)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เป็นการอธิบายถึงแผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการของอบต.ทรัพย์อนันต์ทั้งหมด

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

เป็นการอธิบายถึงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการทั้งหมดของอบต.ทรัพย์อนันต์ โดยเรียงตั้งแต่พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

/๑๒. แนว...

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

เป็นการกำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล ในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล โดยกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน
๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง
๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย
๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ซึ่ง วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

เป็นการอธิบายถึงคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน โดยต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่ถือปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ผู้ช่วยเลขานุการ ทั้งหมดเป็นรายละเอียดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
(นักทรัพยากรบุคคล) พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ของ อบต.ทรัพย์อนันต์

/ประธาน...

ประธานกรรมการ (นายก อบต.ทรัพย์อนันต์) ตามที่ผู้ช่วยเลขานุการเสนอร่างจัดทำแผนฯ ขอให้คณะกรรมการฯ ที่ต้องการจะเพิ่มกรอบตำแหน่ง นำเสนอมาได้เลยครับ

นางรำจวน ศุกลสกุล (รก.หัวหน้าสำนักปลัด) ในส่วนของสำนักปลัด อยากจะขอเพิ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ตำแหน่ง คือ ผู้ดูแลเด็ก และ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ) และ เพิ่มพนักงานจ้างทั่วไป ๑ ตำแหน่ง คือ คนงานประจำรถขยะ เนื่องจากปัจจุบัน งานบริหารงานสาธารณสุข มีรถขยะจำนวน ๒ คัน มี พนักงานขับรถยนต์เป็นผู้ขับและมีคนงานประจำรถขยะ ๓ คน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและสามารถใช้งานอุปกรณ์ที่มีอย่างคุ้มค่า รถขยะ ๒ คัน มีผู้ขับรถ ๒ คน และมีพนักงานท้ายรถคันละ ๒ คน เพื่อออกบริการจัดเก็บขยะให้กับประชาชนได้อย่างทั่วถึง
สำหรับส่วนของผู้ดูแลเด็ก นั้น ปัจจุบันเป็นพนักงานจ้างทั่วไป จึงขอปรับให้เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ เนื่องจากปฏิบัติงานในตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเกาะอมครบ ๕ ปี จึงควรปรับให้เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ

นายวรากรณ์ มีพันธ์ (รองปลัดอบต.) สำหรับกองคลัง ขอเพิ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา เพื่อช่วยงานเอกสารต่างๆของกองคลัง ซึ่งปัจจุบันกองคลังมีผู้ปฏิบัติงานดังนี้

- นักวิชาการพัสดุชำนาญการ
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
- คนงาน

นายธีรพงษ์ อินทพนม (รก. ผอ.กองช่าง) สำหรับกองช่างไม่เพิ่มเติมกรอบใดๆ ในแผนอัตรากำลังครับ

ประธานกรรมการ (นายก อบต.ทรัพย์อนันต์) หากจะเพิ่มเติมตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ และ พนักงานจ้างทั่วไป สามารถดำเนินการเพิ่มเติมในการจัดทำแผนอัตรากำลังในครั้งนี้ได้เลยหรือไม่

ผู้ช่วยเลขานุการ (ทรัพยากรบุคคล) ได้สอบถามทางเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานบุคคลของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดชุมพร เห็นควรให้อปท.ในจังหวัดชุมพร ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ให้คงร่างเดิมไว้ก่อน

ประธานกรรมการ (นายก อบต.ทรัพย์อนันต์) ขอให้คณะกรรมการทุกท่านได้พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เห็นชอบหรือไม่

ที่ประชุม **มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์**
เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

/ระเบียบ...

<u>ระเบียบวาระที่ ๕</u> **เรื่องอื่น ๆ**

-ไม่มี-

ประธานกรรมการ คณะกรรมการท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าหากไม่มีผมขอปิดประชุม
(นายก อบต.ทรัพย์อนันต์)

<u>เลิกประชุม</u> **เวลา ๑๕.๓๐ น.**

ลงชื่อ ผู้จดรายงานการประชุม
(นางสาวอมรรัตน์ อินทรวิสัย)
นักทรัพยากรบุคคล/ผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายพิมล จุลมูล)
นายก อบต.ทรัพย์อนันต์/ประธานกรรมการ

รายชื่อผู้เข้าประชุม

คณะกรรมการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

วันอังคาร ที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายพิมล จุลมูล	ประธานกรรมการ (นายก อบต.ทรัพย์อนันต์)		
๒	นายวรากรณ์ มีพันธ์	กรรมการ (รองปลัด อบต. รักษาราชการแทน ปลัด อบต.ทรัพย์อนันต์)		
๓	นายธีรพงษ์ อินทพนม	กรรมการ (นายช่างโยธาอาวุโส รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง)		
๔	นางสาวประภัสสร วิสุทธิ์ไพบูลย์	กรรมการ (นักวิชาการตรวจสอบภายใน)		
๕	นางรำจวน ศุกลสกุล	กรรมการและเลขานุการ (นักวิชาการศึกษาชำนาญการ รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด)		
๖	นางสาวอมรรัตน์ อินทรวิสัย	ผู้ช่วยเลขานุการ (นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ)		



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์

ที่ - **วันที่** ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)
(ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์/รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์/
ผู้อำนวยการกองคลัง/ผู้อำนวยการกองช่าง/หัวหน้าสำนักปลัด/นักทรัพยากรบุคคล)

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ มีคำสั่งที่ ๑๒๙/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) โดยมีหน้าที่ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) โดยเสนอให้คณะกรรมการส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดชุมพร) ภายในวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เพื่อให้ความเห็นชอบนั้น

เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญคณะทำงานทุกท่านเข้าร่วมประชุม ในวันอังคาร ที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุม อบต.ทรัพย์อนันต์

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายพิมล จุลมูล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์



งานการเจ้าหน้าที่

สำนักปลัด อบต.ทรัพย์อนันต์