

เห็นชอบ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโกล
อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๕



เห็นชอบ

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลโหล ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลโหล จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้างลูกจ้างในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าตอบสนองของความต้องการของประชาชนในการปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) องค์การบริหารส่วนตำบลโหล

มิถุนายน ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๔
๒. วัตถุประสงค์	๔
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโกล	๘
๕. การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๕
๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๓๐
๗. สรุปรูปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	๖๓
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	๖๙
๑๔. ภาคผนวก	๗๐
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ	
- สำเนาบັນที่กรายงานการประชุมคณะกรรมการคณะกรรมการจัดทำร่างแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	

.....

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลโอโล

.....

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลโอโล จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาการกำหนดตำแหน่งพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลโดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อทำหน้าที่ วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโอโล มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่ถูกต้องเหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพที่เพิ่มมากขึ้น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโอโลมีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน และจัดอัตรากำลัง ตลอดจนโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบตจังหวัดชัยภูมิ) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของส่วนราชการหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนานุเคราะห์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโอโล

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโอโล สามารถวางแผนอัตรากำลังในการสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและ ยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโอโล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลโอโล ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโอโล ที่ ๔๒๘/ ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๐ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖ มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง ปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้มีความสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลโหล เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุผลตาม พันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการในสังกัดให้เหมาะสมกับเป้าหมายการ ดำเนินการ และเพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับ สถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามารวมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสาย อาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้น งานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหาร ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิด จะมิผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร

ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนด ในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของ งบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ใน การปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง

โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรา
กำลังคน มากกว่า อย่างไรก็ตาม การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นบางลักษณะเช่น งานกำหนด
นโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลา
มาตรฐานใด ดังนั้น การคำนวณเวลา ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็น
ข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลัง
ต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วน
ราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน
หรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ
หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำ
ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบ
อัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หาก
ผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มี
ประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็น
จากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่าง
น้อย ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและ
การแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนด
โครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ
สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนด
โครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มี
ข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่
จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่
เหมาะสม ขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วน
ราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่ง
มุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็น
กระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบ
จำนวน กรอบอัตรากำลังของหน่วยงานในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดและหน่วยงานใน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคอนไทย ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกันโดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด โดยกำหนดให้บุคลากรในสังกัดทุกคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง ไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโหล มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆเพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อความสุขของชาวไทยทุกคน

ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ โดยประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ประกอบด้วย ๕ ประเด็น ได้แก่

(๑) การรักษาความสงบภายในประเทศ

(๒) การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง

(๓) การพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคง

ของชาติ

(๔) การบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติ รวมถึงองค์การภาคีรัฐและที่มีใช้ภาครัฐ

(๕) การพัฒนากลไกการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม

๒. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ประกอบด้วย ๕ ประเด็น

ได้แก่

- (๑) การเกษตรสร้างมูลค่า
- (๒) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
- (๓) สร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว
- (๔) โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก
- (๕) พัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่

๓. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ๗ ประเด็น ได้แก่

- (๑) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม
- (๒) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- (๓) ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑
- (๔) การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย
- (๕) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี
- (๖) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- (๗) การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ

๔. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ประกอบด้วย ๔ ประเด็น ได้แก่

- (๑) การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ
- (๒) การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี
- (๓) การเสริมสร้างพลังทางสังคม
- (๔) การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการ

ตนเอง

๕. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ๖ ประเด็น ได้แก่

- (๑) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว
- (๒) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจภาคทะเล
- (๓) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ
- (๔) พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ มุ่งเน้นความเป็นเมืองที่

เติบโตอย่างต่อเนื่อง

- (๕) พัฒนาความมั่นคงน้ำ พลังงาน และเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- (๖) ยกกระดับกระบวนการทัศน์เพื่อกำหนดอนาคตประเทศ

๖. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ประกอบด้วย ๘ ประเด็น ได้แก่

(๑) ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่าง สะดวกรวดเร็ว โปร่งใส

(๒) ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการ พัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็นทุกภารกิจ และทุกพื้นที่

(๓) ภาครัฐมีขนาดเล็กลง เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม ในการพัฒนาประเทศ

(๔) ภาครัฐมีความทันสมัย

(๕) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถ สูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

(๖) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๗) กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น

(๘) กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาค

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ได้ทำการกำหนดจุดหมายการพัฒนา ไว้ ๑๓ จุดหมายเพื่อเป็นปัจจัยในการ ขับเคลื่อน มีเป้าหมายและทิศทางที่ช่วยในการสนับสนุน การพลิกโฉมประเทศ ที่ครอบคลุม ๔ มิติ การพัฒนา ได้แก่

๑. มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

จุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำ ด้านสินค้าเกษตร และเกษตรกรแปรรูป มูลค่าสูง มุ่งเน้น ใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับการผลิตและเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร

จุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดศูนย์กลางของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน โดยลดการ ท่องเที่ยวที่เน้นปริมาณ สร้างการท่องเที่ยวที่มีคุณภาพด้วยเศรษฐกิจสร้างสรรค์

จุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลกโดยสร้างความพร้อมให้ ผู้ประกอบการไทย ส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศและเตรียมโครงสร้างพื้นฐานรองรับการ ใช้ยานยนต์ไฟฟ้า

จุดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง มุ่งเน้นยกระดับบริการทาง การแพทย์และสุขภาพด้วยนวัตกรรม เทคโนโลยีขั้นสูงและอัตลักษณ์ไทย

จุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุน และยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของ ภูมิภาค โดยพัฒนาความร่วมมือทางการค้าและการลงทุนกับต่างประเทศ ปรับปรุงระบบคมนาคม และโลจิสติกส์ให้เชื่อมโยงแบบไร้รอยต่อ

จุดหมายที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะอุตสาหกรรม และอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน มุ่งเน้นผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในทุกภาคส่วน ต่อยอดอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ไปสู่อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ

๒. มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

จุดหมายที่ ๗ ไทยมี SMEs ที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้ โดยสนับสนุนให้ SMEs เข้าถึงเทคโนโลยีและแหล่งเงินทุนที่เหมาะสม สร้างการแข่งขันที่เป็นธรรมระหว่าง SMEs กับรายใหญ่

จุดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน โดยการกระจายความเจริญไปสู่ระดับพื้นที่และสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก

จุดหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม โดยการสนับสนุนครัวเรือนยากจนให้เข้าถึงการศึกษาและการพัฒนาทักษะอาชีพ ตลอดจนสร้างความคุ้มครองทางสังคมที่เหมาะสมและครอบคลุมคนทุกกลุ่ม

๓. มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดหมายที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ ให้ความสำคัญกับการนำขยะและของเสียมาหมุนเวียนใช้ประโยชน์ รวมถึงเพิ่มการใช้พลังงานสะอาดเพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

จุดหมายที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยมุ่งเน้นปรับการใช้ที่ดินให้เหมาะสม จัดทำระบบจัดการน้ำที่สอดคล้องกับภูมิประเทศและภูมิอากาศ พัฒนาการแจ้งเตือนภัยให้แม่นยำและทันเวลา

๔. มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

จุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต โดยเพิ่มกำลังคนคุณภาพรองรับภาคการผลิตเป้าหมายและพัฒนาระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

จุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชน โดยเปลี่ยนรูปแบบการทำงานของภาครัฐให้เป็นดิจิทัล และปรับโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น

๑.๓ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

๑.๓.๑ แผนพัฒนาภาค

ยุทธศาสตร์พัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๕ (ฉบับทบทวน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ บริหารจัดการน้ำให้เพียงพอต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ แก้ปัญหาความยากจนและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้มีรายได้น้อยเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างความเข้มแข็งของฐานเศรษฐกิจภายในควบคู่กับ การแก้ปัญหา
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงบูรณาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ใช้โอกาสจากการพัฒนาโครงข่ายคมนาคมขนส่งที่เชื่อมโยงพื้นที่
เศรษฐกิจหลักภาคกลางและพื้นที่ระเบียง

เศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC) เพื่อพัฒนาเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจใหม่ ๆ ของภาค

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาความร่วมมือและใช้ประโยชน์จากข้อตกลงกับประเทศเพื่อนบ้าน
ในการสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจตามแนวชายแดนและแนวระเบียงเศรษฐกิจ

๑.๓.๒ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑ (นครราชสีมา
ชัยภูมิ บุรีรัมย์ สุรินทร์) ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ฉบับทบทวนปี พ.ศ. ๒๕๖๔

กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑ ได้ดำเนินการทบทวนแผนพัฒนากลุ่ม
จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔ ระหว่างวันที่ ๑๑ - ๑๓ กันยายน ๒๕๖๒ และแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ฉบับทบทวนปี พ.ศ. ๒๕๖๔
ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารงานกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ (ก.บ.ก.) ภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑ ในคราวประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๒
โดยสรุปประเด็นสำคัญ ดังนี้

เป้าหมายการพัฒนา

“ศูนย์กลางของเกษตรอุตสาหกรรม ผลิตภัณฑ์ใหม่ ท่องเที่ยวอารยธรรมขอม และสังคมเป็นสุข”

พันธกิจ (Mission)

- ๑) ส่งเสริมการผลิตและแปรรูปข้าวหอมมะลิ
- ๒) ส่งเสริมและ พัฒนาการผลิตมันสำปะหลังเพื่ออุตสาหกรรมอาหารและพลังงานทดแทน
- ๓) ส่งเสริมการเลี้ยงโคเนื้อ กระบือ และแพะ และแปรรูปเชิงคุณภาพ
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้สู่การปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๕) ส่งเสริมศักยภาพการผลิตและการตลาดผลิตภัณฑ์ใหม่
- ๖) ส่งเสริมการท่องเที่ยว ให้ได้รับความนิยม และบริหารจัดการให้มีศักยภาพ
- ๗) ส่งเสริมและ พัฒนาการค้าการลงทุน และค้าชายแดน
- ๘) ส่งเสริมการพัฒนาด้านสังคม

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาขีดความสามารถเกษตรอุตสาหกรรมครบวงจร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและผลิตภัณฑ์ใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยกระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๑.๓.๓ แผนพัฒนาจังหวัดชัยภูมิ แผนพัฒนาจังหวัดชัยภูมิ (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕)(ฉบับทบทวน)

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดชัยภูมิ

“เมืองแห่งความสุข”

ตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาจังหวัดชัยภูมิ

๑. ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นและกระจายอย่างเหมาะสม
๒. ประชาชนดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพตามหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. ประชาชนมีความมั่นคง ปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชัยภูมิ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมการสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจฐานรากตามหลักศาสตร์พระราชาสู่การแข่งขันอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาสังคมสู่การเป็นเมืองที่น่าอยู่อาศัยและเมืองแห่งการพักผ่อน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการสร้างศักยภาพคน สู่การพัฒนาจังหวัดที่ยั่งยืน

๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดชัยภูมิ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐

วิสัยทัศน์

“เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติและวัฒนธรรม แหล่งผลิตอาหาร พลังงานทดแทนสำคัญ และเป็นสังคมที่มีคุณภาพ”

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมการพัฒนาการศึกษา การกีฬา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. พัฒนาคูณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน
๓. พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถภาคการเกษตรและปศุสัตว์
๔. พัฒนาศักยภาพด้านการท่องเที่ยว
๕. ส่งเสริมการอนุรักษ์และใช้พลังงานอย่างมีคุณค่า
๖. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถและรองรับการเจริญเติบโตของจังหวัด
๗. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. บริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพ
๙. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์และฟื้นฟู
๑๐. มีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคูณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านการเกษตรและปศุสัตว์

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมการอนุรักษ์และใช้พลังงานอย่างมีคุณค่า

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อเตรียมความพร้อมในการรองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและการเชื่อมโยงสู่ประเทศในประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพ

๑.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอภูเขียว

วิสัยทัศน์ "เกษตรกรรมยั่งยืน พื้นฟูสิ่งแวดล้อม อุตสาหกรรมก้าวหน้า สังคมอยู่ดีมีสุข"

พันธกิจ

๑) พัฒนาศักยภาพการบริหารทรัพยากรการเกษตรอย่างมีประสิทธิภาพยั่งยืนไม่กระทบสิ่งแวดล้อมและถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพผลผลิตให้มีมูลค่าเพิ่มสอดคล้องกับความต้องการของตลาด

๒) พัฒนาและฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมให้อยู่ในสภาวะที่ปราศจากมลพิษพร้อมทั้งส่งเสริมให้อุสาหกรรม ทรัพยากรป่าไม้ น้ำ ดิน ให้อยู่ในสภาวะที่ปราศจากมลพิษพร้อมทั้งส่งเสริมให้อุสาหกรรม ทรัพยากร ป่าไม้ น้ำ ดิน ให้อยู่ในสภาวะที่อุดมสมบูรณ์ เพื่อลดปัญหาภาวะโลกร้อนและเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน

๓) พัฒนาและส่งเสริมให้เป็นเมืองอุตสาหกรรมควบคู่กับอุตสาหกรรมการแปรรูปและอุตสาหกรรมใหม่ที่ยั่งยืน

๔) พัฒนาตลาดสินค้าอุตสาหกรรม สิ่งทอและสินค้าการเกษตร รวมทั้งพัฒนาผู้ประกอบการและเครือข่ายด้านการตลาด ตลอดจนส่งเสริมการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นและทรัพย์สินทางปัญญา

๕.) พัฒนาคนให้มีคุณภาพ คุณธรรม นำความรอบรู้อย่างเท่าทัน มีสุขภาพที่ดี อยู่ในครอบครัวที่อบอุ่นชุมชนเข้มแข็งพึ่งตนเองได้ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี ก้าวสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ภายใต้วัฒนธรรมท้องถิ่น ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ภูมิสังคม)

• ยุทธศาสตร์การพัฒนา อำเภอภูเขียว

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านอุตสาหกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชน และการบริหารกิจการ

บ้านเมืองที่ดี

๒. ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลโอด

วิสัยทัศน์ องค์การบริหารส่วนตำบลโอด

“ มุ่งมั่นพัฒนา ประชามีสุข ทุกคนมีส่วนร่วม ”

คำขวัญ อบต.โอด

“ พระธาตุองค์เก่า เจ้าปู่ศักดิ์สิทธิ์ สบายจิตหนองแห้ว ทิวแถวนาข้าว ผ้าไหมสาวมัดหมี่ มากมี
วังาม สรงน้ำพระภู อยู่อย่างแบบไทย ”

พันธกิจ (Mission)

๑. จัดให้มีการบำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๒. จัดให้มีและส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริม
๓. ส่งเสริมการศึกษา
๔. ส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักดูแลสุขภาพและป้องกันโรคต่างๆ
๕. ส่งเสริมให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการรักษาสิ่งแวดล้อม
๖. พัฒนาค้นให้พร้อมเพื่อรองรับการพัฒนาในอนาคต
๗. ส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
๘. พัฒนาการเมืองการบริหารขององค์กร
๙. ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบต.โอด (Strategie Issues) มีทั้งหมด ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาและวัฒนธรรม
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคม สาธารณูปโภคสาธารณูปการและโครงสร้างพื้นฐานทางการเกษตร

เป้าประสงค์ ๑. เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในตำบลให้ได้มาตรฐานและเพียงพอกับความต้องการของประชาชน

๒. เพื่อยกระดับความเป็นอยู่และอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนในชุมชน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม

กลยุทธ์ ๑. ส่งเสริมการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๒. ส่งเสริมสวัสดิการสังคมและการสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส

๓. พัฒนาการจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย และการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

เป้าประสงค์ เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการด้านสาธารณสุขที่มีมาตรฐาน มีหลักประกันสุขภาพ เพื่อให้ผู้ด้อยโอกาสคนพิการคนชราและยากไร้ได้รับการช่วยเหลือและได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง รวมไปถึงให้ประชาชน มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งทางร่างกายและจิตใจเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้สามารถพึ่งตนเองได้ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาและวัฒนธรรม

กลยุทธ์ ส่งเสริม สนับสนุน อุดมรักษ์ พัฒนา ฟื้นฟู และสืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าประสงค์ เพื่ออุดมรักษ์ ฟื้นฟูและสืบสาน ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้สืบทอดแก่ชนรุ่นหลัง

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

กลยุทธ์ ส่งเสริมการประกอบอาชีพของกลุ่มอาชีพและประชาชนตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์ ๑. เพื่อพัฒนาศักยภาพประชาชนให้มีความรู้ ความสามารถและมีทักษะในการประกอบอาชีพเสริมเพื่อยกระดับรายได้ของประชาชน

๒. เพื่อให้ประชาชนมีงานทำ ลดปัญหาการว่างงาน แก้ไขปัญหาความยากจนและยกระดับรายได้ของ ประชาชนและส่งเสริมการดำเนินการงานเศรษฐกิจในชุมชน

๓. เพื่อให้สามารถพึ่งตนเองได้ ส่งเสริมกลุ่มอาชีพ กลุ่มผู้ว่างงานผู้มีรายได้น้อยให้มีอาชีพและรายได้ที่สามารถเลี้ยงครอบครัวให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีบนพื้นฐานของเศรษฐกิจแบบพอเพียง

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ ปกป้องจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ เพื่อบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมของชุมชนและจัดการทรัพยากรธรรมชาติเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีเอกภาพ ฟื้นฟู ทรัพยากรน้ำ ป่าไม้ ให้สามารถ อยู่คู่กับชุมชนอย่างยั่งยืน

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

กลยุทธ์ พัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการองค์กร

เป้าประสงค์ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนพัฒนา การตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใส บุคลากรได้รับการพัฒนา ความรู้ความสามารถให้มีศักยภาพพร้อมให้บริการ ประชาชนให้ได้รับความสะดวก

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ในภาพรวมแล้วยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโหล่ มุ่งพัฒนา ๖ ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านคุณภาพชีวิต ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านประเพณีวัฒนธรรม และด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์อำเภอ

๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis) / Global Demand และ Trend ปัจจุบันและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการศึกษา ด้านผังเมือง ด้านเทคโนโลยี ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก องค์การบริหารส่วนตำบลโหล่

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (STRENGTH : S)

- เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ติดกับอำเภอภูเขียว
- มีทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์
- มีเส้นทางคมนาคมและการขนส่งทางบกตัดผ่าน
- เป็นแหล่งผลิตอาหาร เช่น การปลูกข้าว เลี้ยงปลา ปลูกผัก เป็นต้น
- มีลำห้วย คลองสาขากระจายครอบคลุมพื้นที่

จุดอ่อน (WEAKNESS : W)

- ขาดการส่งเสริมการลงทุนของเกษตรกร
- เส้นทางขนส่งสินค้าเพื่อการเกษตรไม่สะดวก เป็นหลุมเป็นบ่อ
- ปัญหาน้ำท่วม เนื่องจากเป็นที่ราบลุ่ม
- ระบบสาธารณูปโภค เช่น ระบบน้ำประปา ระบบโทรศัพท์สาธารณะยังไม่ทั่วถึง
- เกษตรกรขาดการรวมกลุ่ม และขาดการส่งเสริมการเกษตร หรือสหกรณ์

การเกษตรอย่างจริงจัง

วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

โอกาส (OPPORTUNITY : O)

- เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรส่งออกของประเทศ
- มีระบบการขนส่งสินค้า การคมนาคม สะดวก รวดเร็ว

- เป็นแหล่งอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- แม่น้ำ ลำคลอง ใสสะอาด ปราศจากขยะ
- หมู่บ้านน่าอยู่

อุปสรรค (THREAT : T)

- เทคโนโลยีสมัยใหม่มีราคาแพง
- ต้นทุนการผลิตสูง เช่น ปุ๋ย สารเคมี และอาหารสัตว์
- เกิดโรคระบาดสัตว์ ในไร่/สวน
- ราคาสินค้าทางการเกษตรตกต่ำ
- สาธารณูปโภคไม่เพียงพอต่อความต้องการ
- น้ำมันเชื้อเพลิงมีราคาแพง
- กลไกตลาดไม่เอื้อให้ผู้ผลิต
- เกษตรกรไม่มีทุน/ไม่มีที่ดินทำกินบางส่วน

การนำแผนพัฒนาท้องถิ่นไปสู่การปฏิบัติ

๕. การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโอโล นั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโอโลให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโอโลจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลโอโลยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากรนอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวมการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบันและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบันและรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วยทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไรโดยวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนโอกาสอุปสรรค ในการดำเนินการตาม

ภารกิจตามหลัก SWOT ของการบริหารส่วนตำบลโกลิกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาตินโยบายของรัฐบาลแผนพัฒนาจังหวัด

ที่	ยุทธศาสตร์	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
๑	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	บริการชุมชน และสังคม -การเศรษฐกิจ	-แผนงานเคหะและ ชุมชน -แผนงาน อุตสาหกรรมและการ โยธา	-กองช่าง/ สำนักปลัด/ อบจ.ชัยภูมิ	
๒	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม	-บริการชุมชน และสังคม -บริหารทั่วไป	-แผนงานสาธารณสุข -แผนงานสร้างความ เข้มแข็งของชุมชน -แผนงานสังคม สงเคราะห์ -แผนงานรักษาความ สงบภายใน	สำนักปลัด	
๓	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	-บริการชุมชน และสังคม	-แผนงานการศึกษา -แผนงานการศาสนา วัฒนธรรมและ นันทนาการ	กองการศึกษา	
๔	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	-การเศรษฐกิจ	-แผนงานการพาณิชย์	สำนักปลัด	
๕	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม	-การเศรษฐกิจ -บริการชุมชน และสังคม	-แผนงานการเกษตร -แผนงานสาธารณสุข	สำนักปลัด	
๖	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง และการบริหาร	-บริหารงาน ทั่วไป	-แผนงานบริหารงาน ทั่วไป	สำนักปลัด กองคลัง, กองการศึกษา, กองช่าง	
รวม	๖ ยุทธศาสตร์	๓ ด้าน	๑๑ แผนงาน	๔ สำนัก/กอง	

แผนพัฒนาอำเภอแผนพัฒนาตำบลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๖ ยุทธศาสตร์ ๓ ด้าน คือ ๑.ด้านการบริการชุมชนและสังคม ๒.ด้านเศรษฐกิจ ๓. ด้านการบริหารงานทั่วไป ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบันและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ดังนี้

๕.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๕))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๑.๑ การวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีปัจจัยดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strength)

- ๑) คน (man) ประกอบด้วยคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล/พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง ในองค์การมีนโยบายการบริหารตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาและตามแผนพัฒนา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) พนักงานมีประสิทธิภาพ , อายุงานของพนักงานมากและสามารถพัฒนาได้
- ๒) เงิน (money) งบประมาณและที่มา มาจากองค์การบริหารส่วนตำบล./หน่วยงานอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดตั้งงบประมาณพัฒนาในแผนพัฒนาและข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ และขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่น และมีการบริหารจัดการแบบบูรณาการ ด้านงบประมาณ จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่ประชาชนได้รับประโยชน์จากการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานร่วมกัน
- ๓) ส่วนราชการ มีส่วนราชการที่รับผิดชอบงานด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (กองช่าง) เป็นหน่วยงานหลัก
- ๔) วิธีปฏิบัติงาน (Method) มีการประสานงานภายในองค์กรได้ดี
- ๕) กฎหมาย/ระเบียบ/ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย /แผนพัฒนามีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ และแผนพัฒนา ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) สามารถดำเนินการได้ตามแผนพัฒนา ฯ

๒. จุดอ่อน (Weakness) มีปัจจัย ดังนี้

- ๑) ส่วนราชการที่ปฏิบัติงานหลักในกาพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน (กองช่าง) มีบุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)
- ๒) เงิน (money) งบประมาณมาจากองค์การบริหารส่วนตำบล./หน่วยงานอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดตั้งงบประมาณพัฒนาในแผนพัฒนาและข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ และขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่นอาจเกิดความล่าช้าได้

๕.๑.๒ การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กรยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีปัจจัยดังนี้

๓. โอกาส (Opportunity) มีปัจจัย ดังนี้

๑) นโยบาย/การเมือง นโยบายและการเมืองระดับชาติ มีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ. ๒๕๖๗

๒) ภาวะเศรษฐกิจ (Economic) ในประเทศ/ต่างประเทศ มีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น แม้จะช้าบ้างก็ตาม

๓) สภาพสังคม ความเชื่อ วัฒนธรรม (Social) สังคมมีความสงบเรียบร้อยและเชื่อว่าในอนาคตจะมีการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ภาวะปกติสุขหลังจากปฏิรูปประเทศและมีคณะรัฐบาลที่มาจากการเลือกตั้งในระบอบประชาธิปไตยที่สมบูรณ์

๔) เทคโนโลยี (Technology) เทคโนโลยีมีการพัฒนาสามารถปฏิบัติงานด้านโครงสร้างพื้นฐานได้เป็นอย่างดี

๕) ภัยพิบัติจากธรรมชาติ ไม่มีภัยพิบัติจากธรรมชาติที่เป็นปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานได้

๔. อุปสรรค (Threat) มีปัจจัย ดังนี้

๑) นโยบาย/การเมือง ถ้านโยบาย/การเมือง ไม่สนับสนุนส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านงบประมาณและบุคลากรเพื่อรองรับภารกิจหน้าที่การกระจายอำนาจอย่างแท้จริงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ เนื่องจากจำกัดด้านงบประมาณและบุคลากร

๒) ภาวะเศรษฐกิจ ในประเทศ/ต่างประเทศซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกไม่สามารถควบคุมได้ ถ้าเศรษฐกิจภายในประเทศและต่างประเทศไม่ดี ส่งผลต่อรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นงบประมาณในการจัดสรรพัฒนาด้านต่างๆ ที่เป็น ภารกิจหน้าที่ ที่ต้องทำหรืออาจทำตามกฎหมายกำหนดได้

๓) เทคโนโลยีสมัยใหม่มีราคาแพง

๔) งบประมาณมาจากองค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานอื่น อาจมีปัญหาในการขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงคณะผู้บริหารทำให้เกิดความล่าช้าได้

๕.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม มีภารกิจงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๒.๑ งานจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ซึ่งมีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๓(๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๔(๔))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๔(๑๓))

- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๒.๒ งานสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ มีภารกิจเกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็กเยาวชนผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรีคนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

การวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาสังคม ซึ่งมีการวิเคราะห์งานการจัดระเบียบชุมชนสังคม และ การรักษาความสงบเรียบร้อยและงานส่งเสริมสนับสนุนงานสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strength)

๑) คน (man) ประกอบด้วยคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง/ลูกจ้าง ในองค์กรมีนโยบายการบริหารตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาและตามแผนพัฒนา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) พนักงานมีความมานะอุตสาหะในการปฏิบัติหน้าที่ ,พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้หลายงานตามที่ได้รับมอบหมายที่นอกเหนือจากงานในตำแหน่งหน้าที่และสามารถพัฒนาความรู้ได้หลายช่องทางคณะผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาด้านการพัฒนาสังคม ตามแนวทางการพัฒนาต่าง ๆ

๒) เงิน (money) งบประมาณและที่มา มาจากองค์การบริหารส่วนตำบล/หน่วยงานอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดตั้งงบประมาณพัฒนาในแผนพัฒนาและข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ และขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่นบางโครงการ และมีการบริหารจัดการแบบบูรณาการ ด้านงบประมาณจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่ประชาชนได้รับประโยชน์จากการพัฒนาด้านสังคม

๓) ส่วนราชการ มีส่วนราชการที่รับผิดชอบงานด้านสังคม (สำนักปลัด) เป็นหน่วยงานหลัก (กองช่าง) เป็นส่วนราชการรองบางโครงการตามแผนพัฒนาฯ และมีการแบ่งงานที่ชัดเจนไม่เกิดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน

๔) วิธีปฏิบัติงาน (Method) มีการประสานงานภายในองค์กรได้ดี

๕) กฎหมาย/ระเบียบ/ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย /แผนพัฒนา

มีกฎหมาย ระเบียบข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ และแผนพัฒนา ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) สามารถดำเนินการได้ตามแผนพัฒนา กฎหมายมีการแก้ไขเพิ่มเติม จึงมีการพัฒนาบุคลากร โดยส่งไปเข้ารับการฝึกอบรม พัฒนาให้มีความรู้และเข้าใจในข้อกฎหมายสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ

๒. จุดอ่อน (Weakness) มีปัจจัย ดังนี้

๑) ส่วนราชการที่ปฏิบัติงานหลักในการพัฒนาด้านสังคม (สำนักปลัด) มีบุคลากรไม่เพียงพอในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒) เงิน (money) งบประมาณมาจากองค์การบริหารส่วนตำบล/หน่วยงานอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดตั้งงบประมาณพัฒนาในแผนพัฒนาและข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่นบางโครงการอาจไม่เกิดการคล่องตัวได้

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กร การพัฒนาด้านสังคม

๓.โอกาส (Opportunity) มีปัจจัย ดังนี้

๑) นโยบาย/การเมือง นโยบายและการเมืองระดับชาติ มีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

๒) ภาวะเศรษฐกิจ (Economic) ในประเทศ/ต่างประเทศ มีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น แม้จะช้าบ้างก็ตาม

๓) สภาพสังคม ความเชื่อ วัฒนธรรม (Social) สังคมมีความสงบเรียบร้อยและเชื่อว่าเป็นอนาคตจะมีการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ภาวะปกติสุขหลังจากปฏิรูปประเทศและมีคณะรัฐบาลที่มาจากทางเลือกตั้งในระบอบประชาธิปไตยที่สมบูรณ์

๔) เทคโนโลยี (Technology) เทคโนโลยีมีการพัฒนาสามารถปฏิบัติงานด้านสังคมในการติดต่อ ประสานงานกับหน่วยงานที่จัดสรรงบประมาณได้เป็นอย่างดี

๔.อุปสรรค (Threat) มีปัจจัย ดังนี้

๑) นโยบาย/การเมือง ถ้านโยบาย/การเมือง ไม่สนับสนุนส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านงบประมาณและบุคลากรเพื่อรองรับภารกิจหน้าที่การกระจายอำนาจอย่างแท้จริงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ เนื่องจากจำกัดด้านงบประมาณและบุคลากร

๒) ภาวะเศรษฐกิจ ในประเทศ/ต่างประเทศซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกไม่สามารถควบคุมได้ ถ้าเศรษฐกิจภายในประเทศและต่างประเทศไม่ดี ส่งผลต่อรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น งบประมาณในการจัดสรรพัฒนาด้านต่างๆ ที่เป็น ภารกิจหน้าที่ ที่ต้องทำหรืออาจทำตามกฎหมาย กำหนดได้และมีผลกระทบต่อรายได้ของประชาชนลดน้อยลง

๓) งบประมาณมาจากองค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานอื่น อาจมีปัญหาในการขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงคณะผู้บริหารทำให้เกิดความล่าช้าได้

๔) มีปัญหาด้านสังคมต้องดำเนินการแก้ไขโดยด่วน แม้จะมีการพัฒนาด้านอื่นก็ตาม

๕.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปประเพณีจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬาจารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

การวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร ด้านการศึกษา ศาสนาศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีปัจจัยดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strength)

๑) คน (man) ประกอบด้วยคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล/ พนักงานจ้าง/ลูกจ้าง ในองค์กรมีนโยบายการบริหารตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาและตามแผนพัฒนา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐) พนักงานมีความมานะอุตสาหะในการปฏิบัติหน้าที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้หลายงานตามที่ได้รับมอบหมายที่นอกเหนือจากงานในตำแหน่งหน้าที่ และสามารถพัฒนาความรู้ได้หลายช่องทางคณะผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒) เงิน(money) งบประมาณและที่มา มาจากองค์การบริหารส่วนตำบล/หน่วยงานอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดตั้งงบประมาณพัฒนาในแผนพัฒนาและข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ และขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่นบางโครงการ และมีการบริหารจัดการแบบบูรณาการ ด้านงบประมาณจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นจากการพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓) ส่วนราชการ มีส่วนราชการที่รับผิดชอบงานโครงการตามยุทธศาสตร์พัฒนาทางการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมฯ (ส่วนการศึกษาฯ)เป็นหน่วยงานหลัก ,มีส่วนราชการรอง (สำนักงานปลัด) บางโครงการตามแผนพัฒนาฯ และมีการแบ่งงานที่ชัดเจนไม่เกิดความซับซ้อนในการปฏิบัติงาน

๔) วิธีปฏิบัติงาน (Method) มีการประสานงานภายในองค์กรได้ดี

๕) กฎหมาย/ระเบียบ/ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย /แผนพัฒนา

มีกฎหมาย ระเบียบข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ และแผนพัฒนา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) สามารถดำเนินการได้ตามแผนพัฒนา ฯ

๒. จุดอ่อน (Weakness) มีปัจจัย ดังนี้

๑) ส่วนราชการที่ปฏิบัติงานหลักในการพัฒนาด้าน (สำนักปลัด) มีบุคลากรไม่เพียงพอในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒) เงิน (money) งบประมาณมาจากองค์การบริหารส่วนตำบล/หน่วยงานอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลการจัดตั้งงบประมาณพัฒนาในแผนพัฒนาและข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่นบางโครงการอาจเกิดความล่าช้าได้

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กร ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓. โอกาส (Opportunity) มีปัจจัย ดังนี้

๑) นโยบาย/การเมือง นโยบายและการเมืองระดับชาติ มีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เห็นความสำคัญด้านการศึกษา ศาสนา

๒) ภาวะเศรษฐกิจ (Economic) ในประเทศ/ต่างประเทศ มีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น แม้จะช้าบ้างก็ตาม

๓) สภาพสังคม ความเชื่อ วัฒนธรรม (Social) สังคมมีความสงบเรียบร้อยและเชื่อว่าในอนาคตจะมีการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ภาวะปกติหลังจากปฏิรูปประเทศและมีคณะรัฐบาลที่มาจากการเลือกตั้งในระบอบประชาธิปไตยที่สมบูรณ์

๔) เทคโนโลยี (Technology) เทคโนโลยีมีการพัฒนาสามารถปฏิบัติงานด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี

๔. อุปสรรค (Threat) มีปัจจัย ดังนี้

๑) นโยบาย/การเมือง ถ้านโยบาย/การเมือง ไม่สนับสนุนส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านงบประมาณและบุคลากรเพื่อรองรับภารกิจหน้าที่การกระจายอำนาจอย่างแท้จริงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้เนื่องจากจำกัดด้านงบประมาณและบุคลากร

๒) ภาวะเศรษฐกิจ ในประเทศ/ต่างประเทศซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกไม่สามารถควบคุมได้ ถ้าเศรษฐกิจภายในประเทศและต่างประเทศไม่ดี ส่งผลต่อรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น งบประมาณในการจัดสรรพัฒนาด้านต่างๆ ที่เป็น ภารกิจหน้าที่ ที่ต้องทำหรืออาจทำตามกฎหมายกำหนดได้และมีผลกระทบต่อรายได้ของประชาชนลดน้อยลง

๓) งบประมาณมาจากองค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานอื่น อาจมีปัญหาในการขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงคณะผู้บริหารทำให้เกิดความล่าช้าได้

๔) มีปัญหาด้านสังคมต้องดำเนินการแก้ไขโดยด่วน แม้จะมีการพัฒนาด้านอื่นก็ตาม

๕.๔ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ส่งเสริมและฝึกอบรมอาชีพ ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิต ผลิตผลทางการเกษตรปลอดภัยจากสารพิษ และผลิตภัณฑ์ชุมชน การกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน (มาตรา ๖๘)(๖)
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘)(๕)
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘)(๗)
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘)(๑๐)
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘) (๑๒)
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘)(๑๑)
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖)(๖)
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖)(๗)

การวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร ด้านเศรษฐกิจ ส่งเสริมและฝึกอบรมอาชีพ ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิต ผลิตผลทางการเกษตรปลอดภัยจากสารพิษและผลิตภัณฑ์ชุมชนมีปัจจัย ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strength)

๑) คน (man) ประกอบด้วยคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล/ พนักงานจ้าง/ลูกจ้าง ในองค์กรมีนโยบายการบริหาร ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาและตามแผนพัฒนา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) พนักงานมีความมานะ ขุดสหาหนในการปฏิบัติหน้าที่ , พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้หลายงานตามที่ได้รับมอบหมายที่ นอกเหนือจากงานในตำแหน่งหน้าที่ และสามารถพัฒนาความรู้ได้หลายช่องทางคณะผู้บริหารให้ ความสำคัญต่อการพัฒนาด้านเศรษฐกิจส่งเสริมอาชีพ

๒) เงิน (money) งบประมาณมาจากองค์การบริหารส่วนตำบล/หน่วยงานอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดตั้งงบประมาณพัฒนาในแผนพัฒนาและข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่นบางโครงการและ มีการบริหารจัดการแบบบูรณาการ ขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น ด้านเศรษฐกิจ ส่งเสริมและ ฝึกอบรมอาชีพ ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิต ผลิตผลทางการเกษตรปลอดภัยจากสารพิษและ ผลิตภัณฑ์ชุมชน

๓) ส่วนราชการ มีส่วนราชการที่รับผิดชอบงานโครงการตามยุทธศาสตร์พัฒนาด้าน เศรษฐกิจ ส่งเสริมการฝึกอาชีพ ฯ (สำนักปลัด) เป็นหน่วยงานหลัก(กองช่าง) เป็นส่วนราชการรองบาง โครงการตามแผนพัฒนาฯ และมีการแบ่งงานที่ชัดเจนไม่เกิดความซับซ้อนในการปฏิบัติงาน

๔) วิธีปฏิบัติงาน (Method) มีการประสานงานภายในองค์กรได้ดี

๕) กฎหมาย/ระเบียบ/ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย /แผนพัฒนา

มีกฎหมาย ระเบียบข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ และแผนพัฒนา ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖- ๒๕๗๐) สามารถดำเนินการได้ตามแผนพัฒนา ฯ

๒. จุดอ่อน (Weakness) มีปัจจัย ดังนี้

๑) ส่วนราชการที่ปฏิบัติงานหลักในการพัฒนาด้าน (สำนักปลัด) มีบุคลากรไม่เพียงพอในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒) เงิน (money) งบประมาณมาจากองค์การบริหารส่วนตำบล/หน่วยงานอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดตั้งงบประมาณพัฒนาในแผนพัฒนาและข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่นบางโครงการอาจเกิดความล่าช้าได้ การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กร ด้านเศรษฐกิจ ส่งเสริมและมีกอบรมอาชีพ ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิต ผลิตผลทางการเกษตรปลอดภัยจากสารพิษ และผลิตภัณฑ์ชุมชน

๓. โอกาส (Opportunity) มีปัจจัย ดังนี้

๑) นโยบาย/การเมือง นโยบายและการเมืองระดับชาติ มีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

๒) ภาวะเศรษฐกิจ (Economic) ในประเทศ/ต่างประเทศ มีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น แม้จะช้าบ้างก็ตาม

๓) สภาพสังคม ความเชื่อ วัฒนธรรม (Social) สังคมมีความสงบเรียบร้อยและเชื่อว่าในอนาคตจะมีการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ภาวะปกติสุขหลังจากปฏิรูประเทศและมีคณะรัฐบาลที่มาจากการเลือกตั้งในระบอบประชาธิปไตยที่สมบูรณ์

๔) เทคโนโลยี (Technology) เทคโนโลยีมีการพัฒนาสามารถปฏิบัติงานด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี

๔. อุปสรรค (Threat) มีปัจจัย ดังนี้

๑) นโยบาย/การเมือง ถ้านโยบาย/การเมือง ไม่สนับสนุนส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านงบประมาณและบุคลากรเพื่อรองรับภารกิจหน้าที่การกระจายอำนาจอย่างแท้จริง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ เนื่องจากจำกัดด้านงบประมาณและบุคลากร

๒) ภาวะเศรษฐกิจ ในประเทศ/ต่างประเทศซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกไม่สามารถควบคุมได้ ถ้าเศรษฐกิจภายในประเทศและต่างประเทศไม่ดี ส่งผลกระทบต่อรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น งบประมาณในการจัดสรรพัฒนาด้านต่างๆ ที่เป็น ภารกิจหน้าที่ ที่ต้องทำหรืออาจทำตามกฎหมายกำหนดได้และมีผลกระทบต่อรายได้ของประชาชนลดน้อยลง

๓) งบประมาณมาจากองค์การบริหารส่วนตำบล และหน่วยงานอื่น อาจมีปัญหาในการขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงคณะผู้บริหารทำให้เกิดความล่าช้าได้

๔) มีปัญหาด้านสังคมต้องดำเนินการแก้ไขโดยด่วน แม้จะมีการพัฒนาด้านอื่นก็ตาม

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) รักษาความสะอาดของถนนทางน้ำทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

การวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรการพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. จุดแข็ง (Strength) มีปัจจัย ดังนี้

๑) คน (man) ประกอบด้วยคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง/ลูกจ้าง ในองค์กรมีนโยบายการบริหารตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาและตามแผนพัฒนา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) พนักงานมีความมานะอุตสาหะในการปฏิบัติหน้าที่ พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้หลายงานตามที่ได้รับมอบหมายที่นอกเหนือจากงานในตำแหน่งหน้าที่ และสามารถพัฒนาความรู้ได้หลายช่องทางคณะผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒) เงิน (money) งบประมาณและที่มา มาจากองค์การบริหารส่วนตำบล./หน่วยงานอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดตั้งงบประมาณพัฒนาในแผนพัฒนาและข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ และขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่นบางโครงการ และมีการบริหารจัดการแบบบูรณาการ จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในเขตพื้นที่ติดต่อ

๓) ส่วนราชการ มีส่วนราชการที่รับผิดชอบงานโครงการตามยุทธศาสตร์พัฒนาด้าน การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (สำนักปลัด) เป็นหน่วยงานหลักตามแผนพัฒนาฯ และมีการแบ่งงานที่ชัดเจนไม่เกิดความซับซ้อนในการปฏิบัติงาน

๔) วิธีปฏิบัติงาน (Method) มีการประสานงานภายในองค์กรได้ดี

๕) กฎหมาย/ระเบียบ/ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย /แผนพัฒนามีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ และแผนพัฒนา ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) สามารถดำเนินการได้ตามแผนพัฒนา ฯ

๒. จุดอ่อน (Weakness) มีปัจจัย ดังนี้

๑) ส่วนราชการที่ปฏิบัติงานหลักในการพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (สำนักปลัด) มีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่หลายงานในงานสำนักปลัดที่นอกเหนือจากตำแหน่งหน้าที่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพได้ดีเท่าที่ควร

๒)เงิน (money) งบประมาณมาจากองค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดตั้งงบประมาณพัฒนาในแผนพัฒนาและข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กร ด้านการบริหารจัดการและด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓.โอกาส (Opportunity) มีปัจจัย ดังนี้

๑) นโยบาย/การเมือง นโยบายและการเมืองระดับชาติ มีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หลังจากมีการปฏิรูปประเทศและมีรัฐบาลมาจากการเลือกตั้ง นโยบายสิ่งแวดล้อมเป็นวาระแห่งชาติที่ต้องแก้ไขด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒) ภาวะเศรษฐกิจ (Economic) ในประเทศ/ต่างประเทศ มีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น แม้เศรษฐกิจไทยจะฟื้นจุดต่ำสุดมาแล้วและมีแนวโน้มดีขึ้นอย่างช้าก็ตาม

๓) สภาพสังคม ความเชื่อ วัฒนธรรม (Social) ประชาชนสังคมในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ชุมชนในพื้นที่มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีการปลูกต้นไม้ในที่สาธารณะเพิ่มพื้นที่ป่าทุกปี

๔) เทคโนโลยี (Technology) เทคโนโลยีมีการพัฒนาสามารถปฏิบัติงานการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในพื้นที่เห็นความสำคัญ มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างทั่วถึงตามช่องทางเทคโนโลยีการสื่อสารต่าง ๆ

๔.อุปสรรค (Threat) มีปัจจัย ดังนี้

๑) นโยบาย/การเมือง ระดับชาติที่ผ่านมาไม่ให้ความสำคัญในด้านสิ่งแวดล้อมมีการปล่อยปลະละเลยจนทำให้เกิดมลพิษจากขยะเมื่อมีไฟไหม้ขยะและมีผลกระทบต่อประชาชน ชุมชน ในพื้นที่ใกล้เคียงและสัญจรผ่านแหล่งมลพิษ จึงทำให้ยากแก่การบริหารจัดการกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล

๒) ภาวะเศรษฐกิจ ในประเทศ/ต่างประเทศซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกไม่สามารถควบคุมได้ ถ้าเศรษฐกิจภายในประเทศและต่างประเทศไม่ดี ส่งผลต่อการสนับสนุนรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากงบประมาณส่วนกลางที่จัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดสรรพัฒนาด้านต่างๆ ที่เป็นภารกิจหน้าที่ที่ต้องทำหรืออาจทำตามที่กฎหมายกำหนด

๓) เทคโนโลยี (Technology) ปัจจุบันเทคโนโลยีมีการพัฒนาทันสมัยทำให้สามารถลักลอบตัดไม้ทำลายป่าทรัพยากรธรรมชาติได้อย่างรวดเร็ว

๔) มีปัญหาด้านสังคมต้องดำเนินการแก้ไขโดยด่วน แม้จะมีการพัฒนาด้านอื่นก็ตาม

๕.๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๖ ด้านตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา(พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) กำหนดแนวทางการพัฒนาตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในด้านต่าง ๆ จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาตินโยบายของรัฐบาลแผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอแผนพัฒนาตำบลและนโยบายของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๓
มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโกลันั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไข ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโกล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโกล จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลโกล ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังเน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม พร้อมทั้งสนับสนุนกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบันและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

๖.๑ ภารกิจหลัก

- (๑) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- (๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- (๔) ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๕) ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๖) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๗) จัดทำแผนพัฒนาตำบล
- (๘) ด้านการเมืองการบริหาร

๖.๒ ภารกิจรอง

- (๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- (๒) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- (๓) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- (๔) ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโหล มีปัญหาพอสรุปได้ดังนี้ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ปัญหาด้านสังคม ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ปัญหารักษา ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และปัญหาด้านการเมืองการบริหาร จากสภาพปัญหาดังกล่าวสามารถ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๓ ส่วนราชการ ๑ หน่วยงาน ได้แก่ ๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๕๕ อัตรา มีนครอง ตำแหน่ง จำนวน ๔๑ อัตรา อัตราว่าง ๑๔ อัตรา เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับการบริหารงานและ การบริหารงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่และภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและ กรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เป็นกรอบในการบริหารงานภายใน ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโหล ต่อไป

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๔.๑ โครงสร้าง

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโโโล มีภาระกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๓ กอง ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗-๒๕๖๙)
<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานราชการทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสารบรรณ -งานส่งเสริมการท่องเที่ยว -งานประชาสัมพันธ์ -งานการพาณิชย์ <p>๑.๒ งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ -งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง -งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน -งานบรรจุแต่งตั้ง งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ -งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ -งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ 	<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานราชการทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสารบรรณ -งานส่งเสริมการท่องเที่ยว -งานประชาสัมพันธ์ -งานการพาณิชย์ <p>๑.๒ งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ -งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง -งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน -งานบรรจุแต่งตั้ง งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ -งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ -งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๕-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๓-๒๕๖๙)
<ul style="list-style-type: none"> - งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทน - งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น - งานการลาทุกประเภท - งานแผนพัฒนาบุคลากร - งานฝึกอบรมและรักษาวินัย - งานสนับสนุนคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณ - งานการให้พ้นจากราชการ - งานเลขานุการของคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น - งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด - งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานงบประมาณ - งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) 	<ul style="list-style-type: none"> - งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทน - งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น - งานการลาทุกประเภท - งานแผนพัฒนาบุคลากร - งานฝึกอบรมและรักษาวินัย - งานสนับสนุนคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณ - งานการให้พ้นจากราชการ - งานเลขานุการของคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น - งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด - งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานงบประมาณ - งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗-๒๕๖๙)</p>
<p>-งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ</p> <p>-งานประชาสัมพันธ์</p> <p>-งานบริการและเผยแพร่วิชาการ</p> <p>-งานสถิติข้อมูล งานสารสนเทศ</p> <p>-งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลงานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ</p> <p>๑.๔ งานนิติการ</p> <p>-งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง</p> <p>-งานการติดตามและส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง</p> <p>-งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และการอุทธรณ์</p> <p>-งานตรวจสอบ พิจารณา ให้คำปรึกษา แนะนำการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>-แผนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทุกประเภท</p> <p>-งานวิเคราะห์พื้นที่เสี่ยงเกิดเหตุสาธารณภัยทุกประเภท</p> <p>-งานแผนการป้องกัน ฝักระวัง และแจ้งเตือนภัย</p> <p>-งานแผนการระงับเหตุ งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน</p>	<p>-งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ</p> <p>- งานประชาสัมพันธ์</p> <p>- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ</p> <p>- งานสถิติข้อมูล งานสารสนเทศ</p> <p>- งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลงานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ</p> <p>๑.๔ งานนิติการ</p> <p>-งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง</p> <p>-งานการติดตามและส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง</p> <p>-งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และการอุทธรณ์</p> <p>-งานตรวจสอบ พิจารณา ให้คำปรึกษา แนะนำการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>-แผนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทุกประเภท</p> <p>-งานวิเคราะห์พื้นที่เสี่ยงเกิดเหตุสาธารณภัยทุกประเภท</p> <p>-งานแผนการป้องกัน ฝักระวัง และแจ้งเตือนภัย</p> <p>-งานแผนการระงับเหตุ งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗-๒๕๖๙)
<ul style="list-style-type: none"> -งานศูนย์รับแจ้งเหตุงานรายงานผลดำเนินงานตามแผนงานด้านต่างๆ -งานสำรวจแหล่งธรรมชาติและจุดติดตั้งหัวรับน้ำดับเพลิง -งานจัดตั้งกลุ่มอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย -งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ให้ความรู้การป้องกันสาธารณภัยต่างๆ แก่ชุมชน ส่วนราชการ โรงเรียน สถานประกอบการต่างๆ -งานสำรวจแหล่งธรรมชาติและจุดติดตั้งหัวรับน้ำดับเพลิง -งานจัดตั้งกลุ่มอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย -งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ให้ความรู้การป้องกันสาธารณภัยต่างๆ แก่ชุมชนส่วนราชการ โรงเรียน สถานประกอบการต่างๆ -งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้ยานพาหนะสารเคมีดับเพลิง -งานแผนการบำรุงรักษายานพาหนะ สารเคมีดับเพลิง -งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษาการเบิกจ่ายวัสดุ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง -งานสนับสนุนและประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ -งานสนับสนุนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร งานส่งเสริมสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมงานบริการข้อมูล สถิติ -งานรักษาความสงบเรียบร้อย 	<ul style="list-style-type: none"> -งานศูนย์รับแจ้งเหตุงานรายงานผลดำเนินงานตามแผนงานด้านต่างๆ -งานสำรวจแหล่งธรรมชาติและจุดติดตั้งหัวรับน้ำดับเพลิง -งานจัดตั้งกลุ่มอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย -งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ให้ความรู้การป้องกันสาธารณภัยต่างๆ แก่ชุมชน ส่วนราชการ โรงเรียน สถานประกอบการต่างๆ -งานสำรวจแหล่งธรรมชาติและจุดติดตั้งหัวรับน้ำดับเพลิง -งานจัดตั้งกลุ่มอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย -งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ให้ความรู้การป้องกันสาธารณภัยต่างๆ แก่ชุมชนส่วนราชการ โรงเรียน สถานประกอบการต่างๆ -งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้ยานพาหนะสารเคมีดับเพลิง -งานแผนการบำรุงรักษายานพาหนะ สารเคมีดับเพลิง -งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษาการเบิกจ่ายวัสดุ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง -งานสนับสนุนและประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ -งานสนับสนุนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร งานส่งเสริมสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานบริการข้อมูล สถิติ -งานรักษาความสงบเรียบร้อย

เห็นชอบ

๓๖

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗-๒๕๖๙)
<p>๑.๖ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเลขานุการของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ การประชุม การตั้งกระทู้ถาม - งานระเบียบการทะเบียนประวัติ - งานสิทธิสวัสดิการของคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล <p>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตร - งานจัดหาแหล่งน้ำและพัฒนาระบบชลประทานเพื่อการเกษตร - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางเกษตร งานบรรจุภัณฑ์ และร้านค้าเกษตรกรรม - งานส่งเสริมและพัฒนาระบบสหกรณ์การเกษตร - งานวิชาการปศุสัตว์ <p>๑.๘ งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ <p>๑.๙ งานบริหารสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานหลักประกันสุขภาพ 	<p>๑.๖ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเลขานุการของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ การประชุม การตั้งกระทู้ถาม - งานระเบียบการทะเบียนประวัติ - งานสิทธิสวัสดิการของคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล <p>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตร - งานจัดหาแหล่งน้ำและพัฒนาระบบชลประทานเพื่อการเกษตร - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางเกษตร งานบรรจุภัณฑ์ และร้านค้าเกษตรกรรม - งานส่งเสริมและพัฒนาระบบสหกรณ์การเกษตร - งานวิชาการปศุสัตว์ <p>๑.๘ งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ <p>๑.๙ งานบริหารสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานหลักประกันสุขภาพ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๓-๒๕๖๙)
<ul style="list-style-type: none"> - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนำส่งเงิน - งานการเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน - เงินบำเหน็จ บำนาญและเงินอื่นๆ - งานเกี่ยวกับสถานการณณ์เงินการคลัง - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน <p>๒.๒ งานการจัดทำบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนคุมรายได้และรายจ่ายต่างๆ - งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี <p>๒.๓ งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสรุปผลสถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม <p>๒.๔ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่าง ๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนคุม - งานจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานออกแบบและเขียนแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง 	<ul style="list-style-type: none"> - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนำส่งเงิน - งานการเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน - เงินบำเหน็จ บำนาญและเงินอื่นๆ - งานเกี่ยวกับสถานการณณ์เงินการคลัง - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน <p>๒.๒ งานการจัดทำบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนคุมรายได้และรายจ่ายต่างๆ - งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี <p>๒.๓ งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสรุปผลสถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม <p>๒.๔ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่าง ๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนคุม - งานจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานออกแบบและเขียนแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง

เห็นชอบ

๓๘

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗-๒๕๖๙)
<p>- งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย</p> <p>- งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน</p> <p>- งานนำส่งเงิน</p> <p>- งานการเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน</p> <p>- งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท</p> <p>- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน</p> <p>- เงินบำเหน็จ บำนาญและเงินอื่นๆ</p> <p>- งานเกี่ยวกับสถานการณ์เงินการคลัง</p> <p>- งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน</p> <p>๒.๒ งานการจัดทำบัญชี</p> <p>- งานทะเบียนคุมรายได้และรายจ่ายต่างๆ</p> <p>- งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี</p> <p>๒.๓ งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้</p> <p>- งานสรุปผลสถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม</p> <p>๒.๔ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่าง ๆ</p> <p>- งานทะเบียนคุม</p> <p>- งานจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ</p> <p>- งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานออกแบบและเขียนแบบ</p> <p>- งานสำรวจ</p> <p>- งานประมาณราคา</p> <p>- งานจัดทำราคากลาง</p> <p>๓.๒ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <p>- งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ</p>	<p>- งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย</p> <p>- งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน</p> <p>- งานนำส่งเงิน</p> <p>- งานการเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน</p> <p>- งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท</p> <p>- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน</p> <p>- เงินบำเหน็จ บำนาญและเงินอื่นๆ</p> <p>- งานเกี่ยวกับสถานการณ์เงินการคลัง</p> <p>- งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน</p> <p>๒.๒ งานการจัดทำบัญชี</p> <p>- งานทะเบียนคุมรายได้และรายจ่ายต่างๆ</p> <p>- งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี</p> <p>๒.๓ งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้</p> <p>- งานสรุปผลสถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม</p> <p>๒.๔ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่าง ๆ</p> <p>- งานทะเบียนคุม</p> <p>- งานจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ</p> <p>- งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานออกแบบและเขียนแบบ</p> <p>- งานสำรวจ</p> <p>- งานประมาณราคา</p> <p>- งานจัดทำราคากลาง</p> <p>๓.๒ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <p>- งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ</p>

เห็นชอบ

เห็นชอบ

๓๙

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗-๒๕๖๙)
<p>-งานตรวจสอบการก่อสร้าง</p> <p>-งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี</p> <p>-งานจัดทำประวัติติดตาม</p> <p>-งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร</p> <p>๓.๓ งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย</p> <p>-งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐานอาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ</p> <p>๓.๔ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง</p> <p>-งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ</p> <p>-งานวางผังเมือง</p> <p>-งานปฏิบัติการผังเมือง</p> <p>-งานควบคุมผังเมือง</p> <p>-งานปรับปรุงภูมิทัศน์</p> <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>-งานพัฒนาการศึกษา การศึกษาในระบบ การศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย</p> <p>-งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา</p> <p>-งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษา</p> <p>-งานการศาสนา</p> <p>-งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</p> <p>-งานการกีฬาและนันทนาการ</p>	<p>-งานตรวจสอบการก่อสร้าง</p> <p>-งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี</p> <p>-งานจัดทำประวัติติดตาม</p> <p>-งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร</p> <p>๓.๓ งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย</p> <p>-งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐานอาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ</p> <p>๓.๔ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง</p> <p>-งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ</p> <p>-งานวางผังเมือง</p> <p>-งานปฏิบัติการผังเมือง</p> <p>-งานควบคุมผังเมือง</p> <p>-งานปรับปรุงภูมิทัศน์</p> <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>-งานพัฒนาการศึกษา การศึกษาในระบบ การศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย</p> <p>-งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา</p> <p>-งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษา</p> <p>-งานการศาสนา</p> <p>-งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</p> <p>-งานการกีฬาและนันทนาการ</p>

เห็นชอบ

เห็นชอบ

๔๐

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗-๒๕๖๙)
<p>-งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>-งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร</p> <p>-งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p>-งานศึกษานิเทศ</p> <p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๕.๑ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน</p>	<p>-งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>-งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร</p> <p>-งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p>-งานศึกษานิเทศ</p> <p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๕.๑ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน</p>

เห็นชอบ

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโอโล ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจปริมาณที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระย ๓ ปี ข้างหน้า โดยแต่ละส่วนราชการมีปริมาณงานและอัตรากำลังที่ต้องการ ดังนี้

๑. สำนักปลัด ปริมาณงาน ๑,๘๒๕,๙๒๐ / ๘๒,๘๐๐ อัตราที่ต้องการ ๒๒ คน
๒. กองคลัง ปริมาณงาน ๑,๕๕๕,๓๒๐ / ๘๒,๘๐๐ อัตราที่ต้องการ ๑๘ คน
๓. กองช่าง ปริมาณงาน ๓/๑๑,๓/๒๐ / ๘๒,๘๐๐ อัตราที่ต้องการ ๘ คน
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ปริมาณงาน ๑,๕๙๘,๐๔๐ / ๘๒,๘๐๐ อัตราที่ต้องการ ๑๙ คน
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ปริมาณงาน ๑๒๑,๓๒๐/๘๒,๘๐๐ อัตราที่ต้องการ ๑ คน

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงได้นำผลการวิเคราะห์หน้ามาจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง ปัจจุบัน	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
		ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (10-3-00-1101-001)	1	1	1	1	-	
สำนักปลัด (01) หน. สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (10-3-01-2101-001)								
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) (10-3-01-3101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (10-3-01-3102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (10-3-01-3103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.ชก.) (10-3-01-3601-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (10-3-01-3801-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (10-3-01-4101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.) (10-3-01-4805-001)	1	1	1	1	-	-	-	

เห็นชอบ ๔๒

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง ปัจจุบัน	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
		พนักงานจ้างตามภารกิจ						
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถขยะ(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
ภารโรง (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
คณงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	3	3	3	3	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงานประจำรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
คณงานทั่วไป	3	3	3	3	-	-	-	
แม่บ้าน	1	1	1	1	-	-	-	
กองคลัง (04)								
ผอ.กองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (10-3-04-2102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (10-3-04-3201-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (10-3-04-4203-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) (10-3-04-4204-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง (05)								
ผอ.กองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (10-3-05-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (10-3-05-4701-001)	1	1	1	1	-	-	-	

เห็นชอบ ๔๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง ปัจจุบัน	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)								
ผอ.กองการศึกษา(นักบริหารงานศึกษาระดับต้น) (10-3-08-2107-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (10-3-08-3803-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองแวง								
ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	+1	1	1	+1	-	-	รอจัดสรรตำแหน่ง/กสด.
ครู (103086600540)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนดินจี่								
ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	+1	1	1	+1	-	-	รอจัดสรรตำแหน่ง/กสด.
ครู (103086600539)	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (103086600541)	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (103086600543)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดธาตุ								
ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	+1	1	1	+1	-	-	รอจัดสรรตำแหน่ง/กสด.

เห็นชอบ

เห็นชอบ

๔๔

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง ปัจจุบัน	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	ครู (103086600542)	1	1	1	1	-	-	
ครู (103086600544)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (10-3-12-3205-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
รวม	52	55	55	55	+3	-	-	

เห็นชอบ

๔๕ **เห็นชอบ**

สรุปกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลโหล

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง ปัจจุบัน	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัด อบต. (00)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด (01)	21	21	21	21	-	-	-	
กองคลัง (04)	8	8	8	8	-	-	-	
กองช่าง (05)	5	5	5	5	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (08)	16	19	19	19	+3	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	52	55	55	55	+3	-	-	

เห็นชอบ

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดิมนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อผลงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแรงที่ คาดว่าจะต้องจ่าย			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569			
	หน่วยตรวจสอบภายใน(12)																				
1	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	597,960	168,000	1	1	1	1	1	1	-	-	-	20,280	20,520	20,760	786,240	806,760	827,520	49,830
2	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	1	355,320	0	1	1	1	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม
	สำนักปลัดอบต.(01)																				
3	นักบริหารงานทั่วไป (ท.น.ส.ป.)	ต้น	1	422,640	42,000	1	1	1	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,320	477,720	490,920	504,240	35,220
4	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	1	369,400	0	1	1	1	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	402,720	416,160	429,240	32,450
5	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	448,920	0	1	1	1	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	15,240	462,240	475,560	490,800	37,410
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	409,320	0	1	1	1	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	422,640	435,720	448,920	34,110
7	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1	396,000	0	1	1	1	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,080	409,320	422,640	435,720	33,000
8	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	1	336,360	0	1	1	1	1	1	1	-	-	-	12,960	13,320	13,440	349,320	362,640	376,080	28,030
9	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	259,440	0	1	1	1	1	1	1	-	-	-	10,440	10,560	10,800	269,880	280,440	291,240	21,620
10	เจ้าพนักงานป้องกันและ พ่นสารฆ่าแมลง	ชง.	1	302,280	0	1	1	1	1	1	1	-	-	-	11,160	10,920	11,160	313,440	324,360	335,520	25,190
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	150,120	0	1	1	1	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	156,240	162,600	169,200	12,510
12	ภารโรง (ทักษะ)		1	177,360	0	1	1	1	1	1	1	-	-	-	7,200	7,440	7,680	184,560	192,000	199,680	14,780
13	พนักงานขับรถขยะ (ทักษะ)		1	182,640	0	1	1	1	1	1	1	-	-	-	7,320	7,680	7,920	189,960	197,640	205,560	15,220
14	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		1	166,800	0	1	1	1	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,320	173,520	180,480	187,800	13,900
15	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ)		1	168,960	0	1	1	1	1	1	1	-	-	-	6,840	7,080	7,320	175,800	182,880	190,200	14,080
16	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)		3	494,280	0	3	3	3	3	3	3	-	-	-	19,800	20,880	21,600	514,080	534,960	556,560	13,730
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
17	แม่บ้าน		1	108,000	0	1	1	1	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
18	คนงานทั่วไป		3	324,000	0	3	3	3	3	3	3	-	-	-	0	0	0	324,000	324,000	324,000	(9,000)
19	คนงานประจำรถขยะ		1	108,000	0	1	1	1	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเต็ม

เห็นชอบ

เพิ่มขอบ

๔๘. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดียนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่ คาดว่าจะต้องจ่าย			ชดเชยกำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า			2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
							2567	2568	2569										
20	กองคลัง (04)		1	531,360	42,000		1	1	1				2567	2568	2569	2567	2568	2569	44,280
21	ผอ.กองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	389,400	0		1	1	1				17,520	18,000	18,000	590,880	606,880	626,880	32,450
22	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	1	302,280	0		1	1	1				13,320	13,440	13,080	402,720	416,160	429,240	25,190
23	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	1	297,900	0		1	1	1				11,160	10,920	11,160	313,440	324,360	335,520	ว่างเต็ม
24	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	1		0		1	1	1				9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
	สุทธิข้างประจํา		1	252,120	0		1	1	1				5,880	5,760	9,000	258,000	266,760	275,760	21,010
25	พนักงานจ้างชั่วคราวภารกิจ		1	138,000	0		1	1	1				0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเต็ม
26	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	138,000	0		1	1	1				0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเต็ม
27	พนักงานจ้างทั่วไป		1	108,000	0		1	1	1				0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)

เพิ่มขอบ

เห็นชอบ

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแรงที่ คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			2567	2568	2569	2567	2568	2569		
							2567	2568	2569	2567	2568	2569								
	กองช่าง (05)																			
28	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	475,560	42,000		1	1	1	-	-	-	15,240	15,720	16,440	532,800	548,520	564,960	39,630	
29	นายช่างโยธา	ชง.	1	357,720	0		1	1	1	-	-	-	11,520	11,880	12,360	369,240	381,120	393,480	29,810	
	พนักงานช่างสามภาคกิจ																			
32	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	148,920	0		1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	154,920	161,160	167,640	12,410	
33	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	138,000	0		1	1	1	-	-	-	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเต็ม	
34	พนักงานรับเครื่องจักรกลขนาดเบา		1	138,840	1		1	1	1	-	-	-	5,640	5,880	6,120	144,480	150,360	156,480	11,570	
	กองการศึกษา(08)																			
35	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	455,520	42,000		1	1	1	-	-	-	13,440	14,160	15,480	510,960	525,120	540,600	37,960	
36	นักวิชาการศึกษา	ปก.	1	180,720	0		1	1	1	-	-	-	9,360	9,120	8,280	190,080	199,200	207,480	15,060	
	พนักงานช่างสามภาคกิจ																			
39	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		1	180,000	0		1	1	1	-	-	-	0	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760	ว่างเต็ม	
40	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	183,000	0		1	1	1	-	-	-	7,320	7,680	7,920	190,320	198,000	205,920	15,250	

เห็นชอบ

๔. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เพิ่มขอม

ชดเชยตำแหน่งที่

ขาดว่างต้องใช้

ในช่วงระยะ 3 ปี ซ้ำกัน

จำนวน

เงินเดือน

จำนวน

เงินประจำ

ตำแหน่ง(2)

จำนวน

เงินเดือน

จำนวน

เงินประจำ

จำนวน

เงินเดือน

จำนวน

เงินประจำ

จำนวน

เงินเดือน

จำนวน

เงินประจำ

จำนวน

เงินเดือน

จำนวน

เงินประจำ

จำนวน

เงินเดือน

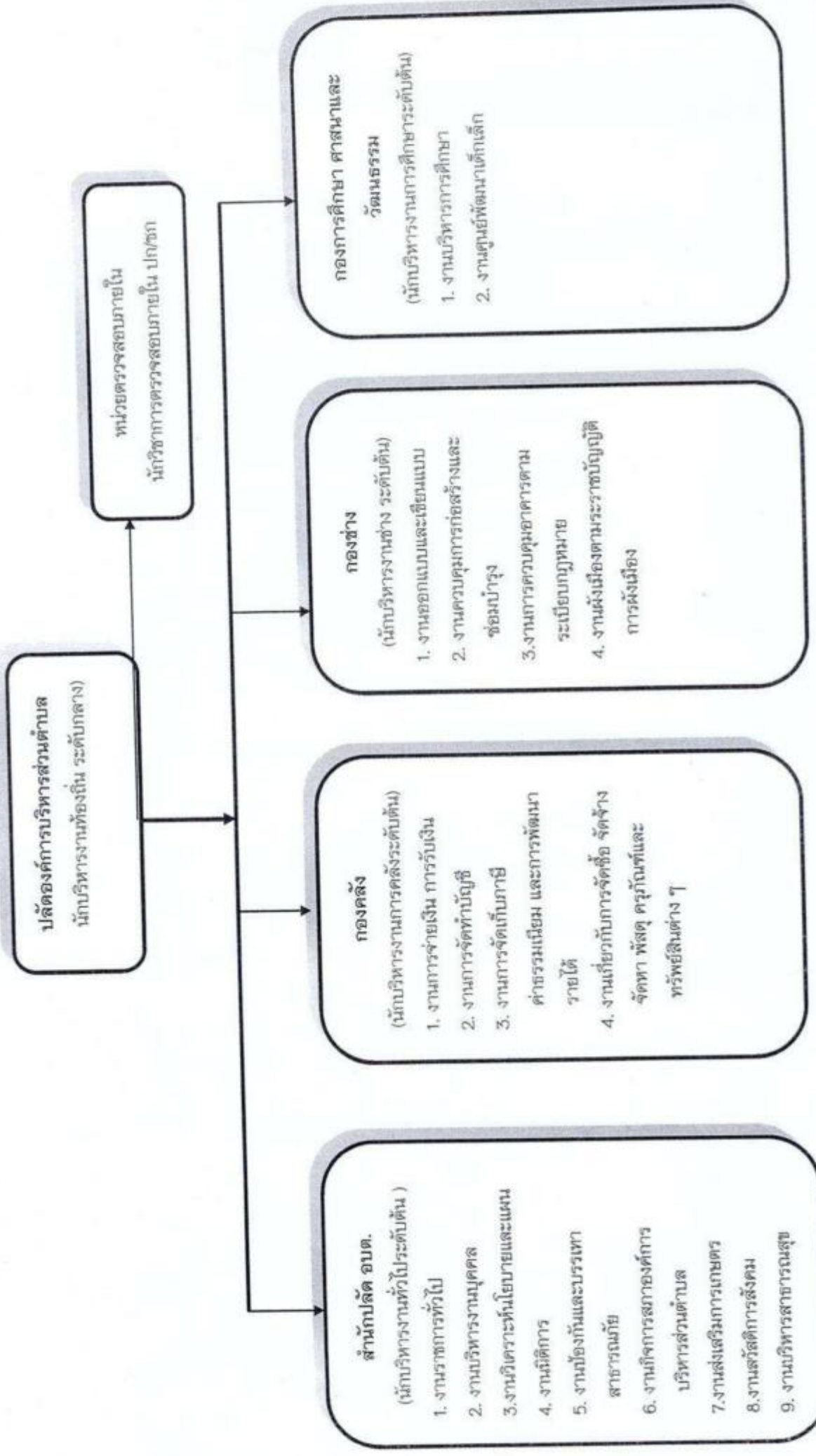
จำนวน

เงินประจำ

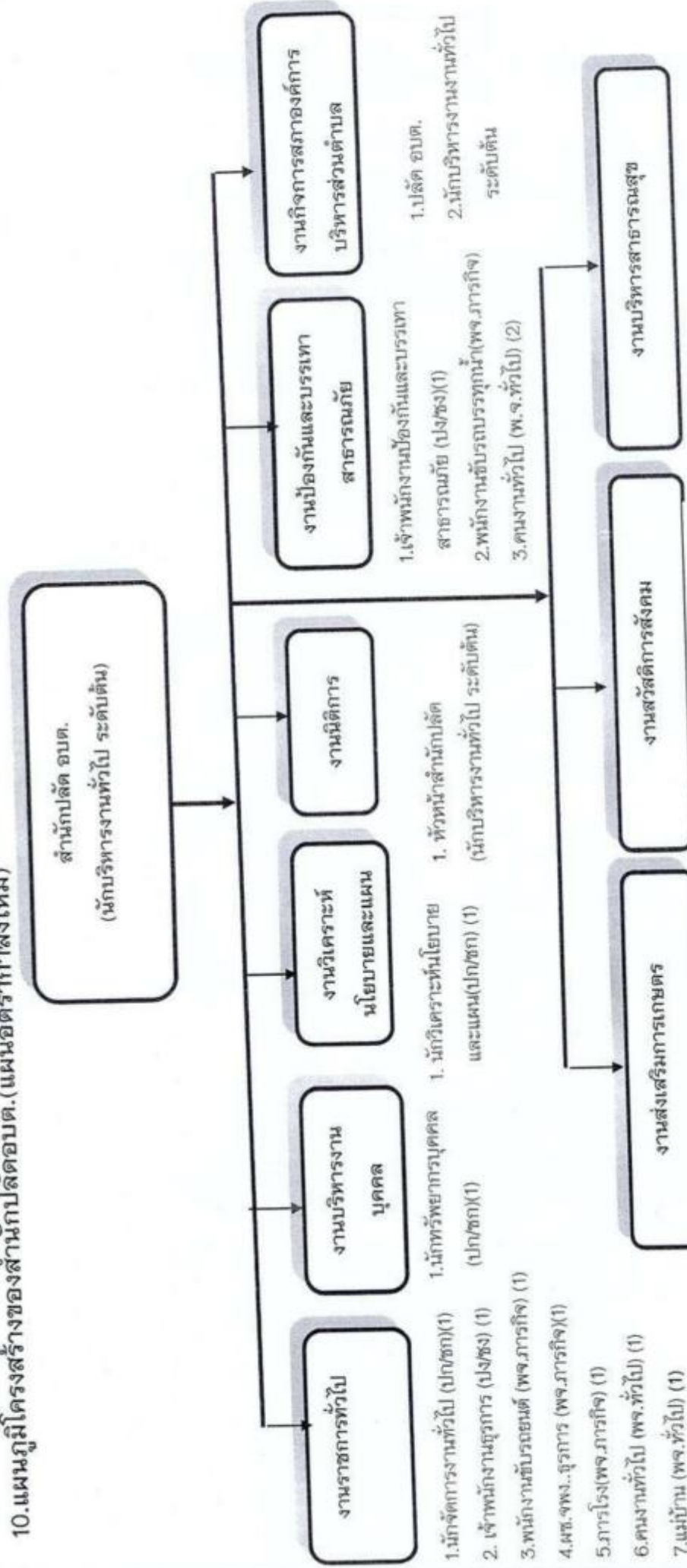
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด	การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ			
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)		จำนวน ใน ช่วง ระยะ 3 ปี ซ้ำ กัน	จำนวน	เงินเดือน	จำนวน	เงินเดือน	จำนวน		เงินเดือน		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	0													
	ผอ. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	1	-	-										เงินอุดหนุน	
	ครู		1	1	-	-										เงินอุดหนุน	
	ครู		1	1	-	-										เงินอุดหนุน	
	ครู		1	1	-	-										เงินอุดหนุน	
	ครู		1	1	-	-										เงินอุดหนุน	
	ครู		1	1	-	-										เงินอุดหนุน	
	ครู		1	1	-	-										เงินอุดหนุน	
	ครู		1	1	-	-										เงินอุดหนุน	
	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	0	-	-										เงินอุดหนุน	
	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	0	-	-										เงินอุดหนุน	
	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	0	-	-										เงินอุดหนุน	
	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	-	-										เงินอุดหนุน	
	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	-	-										เงินอุดหนุน	
	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	-	-										เงินอุดหนุน	
	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	-	-										เงินอุดหนุน	
(5)	รวม		55	41	10325,940	336,000	55	55	+3							งบท้องถิ่นจ่าย	
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15%																
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (เพิ่ม5%)																
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																
	หมายเหตุ																
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 = 60,300,000 บาท เพื่อร้อยละ 5 = 3,015,000 บาท งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 = 63,315,000 บาท																
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 = 63,315,000 บาท เพิ่มร้อยละ 5 = 3,165,750 บาท งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 = 66,480,750 บาท																
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 = 66,480,750 บาท เพิ่มร้อยละ 5 = 3,324,037 บาท งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 = 69,804,787 บาท																

เพิ่มขอม

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (แผนอัตรากำลัง)

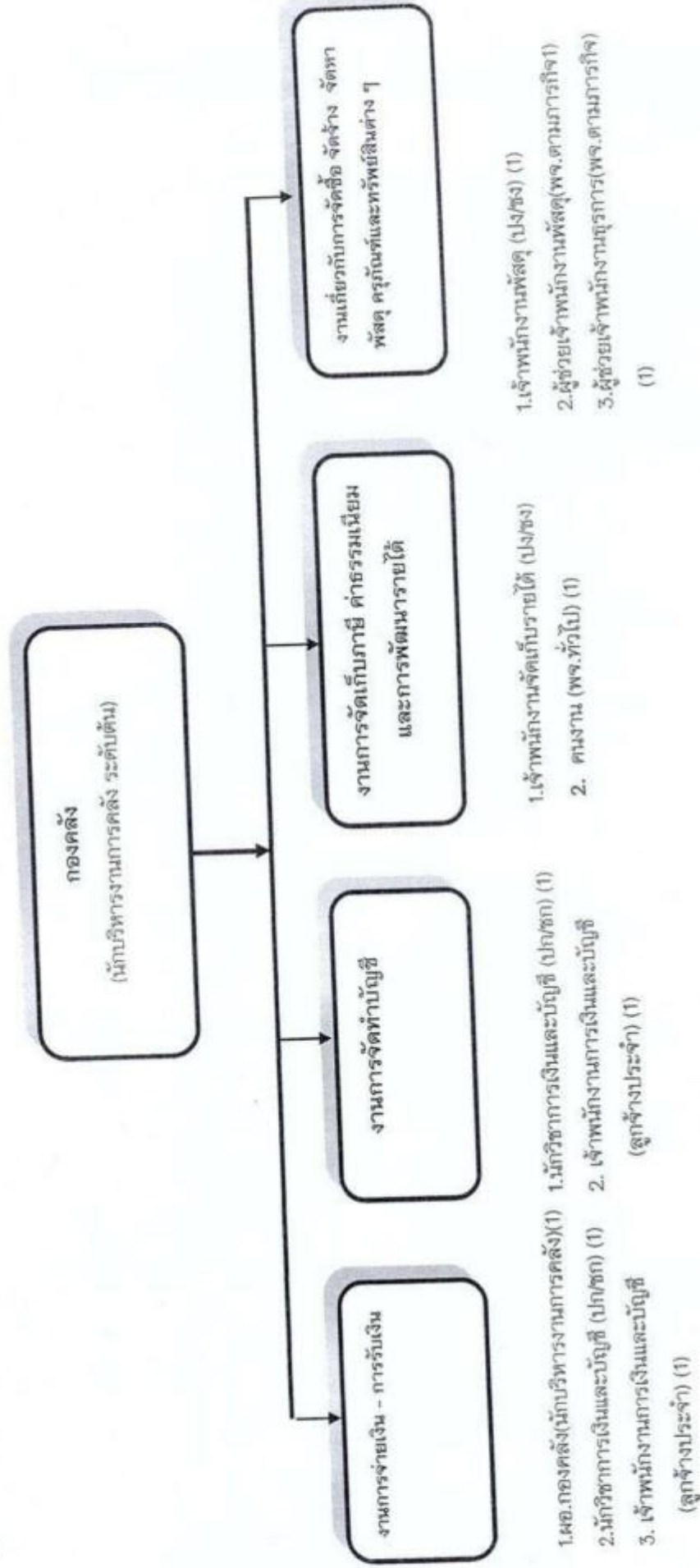


10. แผนภูมิโครงสร้างของสำนักปลัด อบต. (แผนอัตรากำลังใหม่)



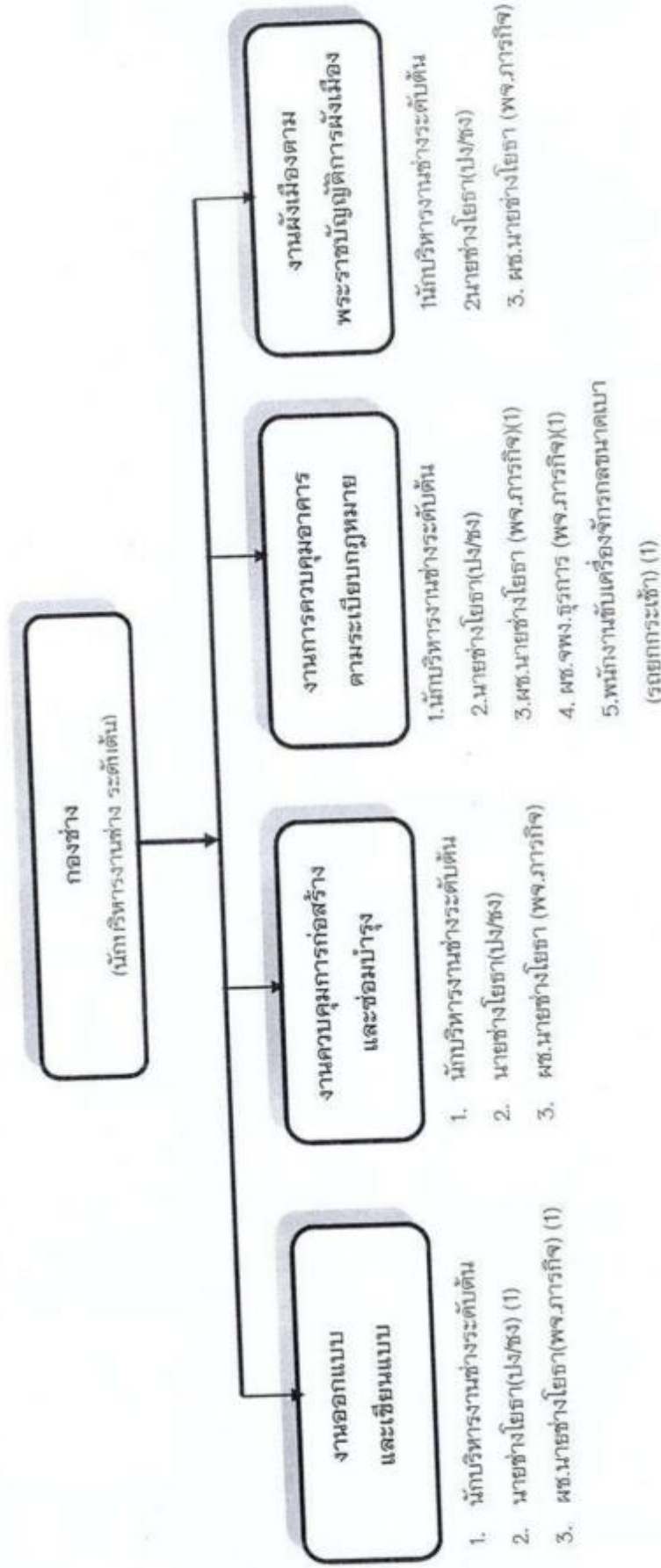
ระดับ	ต้น	ชก	ปก	ชง	ปง	ลูกจ้างประจำ	พจ.ตามภารกิจ	พจ.ทั่วไป
จำนวน	1	4	1	1	-	-	8	5

10. แผนภูมิโครงสร้างของกองคลัง (แผนอัตราค่าสิ่งใหม่)



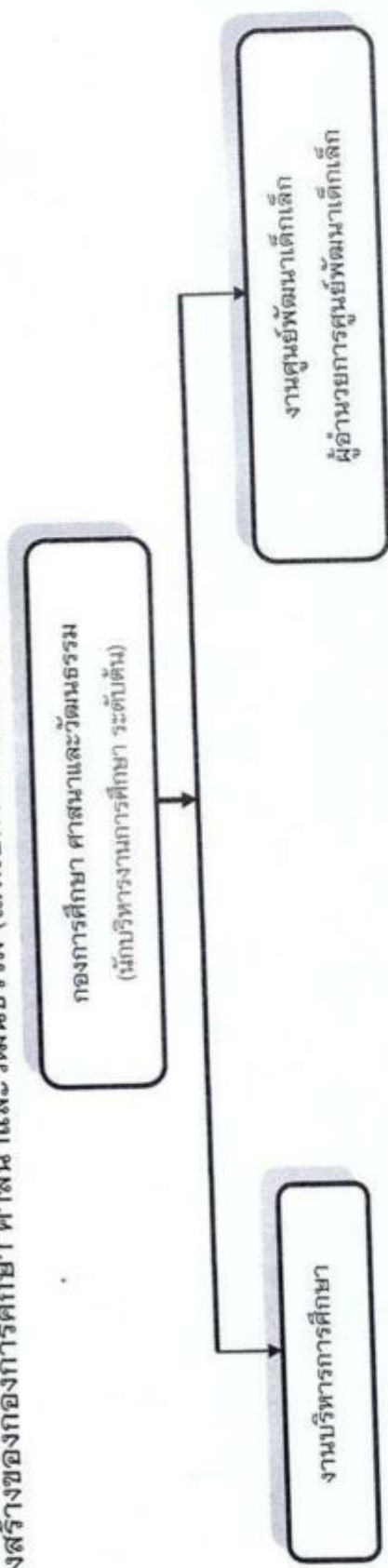
ระดับ	ต้น	ชก	ปภ	ชง	ปง	ลูกจ้างประจำ	พจ.ตามภารกิจ	พจ.ทั่วไป
จำนวน	1	1	-	1	-	1	2	1

10. แผนภูมิโครงสร้างของกองช่าง (แผนอัตรากำลังใหม่)



ระดับ	ต้น	ชก	ปก	ชง	ปง	ลูกจ้างประจำ	พจ.ตามภารกิจ	พจ.ทั่วไป
จำนวน	1	-	-	1	-	-	3	-

10. แผนภูมิโครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (แผนอัตรากำลังใหม่)



- งานบริหารการศึกษา
1. นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก) (1)
 2. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา ตามภารกิจ (1)
 3. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1)

- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่บ้านหนองแขวง
ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
ครูชำนาญการ (1) ครู (1)
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (1)
 2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนดินจี่
ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
ครูชำนาญการพิเศษ (1) ครูชำนาญการ (1)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (0)
 3. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแก้วดีธาตุ
ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
ครูชำนาญการ (2)
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (1)

ระดับ	ต้น	ทต	ปก	ชง	ปง	ผอ.ศพด.	ครูชำนาญการพิเศษ	ครูชำนาญการ	ครูตามภารกิจ	พจ.ทั่วไป
จำนวน	1	-	1	-	-	3	1	4	3	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราปัจจุบัน		กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	
	พนักงานส่วนตำบล										
1	นายเจริญชาติ แก้วคำ	รัฐประศาสน มหาบัณฑิต	10-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	10-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	597,960 (49,830x12)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	765,960
2	สำนักปลัด อบต. นายวีรพล ภิญโญยาง	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	422,640 (35,220x12)	42,000 (3,500x12)	-	464,640
3	นางสาวจุฬาลักษณ์ เล็กูเขียว	ศิลปศาสตรบัณฑิต ศึกษาศาสตร์-ภาษาคร	10-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	10-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	389,400 (32,450x12)	-	-	389,400
4	นายจิรายุทธ์ เกียงสัมพันธ์	รัฐประศาสน มหาบัณฑิต	10-3-01-3102-001	นักวิทยากรบุคคล	ชก.	10-3-01-3102-001	นักวิทยากรบุคคล	448,920 (37,410x12)	-	-	448,920
5	นางสาวณัฐวี ศรีเคน	รัฐประศาสน มหาบัณฑิต	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	409,320 (34,110x12)	-	-	409,320
6	นางสาวนิพนธ์พรณ์ ศรีประสิทธิ์	รัฐประศาสน ศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-01-3601-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	10-3-01-3601-001	นักพัฒนาชุมชน	396,000 (33,000x12)	-	-	396,000
7	นายเมธา โดมปรากฏ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	10-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	10-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	336,360 (28,030x12)	-	-	336,360
8	นางสาวชนัญลักษณ์ จิตต์ปราโมทย์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	259,440 (21,620x12)	-	-	259,440
9	จำสิมเอกพยนต์ รัตนประทุม	วิชาชีพชั้นสูง ช่างก่อสร้าง	10-3-01-4605-001	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	10-3-01-4605-001	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	302,280 (25,190x12)	-	-	302,280

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างปัจจุบัน			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
10	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวอนิสรา นิลวงษ์	รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิต	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผ.เจ้าพนักงานธุรการ	-	150,120 (12,510x12)	-	-	150,120
11	นายสรพงษ์ นำทองสกุล	ปวส.ช่างก่อสร้าง	-	พจน.ชั้นบรรรพทพนัก (ทักษะ)	-	-	พจน.ชั้นบรรรพทพนัก (ทักษะ)	-	168,960 (14,080x12)	-	-	168,960
12	นายสนธิ บำรุงทรัพย์	ม.6	-	พนักงานชั้นบรรรพทพนัก	-	-	พนักงานชั้นบรรรพทพนัก	-	166,800 (13,900x12)	-	-	166,800
13	นายธนิศ พุทธเสน	ป.6	-	พนักงานชั้นบรรรพทพนัก (ทักษะ)	-	-	พนักงานชั้นบรรรพทพนัก (ทักษะ)	-	182,640 (15,220x12)	-	-	182,640
14	นายอนุ กิ่งแสง	ม.6	-	ภารโรง(ทักษะ)	-	-	ภารโรง(ทักษะ)	-	177,360 (14,780x12)	-	-	177,360
15	นายวัชร หนูวงษ์	ป.6	-	คณงานประจำรททพนัก (ทักษะ)	-	-	คณงานประจำรททพนัก (ทักษะ)	-	164,760 (13,730x12)	-	-	164,760
16	นายโกวิท ไฟต์รัส	ป.6	-	คณงานประจำรททพนัก (ทักษะ)	-	-	คณงานประจำรททพนัก (ทักษะ)	-	164,760 (13,730x12)	-	-	164,760
17	นายประสิทธิ์ ผลาพร	ป.6	-	คณงานประจำรททพนัก (ทักษะ)	-	-	คณงานประจำรททพนัก (ทักษะ)	-	164,760 (13,730x12)	-	-	164,760

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างปัจจุบัน			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
18	พนักงานจ้างทั่วไป		-	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	ว่างเต็ม	
19	นายกิติพงษ์ ทองดี	ปวส. ไฟฟ้ากำลัง	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000	
20	นายบุญเลิศ นามบุรี	ปวช.ช่างยนต์	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000	
21	นายจวง บัวหลวง	ม.3	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000	
22	นางณแพญศรี หงษ์ชุมแพ	ป.4	-	แม่บ้าน	-	แม่บ้าน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000	
	พนักงานส่วนตำบล											
	กองคลัง											
23	นางมาลาศิลป์ ศิริภูมิ	ศิลปศาสตรบัณฑิต บริหารธุรกิจการคลัง	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	531,360 (44,280x12)	42,000 (3,500x12)	-	531,360	
24	นางสาวสัตตา ภิญโญโชค	บริหารธุรกิจบัณฑิต การบัญชี	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงิน และบัญชี	ชก.	นักวิชาการเงิน และบัญชี	ชก.	389,400 (32,450x12)	-	-	389,400	
25	นางสุตวรัตน์ สกลชัยไพโรจน์	วิทยาศาสตรบัณฑิต การตลาด	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	302,280 (25,190x12)	-	-	302,280	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มขั้น/เงินค่าตอบแทน		
26	-		10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ.	10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	(ว่างเต็ม)
27	ลูกจ้างประจำ นางสายฝน ประทุมไทย	วิชาชีพชั้นสูง การบัญชี	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	252,120 (21,210x12)	-	-	-	252,120
28	พนักงานจ้างตามภารกิจ		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	138,000 (11,500x12)	-	-	-	ว่างเต็ม
29	-		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	138,000 (11,500x12)	-	-	-	ว่างเต็ม
30	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวสากวเดือน แคนสี	ม.3	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	-	108,000
31	พนักงานส่วนตำบล กองช่าง นายสมเกียรติ คงเมือง	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	475,560 (39,630x12)	-	42,000 (3,500x12)	-	517,560
32	นายสมภาพ สัตย์ธรรม	วิชาชีพชั้นสูง ก่อสร้าง	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	357,720 (29,810x12)	-	-	-	357,720

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	การขออัตรากำลังปัจจุบัน			การขออัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
33	นางสาวสุจินดา เครือผักปัง	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผศ.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผศ.เจ้าพนักงานธุรการ	-	148,920 (12,410x12)	-	-	148,920
34			-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	138,000 (11,500x12)	-	-	ว่างเต็ม
35	นายอาทิตย์ พรหมเมตตา	ปวส.เครื่องกล ยานยนต์	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถกระเช้า)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถกระเช้า)	-	138,840 (11,570x12)	-	-	138,840
	พนักงานส่วนตำบล											
36	นายมนตรี สงพัฒน์	ปริญญาโท รัฐศาสตรบัณฑิต	10-5-08-2107-001	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	10-3-08-2107-001	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	455,520 (37,960x12)	42,000 (3,500x12)	-	497,520
37	นางสาวเสาวรัตน์ พานซ้าย	ศึกษาศาสตรบัณฑิต การศึกษามัธยมศึกษา	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	180,720 (15,060x12)	-	-	180,720
38			-	ผศ.นักวิชาการศึกษา	-	-	ผศ.นักวิชาการศึกษา	-	180,000 (15,000x12)	-	-	ว่างเต็ม
39	นางสาวพิชญา เสมสูงเนิน	ปริญญาตรี บัญชี	-	ผศ.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผศ.เจ้าพนักงานธุรการ	-	183,000 (15,250x12)	-	-	183,000

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างปัจจุบัน			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
40	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผอ. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านหนองแขง	-	-	-	-	-	ผอ. ศพด.	-	-	-	-	รอจัดสรรจาก งบ.สำนักงบบุคลากร
41	นางหทัยรัตน์ พิกุล	ศึกษาศาสตรบัณฑิต การบริการการศึกษา	103086600540	ครู วิทยฐานะครู ชำนาญการ	-	103086600540	ครู วิทยฐานะครู ชำนาญการ	-	354,000 (29,500x12)	42,000 (3,500x12)	357,500	
42	นางจิวระนันทน์ พูนพันธ์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต การศึกษานุปฐมวัย	103086600543	ครู	-	103086600543	ครู	-	359,160 (29,930x12)	-	359,160	
43	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายพร เจ้าทรัพย์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	180,720 (15,060x12)	-	180,720	
44	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	112,800 (9,400x12)	-	112,800	ว่างเต็ม
45	บ้านโนนดินจี่ -	-	-	-	-	-	ผอ. ศพด.	-	-	-	-	รอจัดสรรจาก งบ.สำนักงบบุคลากร
46	นางรชนี บุตตเขียว	ศึกษาศาสตรบัณฑิต บริหารการศึกษา	103086600539	ครู วิทยฐานะครู ชำนาญการพิเศษ	-	103086600539	ครู วิทยฐานะครู ชำนาญการพิเศษ	-	372,360 (31,030x12)	67,200 (5,600x12)	506,760	
47	นางกรรณา สวัสดิ์ชาติ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต บริหารการศึกษา	103086600544	ครู วิทยฐานะครู ชำนาญการ	-	103086600544	ครู วิทยฐานะครู ชำนาญการ	-	302,160 (25,180x12)	42,000 (3,500x12)	305,660	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างปัจจุบัน			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
48	พนักงานจ้างตามภารกิจ		-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	112,800 (9,400x12)	-	-	-	ว่างเต็ม
49			-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	112,800 (9,400x12)	-	-	-	ว่างเต็ม
50	วัดชาติ	-	-	-	-	ผอ. ศพต.	-	-	-	-	-	รอดังตั้งสรรจาก สส. สังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร
51	นางสาววดี มาตรสงคราม	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา	103086600542	ครู วิทยฐานะครู ชำนาญการ	-	103086600542 ครู วิทยฐานะครู ชำนาญการ	-	359,400 (29,950x12)	-	42,000 (3,500x12)	401,400	
52	นางสาวรัตนา น้อมสุระ	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา	103086600541	ครู วิทยฐานะครู ชำนาญการ	-	103086600541 ครู วิทยฐานะครู ชำนาญการ	-	369,000 (30,750x12)	-	42,000 (3,500x12)	411,000	
53	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางจริยวดี เสงี่ยมูล	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	190,080 (15,840x12)	-	-	-	190,080
54			-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	112,800 (9,400x12)	-	-	-	ว่างเต็ม
55	พนักงานส่วนตำบล หน่วยตรวจสอบภายใน	ปริญญาตรี	10-3-12-3205001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	10-3-12-3205001 นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	355,320 (ค่าจ้างตามสัญญา)	-	-	-	ว่างเต็ม

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโอโล

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโอโล นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลโอโล ยังตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานส่วนตำบลพนักงานครู และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโอโล จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางในการพัฒนานุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอด จนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายงานบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นอะไร ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลโอโล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลโอโลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถ

ในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่ สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. กำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

การพัฒนาบุคลากรเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้าน ต่างๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ อุบนิสัย ทัศนคติ คุณธรรม จริยธรรม และวิธีการในการทำงาน อันจะ นำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

การพัฒนาบุคลากรจะต้องทำต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล เพราะวิทยาการและเทคโนโลยีในการทำงานได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ตลอดจนหน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานก็จำเป็นจะต้องเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา จึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลโกล ได้ตระหนักถึงการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือเมื่อได้มีการสรรหาเข้าทำงานแล้ว มิได้หมายความว่า จะสามารถ ให้เข้าทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นจะต้องมีการอบรมแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ (Orientation) ในบางกรณีอาจต้องมีการอบรมถึงวิธีการทำงาน (In-service training) ให้ด้วย

นอกจากนั้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานไปนานๆ ประกอบกับระเบียบ หลักเกณฑ์และเทคนิคต่าง ๆ ในการทำงานได้เปลี่ยนแปลงไปก็จำเป็นจะต้องมีการอบรมเพื่อให้สามารถทำงานได้ดีเช่นเดิม โดยหน่วยงานอาจจัดโครงการฝึกอบรมเองหรืออาจส่งไปรับการอบรมในส่วนราชการอื่น หรือสถาบันอื่นก็ได้

การพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่จะทำให้คนมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานดีขึ้นเท่านั้น ยังจะส่งผลให้ได้ผลงานสูงขึ้น อันจะเป็นผลโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศอีกทางหนึ่งด้วย ในการพัฒนาบุคลากรจะต้องมีการพัฒนาอย่างทั่วถึง เท่าเทียมกัน โดยมีการพัฒนาบุคลากรในประเภทสายงานต่างๆ ดังนี้

๑. การพัฒนาประเภทตำแหน่งสายงานผู้บริหารท้องถิ่น /สายงานอำนวยการท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลโอโล ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร ที่เป็นระดับสายงานบริหารท้องถิ่น และสายงานอำนวยการท้องถิ่นไว้ ๒ ระดับ คือ การพัฒนาตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น และสายงานประเภทบริหารท้องถิ่นระดับกลาง เพื่อที่จะทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโอโล สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่กำหนดไว้ จึงต้องมีการดำเนินการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรได้อย่างชัดเจนจำนวน ๓ วิธี คือ

๑.๑ การฝึกอบรม องค์การบริหารส่วนตำบลโอโล ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามประเภทสายงาน ดังนี้

สายงานผู้บริหารท้องถิ่น

(๑) หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง

สายงานอำนวยการท้องถิ่น

(๑) หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป

(๒) หลักสูตรนักบริหารงานคลัง

(๓) หลักสูตรนักบริหารงานช่าง

(๔) หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา

๑.๒ การสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ ในการพัฒนาบุคลากรในสายงานผู้บริหารและสายงานอำนวยการท้องถิ่น ส่วนใหญ่จะเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการบริหารงาน การแสดงความคิดเห็น และเป็นการระดมสมองของผู้บริหารองค์กรที่มีแนวทางการบริหารที่ใกล้เคียงกัน องค์การบริหารส่วนตำบลโอโล จึงได้มีการส่งบุคลากรเข้าร่วมงานสัมมนาที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานภายนอกและสถาบันต่างๆ ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารงานขององค์กร

๑.๓ การทัศนศึกษาหรือดูงาน เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลโอโล ได้ให้ความสำคัญกับทัศนศึกษาหรือดูงานโดยการจัดให้ผู้บริหารได้ไปศึกษาดูงาน เยี่ยมชมและวิธีการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ซึ่งอาจเป็นส่วนราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนทักษะความเข้าใจในเทคนิค สภาพปัญหาและวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชม ได้สอบถามหรือแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และข้อคิดเห็นอันอาจนำมาใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตน รวมทั้งอาจก่อเกิดประโยชน์ในการประสานงานระหว่างหน่วยงานของตนและหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมในอนาคตอีกด้วย ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโอโล ได้กำหนดเป็นหลักสูตรการทัศนศึกษา หรือศึกษาดูงานภายในประเทศขึ้น

ในการพัฒนาบุคลากรระดับผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลโอโล ยังรวมไปถึงการพัฒนาองค์ความรู้ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้ฝ่ายสภาฯ มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับ

กระบวนการบริหาร ระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ ตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ซึ่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จะได้นำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า และเป็นไปตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นด้วย โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโกล ได้มีการส่ง รายชื่อสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เข้าร่วมการอบรมสัมมนาในโครงการต่างๆ เป็นประจำทุกปี

๒. การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานหรือสายงานที่เป็นสายผู้ปฏิบัติ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโกล ได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรที่อยู่ในระดับ ผู้ปฏิบัติการหรือสายงานที่เป็นสาย ผู้ปฏิบัติ ซึ่งรวมถึงพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโกลด้วย โดยมีแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่อยู่ใน ระดับปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโกล จำนวน ๖ วิธี ดังนี้

๒.๑ การฝึกอบรม การที่จะพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในสายผู้ปฏิบัติการพัฒนาให้เกิดความ ซำนาญและสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมนำมาใช้กับการปฏิบัติงานจนเกิดผลสำเร็จและพัฒนา หน้าที่ความรับผิดชอบให้เกิดผลและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลโกล ได้กำหนด วิธีการฝึกอบรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโกล ดังนี้

- (๑) หลักสูตรสำหรับนักวิชาการเงินและบัญชี
- (๒) หลักสูตรสำหรับนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- (๓) หลักสูตรสำหรับนักทรัพยากรบุคคล
- (๔) หลักสูตรสำหรับนักวิชาการสาธารณสุข
- (๕) หลักสูตรสำหรับนักพัฒนาชุมชน
- (๕) หลักสูตรสำหรับนักวิชาการตรวจสอบภายใน
- (๖) หลักสูตรสำหรับนายช่างโยธา
- (๗) หลักสูตรสำหรับเจ้าพนักงานพัสดุ
- (๘) หลักสูตรสำหรับเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๙) หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
- (๑๐) หลักสูตรสำหรับเจ้าพนักงานธุรการ

๒.๒ การศึกษาดูงาน การพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในระดับของผู้ปฏิบัติ องค์การบริหารส่วน ตำบลโกล ให้ความสำคัญกับการศึกษาดูงาน เพราะการศึกษาดูงานเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะเป็นการพัฒนา บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ ซึ่งการศึกษาดูงานของบุคลากรทำให้ผู้ที่ได้เข้าร่วมโครงการ สามารถที่จะนำความรู้ หรือประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงาน นำมาใช้ปรับปรุงกระบวนการหรือ วิธีการทำงาน ของหน่วยงานตนเองให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรได้ดีขึ้นกว่าเดิม

๒.๓ การพัฒนาทักษะความชำนาญ แนวทางนี้เป็นแนวทางหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน เพราะถ้าหากว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโอโล ได้รับการพัฒนาทักษะในด้านการปฏิบัติงานของแต่ละสาขางานให้เกิดมีความชำนาญดีขึ้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลโอโล ก็สามารถที่จะพัฒนาระบบการทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิมได้เป็นอย่างดี

๒.๔ การส่งเข้ารับการอบรมร่วมกับสถาบันที่มีการจัดฝึกอบรมเฉพาะด้าน ในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโอโล บางครั้งจะต้องให้บุคลากรที่มีอยู่ในองค์กรได้รับการพัฒนาอย่างดีขึ้นจะต้องได้รับการพัฒนาร่วมกับสถาบันที่มีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องโดยตรง เพราะในบางครั้งลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโอโล จะมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับหลายสิ่งหลายอย่าง ซึ่งในบางครั้งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโอโล ยังไม่มีความเข้าใจและทักษะ ความชำนาญในเรื่องที่ปฏิบัติบุคลากรจะต้องได้รับการพัฒนาอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวข้อง

๒.๕ การนิเทศงาน เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลโอโล ได้ให้ความสำคัญกับการนิเทศงานของบุคลากรที่อยู่ในสังกัด เพราะการนิเทศงานจะทำให้บุคลากรได้รับการเพิ่มพูน ในด้านความรู้ และรับการเสนอแนะแนวทางเพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดขึ้นแก่องค์กรได้

๒.๖ การสับเปลี่ยนงาน องค์การบริหารส่วนตำบลโอโล ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในสังกัด การสับเปลี่ยนงานในหน้าที่จะเป็นการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เกิดความชำนาญและมีทักษะงานในด้านอื่น ๆ ที่ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งเป็น การรับรู้กับสิ่งต่าง ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๓. การส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลได้มีการพัฒนาตนเอง โดยวิธีการต่างๆ ดังนี้

(๑) ให้ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงานและโครงการของงานในหน่วยงาน ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์

(๒) ให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง

๔. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่/ การเปลี่ยนสาขางาน

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโอโล ซึ่งเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสาขางานต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโอโล และจะต้องถือเป็นหน้าที่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลโอโล ต้องถือปฏิบัติ เพราะการที่จะพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในตำแหน่งนี้ จะต้องได้รับการพัฒนา เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน หรือโครงสร้างการบริหารงานขององค์กรและเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของ

พนักงานส่วนตำบลในระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี องค์การบริหารส่วนตำบลโกล ได้กำหนดวิธีการที่จะพัฒนาบุคลากรที่เป็นพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ และพนักงานส่วนตำบลที่เปลี่ยนสายงาน ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ ให้กระทำในระยะแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ

(๒) การแนะนำงาน ในหน้าที่ความรับผิดชอบ

(๓) การฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาบุคลากรเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดี ยิ่งขึ้นหรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปลักษณ์ ทัศนคติ คุณธรรม จริยธรรม และวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

การพัฒนาบุคลากรจะต้องทำอย่างต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล เพราะวิทยาการและเทคโนโลยีในการทำงานได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ตลอดจนหน้าที่และความและความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานก็จำเป็นจะต้องเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา จึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลโกล ได้ตระหนักถึงการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือเมื่อได้มีการสรรหาเข้าทำงานแล้ว มิได้หมายความว่า จะสามารถ ให้เข้าทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นจะต้องมีการอบรมแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ ในบางกรณีอาจจะ ต้องมีการอบรมถึงวิธีการทำงานให้ด้วย นอกจากนั้นเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานไปนานๆ ประกอบกับระเบียบ หลักเกณฑ์และเทคนิคต่าง ๆ ในการทำงานได้เปลี่ยนแปลงไปก็จำเป็นจะต้องมีการอบรมเพื่อให้สามารถทำงานได้ดีเช่นเดิมโดยหน่วยงานจะเป็นผู้ดำเนินการเองหรืออาจส่งไปรับการอบรมในส่วนราชการอื่นหรือสถาบันอื่นก็ได้

การพัฒนาพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่จะทำให้ความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานดีขึ้นเท่านั้น ยังจะส่งผลให้ได้ผลงานสูงขึ้น อันจะเป็นผลโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศอีกทางหนึ่งด้วย ในการพัฒนาพนักงานจ้าง จะต้องมีการพัฒนาอย่างทั่วถึงเท่าเทียมกัน โดยแบ่งการพัฒนาออกเป็น ๒ กลุ่มเป้าหมาย คือ

๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ ประกอบด้วย พนักงานจ้างตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ ซึ่งใช้ในลักษณะงานที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลโดยอนุโลม ได้แก่ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ผู้ช่วยนายช่างโยธา ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา และพนักงานจ้างผู้มีทักษะในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๕ ปี ได้แก่ พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทักษะ) พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) (ทักษะ) ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถยกกระเช้า) (ทักษะ)

๒. พนักงานจ้างทั่วไป ประกอบด้วย คนงานทั่วไป คนงานประจำรถขยะ แม่บ้าน โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว ข้างต้น ๓ วิธี คือ

(๑) การปฐมนิเทศ เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่จะดำเนินการในระยะแรกของการเข้ามาปฏิบัติงาน

(๒) การฝึกอบรม เป็นวิธีการหนึ่งที่ต้องการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

(๓) การศึกษาดูงาน องค์การบริหารส่วนตำบลโกล ได้ให้ความสำคัญในการศึกษา ดูงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานจ้างสามารถนำความรู้หรือประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานไปปรับปรุงหรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโกล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ

๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโหล

ที่ ๕๒๙ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙

.....

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโหล จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโหล จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ฉบับใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโหล นั้น

ดังนั้น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโหล (พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙) เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโหล (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. นายกองตำบลโหล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๘. เจ้าหน้าที่งานธุรการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้มีหน้าที่ดังนี้

๑. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และ
ต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น
อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ใน
องค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคน
ที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสม
กับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

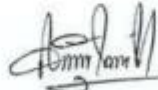
๕. จัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วน
ราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับ
หลักเกณฑ์การกำหนดขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖. พิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้เป็นไปตามความเหมาะสมโดยให้คำนึงถึง
ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน
ปริมาณงานและการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๔
พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๗. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาความรู้ ทักษะ
และสมรรถนะ ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในสังกัด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ร้อยตำรวจเอก 
(จำเริญ แนวนอไอ)

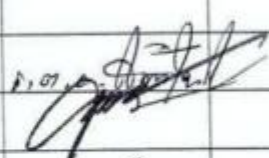

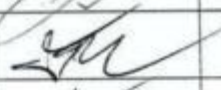

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไอโล

บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันจันทร์ที่ ๒๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโละ ชั่น ๒ (ห้องประชุมเล็ก) อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ

ผู้มาประชุม จำนวน ๘ คน

ลำดับที่	ตำแหน่ง	ตำแหน่งกรรมการ	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ		
๒	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ		
๓	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ		
๔	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ		
๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ		
๖	หัวหน้าสำนักปลัดฯ	กรรมการและเลขานุการ		
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ		
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเลขานุการ		

ผู้ไม่มาประชุม จำนวน - คน

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑			
๒			
๓			

ผู้เข้าร่วมประชุมจำนวน - คน

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑				
๒				

/เริ่มประชุม...

เริ่มประชุม เวลา ๑๓.๓๐ น.

เมื่อคณะกรรมการมาครบองค์ประชุมแล้ว ร.ต.อ. จำเริญ แนวโธลี ตำแหน่ง นายกองดีการ
บริหารส่วนตำบลโธลี ประธานกรรมการ ประธานในที่ประชุม ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ทราบ

๑.๑ ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบล จะครบกำหนดใช้บังคับ ในวันที่ ๓๐
กันยายน ๒๕๖๖

๑.๒ เมื่อดำเนินการแล้วเสร็จ ให้จัดส่งจังหวัดเลยขององค์การบริหารส่วนตำบลได้
แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ และขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ฯ ในวันจันทร์ที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ในวันนี้

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

ประธานฯ

การรับรองรายงานการประชุม ไม่มี เนื่องจากประชุมครั้งแรก

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง สืบเนื่องจากการประชุมครั้งก่อน

ประธานฯ

การประชุมครั้งก่อนไม่มี เนื่องจากเป็นการประชุมคณะกรรมการฯ
ครั้งแรก

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่อง เสนอให้ที่ประชุมทราบ

๔.๑ สถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาขององค์การบริหารส่วนตำบลโธลี
ทุกส่วนราชการ มี สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา
ศาสนาและวัฒนธรรม หน่วยตรวจสอบภายใน ได้วิเคราะห์ปริมาณงาน
ในการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ประธานฯ

ขอใช้ฝ่ายเลขานุการ การวิเคราะห์คำนวณ แต่ละกอง

กรรม/เลขฯ

การวิเคราะห์คำนวณในแต่ละกอง สำนัก ให้พิจารณา มีดังนี้

(หน.สำนัก)

๑. สำนักปลัด

- สถิติปริมาณงาน ต่อปี ๑,๘๒๕,๙๒๐/๘๒,๘๐๐

- จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ ๒๒ อัตรา

(อัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๒๑ อัตรา)

๒. กองคลัง

- ปริมาณงานต่อปี ๑,๕๕๔,๓๒๐/๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ ๑๘ อัตรา
- (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๘ อัตรา)

๓. กองช่าง

- ปริมาณงานต่อปี ๓,๑๑,๓๒๐/๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ ๘ อัตรา
- (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๕ อัตรา)

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ปริมาณงานต่อปี ๑,๕๙๘,๐๔๐/๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ ๑๙ อัตรา
- (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๑๓ อัตรา) (ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
รอจัดสรรตำแหน่งจาก กสธ./สำนักงานประมาณ)

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

- ปริมาณงานต่อปี ๑๒๑,๓๒๐/๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ ๑ อัตรา

ที่ประชุม

รับทราบ

๕.๒ เอกสารที่ต้องจัดส่งจังหวัดเมื่อแล้วเสร็จ ประกอบด้วย
แผนอัตรากำล้าง ๓ เล่ม

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่อง เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

๕.๑ ขออนุมัติร่างแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕

ประธานฯ

ขอให้คณะกรรมการพิจารณาร่างแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕ ตามที่ได้จัดส่งร่างแผนอัตรากำล้าง
๓ ปี ให้คณะกรรมการแล้ว

ประธานฯ

มีคณะกรรมการเสนอเพิ่มเติมหรือไม่

กรรมการ (ปลัดอบต.)

เสนอฝ่ายเลขาฯ ควรสรุปพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ลูกจ้าง มี
จำนวนเท่าไร เพื่อความสะดวกไม่ต้องดูในร่างแผนอัตรากำล้าง
เรียงตามขั้นตอนเลขาคoding ชี้แจง การแต่งตั้งคณะกรรมการ
ขั้นตอนรูปแบบ วิธีการ ต้องชัดเจน วางกรอบไว้ บันทึกการประชุม
ต้องชัดเจนถูกต้องก่อนส่งจังหวัด

ประธานฯ

ขอให้ฝ่ายเลขาฯแจ้งเพิ่มเติม

กรรมการ/เลขานุการ

ตามร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ที่ส่งให้คณะกรรมการพิจารณา ตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๑๓ ตามประกาศ (ก.อบต.) ข้อ ๘/๙/๑๐/๑๑ โดยเฉพาะข้อ ๙ ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ มีภาวะค่าใช้จ่ายตาม มาตรา ๓๕ ไม่ให้เกิน ร้อยละ ๔๐ แต่ องค์การบริหารส่วนตำบลมีภาวะค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๗ ร้อยละ ๒๐.๐๘ ปี ๒๕๖๘ ร้อยละ ๑๙.๗/๓ ปี ๒๕๖๙ ร้อยละ ๑๙.๓๙ เนื่องจากกรอบ อัตรากำลังเท่าเดิม แต่งบประมาณปี ๒๕๖๗ ปี ๒๕๖๘ ปี ๒๕๖๙ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากฐานคำนวณงบประมาณปี ๒๕๖๖ เนื่องจาก งบประมาณตามข้อบัญญัติได้กำหนดเงินที่รับเงินอุดหนุนแต่ไม่นำมาคิด ภาวะค่าใช้จ่ายในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีเงินเดือนพนักงานครู เบี้ยยังชีพ จึงทำให้ภาวะค่าใช้จ่ายตามที่กำหนดในร่างแผนอัตรากำลังที่ พิจารณาอยู่ และขอความร่วมมือให้ทุกองค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ค่างานจากการปฏิบัติงานจริงว่ามีงานอะไรบ้าง ปริมาณงาน เท่าไรเวลาที่ใช้ในแต่ละเรื่องจนจบกระบวนการโดยวิเคราะห์ทุก ตำแหน่ง ทุกงาน ทุกกอง ว่าใช้เวลายี่นาเพื่อกำหนดตำแหน่งตาม แบบการวิเคราะห์ค่างานที่ส่งให้ เพื่อใช้ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีในรอบถัดไป ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ครั้งนี้ใช้เหมือนแผนอัตรากำลังปัจจุบัน ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จะมีเพิ่มคือ ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้กำหนดตำแหน่งไว้ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ รวบรวมจัดสรรตำแหน่งจาก กสธ./สำนัก งบประมาณ

ประธานฯ

คณะกรรมการ มีเสนอเพิ่มเติมหรือไม่

กรรมการ (ผอ.กองคลัง)

สอบถาม แผนอัตรากำลังใช้ตำแหน่งเดิม อัตรากำลังเดิม แม้การ วิเคราะห์ปริมาณงานค่างานจะมีอัตรากำลังมากกว่าแผน อัตรากำลังเดิม แต่ใช้ตามแผนอัตรากำลังเดิมก่อน

กรรมการ (ปลัดอบต.)

แจ้งคณะกรรมการ หากองค์การบริหารส่วนตำบลใดต้องการเพิ่ม ตำแหน่งให้ทำบันทึกขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังกำหนดตำแหน่งเพิ่ม พร้อมวิเคราะห์ค่างานที่จะกำหนดตำแหน่งเพิ่ม หลังจาก ก.อบต. เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ในการกำหนดตำแหน่งผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวบรวมจัดสรร ตำแหน่งจาก กสธ./สำนักงบประมาณ จำนวน ๓ ศูนย์ กำหนด ๓ อัตรากำลัง ในการปรับปรุงตำแหน่งต่างๆ เมื่อ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้ว หลัง ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ประธานฯ

สรุป แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ให้คงใช้ตำแหน่ง อัตรากำลัง ตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน กำหนดเพิ่มมี
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓ ศูนย์ ๓ อัตรากำลัง

ประธานฯ

ขอมติคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ พิจารณาเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ตามที่เสนอ หรือไม่

ที่ประชุม

มีมติ

๑	เห็นชอบ	จำนวน	๖	เสียง
๒	ไม่เห็นชอบ	จำนวน	-	เสียง
๓	งดออกเสียง	จำนวน	-	เสียง

ประธานฯ

กรรมการ ฯ (ปลัดอบต.)

๕.๒ พิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
ในการพิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขอให้ปลัดชี้แจง
แจ้งที่ประชุมในการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน
บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕
กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาบุคลากรที่ได้รับการ
บรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรในสังกัด เพื่อให้ทราบ
ถึงระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ
บทบาทหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมี
พระมหากษัตริย์ และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดีฯ
ให้ อบต. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
ร่างแผนพัฒนาบุคลากรที่แจ้งให้คณะกรรมการพิจารณาไปแล้วนั้น
คณะกรรมการมีเสนอหรือไม่

ประธานฯ

ไม่มี

ที่ประชุม

ประธานฯ

ไม่มีคณะกรรมการท่านใดเสนอ จึงสอบถามคณะกรรมการเห็นชอบ
ร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) หรือไม่

ที่ประชุม

เห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๖

เรื่องอื่น ๆ

ประธานฯ

ที่ประชุม

ประธานฯ

เลิกประชุม

มีคณะกรรมการเสนอในวาระอื่น ๆ หรือไม่

ไม่มี

-เมื่อไม่มีกรรมการท่านใดเสนอ ผมขอขอบคุณกรรมการทุกท่าน และขอเลิกประชุม

เวลา ๑๕.๓๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จตรายงานการประชุม

(นายวิรพล ฤกษ์โยธยา)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
กรรมการและเลขานุการ

ร.ต.อ.



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(จำเรียม นวนไธโล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไธโล
ประธานกรรมการ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโอโล
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลโอโล ได้จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และได้เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เพื่อให้ความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโอโล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลโอโล จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มาเพื่อให้ประชาชนทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ร้อยตำรวจเอก

(จำเริญ แนวโอโล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโอโล