

7

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ก.อบค.จังหวัดสุพรรณบุรี
มีมติเห็นชอบ
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๒
เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๒



องค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก จังหวัดสุพรรณบุรี
Thaptilek Subdistrict Administrative Organization Suphanburi

สรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทับทัน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ที่	สำนัก/กอง	บริหาร	อำนวยการ		ผอ.สถานศึกษา	วิชาการ	ทั่วไป	ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
			ผอ.	ฝ่าย							
๑	ปลัด/รองปลัด	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๒	สำนักปลัด	-	๑	-	-	๓	-	-	-	๒	๒
๓	กองคลัง	-	๑	-	-	๓	-	-	๑	๑	-
๔	กองช่าง	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	๑
๕	กองสาธารณสุข	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒
๖	กองการศึกษาฯ	-	๑	-	-	๒	-	๑	-	-	๑
๗	กองสวัสดิการสังคม	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-
๘	กองส่งเสริมการเกษตร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๙	หน่วยงานตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-
	รวม	๑	๖	-	-	๙	๑	๑	๑	๕	๖

๒. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ที่	สำนัก/กอง	บริหาร	อำนวยการ		ผอ.สถานศึกษา	วิชาการ	ทั่วไป	ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
			ผอ.	ฝ่าย							
๑	ปลัด/รองปลัด	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๒	สำนักปลัด	-	๑	-	-	๓	-	-	-	๒	๒
๓	กองคลัง	-	๑	-	-	๓	-	-	๑	๑	-
๔	กองช่าง	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	๑
๕	กองสาธารณสุข	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒
๖	กองการศึกษาฯ	-	๑	-	-๑	๒	-	๑	-	-	๑
๗	กองสวัสดิการสังคม	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-
๘	กองส่งเสริมการเกษตร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๙	หน่วยงานตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-
	รวม	๑	๖	-	๑	๙	๑	๑	๑	๕	๖

๓. จากการวิเคราะห์ปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี (ตามแบบเอกสารหมายเลข ๕ และเอกสารหมายเลข ๖) เรียบร้อยแล้ว
องค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้เหล็ก พิจารณาแล้วเห็นควร

☐ คงตำแหน่งเดิม ☒ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ☐ ยุบตำแหน่ง

๔. สรุปกรอบอัตรากำลัง

ที่	ตำแหน่งประเภท	จำนวนรวม ทั้งสิ้น	มีนครอง จำนวน/อัตรา	ตำแหน่งว่าง จำนวน/อัตรา
๑	สายบริหาร	๑	๑	-
๒	อำนวยการ	๖	๓	๓
๓	ผู้บริหารสถานศึกษา	๑	-	๑
๔	วิชาการ	๙	๘	๑
๕	ทั่วไป	๑	๑	-
๖	ครู	๑	๑	-
๗	ลูกจ้างประจำ	๑	๑	-
๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๕	๒	๓
๙	พนักงานจ้างทั่วไป	๖	๔	๒

๖. ภาระค่าใช้จ่าย มาตรา ๓๕

(งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ = ๒๙,๑๕๐,๐๐๐บาท)

*เพิ่มร้อยละ ๕

รายการ	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
งบด้านบุคลากร	๙,๐๗๔,๙๘๐	๙,๓๔๖,๙๒๐	๙,๖๒๒,๖๒๐
ร้อยละ ๑๕ ของงบด้านบุคลากร	๑,๓๖๑,๒๔๗	๑,๔๐๒,๐๓๘	๑,๔๔๓,๓๙๓
เทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติปี	๓๐,๖๐๗,๕๐๐	๓๒,๑๓๗,๘๗๕	๓๓,๗๔๔,๗๖๘
ร้อยละ ๔๐	๓๔.๑๐%	๓๓.๔๕%	๓๒.๗๙%

ขอรับรองว่าเป็นความจริง

ลงชื่อ.....

(นายณรงค์ชัย พงศ์ศรีเพียร)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้เหล็ก

ลงชื่อ.....

(นายอำนาจ หนูมังกู)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้เหล็ก

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหาร และอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ) กำหนดและประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดนั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง และการกำหนดโครงสร้างให้มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีการดำเนินงานให้เป็นไปตามตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลได้อย่างเหมาะสม องค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก อีกทั้งยังใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลทับตีเหล็ก เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจนำไปสู่การปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี องค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็กหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางบริหารงานบุคคลของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก ต่อไป

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก จึงขอเสนอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๑. หลักการและเหตุผล	๔
บทที่ ๒. วัตถุประสงค์	๕
บทที่ ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๖
บทที่ ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก	๙
บทที่ ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก	๑๖
บทที่ ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็กต้องดำเนินการ	๕๕
บทที่ ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๕๖
บทที่ ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๕๗
บทที่ ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๗๘
บทที่ ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๙๑
บทที่ ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๘๙
บทที่ ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก	๙๒
บทที่ ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ	๙๖

ภาคผนวก

- ก. สำเนาคำสั่ง อบต.ทับตีเหล็ก ที่ ๒๕๓/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม . ๒๕๖๖
- ข. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- ค. วิเคราะห์ปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง

๑. หลักการและเหตุผล

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ และเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง รายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้ ก.อบต. จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การ วางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงาน ส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยกาหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรบริหารส่วนตำบล และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรบริหารส่วนตำบล

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

๒. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก ได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็กมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็กมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็กสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงาน ส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น ตลอดจนการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็กสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็กเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๙ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมมีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๑๐ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ระบุชื่อตำแหน่งหรือระบุเฉพาะตำแหน่ง ก็ได้ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็กบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็จะต้องมีการวางแผนอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต่อดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็กได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการ

บริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่าอย่างใดก็ได้ ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เก็ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะก่อให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกันโดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การ กำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการใน บางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็น ลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนด ตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนด กรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ต้องเพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการ เลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการ จัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์ เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. ภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก
ลักษณะที่ตั้ง

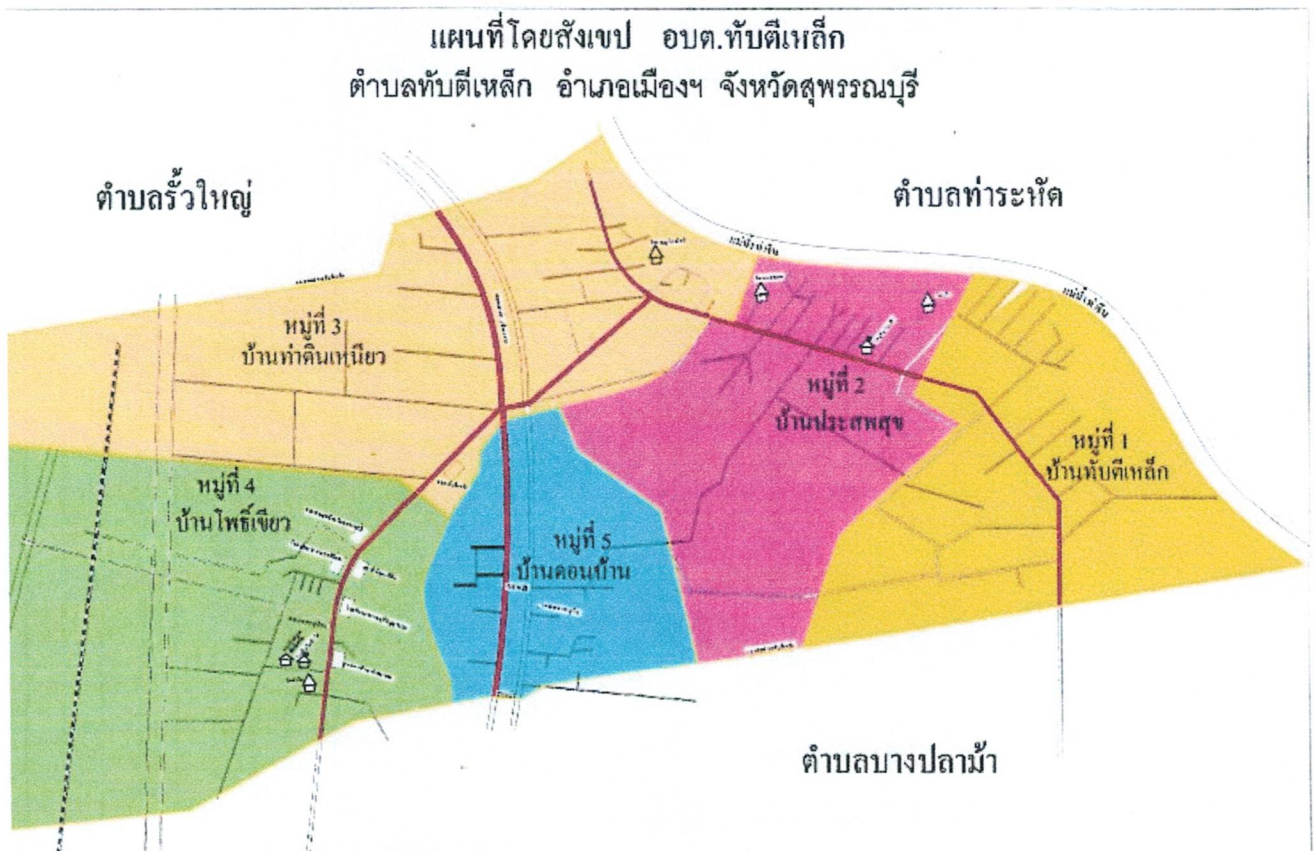
องค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ตั้งอยู่เลขที่ ๓๘ หมู่ที่ ๓ ถนนบ้านท่าดินเหนียว – บ้านเสาธง ตำบลทับตีเหล็ก อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองสุพรรณบุรี ทางทิศตะวันตกประมาณ ๔ กิโลเมตร และอยู่ห่างจากศาลากลางจังหวัดสุพรรณบุรี ประมาณ ๑๖ กิโลเมตร

อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลบางกุ้ง อำเภอเมืองสุพรรณบุรี
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลวังน้ำเย็น อำเภอบางปลาม้า
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลดอนโพธิ์ทอง อำเภอเมืองสุพรรณบุรี
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลเจดีย์ อำเภ่อู่ทอง และ ต.ศาลาขาว อ.เมืองฯ

เนื้อที่

องค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก มีพื้นที่ ประมาณ ๒๑.๐๐ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๓,๑๒๕ ไร่



ภูมิประเทศ

ลักษณะพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มทั้งตำบลมีบางส่วนเป็นที่ดอน มีแหล่งน้ำธรรมชาติที่สำคัญ คือ แม่น้ำท่าจีน ซึ่งเป็นเส้นกั้นแบ่งเขตตำบลทับตีเหล็กกับตำบลท่าระหัด

อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ	ติดต่อกับตำบลรั้วใหญ่
ทิศใต้	ติดต่อกับตำบลบางปลาหมอ
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับตำบลท่าระหัด
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับตำบลดอนก่ายาน

ลักษณะภูมิอากาศ

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก จัดอยู่ในลักษณะอากาศร้อน คือมีฝนตกสลับแห้งแล้ง มีอุณหภูมิสูงเกือบตลอดทั้งปีและสภาพอากาศร้อน ในฤดูร้อนมีปริมาณฝนตกน้อย

ประชากร

ประชากรทั้งสิ้น ๓,๙๒๒ คน แยกเป็นชาย ๑,๗๕๗ คน หญิง ๒,๑๖๕ คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๑๘๖.๗๖ คน/ตารางกิโลเมตร

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร		จำนวนประชากรรวม
			ชาย	หญิง	
๑	บ้านทับตีเหล็ก	๑๘๒	๒๔๑	๒๙๑	๕๓๒
๒	บ้านประสพสุข	๑๖๐	๒๗๔	๒๘๒	๕๕๖
๓	บ้านท่าดินเหนียว	๓๘๓	๕๓๙	๖๐๗	๑,๑๔๖
๔	บ้านโพธิ์เขียว	๓๓๐	๓๗๒	๖๕๔	๑,๐๒๖
๕	บ้านดอนบ้าน	๒๐๗	๓๓๑	๓๓๑	๖๖๒
	รวมทั้งสิ้น	๑,๒๖๒	๑,๗๕๗	๒,๑๖๕	๓,๙๒๒

ที่มา สำนักงานบริหารทะเบียน ที่ว่าการอำเภอเมืองสุพรรณบุรี ณ วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๕

สภาพทางเศรษฐกิจ

อาชีพ

อาชีพส่วนใหญ่ของประชากร คือ เกษตรกรรม การเพาะปลูก การเลี้ยงสัตว์ และอุตสาหกรรมในครัวเรือน

การศึกษา

- โรงเรียนประถม – มัธยม	จำนวน	๑	แห่ง
- โรงเรียนสุพรรณบุรีปัญญานุกูล	จำนวน	๑	แห่ง
- วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร	จำนวน	๑	แห่ง
- ศูนย์ศึกษาพิเศษ	จำนวน	๑	แห่ง
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด	จำนวน	๑	แห่ง
- ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนตำบลทับตีเหล็ก	จำนวน	๑	แห่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๑	แห่ง

สาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล	จำนวน	๑	แห่ง
------------------------------------	-------	---	------

สถาบันและองค์กรทางศาสนา

- วัดราษฎร์สามัคคี
- วัดประสพสุข
- วัดแก้ว
- วัดมะนาว
- วัดบำรุงราษฎร์

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ศูนย์บริการประชาชน	จำนวน	๑	แห่ง
----------------------	-------	---	------

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็กมีความครบถ้วน สามารถดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ว่ามีปัญหาอะไร และมีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหา

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การคมนาคมขนส่งในหมู่บ้านบางสายไม่สะดวก
- ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- ระบบประปาหมู่บ้านเดิมชำรุดทรุดโทรม

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรขาดแคลนในช่วงฤดูแล้ง
- ปัญหาค่าครองชีพต่ำของประชาชนในเขตพื้นที่
- ปัญหาการพัฒนาอาชีพเสริมในกลุ่มสตรี แม่บ้าน ผู้ว่างงาน
- ปัญหาขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ
- ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและการพัฒนาอาชีพ

๓. ด้านสังคม
- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
 - จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่
 - ปัญหาทางด้านการศึกษาของเยาวชนที่มีฐานะยากจน ขาดโอกาสในการศึกษาและ
- การศึกษานอกระบบ
- ปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการด้อยโอกาสที่ถูก
- ทอดทิ้ง
- ปัญหายาเสพติดในกลุ่มวัยรุ่น

๔. ด้านการเมือง - การบริหาร

- ขาดการส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการ
- ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- รายได้และงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนา

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ขาดความร่วมมือจากประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ขาดแหล่งทรัพยากรธรรมชาติต่อการพัฒนาการท่องเที่ยว
- ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์
- ปัญหาฝุ่น ควัน พังกระจายจากการเผาตอซังข้าว, เผาฝืน
- ปัญหากลิ่นเหม็นจากการเลี้ยงสัตว์
- ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอย
- ปัญหาคลอง รำลางต้นเงิน มีวัชพืชปกคลุม ทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๖. ด้านสาธารณสุข

- การแพร่ระบาดของไข้เลือดออก
- ประชาชนในเขตพื้นที่ไม่ปฏิบัติตัว เพื่อป้องกันการเจ็บป่วย
- ประชาชนไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการกำจัดขยะเปียกอย่างถูกวิธี
- ประชาชนไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการคัดแยกขยะ
- ประชาชนบางพื้นที่ยังทิ้งขยะในที่สาธารณะ
- ยังมีแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลายตามที่อยู่อาศัย

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- เยาวชนรุ่นใหม่ขาดความสนใจในด้านศาสนาวัฒนธรรม
- เยาวชนรุ่นใหม่ขาดความสนใจในด้านวัฒนธรรม
- วัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวัน

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ขุดลอกคลอง ,สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ
- ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะและขยายเขตไฟฟ้าเพิ่มขึ้น
- ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- ก่อสร้างถนนให้เพียงพอเพื่อใช้สัญจร และชนพืชผลการเกษตร

- ก่อสร้างถนนลาดยาง และถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก
- ก่อสร้างสถานที่เล่นกีฬา และอุปกรณ์ออกกำลังกาย

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน โรงเรียนผู้สูงอายุ
- ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ
- พัฒนาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน
- จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านต่างๆ

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- อนุรักษ์ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ให้ความรู้ ปลุกจิตสำนึก ในการการไม่เผาตอซังข้าว, การเผาฝืน
- ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
- อนุรักษ์การกำจัดขยะ

๖. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคติดต่อ กำจัดยุงลายและป้องกันโรคพิษสุนัข
- การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- สนับสนุนอุปกรณ์ด้านสาธารณสุขในการป้องกันโรคต่าง ๆ
- อนุรักษ์สนับสนุนการใช้ถังขยะเปียกทุกครัวเรือน
- อนุรักษ์สนับสนุนการคัดแยกขยะ และการกำจัดขยะที่ถูกวิธี

๗. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้

- ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ให้มีการก่อสร้าง ปรับปรุง ประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน ใหม่ทดแทนของเก่าที่ชำรุดทรุดโทรม

และได้ทำการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ (SWOT Analysis) ดังนี้

จุดแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่

๑. เป็นตำบลที่อยู่ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองสามารถรองรับผลผลิตทางการเกษตรได้ดี

๒. ประชาชนในพื้นที่ประกอบอาชีพทางการเกษตรเป็นหลัก
๓. มีศักยภาพในการพัฒนาทางโครงสร้างพื้นฐานที่ดี
๔. มีการบริการประชาชนที่มีประสิทธิภาพ
๕. มีสถานศึกษาที่มีมาตรฐานที่ดีอยู่ในเขตพื้นที่
๖. มีระบบการคมนาคมที่ดีมีความสะดวกรวดเร็วต่อประชาชน
๗. มีศักยภาพในการพัฒนาทางอาชีพทางการเกษตรกรรม และอาชีพเสริม
๘. มีบุคลากรที่มีศักยภาพในการพัฒนาองค์กร
๙. มีแหล่งศูนย์รวมจิตใจของประชาชนหลายแห่ง

จุดอ่อนขององค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก

๑. สภาพพื้นที่บางแห่งน้ำท่วมถึงและทำให้ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ได้รับความเสียหาย
๒. เกษตรกรส่วนใหญ่ขาดความรู้ และการวางแผนในการลดต้นทุนทางการผลิตพืชผลทางการเกษตร
๓. ระบบสารสนเทศข้อมูลข่าวสาร และการประชาสัมพันธ์ขาดการปรับปรุงแก้ไข ทำให้ประชาชนบางพื้นที่ไม่ได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างทันสถานการณ์
๔. ในช่วงฤดูแล้ง ขาดแคลนน้ำในการอุปโภค และบริโภค
๕. ขาดแคลนตลาดรองรับผลผลิตที่เกิดจากอาชีพเสริม
๖. ประชากรครัวเรือนมีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในการดูแลและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในด้านต่างๆ

โอกาสขององค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก

๑. เศรษฐกิจโดยรวมของจังหวัดสุพรรณบุรี มาจากการทำเกษตรกรรมเป็นหลัก
๒. เป็นพื้นที่ในจังหวัดสุพรรณบุรีที่มีระบบโครงข่ายคมนาคมที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีมาตรฐานสากล
๓. มีความสะดวกในการขนส่งสินค้าและใกล้กับเมือง
๔. มีตลาดกลางทั้งภาครัฐและเอกชน
๕. มีนโยบายในการพัฒนาส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้ ขยายโอกาส ให้ประชาชนอยู่ดีมีสุข
๖. อยู่ในจังหวัดที่มีแหล่งท่องเที่ยวทั้งทางธรรมชาติและประวัติศาสตร์

อุปสรรคขององค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก

๑. ผลกระทบที่เกิดจากระเบียบ/กฎหมายของรัฐ อันส่งผลกระทบต่อการลงทุนของเกษตรกร
๒. ผลกระทบจากการระบาดของศัตรูพืช
๓. ปัญหาและอุปสรรคในการขาดแคลนน้ำในช่วงฤดูแล้ง และน้ำท่วมในช่วงฤดูฝน
๔. ผลกระทบที่เกิดจากการขาดความร่วมมือในภาครัฐ ภาคประชาชน และภาคเอกชน
๕. ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง
๖. ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาวะทางสังคม

ในส่วนของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ด้านการบริหารงานบุคคล มีรายละเอียด ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

๑. มีการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี
๒. มีจิตบริการ
๓. บุคลากรมีความเป็นกันเองสมานฉันท์ภายในองค์กร
๔. มีการปกครองแบบครอบครัวเกิดความอบอุ่นรักใคร่กลมเกลียว
๕. สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม
๖. รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
๗. มีบุคลากรรุ่นใหม่ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
๘. มีเครื่องมืออุปกรณ์ทำงานทั่วถึง
๙. ขอบเขตและภาระงานมีความชัดเจน

จุดอ่อน (Weakness)

๑. ขาดฐานข้อมูลที่เป็นที่ยอมรับ
๒. บุคลากรไม่สามารถทำงานแทนกันได้
๓. ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๔. บุคลากรขาดทักษะในการทำงาน
๕. ขาดการวางแผนในการพัฒนาองค์กร
๖. ขาดการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร
๗. บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

โอกาส (Opportunity)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็กให้โอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษา
ฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้
๒. มีระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๓. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็กได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเป็นอย่างดี

อุปสรรค (Threat)

๑. บุคลากรไม่เข้าใจขั้นตอนหรือวิธีการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล
๒. นโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง
๓. ระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่งการด้านการบริหารงานบุคคลมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
๔. งบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลไม่เพียงพอ เพราะถูกควบคุมด้วย มาตรา ๓๕ ของพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก

องค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจากพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ ปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- การจัดให้มีน้ำเพื่อการบริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง (มาตรา ๖๘ (๒))
- การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การจัดการศึกษา
- การป้องกันโรคติดต่อ การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล (มาตรา ๖๗) (๓)
- การสังคมสงเคราะห์ และการส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- การส่งเสริมกิจกรรมประชาคม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๘)
- การจัดให้ระบบรักษาความปลอดภัย

๕.๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- การส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- การสนับสนุนส่งเสริมสถานที่ท่องเที่ยวในท้องถิ่น (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- การพาณิชย์ การให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))

๕.๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- การรักษาความสะอาดและถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- การดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖. ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- การจัดการศึกษา
- การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

๕.๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- สนับสนุนให้คำปรึกษาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน

ยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๖๕ กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติ เป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว โดยให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ และต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ โดยกำหนดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อรับผิดชอบในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ กำหนดวิธีการการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ ในการติดตาม การตรวจสอบ และการประเมินผล รวมทั้งกำหนดมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนทุกภาคส่วน ดำเนินการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านต่างๆ รวม ๖ คณะอันประกอบด้วย คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อรับผิดชอบในการดำเนินการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนด ตลอดจนได้จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนและหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวางเพื่อประกอบการพิจารณาจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติตามที่กฎหมายกำหนดแล้ว

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ภายในช่วงเวลาดังกล่าว เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน

๑. บทนำ

การพัฒนาประเทศไทยนับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ เป็นต้นมา ได้ส่งผลให้ประเทศมีการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งในด้านเศรษฐกิจที่ประเทศไทยได้รับการยกระดับเป็นประเทศในกลุ่มบนของกลุ่มประเทศระดับรายได้ปานกลาง ในด้านสังคมที่มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนส่งผลให้ประเทศไทยหลุดพ้นจากการเป็นประเทศยากจนและในด้านสิ่งแวดล้อมที่ประเทศไทยมีข้อได้เปรียบในหลากหลายหลายเชิงนิเวศ อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยยังมีความท้าทายต่อการพัฒนาที่สำคัญ อาทิ อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจในปี ๒๕๖๐ ที่ร้อยละ ๓.๙ ถือว่าอยู่ในระดับต่ำกว่าศักยภาพ เมื่อเทียบกับร้อยละ ๖.๐ ต่อปีในช่วงเวลาเกือบ ๖ ทศวรรษที่ผ่านมา โดยมีสาเหตุหลักจากการชะลอตัวของการลงทุนภายในประเทศและสถานการณ์เศรษฐกิจโลกที่ยังไม่ฟื้นตัวได้เต็มที่ที่โครงสร้างเศรษฐกิจไทยที่ยังไม่สามารถขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมได้อย่างเต็มประสิทธิภาพภาคบริการและภาคเกษตรมีผลิตภาพการผลิตในระดับต่ำ ขาดการนำเทคโนโลยีเข้ามาเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต ประกอบกับแรงงานไทยยังมีปัญหาเรื่องคุณภาพและสมรรถนะที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการในการขับเคลื่อนการพัฒนาของประเทศ

นอกจากนั้น ศักยภาพและคุณภาพของประชากรไทยทุกช่วงวัยยังคงเป็นปัจจัยท้าทายสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ แม้ว่าการเข้าถึงระบบบริการสาธารณะ การศึกษา บริการสาธารณสุข โครงสร้างพื้นฐานต่างๆ และการคุ้มครองทางสังคมอื่น ๆ ของคนไทยมีความครอบคลุมเพิ่มมากขึ้น แต่ยังคงมีปัญหาระบบคุณภาพการให้บริการที่มีมาตรฐานแตกต่างกันระหว่างพื้นที่ ซึ่งเป็นหนึ่งในสาเหตุหลักที่ทำให้ประเทศไทยยังคงมีปัญหาคอขวดในหลายมิติ ขณะที่ปัญหาด้านความยากจนยังคงเป็นประเด็นท้าทายในการยกระดับการพัฒนาประเทศให้ประชาชนมีรายได้สูงขึ้นและแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำอย่างยั่งยืน ขณะเดียวกันการวางกลยุทธ์ระยะยาวในการฟื้นฟู การใช้ และการรักษาทรัพยากรอย่างบูรณาการเพื่อการพัฒนาประเทศที่ผ่านมายังขาดความชัดเจน ส่งผลให้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศยังมีปัญหาการใช้อย่างสิ้นเปลืองและเสื่อมโทรมลงอย่างรวดเร็ว

ทั้งนี้ ปัญหาดังกล่าวข้างต้นมีสาเหตุส่วนหนึ่งมาจากประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ การพัฒนาประเทศขาดความต่อเนื่องและความยืดหยุ่นในการตอบสนองต่อความต้องการและปัญหาของประชาชน ขณะที่ความมั่นคงภายในประเทศยังมีหลายประเด็นที่ต้องเสริมสร้างให้เกิดความเข้มแข็ง ลดความขัดแย้งทางความคิดและอุดมการณ์ที่มีรากฐานมาจากความเหลื่อมล้ำ ความไม่เสมอภาค การขาดความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม และปัญหาการขาดเสถียรภาพทางการเมืองตลอดจนส่งเสริมคนในชาติให้ยึดมั่นสถาบันหลักเป็นศูนย์รวมจิตใจให้เกิดความรักและความสามัคคี

ในขณะเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีสัดส่วนประชากรวัยแรงงานและวัยเด็กที่ลดลงและประชากรสูงอายุที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จะเป็นปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาประเทศในมิติต่าง ๆ มีความท้าทายมากขึ้น ทั้งในส่วนของเสถียรภาพทางการเงินการคลังของประเทศในการจัดสวัสดิการเพื่อดูแลผู้สูงอายุที่เพิ่มสูงขึ้น การลงทุนและการออม การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ความมั่นคงทางสังคม การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืนซึ่งจะเป็นประเด็นท้าทายต่อการขับเคลื่อนประเทศไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว

๒. ปัจจัยและแนวโน้มที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศ

แม้ว่าประเทศไทยจะมีตำแหน่งที่ตั้งที่สามารถเป็นศูนย์กลางในการเชื่อมโยงในภูมิภาคและ เป็นประตู สู่อเซีย แต่การที่มีอาณาเขตติดกับประเทศเพื่อนบ้านหลายประเทศ ทำให้ปัญหาด้านเขตแดนกับ ประเทศเพื่อนบ้านยังคงเป็นความท้าทายด้านความมั่นคงในอนาคต นอกจากนี้ ประเทศไทยยังคงต้องให้ ความสำคัญกับปัญหาด้านความมั่นคงอื่น ๆ ที่มีความซับซ้อน ละเอียดอ่อน และมีความเชื่อมโยงกันหลายมิติ ที่ อาจเป็นประเด็นท้าทายต่อการสร้างบรรยากาศความไว้วางใจระหว่างรัฐกับประชาชนและระหว่างประชาชน กับประชาชน ซึ่งรวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ของคนในชาติที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม ประชากรไทยที่มีแนวคิดและความเชื่อที่แตกต่างกันอย่างยั่งยืนนอกจากนี้ การขยายอิทธิพลและการเพิ่ม บทบาทของประเทศมหาอำนาจ ที่อาจก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ระบบหลายขั้วอำนาจ หรือเกิดการย้าย ขั้วอำนาจทางเศรษฐกิจ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของประเทศในอนาคต ขณะที่องค์กรที่ ไม่ใช่รัฐ อาทิ องค์กรระหว่างประเทศ และบริษัทข้ามชาติ จะมีบทบาทมากขึ้นในการกำหนดกฎ ระเบียบ ทิศทางความสัมพันธ์และมาตรฐานสากลต่างๆ ทั้งในด้านความมั่นคง และเศรษฐกิจ รวมทั้งการรวมกลุ่ม เศรษฐกิจและการเปิดเสรีในภูมิภาคที่นำไปสู่ความเชื่อมโยงในทุกกระบวน อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงด้าน อาชญากรรมข้ามชาติและเศรษฐกิจนอกระบบ รวมทั้งปัญหายาเสพติด การค้ามนุษย์ และการลักลอบเข้าเมือง ในทางกลับกัน ความเปลี่ยนแปลงจากโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ได้รับการ พัฒนาอย่างก้าวกระโดดจะก่อให้เกิดนวัตกรรมอย่างพลิกผัน อาทิ เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ อินเทอร์เน็ตใน ทุกสิ่ง การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ หุ่นยนต์และโดรน เทคโนโลยีพันธุกรรมสมัยใหม่ และเทคโนโลยีทางการเงิน ซึ่งตัวอย่างแนวโน้มการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดดเหล่านี้ คาดว่าจะเป็นปัจจัยสนับสนุนหลักที่ช่วย ทำให้เศรษฐกิจโลกและเศรษฐกิจไทยมีแนวโน้มที่จะกลับมาขยายตัวได้เข้มแข็งขึ้น แนวโน้มสำคัญที่จำเป็นต้อง มีการติดตามอย่างใกล้ชิด อาทิ การรวมกลุ่มทางการค้าและการลงทุนที่จะมีความหลากหลายเพิ่มมากขึ้น การแข่งขันที่คาดว่าจะรุนแรงขึ้นในการเพิ่มผลิตภาพและสร้างความหลากหลายของสินค้าและบริการที่ตอบ โจทย์รูปแบบชีวิตใหม่ๆ

นอกจากนั้น ประเทศไทยคาดว่าจะเข้าสู่การเป็นสังคมสูงวัยระดับสุดยอดในปี ๒๕๗๔ จะ ก่อให้เกิดโอกาสใหม่ๆ ในการตอบสนองความต้องการของกลุ่มผู้บริโภคนสูงวัยที่จะมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นอย่าง ต่อเนื่อง รวมทั้งการคาดการณ์ว่าครอบครัวไทยจะมีขนาดเล็กลงและมีรูปแบบที่หลากหลายมากขึ้นประชากรใน ประเทศไทยจะมีช่วงอายุที่แตกต่างกันและจะมีกลุ่มคนช่วงอายุใหม่ๆ เพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อทัศนคติและ พฤติกรรมที่แตกต่างกัน ดังนั้น การเตรียมความพร้อมของประชากรให้มีคุณภาพและการนำเทคโนโลยีที่ เหมาะสมมาใช้ในการผลิตและการบริการของประเทศจะเป็นความท้าทายสำคัญในระยะต่อไป

ในขณะเดียวกัน โครงสร้างประชากรที่เข้าสู่สังคมสูงวัย อาจทำให้เกิดความต้องการแรงงาน ต่างชาติเพิ่มมากขึ้นเพื่อทดแทนจำนวนแรงงานไทยที่ลดลง ซึ่งปัจจัยด้านการเปิดเสรีในภูมิภาคและ ความก้าวหน้าของการพัฒนาระบบคมนาคมขนส่งในภูมิภาคจะทำให้การเคลื่อนย้ายแรงงานและการย้ายถิ่นมี ความสะดวกมากขึ้น และเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายประชากรเข้าออกประเทศเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มประชากรที่มีศักยภาพซึ่งมีแนวโน้มในการเคลื่อนย้ายไปเรียนหรือทำงานในทั่วทุกมุมโลก สูงขึ้น ทั้งนี้ การย้ายถิ่นส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาโอกาสทางเศรษฐกิจที่ดีขึ้น จึงอาจจะเป็นไปได้ที่ ประเทศไทยจะยังคงเป็นประเทศผู้รับของประชากรจากประเทศเพื่อนบ้านขณะที่ประชากรไทยโดยเฉพาะ แรงงานทักษะอาจมีแรงจูงใจในการย้ายถิ่นไปยังประเทศที่มีระดับการพัฒนาที่ดีกว่า อาจทำให้การแย่งชิง แรงงานมีความรุนแรงมากขึ้น ซึ่งจะยิ่งทำให้เกิดความเสี่ยงต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและการ เปลี่ยนแปลงของบริบทสังคมไทย

นอกจากนี้ ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศคาดว่าจะมีความรุนแรงมากขึ้นทั้งในเชิงความผันผวน ความถี่ และขอบเขตที่กว้างขวางมากขึ้น ซึ่งจะสร้างความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สิน ระบบโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น ตลอดจนระบบผลิตทางการเกษตรที่สัมพันธ์เนื่องกับความมั่นคงด้านอาหาร และน้ำ ขณะที่ระบบนิเวศต่างๆ มีแนวโน้มเสื่อมโทรมลง และมีความเป็นไปได้ค่อนข้างสูงในการสูญเสียความสามารถในการรองรับความต้องการของมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างไรก็ดี ระดับความรุนแรงของผลกระทบอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศโลกและความเสื่อมโทรมของระบบนิเวศต่าง ๆ ดังกล่าวที่ แต่ละประเทศจะต้องเผชิญจะมีความแตกต่างกัน ทำให้การเป็นสังคมสีเขียวการรักษาและบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างบูรณาการจะได้รับความสำคัญและความสนใจจากนานาประเทศรวมทั้งประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น พลังงานทดแทนและพลังงานทางเลือกรวมถึงการสร้างความมั่นคงด้านพลังงานและอาหารมีแนวโน้มที่จะมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นกฎระเบียบและข้อตกลงด้านสิ่งแวดล้อมจะมีความเข้มข้นและเข้มงวดขึ้น โดยกรอบการพัฒนาตามข้อตกลงระหว่างประเทศต่างๆ ที่สำคัญ เช่น เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน และบันทึกความตกลงปารีสจะได้รับการนำไปปฏิบัติอย่างจริงจังมากยิ่งขึ้น

แนวโน้มเหล่านี้จะก่อให้เกิดความท้าทายต่อการพัฒนาประเทศในหลายมิติ ทั้งในส่วนของการทำงานและอาชีพ สาขากการผลิตและบริการใหม่ๆ ความมั่นคงของประเทศอันเกิดจากภัยคุกคามและความเสี่ยงด้านอื่นๆ ที่ซับซ้อนขึ้น อาชญากรรมไซเบอร์ รูปแบบการก่อสงครามที่ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ การเคลื่อนย้ายอย่างเสรีและรวดเร็วของผู้คน เงินทุน ข้อมูลข่าวสาร องค์ความรู้ เทคโนโลยีและสินค้าและบริการ การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่รวดเร็วและคาดการณ์ได้ยากการเกิดขึ้นของโรคระบาด และโรคอุบัติใหม่ที่จะส่งผลให้การเฝ้าระวังด้านการสาธารณสุขในประเทศมีความสำคัญมากขึ้น อาจนำไปสู่ปัญหาความเหลื่อมล้ำที่ทวีความรุนแรงมากขึ้นได้ หากไม่มีมาตรการที่มีประสิทธิภาพในการป้องกันและรองรับผลกระทบต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ซึ่งรวมถึงการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมแบบพลิกผันที่จะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะอย่างยิ่งหากการเข้าถึงเทคโนโลยีโครงสร้างพื้นฐาน และองค์ความรู้สมัยใหม่มีระดับความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มประชากรต่างๆ โดยการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมดังกล่าวจะส่งผลต่อทั้งการทำงานและอาชีพที่จะมีรูปแบบและลักษณะงานที่เปลี่ยนไป มีความต้องการแรงงานที่มีสมรรถนะสูงเพิ่มมากขึ้น หลายอาชีพอาจหายไปจากตลาดงานในปัจจุบันและบางอาชีพจะถูกทดแทนด้วยระบบอัตโนมัติโดยเฉพาะอาชีพที่ต้องการทักษะระดับต่ำ ก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อความมั่นคงและคุณภาพชีวิตของประชาชนที่ปรับตัวไม่ทันหรือขาดความรู้และทักษะที่ทันกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปกระแสโลกาภิวัตน์ที่จะทำให้เกิดการพัฒนาขยายความเป็นเมือง วิถีชีวิตที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางสภาพภูมิอากาศที่อาจจะมีผลกระทบรุนแรงมากยิ่งขึ้น ซึ่งปัจจัยทั้งหมดดังกล่าวจะส่งผลให้ปัญหาความยากจนและความเหลื่อมล้ำของประเทศมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น

จากปัจจัยและแนวโน้มที่คาดว่าจะส่งผลต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในมิติต่างๆ ข้างต้น เห็นได้ว่าบริบทและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีพลวัตสูง และมีความซับซ้อนหลากหลายมิติ ซึ่งจะส่งผลต่ออนาคตการพัฒนาประเทศอย่างมาก ดังนั้น การพัฒนาประเทศจึงจำเป็นต้องมียุทธศาสตร์การพัฒนาที่ครอบคลุมทุกมิติและทุกด้านการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง มีความร่วมมือในลักษณะประชารัฐจากภาคส่วนต่างๆ ในรูปแบบของหุ้นส่วนการพัฒนาที่เป็นการดำเนินงานอย่างบูรณาการ เนื่องจากทุกมิติการพัฒนามีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน โดยประเทศไทยจำเป็นต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความรู้ สมรรถนะ และทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ สามารถรู้เท่าทันและปรับตัวให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข มีอาชีพที่มั่นคง สร้างรายได้ ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์และกติกาใหม่ๆ และมาตรฐานที่สูงขึ้น โดยเฉพาะในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่าง

รวดเร็วซึ่งจำเป็นต้องมีการพัฒนาระบบและปัจจัยส่งเสริมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไปพร้อมกัน ทั้งในส่วนของการเรียนการสอน และการพัฒนาทักษะฝีมือที่สอดคล้องกันกับการพัฒนาของคนในแต่ละช่วงวัย ระบบบริการสาธารณะ โครงสร้างพื้นฐาน รวมทั้งการให้ความสำคัญกับการส่งเสริมเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้ประเทศไทยสามารถยกระดับเป็นเจ้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมก้าวทันโลก จากการต่อยอดการพัฒนาบนพื้นฐานนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ ส่งผลให้เกิดการสร้างห่วงโซ่มูลค่าทางเศรษฐกิจในทั้งภาคอุตสาหกรรม ภาคเกษตร และภาคบริการ กระจายผลประโยชน์จากการพัฒนา ลดปัญหาความเหลื่อมล้ำ และนำไปสู่การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกภาคส่วน

นอกจากนี้ ประเทศไทยต้องให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลความมั่นคงด้านพลังงานและอาหาร การรักษาไว้ซึ่งความหลากหลายเชิงนิเวศ การส่งเสริมการดำเนินชีวิตและธุรกิจ และการพัฒนาและขยายความเป็นเมืองที่เติบโตอย่างต่อเนื่องที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมกับการมีข้อกำหนดของรูปแบบและกฎเกณฑ์ ที่เกี่ยวเนื่องกับลักษณะการใช้พื้นที่ที่ชัดเจน ขณะที่การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ กฎหมาย ระบบภาษีต้องมีกลยุทธ์การพัฒนาที่สามารถอำนวยความสะดวกและส่งเสริมให้ประเทศมีศักยภาพการแข่งขันที่สูงขึ้น และสามารถใช้จุดแข็งในเรื่องตำแหน่งที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ของประเทศให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศมากขึ้น รวมทั้งให้ความสำคัญของการรวมกลุ่มความร่วมมือกับนานาประเทศในระดับภูมิภาคและระดับโลก เพื่อกระชับและสร้างสัมพันธ์ไมตรี เสริมสร้างความสัมพันธ์ทางการทูต ซึ่งจะก่อให้เกิดการสร้างพลังทางเศรษฐกิจและรักษาความมั่นคงของประเทศ โดยจำเป็นต้องสร้างความพร้อมในการที่จะยกระดับมาตรฐานและมีการปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบกติกาสากลในด้านต่างๆ ขณะเดียวกันประเทศไทยจำเป็นต้องเร่งให้มีการปฏิรูประบบราชการและการเมืองเพื่อให้เกิดการบริหารราชการที่ดีและมีเสถียรภาพทางการเมือง มีการส่งเสริมคนในชาติให้ยึดมั่นสถาบันหลักเป็นศูนย์รวมจิตใจเพื่อให้เกิดความรักความสามัคคี และลดความขัดแย้งภายในประเทศ โดยที่นโยบายการพัฒนาต่างๆ จำเป็นต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับโครงสร้างและลักษณะพฤติกรรมของประชากรที่อาจจะมีความแตกต่างจากปัจจุบันมากขึ้น

ดังนั้น ภายใต้เงื่อนไขโครงสร้างประชากร โครงสร้างเศรษฐกิจ สภาพสังคม สภาพภูมิอากาศ สิ่งแวดล้อม และปัจจัยการพัฒนาต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการวางแผนการพัฒนาที่รอบคอบและครอบคลุม อย่างไรก็ตาม หลายประเด็นพัฒนาเป็นเรื่องที่ต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการปรับตัวซึ่งจะต้องหยั่งรากลึกลงไปถึงการเปลี่ยนแปลงในเชิงโครงสร้างการขับเคลื่อนการพัฒนาให้ประเทศเจริญก้าวหน้าไปในอนาคตจึงจำเป็นต้องกำหนดวิสัยทัศน์ในระยะยาวที่ต้องบรรลุ พร้อมทั้งแนวยุทธศาสตร์หลักในด้านต่างๆ เพื่อเป็นกรอบในการขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างบูรณาการบนพื้นฐานประชาธิปไตยยกระดับจุดแข็งและจุดเด่นของประเทศ และปรับปรุงแก้ไขจุดอ่อนและจุดด้อยต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ โดยยุทธศาสตร์ชาติจะเป็นเป้าหมายใหญ่ในการขับเคลื่อนประเทศ และถ่ายทอดไปสู่แผนในระดับอื่น ๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติทั้งในระดับยุทธศาสตร์ ภารกิจและพื้นที่ ซึ่งรวมถึงพื้นที่พิเศษต่างๆ อาทิ เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพื่อให้การพัฒนาประเทศสามารถดำเนินการได้อย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

๓. วิสัยทัศน์ประเทศไทย

“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่ การมีเอกราช อธิปไตย การดำรงอยู่อย่างมั่นคง และยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่น มีความมั่นคงทาง

สังคมท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ความเจริญเติบโตของชาติ ความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานและอาหาร ความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศ และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกันด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี

ความมั่นคง หมายถึง การมีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศในทุกระดับ ทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครัวเรือน และปัจเจกบุคคล และมีความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง เช่น ประเทศมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์มีความเข้มแข็งเป็นศูนย์กลางและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน มีระบบการเมืองที่มั่นคงเป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่องและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล สังคมมีความปรองดองและความสามัคคี สามารถผนึกกำลังเพื่อพัฒนาประเทศ ชุมชนมีความเข้มแข็ง ครอบครัวมีความอบอุ่น ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคงพอเพียงกับการดำรงชีวิต มีการออมสำหรับวัยเกษียณ ความมั่นคงของอาหาร พลังงาน และน้ำ มีที่อยู่อาศัยและความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน

ความมั่นคง หมายถึง ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องและมีความยั่งยืนจนเข้าสู่กลุ่มประเทศรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาดลดลง ประชากรมีความอยู่ดีมีสุขได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น และมีการพัฒนาอย่างทั่วถึงทุกภาคส่วนมีคุณภาพชีวิตตามมาตรฐานขององค์การสหประชาชาติ ไม่มีประชาชนที่อยู่ในภาวะความยากจนเศรษฐกิจในประเทศไทยมีความเข้มแข็ง ขณะเดียวกันต้องมีความสามารถในการแข่งขันกับประเทศต่างๆทั้งในตลาดโลกและตลาดภายในประเทศเพื่อให้สามารถสร้างรายได้ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศตลอดจนมีการสร้างฐานเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคตเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงไป และประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีโลก และมีความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการค้าอย่างแน่นแฟ้นกับประเทศในภูมิภาคเอเชีย เป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาค ทั้งการคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุน และการทำธุรกิจ เพื่อให้เป็นพลังในการพัฒนา นอกจากนี้ยังมีความสมบูรณ์ในทุนที่สามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่องไปได้ ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญาทุนทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักร ทุนทางสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความยั่งยืน หมายถึง การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่อยู่บนหลักการใช้ การรักษาและการฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน ไม่ใช่ทรัพยากรธรรมชาติจนเกินพอดี ไม่สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อม จนเกินความสามารถในการรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศ การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์มากขึ้นและสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดีขึ้น คนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเอื้ออาทร เสียสละเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม รัฐบาลมีนโยบายที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืนและให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชน และทุกภาคส่วนในสังคมยึดถือและปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาอย่างสมดุล มีเสถียรภาพและยั่งยืน โดยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุขเศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคมนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อ

ประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โดยการประเมินผลการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย

- ๑) ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและสังคมไทย
- ๒) ชีตความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจ และการกระจายรายได้
- ๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ
- ๔) ความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม
- ๕) ความหลากหลายทางชีวภาพ คุณภาพสิ่งแวดล้อม และความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติ
- ๖) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเข้าถึงการให้บริการของภาครัฐ

๔. ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ

๔.๑ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

- (๑) การรักษาความสงบภายในประเทศ
- (๒) การป้องกันและแก้ไขปัญหามีผลกระทบต่อความมั่นคง
- (๓) การพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติ
- (๔) การบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติ รวมถึงองค์กร ภาครัฐและที่มีใช้ภาครัฐ
- (๕) การพัฒนากลไกการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม

๔.๒ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

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

๔.๓ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

- (๑) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม
- (๒) การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย
- (๓) ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑
- (๔) การตระหนักถึงพหุปัญญาที่หลากหลาย
- (๕) การเสริมสร้างให้มีสุขภาวะที่ดี
- (๖) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- (๗) การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ

๔.๔ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

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

๔.๕ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

- (๑) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว

- (๒) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจภาคทะเล
- (๓) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ
- (๔) พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ มุ่งเน้นความเป็นเมืองที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง
- (๕) พัฒนาความมั่นคงน้ำ พลังงาน และเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- (๖) ยกระดับกระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดอนาคตประเทศ

๔.๖ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

- (๑) ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส
- (๒) ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่
- (๓) ภาครัฐมีขนาดเล็กกะทัดรัด เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ
- (๔) ภาครัฐมีความทันสมัย
- (๕) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ
- (๖) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๗) กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น
- (๘) กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาค

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

การดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศก่อนที่จะมีการประกาศใช้ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้อาศัยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นแผนหลักเพื่อเป็นกรอบในการวางแผนปฏิบัติราชการและแผนในระดับปฏิบัติต่างๆ รวมถึงการจัดทำคำขอบประมาณ รายจ่ายประจำปีให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกัน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในอดีตที่ผ่านมา จึงมี ลักษณะครอบคลุมประเด็นการพัฒนาประเทศในทุกมิติอย่างรอบด้าน (Comprehensive Plan) เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐทุกระดับสามารถเชื่อมโยงภารกิจและดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติราชการและคำขอบประมาณให้เชื่อมโยงสนับสนุนเป้าหมายของแผนฯ การพัฒนาประเทศภายใต้กรอบแผนพัฒนาฯ ที่ผ่านมา จึงให้ความสำคัญกับมิติการพัฒนาประเทศทุกด้านอย่างเท่าเทียมและสมดุลกัน โดยจุดเน้นของแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนามุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมายของมิติการพัฒนาแต่ละด้านเป็นหลัก เพื่อมุ่งหมายให้การบรรลุผลตามเป้าหมายของแผนพัฒนาแต่ละมิติในท้ายที่สุดจะบูรณาการผลรวมที่เกิดขึ้นและทำให้ประเทศบรรลุเป้าหมายในภาพใหญ่ภายใต้แผนฯ ที่กำหนดขึ้นได้

อย่างไรก็ดี นับตั้งแต่ประเทศไทยได้มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นมา รูปแบบการจัดทำแผนเพื่อวางกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศได้มีการปรับเปลี่ยนไปอย่างมีนัยสำคัญ โดยมาตรา ๖๕ ภายใต้หมวดแนวนโยบายแห่งรัฐ ได้กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนระดับที่ ๒ และ

๓ ตลอดจนการจัดทำกรอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติทั้งนี้การถ่ายทอดยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติให้มีความสอดคล้องกันอย่างเป็นระบบนั้น ยุทธศาสตร์ชาติซึ่งเป็นแผนระดับที่ ๑ ซึ่งประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนา จะทำหน้าที่เป็นกรอบทิศทางในภาพใหญ่ที่ครอบคลุม ทิศทางการพัฒนาประเทศในการที่จะสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมด้วยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยมีแผนระดับที่ ๒ เป็นกลไกสำคัญในการถ่ายทอด ๓ แนวทางการขับเคลื่อนประเทศในมิติต่างๆ ของยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติซึ่งประกอบด้วยแผนแม่บท ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ทำหน้าที่กำหนดประเด็นการพัฒนาที่มีความบูรณาการและเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติด้านที่เกี่ยวข้องร่วมกับแผนการปฏิรูปประเทศ ซึ่งทำหน้าที่เป็นแผนที่มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยน แก้ไขปัญหา อุปสรรคเร่งด่วนเชิงโครงสร้าง กลไก หรือกฎระเบียบ เพื่อให้รากฐานการพัฒนามีความเหมาะสม กับบริบทประเทศ ในขณะที่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติจะทำหน้าที่เป็นแผนช่วยระบุทิศทางพัฒนาที่ประเทศควรให้ความสำคัญและมุ่งดำเนินการในระยะ ๕ ปีของแผนยุทธศาสตร์ชาติ โดย คำนึงถึงพลวัตและเงื่อนไขการพัฒนาที่ประเทศเผชิญอยู่ เพื่อเป็นแนวทางให้ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องปรับจุด เน้นการดำเนินงานมุ่งสู่การเสริมสร้างความสามารถของประเทศให้สอดคล้อง ปรับตัวเข้ากับกับพลวัตและเงื่อนไขที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งการระบุทิศทางพัฒนาที่มีความชัดเจนจะส่งผลให้การพัฒนาประเทศตั้งแต่ระดับทิศทาง โครงสร้าง นโยบาย ตลอดจนการขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติมีความเชื่อมโยงกันในทุกระดับและจะเป็นกำลัง ในการขับเคลื่อนประเทศสู่การบรรลุเป้าหมายระยะยาว และมีนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคง แห่งชาติทำหน้าที่เป็นแผนหลักที่เป็นกรอบหรือทิศทางในการดำเนินการป้องกัน แจ่งเตือน แก้ไข หรือ ระงับ ยับยั้งภัยคุกคามทุกรูปแบบเพื่อธำรงไว้ซึ่งความมั่นคงแห่งชาติที่มีความครอบคลุมมิติและประเด็นการพัฒนา ของประเทศอย่างรอบด้าน โดยแผนระดับที่ ๒ ทั้ง ๔ แผนข้างต้นจะเป็นกลไกสำคัญในการถ่ายทอดแนวทางการขับเคลื่อนประเทศในมิติต่างๆ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติในแผนระดับที่ ๓ ซึ่งเป็นแผนเชิงปฏิบัติที่มีการระบุการดำเนินงาน/โครงการที่ความชัดเจนตามภารกิจของหน่วยงานของรัฐ ในการที่จะสนับสนุนการดำเนินงานของแผนระดับที่ ๒ และยุทธศาสตร์ชาติให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้และมีความ สอดคล้องเชื่อมโยงกันในทุกระดับของแผน

ดังนั้น เพื่อให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) สามารถระบุทิศทางและประเด็นการพัฒนาที่ประเทศควรให้ความสำคัญและมุ่งดำเนินการในระยะ ๕ ปีที่สองของ ยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีการระบุเป้าหมายของประเด็นการพัฒนาที่ต้องดำเนินการอย่างชัดเจน และสอดคล้อง กับแนวนโยบายแห่งรัฐ ยุทธศาสตร์ชาติ สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมทั้งของประเทศและของโลก ตลอดจนเชื่อมโยงและส่งเสริมแผนระดับที่ ๒ อื่น ๆ ในระนาบเดียวกัน ให้สามารถทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญใน การถ่ายทอดแนวทางการขับเคลื่อนประเทศในมิติต่างๆ ของยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การดำเนินการในทางปฏิบัติ ภายใต้แผนระดับที่ ๓ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการสนับสนุนและบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างเป็นรูปธรรม จึงจำเป็นต้องอาศัยการปรับกระบวนการทัศน์ในการวางกรอบเพื่อยกร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ให้เป็นแผนที่มีความชัดเจนในการกำหนดทิศทางและ เป้าหมายการพัฒนาประเทศที่ต้องการมุ่งเน้นและบรรลุภายในห้วงเวลาของแผน โดยแผนฯ ต้องสามารถชี้ชัดถึงเป้าหมายหลักที่ประเทศไทยต้องดำเนินการให้เกิดผล และเชื่อมโยงไปสู่เป้าหมายย่อยในมิติ ที่เกี่ยวข้องแต่ละด้านที่ต้องเร่งดำเนินการหรือต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้เป้าหมายหลักบรรลุผล สามารถที่จะสนับสนุนให้ประเทศสามารถปรับปรุงจุดอ่อน ลดข้อจำกัดเดิมที่มีและพัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องกับพลวัต และเงื่อนไขใหม่ของโลก เพื่อให้ประเทศไทยสามารถเติบโตต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง และยั่งยืนท่ามกลางกระแสการ

เปลี่ยนแปลง ความไม่แน่นอน และความซับซ้อนที่มากขึ้นของโลกยุคใหม่ ทั้งนี้ กระบวนการยกร่างแผนฯ ให้มีลักษณะเป็นแผนฯ ที่มีความชัดเจนในการกำหนดทิศทางและ เป้าหมายการพัฒนาประเทศที่ต้องการมุ่งเน้น ดังกล่าว มีกระบวนการศึกษาเริ่มต้นจากการสังเคราะห์ วิเคราะห์แนวโน้มพร้อมทั้งผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง ที่อาจเกิดขึ้นทั้งภายในประเทศภูมิภาค และระดับโลกเพื่อนำมาประกอบการประเมินความท้าทายและโอกาส ในการพัฒนาประเทศภายใต้บริบทเงื่อนไข ข้อจำกัดที่ประเทศไทยต้องเผชิญอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลง ดังกล่าว โดยพิจารณาองค์ประกอบของการพัฒนาประเทศในมิติด้านต่าง ๆ ที่มีความเชื่อมโยงหรือเป็น องค์ประกอบของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ระบุไว้ในยุทธศาสตร์ชาติอย่างรอบด้าน ก่อนนำไปสู่การกำหนดจุดเน้น เชิงเป้าหมายที่ประเทศไทยต้องให้ความสำคัญ และมุ่งเน้นดำเนินงานให้บรรลุผลในระยะของแผนฯ ๑๓ เพื่อให้ ประเทศพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืนและสามารถ บรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติได้อย่าง สมบูรณ์ผล

แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

๑) แผนพัฒนาภาคกลาง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนากองทัพฯ เป็นมหานครทันสมัยระดับโลกควบคู่กับการพัฒนา คุณภาพชีวิตและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมเมือง

แนวทางการพัฒนา

๑. เร่งพัฒนาระบบขนส่งมวลชนและระบบขนส่งสาธารณะ อาทิ รถไฟฟ้า รถเมล์ ฯลฯ เพื่อ บรรเทาปัญหาจราจร และให้ประชาชนเข้าถึงบริการระบบขนส่งสาธารณะที่สะดวกสบายและปลอดภัยในการ เดินทาง

๒. ก่อสร้างถนนวงแหวน เชื่อมโยงโครงข่ายเส้นทางถนนที่ยังขาดความเชื่อมต่อกับเส้นทาง หลัก (Missing Link) และก่อสร้างสะพานข้ามแม่น้ำเจ้าพระยาเพิ่มขึ้น ฯลฯ เพื่อลดปัญหาความแออัดและ ความคั่งค้างของปริมาณการจราจรในเขตเมือง ลดปัญหาคอขวด เป็นการเชื่อมต่อโครงข่ายการเดินทางเพื่อ อำนวยความสะดวกในการเข้าถึงและลดเวลาการเดินทาง รวมทั้งสร้างความเชื่อมโยงระหว่างเมือง

๓. จัดระเบียบการใช้ประโยชน์ที่ดิน โดยใช้มาตรการผังเมืองควบคุมการใช้พื้นที่ รวมทั้ง คัดกรองแหล่งอนุรักษ์และทัศนียภาพเมือง ตลอดจนการจัดทัศนียภาพของเมืองให้สวยงามมีพื้นที่สีเขียวและ สวนสาธารณะ

๔. พัฒนาระบบดูแลผู้สูงอายุ โดยส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้สอดคล้องต่อ ความต้องการและเอื้อต่อการใช้ชีวิต รวมทั้งพัฒนารูปแบบและคุณภาพการบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ และบริการดูแลระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุ และออกแบบโครงสร้างพื้นฐานและบริการต่างๆ ให้สามารถรองรับ คนทุกกลุ่มในสังคมได้อย่างเท่าเทียมกัน (Universal Design) เพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุและส่งเสริมให้คนทุก กลุ่มสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและบริการต่างๆ อย่างเสมอภาคและเท่า เทียมกัน

๕. ป้องกันและแก้ไขปัญหาขยะ น้ำเสีย น้ำท่วม และมลพิษทางอากาศ ในเขตพื้นที่ที่มีปัญหา ความรุนแรงและความเสียหายเป็นมูลค่าสูง โดยเฉพาะในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

๖. วางระบบป้องกันภัยอาชญากรรมและภัยก่อการร้ายในเขตกรุงเทพมหานคร และพื้นที่ต่อเนื่อง รวมทั้งพื้นที่ที่มีปัญหาอาชญากรรม ปัญหาการจราจร และปัญหาความรุนแรงในสังคม โดยใช้เทคโนโลยี การบังคับใช้กฎหมาย การปลูกจิตสำนึกและเสริมสร้างความเป็นพลเมือง ตลอดจนสร้างเครือข่ายเฝ้าระวัง เพื่อดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๗. พัฒนากรุงเทพมหานครเป็นเมืองน่าอยู่อัจฉริยะ โดยการจัดทำผังภูมิวิเศษเพื่อการจัดการพื้นที่และพัฒนาเมืองให้เป็นเมืองที่มีความน่าอยู่ อัจฉริยะ และสามารถรองรับกิจกรรมทางเศรษฐกิจเป็นที่ยู่ออาศัย ลดความเหลื่อมล้ำ และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ทุกกลุ่ม โดยยังคงรักษาอัตลักษณ์ของพื้นที่ ซึ่งระยะแรกดำเนินการที่บางซื่อเพื่อเป็นต้นแบบพัฒนาพื้นที่รอบสถานีระบบขนส่งมวลชน และเมืองอัจฉริยะแห่งแรก (Smart City) ในไทย และภูมิภาคอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาคูณภาพแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงระดับนานาชาติและสร้างความเชื่อมโยงเพื่อกระจายการท่องเที่ยวทั่วทั้งภาค

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาคูณภาพแหล่งท่องเที่ยวระดับนานาชาติ อาทิ วัดพระศรีรัตนศาสดาราม ชายหาดชะอำ-หัวหิน สนามกอล์ฟพระดัลโลกที่เพชรบุรี กาญจนบุรี และพระนครศรีอยุธยา ให้เป็นฐานการกระจายรายได้และการสร้างงาน โดยยกระดับคุณภาพของธุรกิจบริการด้านการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานระดับนานาชาติและเป็นที่ประทับใจของนักท่องเที่ยว รวมทั้งพัฒนาการท่องเที่ยวเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยวชายฝั่งทะเลตะวันตกของภาคกลาง ได้แก่ จังหวัดเพชรบุรี และประจวบคีรีขันธ์ เชื่อมกับจังหวัดชุมพร และระนองของภาคใต้

๒. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวมรดกโลกพระนครศรีอยุธยาอย่างยั่งยืน โดยฟื้นฟูบูรณะโบราณสถานและเตรียมความพร้อมของเมืองให้สามารถรองรับภัยพิบัติ โดยเฉพาะอุทกภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. อนุรักษ์และพัฒนากรุงรัตนโกสินทร์และเมืองเก่า เพื่อรักษาอัตลักษณ์ของเมืองให้เป็นมรดกทางวัฒนธรรมที่สืบทอดความเจริญรุ่งเรืองด้านศิลปวัฒนธรรมอันยิ่งใหญ่ของชาติตลอดไป อาทิ พื้นที่เกาะรัตนโกสินทร์ในเขตกรุงเทพมหานคร เมืองเก่าเพชรบุรี เมืองเก่ากาญจนบุรี เมืองเก่าราชบุรี เมืองเก่าสุพรรณบุรี และเมืองเก่าลพบุรี

๔. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพ เช่น กลุ่มประวัติศาสตร์และศาสนา กาญจนบุรี สุพรรณบุรี พระนครศรีอยุธยา อ่างทอง สิงห์บุรี ชัยนาท ลพบุรี สระบุรี นครปฐม ราชบุรี และเพชรบุรี กลุ่มดูแลสุขภาพด้วยแพทย์แผนไทย อาทิ นนทบุรี สมุทรสาคร นครปฐม และเพชรบุรี และกลุ่มท่องเที่ยวทางน้ำ อาทิ พระนครศรีอยุธยา นนทบุรี ปทุมธานี อ่างทอง และสิงห์บุรี โดยปรับปรุงและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและกิจกรรมการท่องเที่ยวให้มีคุณค่าและมูลค่าเพิ่ม มีความหลากหลาย และเชื่อมโยงการท่องเที่ยวระหว่างจังหวัดอย่างยั่งยืน รวมทั้งบริหารการท่องเที่ยวโดยคำนึงถึงขีดความสามารถในการรองรับ

๕. เพิ่มมาตรฐานแหล่งท่องเที่ยวท้องถิ่นและแหล่งท่องเที่ยวโดยชุมชน เช่น ตลาดสามชุก ตลาดน้ำอัมพวา ตลาดน้ำดำเนินสะดวก เกาะเกร็ด ท่องเที่ยวธรรมชาติสวนผึ้ง อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน ฯลฯ โดยปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมการท่องเที่ยว สินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานสากล

๖. พัฒนาการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยวชุมชน แหล่งผลิตสินค้า OTOP และแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร เพื่อให้มีเส้นทางหรือเครือข่ายการคมนาคมที่สามารถเดินทางเข้าไปยังแหล่งท่องเที่ยวได้อย่างสะดวกและปลอดภัย เป็นการขยายเส้นทางท่องเที่ยวและกระจายรายได้สู่ชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยกระดับการผลิตสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรมโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยี
และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้สามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

๑. นำผลการวิจัยและพัฒนาด้านการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรมาใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ เช่น นำผลการวิจัยและพัฒนาของสถาบันวิทยาศาสตร์แห่งชาติมาใช้ในการพัฒนาการผลิตข้าวในพื้นที่ เพื่อเพิ่มผลผลิตต่อไร่ เพิ่มศักยภาพและยกระดับคุณภาพข้าวซึ่งเป็นสินค้าส่งออกที่สำคัญของประเทศให้มีคุณภาพตรงตามความต้องการของตลาด เป็นต้น

๒. พัฒนามาตรฐานฟาร์มเพื่อผลิตอาหารปลอดภัย (Food Safety) จากสินค้าเกษตรหลักของภาค ได้แก่ ข้าว พืชผัก มะพร้าว โคนม โคเนื้อ สุกร ไก่ เป็ด กุ้ง ปลา โดยเฉพาะในพื้นที่ที่เป็นแหล่งผลิตสำคัญ ได้แก่ จังหวัดชัยนาท สิงห์บุรี อ่างทอง ลพบุรี สระบุรี พระนครศรีอยุธยา สุพรรณบุรี ราชบุรี นครปฐม และประจวบคีรีขันธ์ เพื่อการส่งออกสินค้าเกษตรคุณภาพสูง ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภคในตลาดเฉพาะและตลาดระดับบน

๓. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีการเกษตรเพื่อยกระดับสู่ Smart Farmer และ Smart Farming โดยส่งเสริมให้เกษตรกรมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีการผลิตที่ทันสมัยและพันธุ์ที่เหมาะสม รวมทั้งปรับปรุงระบบการบริหารจัดการตลาดให้มีประสิทธิภาพ

๔. พัฒนาความอุดมสมบูรณ์ทรัพยากรประมงทะเล โดยเร่งรัดการอนุรักษ์ พื้นฟูและการจัดการใช้ประโยชน์ทรัพยากรประมงและสิ่งแวดล้อมให้เป็นระบบเหมาะสม ควบคู่ไปกับการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ เช่น การส่งเสริมการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีการจัดการ และวิธีการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่ม การส่งเสริมและพัฒนาการประมงพื้นบ้าน รวมทั้งการส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจการประมง เป็นต้น ในพื้นที่ที่มีศักยภาพด้านการประมงและเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำบริเวณชายฝั่งรอบอ่าวไทย ได้แก่ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี สมุทรสงคราม สมุทรสาคร และสมุทรปราการ

๕. เพิ่มความสามารถการแข่งขันอุตสาหกรรมประมง (สมุทรสาคร) อุตสาหกรรมก่อสร้าง (สระบุรี) อุตสาหกรรมยานยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ (พระนครศรีอยุธยา ปทุมธานี สมุทรปราการ) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีที่สูงขึ้นและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๖. พัฒนาทักษะแรงงานให้มีความรู้ขั้นสูง เพื่อยกระดับและปรับเปลี่ยนทักษะแรงงานให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม สามารถรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

๗. พัฒนากาญจนบุรี - ราชบุรี - เพชรบุรีตอนบนให้เป็นแหล่งอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรและปศุสัตว์ และกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มเชื่อมโยงกับแหล่งผลิตในเมียนมา โดยเพิ่มประสิทธิภาพระบบโลจิสติกส์เพื่อลดต้นทุนในการขนส่งสินค้า รวมทั้งยกระดับคุณภาพสินค้าอุตสาหกรรมในพื้นที่ให้มีความทันสมัยและได้มาตรฐานสากลสู่ตลาดอาเซียนและตลาดต่างประเทศ

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนธุรกิจ SMEs และ Start Up โดยให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างองค์ความรู้ให้แก่ผู้ประกอบการในการดำเนินธุรกิจ อาทิ การนำงานวิจัยนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต และการใช้กลยุทธ์การตลาด ฯลฯ เพื่อให้สามารถเริ่มต้นธุรกิจและเติบโตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๙. ส่งเสริมให้อุทยานวิทยาศาสตร์ สถาบันวิจัย เมืองนวัตกรรมอาหาร ฯลฯ มีบทบาทในการขับเคลื่อนให้ภาคกลางเป็นฐานการผลิตสินค้าและบริการมูลค่าเพิ่มสูงผ่านการวิจัย พัฒนา และนวัตกรรมที่เข้มข้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการน้ำและทรัพยากรธรรมชาติเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วม ภัยแล้ง และคงความสมดุลของระบบนิเวศอย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาแหล่งน้ำ และระบบกระจายน้ำ ในพื้นที่แล้งซ้ำซาก อาทิ จังหวัดกาญจนบุรี ประจวบคีรีขันธ์ ราชบุรี และลพบุรี เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการน้ำ โดยปรับปรุงและบำรุงรักษา แหล่งน้ำเดิม วางแผนจัดสรรน้ำเพื่อรองรับความต้องการใช้น้ำที่เพิ่มขึ้นจากการขยายตัวของกิจกรรมทาง เศรษฐกิจและชุมชนได้อย่างพอเพียงและมีเสถียรภาพ รวมทั้งจัดทำแหล่งเก็บกักน้ำขนาดเล็กกระจายในพื้นที่ การเกษตรเพื่อบรรเทาและแก้ไขปัญหาน้ำขาดแคลนน้ำในช่วงฤดูแล้ง

๒. ป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมพื้นที่เศรษฐกิจ ชุมชน แหล่งประวัติศาสตร์ โบราณสถาน และพื้นที่น้ำท่วมซ้ำซาก อาทิ จังหวัดชัยนาท อ่างทอง สิงห์บุรี พระนครศรีอยุธยา สมุทรสาคร นนทบุรี ปทุมธานี และสมุทรปราการ โดยเพิ่มแหล่งเก็บกักน้ำที่เป็นแก้มลิง ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่ เสี่ยงจัดตั้งกลุ่มเฝ้าระวังภัยน้ำท่วม

๓. ป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษทางน้ำของแผ่นดิน รวมทั้งปัญหามลพิษของน้ำเค็ม โดยเฉพาะในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

๔. หักยัดการบุกรุกทำลายพื้นที่ป่าและส่งเสริมการฟื้นฟูป่าเสื่อมโทรม โดยเฉพาะในพื้นที่ จังหวัดกาญจนบุรี เพชรบุรี และราชบุรี โดยการปลูกป่าเพิ่มเติม และเพิ่มมาตรการเฝ้าระวังและป้องกันการบุกรุกป่า สนับสนุนสิทธิและบทบาทของชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการพื้นที่ป่าชุมชนไม่ให้เสื่อมโทรมลง

๕. ขุดลอกลำน้ำเพื่อเพิ่มปริมาณการกักเก็บน้ำและใช้ในการขนส่ง อาทิ แม่น้ำเจ้าพระยา แม่น้ำท่าจีน ฯลฯ และเพิ่มประสิทธิภาพการเดินเรือ และปรับปรุงท่าเรือโดยสารสาธารณะในแม่น้ำและลำคลองสาขาที่สำคัญ อาทิ แม่น้ำเจ้าพระยา แม่น้ำป่าสัก และลำคลองสาขาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล รวมทั้งฟื้นฟูคุณภาพน้ำแม่น้ำเจ้าพระยาและท่าจีนตอนล่างในพื้นที่พระนครศรีอยุธยา ปทุมธานี นนทบุรี สมุทรปราการ นครปฐม และสมุทรสาคร

๖. ฟื้นฟูพื้นที่ชายฝั่งทะเลที่เสื่อมโทรม อาทิ ป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษทางทะเล ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ สมุทรสาคร สมุทรสงคราม เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ โดยการจัดทำแนว ป้องกันการกัดเซาะชายฝั่งด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น ปลูกป่าชายเลน และการทำแนวไม้ไผ่กันคลื่น แก้ไข ปัญหามลพิษทางทะเล และชายฝั่ง โดยการบริหารจัดการขยะที่ลงสู่ทะเล และคราบน้ำมันในพื้นที่อ่าวไทย ตอนใน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เปิดประตูการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว เชื่อมโยงเขตเศรษฐกิจพิเศษ ทวาย - ภาคกลาง - เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาทางหลวงพิเศษระหว่างเมือง และรถไฟ เชื่อมกรุงเทพ - กาญจนบุรี เพื่อเชื่อมโยง พื้นที่เศรษฐกิจชายแดนของภาคกับพื้นที่เศรษฐกิจหลักของประเทศ ให้สามารถเกื้อหนุนและติดต่อทางการ พัฒนาระหว่างพื้นที่ได้โดยสะดวกและรวดเร็ว

๒. เร่งพัฒนาพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนบ้านพุน้ำร้อน อำเภอมะนัง กาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ให้เป็นประตูเชื่อม Southern Economic Corridor จากท่าเรือทวาย - ท่าเรือแหลมฉบัง -

ท่าเรือสีหนุวิลล์ ประเทศกัมพูชา – ท่าเรือวังเตา ประเทศเวียดนาม โดยพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการเดินทางและขนส่งเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน

๓. พัฒนามาตรฐานด้านชายแดนไทย - เมียนมา บ้านพุน้ำร้อน ด่านเจดีย์สามองค์ และด่านสิงขร เพื่อเชื่อมโยงการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว กับเมียนมา โดยจัดระเบียบการใช้ประโยชน์ที่ดินให้สอดคล้องกับการพัฒนาในอนาคต พร้อมทั้งปรับปรุงและพัฒนาระบบโลจิสติกส์ ระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ จุดบริการและสิ่งอำนวยความสะดวกบริเวณจุดผ่านแดน ตลอดจนระเบียบและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

๔. พัฒนาเมืองและพื้นที่เศรษฐกิจของภาคกลางตามแนวแกนหลักการเชื่อมโยงเขตเศรษฐกิจพิเศษทวายกับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor) โดยจัดเตรียมระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการรองรับการพัฒนากิจกรรมทางเศรษฐกิจ เพื่อให้เอื้อต่อการพัฒนาการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยวเชื่อมโยงระหว่างไทยกับเมียนมา

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาความเชื่อมโยงเศรษฐกิจและสังคมกับทุกภาคเพื่อเสริมสร้างเสถียรภาพและลดความเหลื่อมล้ำภายในประเทศ

แนวทางการพัฒนา

๑. เร่งดำเนินการแผนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการคมนาคมขนส่งที่เชื่อมโยงภาคกลางกับภาคอื่นๆ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบขนส่งทางรางให้เป็นโครงข่ายหลักในการขนส่งของประเทศและรองรับการเชื่อมโยงกับการขนส่งรูปแบบอื่นๆ เพื่อกระจายประโยชน์และโอกาสจากจุดความเจริญหลักของประเทศให้เชื่อมโยงไปยังพื้นที่ภาคอื่นๆ ซึ่งจะทำให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาและลดความเหลื่อมล้ำระหว่างภาค อาทิ

๑) เชื่อมโยงภาคเหนือ ด้วยรถไฟความเร็วสูงกรุงเทพฯ - พิชญ์โลก และรถไฟทางคู่ ลพบุรี - ปากน้ำโพ

๒) เชื่อมโยงภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยรถไฟความเร็วสูงกรุงเทพฯ - นครราชสีมา และทางหลวงพิเศษระหว่างเมืองบางปะอิน - นครราชสีมา

๓) เชื่อมโยงภาคตะวันออก ด้วยรถไฟความเร็วสูง กรุงเทพฯ - ระยอง ทางหลวงพิเศษพัตยา - มาบตาพุด และรถไฟทางคู่ฉะเชิงเทรา - คลองสิบเก้า - แก่งคอย

๔) เชื่อมโยงภาคใต้และภาคใต้ชายแดน ด้วยรถไฟความเร็วสูงกรุงเทพฯ - หัวหิน และรถไฟทางคู่ประจวบคีรีขันธ์ - ชุมพร

๒. พัฒนาพื้นที่โดยรอบสถานีขนส่งมวลชนในเมืองที่มีศักยภาพสำคัญ อาทิ กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พระนครศรีอยุธยา และบริเวณเมืองชายแดนที่มีศักยภาพ รวมทั้งบริเวณใกล้พื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน อาทิ เมืองชายแดนบ้านพุน้ำร้อน จังหวัดกาญจนบุรี โดยสนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการนำร่องที่ใช้แนวทางการจัดรูปที่ดิน การผังเมืองควบคู่กับการพัฒนาเมืองแบบประหยัดพลังงาน

๒) แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด

กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง กลุ่ม ๑ ประกอบด้วย นครปฐม ราชบุรี กาญจนบุรี และสุพรรณบุรี

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาสินค้าเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ ให้ได้คุณภาพ มาตรฐานยกระดับสู่การเป็นศูนย์กลางสุขภาพครบวงจร (THAILAND ๔.๐ – Food Health and Bio Technology)

กลยุทธ์

- ๑.๑ ส่งเสริมการเป็นศูนย์กลางสุขภาพครบวงจร
- ๑.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการตลาด ประชาสัมพันธ์ สินค้า และบริการ
- ๑.๓ พัฒนาสินค้าและบริการให้ได้คุณภาพและมาตรฐาน
- ๑.๔ พัฒนาอุตสาหกรรมเชื่อมโยง สนับสนุนการเป็นศูนย์กลางสุขภาพครบวงจร
- ๑.๕ พัฒนาผู้ประกอบการและผู้ผลิตให้มีความพร้อมและศักยภาพในการผลิตสินค้าและบริการ
- ๑.๖ ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน และลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาสินค้าเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมอัตลักษณ์การท่องเที่ยวเชื่อมโยงกลุ่มจังหวัด อารยธรรมทวารวดี ไปยังแหล่งท่องเที่ยวในภูมิภาคอาเซียน และยกระดับการท่องเที่ยวให้มีชื่อเสียง

กลยุทธ์

- ๒.๑ การส่งเสริมภาพลักษณ์และประชาสัมพันธ์อัตลักษณ์การท่องเที่ยวของกลุ่มจังหวัด
- ๒.๒ การสนับสนุนกิจกรรมทางการตลาดและกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยวของกลุ่มจังหวัด
- ๒.๓ ส่งเสริมสินค้าและบริการการท่องเที่ยวเชื่อมโยง แหล่งท่องเที่ยวเชื่อมโยง รวมถึงสินค้าสนับสนุนด้านการท่องเที่ยวอื่นๆ เช่น ของที่ระลึก ฯ
- ๒.๔ พัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการ รวมถึงบุคลากรด้านการท่องเที่ยว
- ๒.๕ ปรับปรุง พัฒนา ยกระดับคุณภาพเส้นทางคมนาคม และสร้างเส้นทางเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยว
- ๒.๖ อำนวยความสะดวก ความปลอดภัย แก่นักท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาและส่งเสริมการค้าชายและการค้าผ่านแดนให้มีศักยภาพ ผลักดันเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ นำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดการค้า การลงทุน เชื่อมโยงการค้าสู่เอเชีย (THAILAND ๔.๐ – Connectivity)

กลยุทธ์

- ๓.๑ พัฒนาระบบอำนวยความสะดวก ระบบโลจิสติกส์ และเครือข่ายคมนาคม เพื่อกระตุ้นให้เกิดการค้า การลงทุน เชื่อมโยงการค้าสู่เอเชีย
- ๓.๒ พัฒนาเด่นชายแดนและเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ
- ๓.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมทางการตลาด และการประชาสัมพันธ์ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- ๓.๔ พัฒนาสินค้า ผลิตภัณฑ์ และบริการ เพื่อการส่งออก
- ๓.๕ ยกระดับผู้ประกอบการของกลุ่มจังหวัดให้มีขีดความสามารถในการแข่งขัน และสามารถประกอบธุรกิจระหว่างประเทศได้
- ๓.๖ พัฒนาระบบส่งเสริม และกระตุ้นให้เกิดการค้า การลงทุนในกลุ่มจังหวัด และผลักดันให้มีการลงทุนในต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยกระดับการผลิต ภาคเกษตรกรรม พาณิชยกรรม อุตสาหกรรม สินค้าชุมชน และภาคแรงงาน ปรับเปลี่ยนกระบวนการผลิตโดยเน้นวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม สู่ประเทศไทย ๔.๐ (THAILAND ๔.๐ – Automatic and Digital Technology)

กลยุทธ์

- ๔.๑ พัฒนาสินค้า ผลิตภัณฑ์ และบริการ โดยใช้นวัตกรรม
- ๔.๒ ส่งเสริมและปรับเปลี่ยนกระบวนการผลิตโดยใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ระดับชุมชน (Small Batch)
- ๔.๓ ส่งเสริมการสนับสนุนกิจกรรมทางการตลาดเพื่อสนับสนุน สินค้าเชิงนวัตกรรม
- ๔.๔ ส่งเสริมความรู้และความสามารถให้กับแรงงานในภาคเกษตรกรรม พาณิชยกรรม อุตสาหกรรม สินค้าชุมชน ให้สนับสนุนการทำงานเชิงนวัตกรรม
- ๔.๕ พัฒนาระบบการส่งเสริม ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการยอมรับการปรับเปลี่ยนเป็น ประเทศไทย ๔.๐

แผนพัฒนาจังหวัดสุพรรณบุรี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕
(ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๔)

(๑) จุดแข็ง

- ๑) พื้นที่ที่มีความเหมาะสม มีอาณาเขตและระบบการคมนาคมเชื่อมโยงหลายจังหวัด ไม่ไกลจาก กรุงเทพมหานครมีศักยภาพการพัฒนาด้านโลจิสติกส์ และศูนย์การกระจายสินค้า รวมถึงโครงสร้างพื้นฐานที่ครอบคลุมและมีความพร้อมในการรองรับการขยายตัว
- ๒) ระบบชลประทานครอบคลุมร้อยละ ๗๓.๙ ของพื้นที่การเกษตร สนับสนุนการเกษตรของจังหวัด ให้สามารถเพาะปลูกได้ตลอดปี
- ๓) ศักยภาพการผลิตสินค้าการเกษตรเพื่อการส่งออกและอุตสาหกรรมสนับสนุนในภาคสินค้าเกษตร ที่มีมาตรฐานและความพร้อม
- ๔) เป็นแหล่งเรียนรู้ที่สนับสนุนการเกษตรครอบคลุมทั้งการเพาะปลูก การเลี้ยงสัตว์ การประมง และการป่าไม้ ซึ่งสนับสนุนศักยภาพการเกษตร และสามารถรองรับการท่องเที่ยวเชิงเรียนรู้ทางการเกษตรได้ เช่น แหล่งเรียนรู้การทำเกษตรอินทรีย์ ศูนย์เนื้อเยื่อฯ ศูนย์เพาะเลี้ยงพันธุ์ปลา
- ๕) ความหลากหลายทางวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวิถีชีวิต
- ๖) แหล่งท่องเที่ยวมีหลากหลาย ทั้งทางธรรมชาติ วิถีชีวิตเชิงประวัติศาสตร์ พุทธศาสนาและแหล่งปลูกสร้างเพื่อการท่องเที่ยว กระจายในอยู่ในทุกอำเภอ สามารถเที่ยวได้ตลอดทั้งปี
- ๗) ทุกภาคส่วนให้ความร่วมมือในการพัฒนาการท่องเที่ยว
- ๘) มีสถานศึกษา บุคลากร สนามกีฬา และทรัพยากรทางการกีฬา ที่ได้มาตรฐาน ซึ่งใช้เป็นสนาม ในการจัดการแข่งขันระดับประเทศ และระดับนานาชาติ และมีศูนย์วิทยาศาสตร์การกีฬา มีความพร้อมรองรับการฝึกซ้อมด้านกีฬาเพื่อแข่งขันในระดับชาติและระดับสากล

(๒) จุดอ่อน

- ๑) เกษตรกรส่วนใหญ่ขาดการยอมรับในเทคโนโลยีที่เหมาะสม บางส่วนยังขาดความเข้มแข็งในการรวมกลุ่ม และขาดการวางแผนการผลิต
- ๒) ขาดกลยุทธ์การเตรียมพร้อมทางการตลาดเพื่อรองรับกลุ่มเป้าหมายรุ่นใหม่ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ
- ๓) ความเข้มแข็งในการรวมกลุ่มของผู้ประกอบการยังไม่มากเท่าที่ควร ส่วนใหญ่เป็นการดำเนินธุรกิจด้วยตนเอง ขาดการเชื่อมโยงกับธุรกิจที่เกี่ยวข้อง ขาดอำนาจการต่อรองในการขายผลผลิต
- ๔) การกระจายตัวของโครงสร้างพื้นฐานของแหล่งท่องเที่ยวยังกระจายไม่ได้เท่าที่ควร
- ๕) การประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญที่ยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึงป่าไม้ถูกบุกรุกทำลาย มีการตัดต้นไม้และขยายพื้นที่กสิกรรมรุกรานทำให้พื้นที่ป่าต้นน้ำลดลง จากแรงจูงใจผลประโยชน์การเพาะปลูกพืชเศรษฐกิจ
- ๖) ป่าไม้ถูกบุกรุกทำลาย มีการตัดต้นไม้และขยายพื้นที่กสิกรรมรุกรานทำให้พื้นที่ป่าต้นน้ำลดลง จากแรงจูงใจผลประโยชน์การเพาะปลูกพืชเศรษฐกิจ
- ๗) มีการพัฒนาธุรกิจการค้าหรือการประกอบการที่ไม่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อม ก่อให้เกิดมลพิษและความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๘) มีปริมาณขยะเพิ่มมากขึ้นเกินสมรรถนะของท้องถิ่น จึงมีขยะตกค้าง กองทิ้ง ก่อเกิดทัศนียภาพไม่ดี กระทบภาพลักษณ์การท่องเที่ยว คุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม
- ๙) แม่น้ำคูคลองมีปัญหาคุณภาพเสื่อมโทรมและวัชพืชน้ำหนาแน่น จากผลการทิ้งหรือระบายของเสีย จากพื้นที่ชุมชน พื้นที่เกษตรกรรม และพื้นที่อุตสาหกรรมลงสู่ลำน้ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพื้นที่เกษตรกรรมที่กว้างขวางและยังใช้สารเคมีที่เป็นพิษกันมาก
- ๑๐) มีการเผาในที่โล่งมากทั้งการเผาขยะและการเผาพื้นที่เกษตรกรรม ก่อให้เกิดมลพิษทางอากาศ รบกวนและบั่นทอนสุขภาพประชาชน รวมทั้งก่อเกิดอุบัติเหตุทางรถยนต์
- ๑๑) แรงงานสายอาชีพขาดแคลน
- ๑๒) ขาดแคลนแรงงานภาคเกษตร ที่เป็นเกษตรกรรุ่นใหม่ ส่งผลต่อผลิตภาพการผลิต
- ๑๓) ขาดการบูรณาการในการเตรียมพร้อมให้ประชาชนในการรองรับสังคมผู้สูงอายุยังไม่เป็นรูปธรรม เช่น ด้านอาชีพ สุขภาวะ รวมถึงการบริหารการเงิน
- ๑๔) ปัญหาอาชญากรรม ซึ่งเป็นผลต่อเนื่องจากปัญหายาเสพติดมีเพิ่มขึ้น

(๓) โอกาส

- ๑) นโยบายและมาตรการภาครัฐที่สนับสนุนสินค้าในภาคเกษตร และมาตรการช่วยเหลือด้านภัยพิบัติ
- ๒) พื้นที่เศรษฐกิจ (Economic Corridor) และเส้นทางเศรษฐกิจที่สำคัญในอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง (GMS)
- ๓) นโยบายส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทน และอนุรักษ์พลังงาน
- ๔) การขยายตัวองค์ความรู้ด้านนวัตกรรมเกษตรและอุตสาหกรรมจากการศึกษาวิจัย
- ๕) กระแสท่องเที่ยวที่นิยมธรรมชาติ เชิงอนุรักษ์ วัฒนธรรม และวิถีชีวิตชุมชน รวมถึงพฤติกรรมของนักท่องเที่ยว โดยเฉพาะในกรุงเทพฯ ที่ชื่นชอบการท่องเที่ยววิถีชีวิตชุมชนมากขึ้น
- ๖) กระแสความนิยมด้านกีฬาและการสร้างอาชีพ สร้างรายได้ จากการศึกษา ของเยาวชนและประชาชนมีเพิ่มมากขึ้นในสังคมไทย และสังคมโลก

๗) เป็นหนึ่งในหกเมืองกีฬา (สปอร์ตซิตี)

(๔) อุปสรรค

๑) นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ ส่งผลให้ค่าจ้างขั้นต่ำของสุพรรณบุรีสูงขึ้นมากกว่าจังหวัดรอบข้าง ส่งผลให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้นในภาคการผลิต

๒) ราคาของผลผลิตทางการเกษตรมีความผันผวนไปตามอุปสงค์ และอุปทานของตลาดโลก และตลาดในประเทศ ส่งผลให้เกิดความเสี่ยงในการประกอบธุรกิจภาคเกษตร

๓) สถานะการแข่งขันด้านการค้าระหว่างประเทศที่กำลังปรับตัวอย่างเห็นได้ชัด ส่งผลให้ธุรกิจต้องเผชิญกับการแข่งขัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านราคาที่รุนแรงยิ่งขึ้น

๔) การเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากร/ค่านิยมของสังคม และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และส่งผลกระทบต่อชุมชนและเศรษฐกิจฐานราก

๕) การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และภัยพิบัติทางธรรมชาติ ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

๖. จุดมุ่งเน้น

๑) ส่งเสริมเกษตรกรรมที่ไม่ใช้สารเคมีและเน้นการจัดการพื้นที่ โดยคำนึงถึงความสมดุลของระบบนิเวศ และผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

๒) สร้างความเข้มแข็งให้กับประชาชนฐานราก ธุรกิจ SMEs และ OTOP ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ลดความเหลื่อมล้ำเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๓) ปรับปรุงและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ แหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม รวมทั้งพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์

๔) การพัฒนาและส่งเสริมให้คนและชุมชนมีสุขภาพกายและใจดี มีทักษะในการดำรงชีวิต สามารถปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง

๗. เป้าหมายการพัฒนา

“เมืองเกษตรกรรมยั่งยืน เศรษฐกิจเข้มแข็ง คุณภาพชีวิตดีสังคมมีสุข”

๘. เป้าประสงค์รวม

๑) จังหวัดมีสินค้าเกษตรและผลิตภัณฑ์ที่ได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการทั้งภายในและต่างประเทศ เกษตรกรสามารถพึ่งพาตนเองได้

๒) ระบบเศรษฐกิจของจังหวัดเจริญเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและมีความสามารถในการแข่งขัน

๓) แหล่งท่องเที่ยวรายสาขาได้รับการพัฒนาในทุกมิติและมีมหรรมกีฬาเกิดขึ้นในจังหวัดอย่างต่อเนื่อง

๔) ประชาชนและสังคมได้รับการบริการจากภาครัฐอย่างทั่วถึง ทั้งด้านมาตรฐานการศึกษา การสาธารณสุข และการส่งเสริมอาชีพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

๙. ประเด็นการพัฒนา

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพการผลิตสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรมให้ได้มาตรฐาน เพื่อการแข่งขันทางการค้าและการพัฒนาที่ยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาการท่องเที่ยวและการกีฬา เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมควบคู่การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสู่ความยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

๖. เป้าประสงค์/กลยุทธ์/ตัวชี้วัด ตามประเด็นการพัฒนา

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพการผลิตสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรมให้ได้มาตรฐาน เพื่อการแข่งขันทางการค้าและการพัฒนาที่ยั่งยืน

เป้าประสงค์ :

๑. ผลิตรiskการเกษตรในจังหวัดยกระดับสู่มาตรฐานอาหารปลอดภัย (Food safety)
๒. ผลิตรiskการเกษตรและเกษตรอุตสาหกรรมยกระดับรายได้ให้กับเกษตรกร

กลยุทธ์ :

๑. ถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิตสินค้าเกษตรคุณภาพให้แก่เกษตรกร นำไปประยุกต์ใช้ใน ไร่นาของตนเอง รวมทั้งสนับสนุนโครงสร้างปัจจัยพื้นฐานด้านการเกษตร
๒. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีการเกษตรเพื่อยกระดับสู่ Smart Farmer / Smart Farming
๓. พัฒนามาตรฐานฟาร์มเพื่อผลิตอาหารปลอดภัย (Food Safety) จากสินค้าเกษตร
๔. ส่งเสริมการแปรรูปสินค้าเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมแปรรูปเกษตร ตลอดจนสนับสนุนงานวิจัยและพัฒนารสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ของสินค้าเกษตร
๕. ส่งเสริมธุรกิจ SMEs /Start Up /OTOP/วิสาหกิจชุมชน
๖. ส่งเสริมการตลาดการประชาสัมพันธ์และการสร้างเครือข่ายสินค้าเกษตร

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาการท่องเที่ยวและการกีฬา เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

เป้าประสงค์ :

๑. รายได้จากการท่องเที่ยวทุกสาขาและธุรกิจการท่องเที่ยวมีมูลค่าเพิ่มขึ้น
๒. อุตสาหกรรมการกีฬาและการกีฬาเพื่อการท่องเที่ยวและนันทนาการ (Sport Tourism) ได้รับการส่งเสริมและพัฒนา นำไปสู่การขยายตัวทางเศรษฐกิจ

กลยุทธ์ :

๑. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพ สินค้า บริการและบุคลากรด้านการท่องเที่ยว ให้มีความหลากหลายได้มาตรฐานสากล
๒. พัฒนาปัจจัย/โครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการท่องเที่ยวให้เพียงพอและได้มาตรฐาน
๓. เพิ่มมาตรฐานแหล่งท่องเที่ยวท้องถิ่นและแหล่งท่องเที่ยวโดยชุมชน ชุมชนนวัตกรรม
๔. พัฒนาการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยวชุมชน / แหล่งท่องเที่ยวสินค้า OTOP /แหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติ/แหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร ฯลฯ
๕. ยกระดับด้านการท่องเที่ยวและการกีฬา
๖. ส่งเสริมการจัดการแข่งขันกีฬา ตั้งแต่ระดับชุมชน ถึงระดับประเทศตลอดจนระดับนานาชาติ และส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงกีฬา
๗. ยกระดับศักยภาพด้านการตลาดและประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวเชิงรุก

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมควบคู่การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสู่ความยั่งยืน

เป้าประสงค์ :

๑. ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์และดำรงอยู่อย่างยั่งยืน
๒. คุณภาพสิ่งแวดล้อมดี ปราศจากมลพิษที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชนและระบบนิเวศ

กลยุทธ์ :

๑. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างบูรณาการภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ในการอนุรักษ์ ปันฟู ป้องกัน และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้เหมาะสมสอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่ เพื่อคงความสมดุลของธรรมชาติ และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน
๒. ป้องกันและควบคุมมลพิษ โดยการจัดการขยะมูลฝอยและการบำบัดน้ำเสียที่จะส่งผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน
๓. พัฒนาศักยภาพและความสามารถของท้องถิ่นในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และบูรณาการร่วมกับชุมชนในท้องถิ่น
๔. สนับสนุนการปลูกและฟื้นฟูป่าไม้ตามแนวพระราชดำริ ส่งเสริมการปลูกฟื้นฟูป่าในพื้นที่ว่างของรัฐ
๕. สร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการฟื้นฟูและดูแลผืนป่า

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

เป้าประสงค์ :

๑. ประชาชนในสังคมมีทักษะในการดำรงชีวิตและเรียนรู้ได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก
๒. ประชาชนทุกช่วงวัยมีสุขภาวะที่ดี
๓. สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนา

กลยุทธ์ :

๑. ส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากล และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง
๒. เพิ่มโอกาสให้ประชาชนทุกช่วงวัยมีทักษะความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น ได้เข้าถึงแหล่งพัฒนาความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ
๓. ยกระดับมาตรฐานการให้บริการสุขภาพ และสร้างความตระหนักของชุมชนในด้านการสาธารณสุข เพื่อให้คนไทยมีสุขภาพดีขึ้น
๔. ส่งเสริมสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษาและสถาบันการศาสนา ชุมชนสื่อมวลชนและภาคเอกชนให้มีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนา
๕. ส่งเสริมการพัฒนาชุมชนให้เป็นมิตรกับผู้สูงอายุทั้งสาธารณูปโภค พื้นที่สาธารณะและที่อยู่อาศัยให้เอื้อต่อการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุและทุกกลุ่มวัยในสังคม
๖. ส่งเสริมให้ประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงบริการทางสังคมที่มีคุณภาพได้อย่างทั่วถึง
๗. เสริมสร้างความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและชุมชน

๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี (สำหรับจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) มีดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

“องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี เป็นองค์กรชั้นนำ ด้านการผลิตอาหาร ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน เป็นศูนย์กลางการศึกษา การกีฬา การท่องเที่ยว การดนตรี การอาชีพ ใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน มีคุณภาพชีวิตที่ดี ประชาชนมีความสุข และปลอดภัย”

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพผลผลิตทางการเกษตร อุตสาหกรรม เกษตรอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม การแปรรูปและผลิตภัณฑ์ เพื่อการบริโภคและการส่งออก

เป้าประสงค์ (GOALS)

๑. เพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ สินค้าเกษตร อุตสาหกรรมและเกษตรอุตสาหกรรมและส่งเสริมการส่งออกสินค้าเกษตรอุตสาหกรรม
๒. เพิ่มมูลค่าและคุณภาพด้านผลิตภัณฑ์อาหาร

กลยุทธ์ (Strategies)

๑. พัฒนาระบบการแปรรูปและเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร
๒. สนับสนุนและพัฒนาข้อมูลสารสนเทศด้านการผลิตและด้านการตลาดให้เกิดความก้าวหน้าและทันกับเทคโนโลยีในปัจจุบัน
๓. สนับสนุนการสร้างเครือข่าย องค์กรต่างๆ เพื่อสร้างผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพและมาตรฐาน
๔. คุณภาพความปลอดภัยและความมั่นคงด้านอาหาร

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยวและการกีฬา เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

เป้าประสงค์ (GOALS)

๑. เพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยวและการจำหน่ายผลิตภัณฑ์สินค้าท้องถิ่น
๒. พัฒนาบึงฉวากเฉลิมพระเกียรติฯ ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวและแหล่งอนุรักษ์พันธุ์พืชพันธุ์สัตว์ที่ยั่งยืน
๓. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเดิมพร้อมส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวใหม่ในท้องถิ่นให้ได้มาตรฐาน
๔. พัฒนาและสร้างสรรค์ด้านการดนตรีให้ได้มาตรฐานสู่สากล
๕. พัฒนากีฬาระดับพื้นฐานและกีฬาเพื่อมวลชน
๖. ส่งเสริม และพัฒนาการกีฬาสู่ระดับอาชีพ

กลยุทธ์ (Strategies)

๑. ส่งเสริมกิจกรรมประเพณี และวัฒนธรรมเพื่อการอนุรักษ์และการท่องเที่ยว
๒. สร้างและพัฒนาปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัด
๓. ส่งเสริมสินค้าและผลิตภัณฑ์ OTOP ทั้งทางด้านเกษตรและเกษตรอุตสาหกรรมให้มีคุณภาพ
๔. ส่งเสริมกิจกรรมด้านดนตรีและนันทนาการ
๕. พัฒนาบึงฉวากให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวระดับสากล
๖. ส่งเสริมพัฒนาการกีฬาเพื่อก้าวสู่ความเป็นเลิศ
๗. ส่งเสริมการเล่นกีฬาเพื่อการออกกำลังกายของประชาชน
๘. ส่งเสริม สนับสนุนการกีฬาระดับเยาวชนในสถานศึกษา

๓. ยุทธศาสตร์การยกระดับคุณภาพชีวิต และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

เป้าประสงค์ (GOALS)

๑. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและแก้ไขปัญหาความยากจน
๒. เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การแก้ไขปัญหาหยาเสพติด และนโยบายรัฐ
๓. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้ประชาชนตามแนวยุทธศาสตร์อยู่ดีมีสุข
๔. สนับสนุนส่งเสริมแนวนโยบายคนดีศรีสุพรรณ

กลยุทธ์ (Strategies)

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมตามเกณฑ์เมืองไทยแข็งแรง (Healthy Thailand)
๒. เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. ส่งเสริม สนับสนุนการป้องกันแก้ไขปัญหาเสพติดในชุมชนจังหวัด
๔. พัฒนาคนเป็นพื้นฐานเพื่อการพัฒนาสังคม เช่น โครงการคนดีศรีสุพรรณ
๕. ส่งเสริมพัฒนาระบบข้อมูลพื้นฐานเพื่อการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมอาสาสมัครต่างๆ
๗. พัฒนาเครือข่ายต่างๆ ที่ช่วยเหลือและสนับสนุนการแก้ไขปัญหาความยากจน
๘. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมวิสาหกิจชุมชน
๙. เสริมสร้างหมู่บ้านและชุมชนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๑๐. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมของผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้ติดเชื้อเอดส์

๔. ยุทธศาสตร์การขยายฐานโอกาสและคุณภาพในการศึกษาทุกระดับให้ตรงกับความต้องการของประชาชน

เป้าประสงค์ (GOALS)

๑. เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานการศึกษาชาติ

กลยุทธ์ (Strategies)

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งสถาบันการศึกษาทุกระดับ จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กระดับตำบล และพัฒนาศักยภาพบุคลากร
๒. ยกระดับคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ
๓. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมทางการศึกษาในทุกระดับ

๕. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมสิ่งแวดล้อมควบคู่การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสู่ความยั่งยืน

เป้าประสงค์ (GOALS)

๑. มีการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในจังหวัดให้เอื้ออำนวยประโยชน์อย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ (Strategies)

๑. ฟื้นฟูคุณภาพแม่น้ำท่าจีนและคลองสาขาให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
๒. พัฒนาแหล่งน้ำและทรัพยากรธรรมชาติให้มีความสมดุล
๓. การจัดการขยะมูลฝอยอย่างมีระบบ
๔. ส่งเสริมพื้นที่สีเขียวและการใช้พลังงานทดแทน

๖. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมสถาบันของชาติและการนำการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหาร
และบริการเพื่อประโยชน์ของประชาชน

เป้าประสงค์ (GOALS)

๑. การพัฒนาสถาบันของชาติ
๒. ยกระดับคุณภาพการบริหารและการบริการด้วยความโปร่งใส
๓. บูรณาการตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ (Strategies)

๑. การพัฒนาสถาบันของชาติและส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย
๒. ส่งเสริมการทำงานร่วมกันในทุกภาคฝ่ายทั้งภาคราชการและเอกชน
๓. ส่งเสริมองค์การตรวจสอบภาคประชาชน
๔. บริการประชาชนด้วยความรวดเร็วและโปร่งใส
๕. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการบูรณาการแบบพหุภาคีและจริยธรรม คุณธรรม

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคให้อยู่ในเกณฑ์ที่ดีได้

มาตรฐาน

เป้าประสงค์ (GOALS)

๑. มีโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคที่ดีขึ้นและก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชน
๒. ส่งเสริมการจัดระบบผังเมืองรวม กำหนดเขตพื้นที่ในการก่อสร้างต่างๆ

อย่างสูงสุด

กลยุทธ์ (Strategies)

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นไปตามมาตรฐาน
๒. ปรับปรุงสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้มีมาตรฐานครอบคลุมทั้งจังหวัด
๓. การจัดทำผังเมืองรวม ระบบการคมนาคมและการขนส่ง
๔. ส่งเสริมกิจกรรมประชาสัมพันธ์ ก่อเกิดกระบวนการในการจัดทำโครงการ
กิจกรรมต่างๆ
๕. ส่งเสริมการติดตามประเมินผลในรูปแบบงานวิจัย ฯลฯ

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก

วิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก

“ทับตีเหล็กนำอยู่ ควบคู่ธรรมชาติ พัฒนาการศึกษา
นำพาคุณภาพชีวิต มุ่งเศรษฐกิจพอเพียง”

องค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงให้เห็นสิ่งที่
เป็นอยู่และเสนอความมุ่งมั่นเป็นทิศทาง จุดยืนที่ต้องการผลักดันให้เกิดขึ้น อันเป็นจุดมุ่งหมายปลายทางร่วมกับ
ของทุกฝ่ายเพื่อเป็นการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็กให้มีความเจริญก้าวหน้าทุกด้าน และแก้ไข
ปัญหาได้อย่างถูกต้องตรงตามความต้องการของประชาชน เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ
จุดมุ่งหมาย ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการ
พัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ ศักยภาพและอำนาจหน้าที่ขององค์การ
บริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก ดังนี้

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพคน คุณภาพชีวิต การศึกษา และรักษาความ
สงบเรียบร้อยของชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตร การบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติ
และสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมด้านการศึกษาการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและ
ส่งเสริมกีฬา

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

เป้าประสงค์

๑. เพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีให้เป็นชุมชนเข้มแข็ง
๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน
๓. เพื่ออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความยั่งยืน
๔. เพื่อสืบสานวัฒนธรรมอันดีงามและภูมิปัญญาของท้องถิ่นให้คงอยู่สืบต่อไป
๕. เพื่อประชาชนมีรายได้เพียงพอและสามารถพึ่งพาตนเองได้ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่าง
จำกัด
๖. เพื่อประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัดตามเป้าประสงค์

๑. ระดับความสุขของคนในครัวเรือนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ ตามเกณฑ์ จปฐ.
๒. รายได้เฉลี่ยของประชาชน/คน/ปีเกินเกณฑ์ จปฐ.
๓. จำนวนครัวเรือนที่มีการออมเพิ่มขึ้น
๔. จำนวนกลุ่มอาชีพได้รับการจดทะเบียนเพิ่มขึ้น
๕. จำนวนกลุ่มอาชีพได้รับการสนับสนุนให้ดำเนินกิจกรรมกลุ่มเพิ่มขึ้น
๖. จำนวนครัวเรือนมีการดำเนินชีวิตแบบพอเพียงเพิ่มขึ้น
๗. จำนวนครัวเรือนมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้น
๘. จำนวนกิจกรรมการปกป้องและเทิดทูนสถาบันสำคัญของชาติเพิ่มขึ้น
๙. จำนวนโครงการพัฒนาที่มีผู้แทนชุมชนเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการต่างๆเพิ่มขึ้น
๑๐. จำนวนกิจกรรมที่มีการบูรณาการการทำงานเพิ่มขึ้น
๑๑. จำนวนถนนคสล./ถนนลาดยาง/ถนนดินที่เพิ่มขึ้น
๑๒. จำนวนคูน้ำที่ได้รับการขุดลอก
๑๓. จำนวนครัวเรือนมีน้ำประปาใช้อย่างเพียงพอ
๑๔. จำนวนแผนงาน/โครงการเพื่อพัฒนาผังเมือง
๑๕. จำนวนแผนงาน/โครงการการพัฒนาสุขภาพ
๑๖. จำนวนแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาสาธารณสุข
๑๗. จำนวนกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคให้แก่ประชาชน
๑๘. จำนวนกิจกรรมที่ดูแลแหล่งน้ำ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๙. จำนวนสถานที่ที่ได้รับการสนับสนุน/ปรับปรุงให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว
๒๐. จำนวนกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

คำเป้าหมาย

๑. จำนวนคนว่างงานลดลง
๒. รายได้เฉลี่ยของประชาชน/คน/ปีเกินเกณฑ์ จปฐ.
๓. จำนวนครัวเรือนที่มีการออม
๔. ร้อยละของผู้ประสบสาธารณภัยได้รับการช่วยเหลือ
๕. ร้อยละของผู้สูงอายุ, ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์ที่ได้รับสวัสดิการ
๖. จำนวนครูที่ได้มาตรฐาน
๗. สถานศึกษามีจำนวนผู้เรียนและอายุตามเกณฑ์
๘. สถานศึกษามีทรัพยากรและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
๙. ร้อยละของงบประมาณที่อุดหนุนและดำเนินกิจกรรมด้านการอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม
ขนบธรรมเนียมประเพณี
๑๐. จำนวนครั้งในการดำเนินงานด้านการแก้ไขปัญหาเสพติด
๑๑. จำนวนกลุ่มอาชีพได้รับการจดทะเบียน
๑๒. จำนวนกลุ่มอาชีพได้รับการสนับสนุนให้ดำเนินกิจกรรมกลุ่ม
๑๓. จำนวนครัวเรือนมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการประกอบอาชีพ- จำนวนโครงการพัฒนาตาม
ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๑๔. จำนวนครัวเรือนมีการดำเนินชีวิตแบบพอเพียง
๑๕. จำนวนกิจกรรมปกป้องและเทิดทูนสถาบันสำคัญของชาติ- จำนวนโครงการพัฒนาที่มีผู้แทนชุมชนเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการต่างๆ
๑๖. จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานลดลง
๑๗. จำนวนช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของราชการ
๑๘. จำนวนกิจกรรมที่มีการบูรณาการการทำงาน
๑๙. จำนวนถนนคสล./ถนนลาดยาง/ถนนดิน
๒๐. จำนวนคูน้ำที่ได้รับการขุดลอก
๒๑. จำนวนครัวเรือนที่มีน้ำประปาใช้อย่างเพียงพอ
๒๒. จำนวนแผนงาน/โครงการเพื่อพัฒนาผังเมือง
๒๓. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการอบรมด้านการผังเมือง
๒๔. จำนวนแผนงาน/โครงการการพัฒนาสุขภาพ
๒๕. จำนวนแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาสาธารณสุข
๒๖. จำนวนกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคให้แก่ประชาชน
๒๗. จำนวนกิจกรรมที่ดูแลแหล่งน้ำ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒๘. จำนวนสถานที่ที่ได้รับการสนับสนุน/ปรับปรุงให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว
๒๙. จำนวนกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทับต้อ

ประเด็นยุทธศาสตร์ ข้อ ๔ การยกระดับคุณภาพชีวิต และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยยกระดับคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจน และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและแก้ไขปัญหาความยากจน รวมทั้งการพัฒนาปัจจัยทางด้านสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิต : การดูแลสุขภาพตามกลุ่มวัย การมีงานทำ มีรายได้ และชีวิตครอบครัวอบอุ่น การบริหารจัดการพื้นที่ : ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การจัดระเบียบสังคม และการพัฒนาความร่วมมือ สร้างความเข้มแข็งชุมชน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์ ข้อ ๖ การนำการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารและบริการเพื่อประโยชน์ของประชาชน โดยยกระดับคุณภาพการบริการและบริหารด้วยความโปร่งใส ใช้หลักธรรมาภิบาล ในการบริการประชาชน การส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน การติดตามประเมินผลการพัฒนาจังหวัดอย่างต่อเนื่อง

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี ๗ ข้อ
ประเด็นยุทธศาสตร์ ข้อ ๖ การส่งเสริมสถาบันของชาติและการนำการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารและบริการเพื่อประโยชน์ของประชาชน โดยยกระดับคุณภาพการเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ รวมทั้งส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย ส่งเสริมการทำงานร่วมกันในทุกภาคฝ่ายทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ส่งเสริมองค์กรตรวจสอบภาคประชาชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการบูรณาการแบบพหุภาคี และจริยธรรม คุณธรรม และส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยและการเทิดทูนสถาบันของชาติ

แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ๑ (จังหวัดนครปฐม กาญจนบุรี ราชบุรี และ สุพรรณบุรี) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

ประเด็นยุทธศาสตร์ ข้อ ๓ พัฒนาและส่งเสริมการค้าชายแดนและการค้าผ่านแดนให้มีศักยภาพ ผลักดันเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ นำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดการค้า การลงทุน เชื่อมโยงการค้าสู่เอเชีย โดยยกระดับคุณภาพการพัฒนาระบบอำนวยความสะดวก ระบบโลจิสติกส์ และเครือข่ายคมนาคม เพื่อกระตุ้นให้เกิดการค้า การลงทุน เชื่อมโยงการค้าสู่เอเชีย การพัฒนาด้านชายแดนและเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมทางการตลาด และการประชาสัมพันธ์ทั้งในประเทศและต่างประเทศ พัฒนาสินค้า ผลิตภัณฑ์ และบริการเพื่อการส่งออก ยกระดับผู้ประกอบการของกลุ่มจังหวัดให้มีขีดความสามารถในการแข่งขัน และสามารถประกอบธุรกิจระหว่างประเทศได้ และพัฒนาระบบส่งเสริม และกระตุ้นให้เกิดการค้า การลงทุนในกลุ่มจังหวัด และผลักดันให้มีการลงทุนในต่างประเทศ

การพัฒนาตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลทับ티เหล็ก

๑. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลทับติเหล็ก มีการส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านต่าง ๆ ดังนี้ คือ ด้านการส่งเสริมสุขภาพโดยใช้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง การป้องกันโรคติดต่อ การส่งเสริมคุณภาพการอนามัยของประชาชน การพัฒนาเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส การศึกษาโดยใช้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น การส่งเสริมประเพณี และศิลปวัฒนธรรม การดูแลโบราณสถานโบราณวัตถุชุมชนที่มีเอกลักษณ์ทางสถาปัตยกรรมท้องถิ่น ฯลฯ

๒. ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สนับสนุนงบประมาณด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในเรื่องการรณรงค์ให้ประชาชนเห็นคุณค่าและมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การปลูกต้นไม้ การจัดให้มีและปรับปรุงระบบการกำจัดขยะและสถานที่กำจัดขยะ การนำขยะและของที่ใช้แล้วกลับมาใช้ใหม่ จัดให้มีอาสาสมัครพิทักษ์สิ่งแวดล้อม การดูแลรักษาและป้องกันการบุกรุกที่ดินสาธารณะ การจัดให้มีหรือปรับปรุงระบบบำบัดน้ำเสีย การดูแลให้มีการบริหารการจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติและแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นที่ดี

๓. ด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจน

จัดให้มีการส่งเสริมหรือสนับสนุนงบประมาณดำเนินงานด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจนในเรื่อง การเกษตรผสมผสานตามแนวทฤษฎีใหม่การเกษตรอินทรีย์ การจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์ การจัดตั้งกลุ่มอาชีพ การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว การแพทย์แผนไทยและสมุนไพร การจัดตั้งให้มีร้านค้าชุมชนและลานค้าชุมชน การลงทุนอุตสาหกรรมในครัวเรือนหรืออุตสาหกรรมขนาดย่อม และส่งเสริมโครงการ หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์

๔. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและรักษาความสงบเรียบร้อย

จัดให้มีการส่งเสริมหรือสนับสนุนงบประมาณดำเนินงานด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและความสงบเรียบร้อยในเรื่อง การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน การจัดให้มีผังเมืองและการแบ่งเขตการใช้ประโยชน์ที่ดิน การจัดอบรมคุณธรรม

จริยธรรมด้านยาเสพติด การจัดสัปดาห์ต่อต้านยาเสพติด รมรณรงค์และป้องกันปราบปรามยาเสพติดรวมทั้งให้ความรู้เรื่องยาเสพติดในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เสี่ยงตามสาย หอกระจายข่าว แผ่นพับ เป็นต้น

๕. ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน

องค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก มีโครงการที่สามารถจัดซื้อ/จัดจ้างได้ต่ำกว่าวงเงินงบประมาณที่ตั้งไว้ มีการแต่งตั้งประชาชนเข้าร่วมในการจัดซื้อ/จัดจ้าง โดยมีคำตอบแทนในตำแหน่งนั้น ๆ และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดราคากลางในการจัดซื้อ/จัดจ้าง มีการจัดทำรายงานแสดงรายรับรายจ่ายและงบทดลองเป็นรายเดือน มีการจัดทำงบประมาณราคา ณ องค์การบริหารส่วนตำบล มีศูนย์รับแจ้งข่าวสารทุจริต เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณ

๖. ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

จัดให้มีการปรับปรุงซ่อมแซม เส้นทางคมนาคม ที่มีอยู่เดิมทั้งทางน้ำและทางบก ให้สะดวกสบาย และสร้างเส้นทางคมนาคมขึ้นใหม่ ส่งเสริมให้มีประปาให้ประชาชนมีน้ำอุปโภค - บริโภค และขยายไฟฟ้าให้ทั่วถึง รวมทั้งขยายไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มเติม

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพคน คุณภาพชีวิต การศึกษา และรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน
ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี :

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาค และเท่าเทียมกันทางสังคม

๒. แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ :

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพทุนมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัยและนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

๓. ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การยกระดับชีวิต และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมการศึกษา การกีฬาและนันทนาการในระดับสากล

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับชีวิต และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การขยายฐานโอกาสพัฒนาคุณภาพในการศึกษาทุก

ระดับให้ตรงกับความต้องการของประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค
ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี :

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๒. แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ :

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

๓. ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การนำการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารและบริการเพื่อประโยชน์ของประชาชน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคให้อยู่ในเกณฑ์ที่ดีได้มาตรฐาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตร การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี :

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการสร้างการเติบโตบน คุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๒. แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ :

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

๓. ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวสู่สากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสิ่งแวดล้อมเมืองสู่มาตรฐานพัฒนาการใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างและพัฒนากองทุนท่องเที่ยวโดยการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความ

ประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาของท้องถิ่น การท่องเที่ยวและการกีฬา

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี :

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

๒. แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ : พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

๓. ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การยกระดับคุณภาพชีวิต และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการปกครองส่วนท้องถิ่น :

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับคุณภาพชีวิต และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี :

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

๒. แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ :

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัยและนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

๓. ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมการศึกษา การกีฬาและนันทนาการเป็นเลิศในระดับสากล

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการปกครองส่วนท้องถิ่น :

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมให้กีฬาอยู่ในหัวใจชาวสุพรรณบุรีและมีความสามารถทางด้านกีฬาสู่ความเป็นเลิศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี :

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๒. แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ :

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

๓. ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การนำการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารและบริการเพื่อประโยชน์ของประชาชน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการปกครองส่วนท้องถิ่น :

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การส่งเสริมสถาบันของชาติและการนำการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารและบริการเพื่อประโยชน์ของประชาชน

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง (S=strength)

๑. ระบบการบริหาร มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ การบริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาล มีการแบ่งงาน/มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน
๒. ระบบข้อมูล มีเครื่องมือ/เทคโนโลยีในการบันทึก จัดเก็บข้อมูลที่ทันสมัย ครบถ้วน เพียงพอ
๓. อัตรากำลัง (พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง) บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติหน้าที่ ได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้าง
๔. การเงิน/งบประมาณ มีการบริหารงบประมาณเป็นไปตามระเบียบๆ
๕. ศักยภาพของชุมชนวัดและโรงเรียนอยู่ในชุมชน มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพอยู่ใกล้ชุมชน วัด โรงเรียน โรงพยาบาล และส่วนราชการต่าง ๆ มีอาคารสถานที่มั่นคง สามารถให้บริการแก่ประชาชนอย่างเพียงพอ
๖. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีอากาศสดชื่นปราศจากมลภาวะเป็นพิษ อุดมสมบูรณ์ ทั้งผิวดินและแหล่งน้ำ มีระบบนิเวศวิทยาที่ดี
๗. มีแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่ชัดเจน
๘. มีปราชญ์ชาวบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่นและทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพในการแข่งขันสูง
๙. มีแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นศูนย์กลางทางศาสนา และศูนย์รวมจิตใจของประชาชนในพื้นที่
๑๐. พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เกษตรกรรม
๑๑. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด

จุดอ่อน (W =weakness)

๑. ระบบการบริหาร กฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา ทำให้ศึกษาไม่ทัน ขาดความชัดเจนในการปฏิบัติงาน ปริมาณงานประจำและพื้นที่รับผิดชอบมาก ไม่สามารถให้บริการ การพัฒนาได้ทั่วถึง บุคลากรมีน้อย มีผลทำให้ผลงานไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควรประชากรส่วนใหญ่ขาดการมีส่วนร่วม
๒. ระบบข้อมูลขาดบุคลากรที่ทำหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่มีความรู้ความชำนาญในการจัดเก็บข้อมูล จัดเก็บข้อมูลทั่วไปไม่ครบถ้วน ไม่เป็นปัจจุบัน การนำเสนอข้อมูลยังไม่ครบถ้วน
๓. อัตรากำลัง (พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง) มีบุคลากรไม่เพียงพอ บุคลากรได้รับมอบหมายงานมากเกินไป
๔. การเงิน/งบประมาณ งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาในการขยายตัวจากชนบทเป็นเมืองการใช้จ่ายงบประมาณไม่มีระเบียบและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้าตามไปด้วย
๕. ศักยภาพของชุมชน ประชาชนตั้งรกรากเป็นชุมชนแต่ขาดการวางแผนที่ดี ไม่มีระบบ ระบายน้ำที่ดี ไม่มีการกำจัดขยะที่ถูกต้อง การรวมกลุ่มอาชีพต่างๆ ไม่เข้มแข็ง การดำเนินงานไม่ชัดเจน เนื่องจากผลของภาวะเศรษฐกิจของประชาชน
๖. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรับผิดชอบต่อส่วนรวม ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. ขาดการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวให้ประชาชนทั่วไปได้รู้จัก
๘. บริการด้านโครงสร้างพื้นฐานไม่ทั่วถึง
๙. ขาดความรู้ / ผู้รู้ด้านภาษา / การท่องเที่ยว / อาชีพเสริม
๑๐. ช่วงฤดูฝนจะมีฝนตกหนักและในช่วงฤดูแล้งจะมีสภาวะอากาศที่แล้งยาวนาน
๑๑. ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของท้องถิ่นน้อย

โอกาส (O=Opportunity)

๑. นโยบายของรัฐบาล/จังหวัด ที่สนับสนุนส่งเสริมด้านการเกษตรและการท่องเที่ยวสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ตำบล
๒. ผู้บริหารมีนโยบายที่สอดคล้องกับแผนพัฒนา
๓. การสร้างความเข้มแข็งตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจแบบพอเพียง
๔. การแก้ไขปัญหาความยากจน ปัญหาเสพติด ตามนโยบายของรัฐบาล
๕. รายได้ของประชาชนจากการสำรวจข้อมูล จปฐ. สูงกว่าหรืออยู่ในเกณฑ์เฉลี่ย
๖. มีเทคโนโลยีที่ช่วยในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย
๗. องค์การบริหารส่วนตำบลที่ดีเลิศมีฐานะเป็นนิติบุคคล เอื้อต่อการบริหารจัดการพื้นที่
๘. มีการให้ความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๙. ได้รับความช่วยเหลือจากองค์กรต่างๆ
๑๐. นโยบายการกระจายอำนาจเป็นสาเหตุให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับบทบาท ภารกิจ หน้าที่ และพัฒนาระบบบริหารงานของท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและมีระบบบริหารจัดการที่ดี
๑๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๑๒. รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ และถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น

ข้อจำกัด (T=Threat)

๑. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
๒. การจัดสรรงบประมาณและระยะการเบิกจ่ายไม่เหมาะสมกับเวลาดำเนินการ
๓. ภาระหน้าที่เพิ่มมากขึ้น ตามภารกิจที่ได้รับถ่ายโอน
๔. ชุมชนยังขาดความร่วมมือในการพัฒนาด้านสังคม คุณภาพชีวิต
๕. ระบบการคมนาคมขนส่งไม่หลากหลาย
๖. น้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ ทำนาได้เฉพาะในฤดูกาล
๗. ปัญหาการว่างงานตามฤดูกาล
๘. ทรัพยากรธรรมชาติ และแหล่งท่องเที่ยวเสื่อมโทรม
๙. ปัญหาที่ดินทำกินและปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์
๑๐. ระบบการจัดการการท่องเที่ยวและสิ่งอำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยวยังไม่สมบูรณ์
๑๑. ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลืมรากฐานทางวัฒนธรรมที่มีอยู่

และหันไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคมากขึ้น

๑๒. มีการแสวงหาผลประโยชน์จากการใช้ทรัพยากรเพื่อหวังผลตอบแทนในระยะสั้น

๑๓. วิฤติโลภรื้อน ทำให้สภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลงไป ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมที่ต้องพึ่งธรรมชาติ

๑๔. สถานการณ์ทางการเมืองที่ไม่มั่นคง นโยบายรัฐบาลที่ไม่มีความต่อเนื่องส่งผลต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก

ประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

องค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็กประสบความสำเร็จในการให้บริการสาธารณะ ทำให้ประชาชนได้รับความสะดวกมากขึ้น อย่างไรก็ตามการพัฒนาดังกล่าวยังอยู่บนพื้นฐานของความไม่สมดุล กล่าวคือปัญหาความยากจน ปัญหาการศึกษา สาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ยังเป็นปัญหาที่สำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่

เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ จึงได้ทำการประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง อันประกอบด้วย สถานการณ์ภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา/ความต้องการ พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมายและการคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ด้าน	สถานการณ์ภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง	ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา/ความต้องการ	พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย	ความคาดหวังและแนวโน้มอนาคต
๑. โครงการสร้างพื้นฐาน	๑) ปัญหาน้ำสำหรับการอุปโภค-บริโภคยังไม่พอเพียง	- แหล่งน้ำประปาในการอุปโภค-บริโภค	- ในตำบลทับตีเหล็ก	- ขยายเขตประปา/ก่อสร้างประปาเพิ่มเติม - จัดหาภาชนะเก็บน้ำ
	๒) ไฟฟ้าส่องสว่างทางและที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด	- ไฟฟ้า	- ทางและที่สาธารณะในตำบลทับตีเหล็ก	- ทางและที่สาธารณะมีแสงสว่างเพียงพอประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจรไปมาและป้องกันการเกิดอาชญากรรมได้

ด้าน	สถานการณ์ภาพแวดล้อม ภายนอกที่เกี่ยวข้อง	ขอบข่ายและปริมาณ ของปัญหา/ ความต้องการ	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	ความคาดหวังและ แนวโน้มอนาคต
๒. ด้านงาน ส่งเสริมคุณภาพ ชีวิต	๔) ประชาชนบริโภคอาหาร ที่ปลอดภัย		- ประชาชนในตำบล ทับตีเหล็ก	- ประชาชนทราบ และสามารถเลือก บริโภคอาหารที่ ปลอดภัยได้ถูกต้อง
	๕) ประชาชนบางครัวเรือน บริโภค-บริโภคน้ำที่ยังไม่ สะอาดและมีสิ่งเจือปน เช่น จากน้ำฝน น้ำที่ไม่ได้ คุณภาพ มีตะกอน	- การอุปโภค-บริโภค	- ประชาชนในตำบล ทับตีเหล็ก	- ประชาชนบริโภค น้ำที่สะอาดถูก สุขลักษณะ
	๖) ผู้พิการไม่ได้รับความ ช่วยเหลือในดำรงชีวิต	- สังคมในชุมชน	- ผู้พิการในตำบลทับ ตีเหล็ก	- ผู้พิการได้รับ ความช่วยเหลือใน การดำรงชีวิตและ ทั่วถึง
	๗) เยาวชนและวัยรุ่นติด เกมส์ สิ่งลามก บุหรี่ เหล้า สิ่งเสพติด และท้องก่อนวัย อันสมควร		- เยาวชนและวัยรุ่น ในตำบลทับตีเหล็ก	- เยาวชนและ วัยรุ่นมีอนาคตที่ดี
	๘) ประชาชนกรอายุตั้งแต่ ๓๕ ขึ้นไป ไม่ได้ตรวจ สุขภาพประจำปี	- สังคมในชุมชน	- ประชาชนในตำบล ทับตีเหล็กที่อายุ ๓๕ ขึ้นไป	- ประชาชนที่อายุ ๓๕ ขึ้นไปได้รับ การตรวจสุขภาพ ทุกคน
	๙) ประชากรที่สูบบุหรี่และ ดื่มสุรามีจำนวนมาก		- ประชาชนในตำบล ทับตีเหล็กที่สูบบุหรี่ และดื่มสุรา	- ประชาชนเลิกสูบ บุหรี่ยและเลิกดื่ม สุรา
๓. ด้านการ วางแผน การ ส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและ การท่องเที่ยว	๑) ประชาชนไม่มีการ วางแผนในการดำเนินงาน	- การวางแผน	- ประชาชนในตำบล ทับตีเหล็ก	- ประชาชน สามารถวางแผน การดำเนินงานได้เอง
	๒) ขาดแหล่งเงินทุนใน การทำกิจการและประกอบ อาชีพ	- การลงทุน	- ประชาชนในตำบล ทับตีเหล็ก	- มีแหล่งเงินทุนใน การทำกิจการและ ประกอบอาชีพ
	๓) ประชาชนขาดสถานที่ จำหน่ายสินค้า	- การพาณิชย์กรรม	- ร้านค้าแผงลอย	- ร้านค้าแผงลอยมี สถานที่ในการขาย จำหน่ายสินค้า

ด้าน	สถานการณ์ภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง	ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา/ความต้องการ	พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย	ความคาดหวังและแนวโน้มอนาคต
๑. โครงการสร้างพื้นฐาน	๓) ประชาชนต้องการเส้นทางในการสัญจรไปมาเพิ่มมากขึ้นและองค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็กไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากพื้นที่ยังไม่เป็นที่สาธารณะ จะดำเนินการได้ก็ต่อเมื่อต้องเป็นที่สาธารณะ	- เส้นทางคมนาคม	- เส้นทางคมนาคมที่เป็นสาธารณะและประชาชนมีความต้องการให้ดำเนินการ	- มีเส้นทางในการคมนาคมเพียงพอและประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจรไปมา
	๔.)ประชาชนขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	- แหล่งน้ำขนาดใหญ่เพื่อใช้สำหรับการเกษตร	- ในตำบลทับตีเหล็ก	- มีจัดสรรงบประมาณให้การในการขุดลอก ห้วย,หนอง,คลอง,บึงในพื้นที่การเกษตร,ขุดเจาะบ่อบาดาลเพื่อการเกษตร,ก่อสร้างท่อส่งน้ำเพื่อการเกษตร,คลองส่งน้ำ,คลองระบายน้ำ
๒. ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๑) มีการระบาดของโรคอุบัติใหม่ โรคระบาด โรคติดต่อ	- ด้านสาธารณสุข	- ในตำบลทับตีเหล็ก	ในพื้นที่ไม่มีการระบาดของโรคอุบัติใหม่โรคระบาด โรคติดต่อ
	๒) ประชาชนในพื้นที่ป่วยเป็นโรคเรื้อรังแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น เช่น เบาหวาน ความดัน		- ประชาชนกลุ่มเสี่ยงและผู้ป่วย	
	๓) ปริมาณขยะและน้ำเสียเพิ่มมากขึ้น		- ในตำบลทับตีเหล็ก	- ปริมาณขยะและน้ำเสียถูกกำจัดให้หมดด้วยวิธีการที่ถูกต้อง

ด้าน	สถานการณ์ภาพ แวดล้อม ภายนอกที่เกี่ยวข้อง	ขอบข่ายและปริมาณ ของปัญหา/ ความต้องการ	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	ความคาดหวังและ แนวโน้ม อนาคต
๓. ด้านการ วางแผน การ ส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและ การท่องเที่ยว	๔) ผลผลิตทางการเกษตร ราคาตกต่ำระยะทางใน การขนส่งผลผลิตไกลจาก แหล่งรับซื้อ		- เกษตรกรในพื้นที่	- ผลผลิตมีราคาสูงขึ้น
	๕) ค่าแรงต่ำค่าครองชีพ สูงขาดแคลนการจ้างงาน		- ผู้ประกอบอาชีพ รับจ้าง	- ค่าแรงสูงขึ้น เหมาะสมกับค่าครอง ชีพ มีการจ้างงานมาก ขึ้น
	๖) ในตำบลทับตีเหล็กไม่มี แหล่งท่องเที่ยวและ กิจกรรมการท่องเที่ยว	- การท่องเที่ยว	- ในตำบลทับตี เหล็ก	- มีแหล่งท่องเที่ยวใน ตำบลทับตีเหล็กและ ส่งเสริมกิจกรรมการ ท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น
๔. ด้านการจัด ระเบียบชุมชนและ การรักษาความสงบ เรียบร้อย	๑) การจราจรบนถนนมี เพิ่มมากขึ้นอาจทำให้เกิด อุบัติเหตุขึ้นได้	- การจราจร	ประชาชนที่สัญจร ไปมาบนถนน	มีระบบควบคุม การจราจร เช่น ติดตั้ง สัญญาณไฟกระพริบ เพื่อเตือนให้ ระมัดระวัง
	๒) มีการทำลายและลัก ขโมยทรัพย์สินของ ประชาชนและราชการ รวมทั้งเกิดการทะเลาะ วิวาทกันในชุมชน	- การรักษาความ ปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินของ ประชาชน	- ประชาชนและ ส่วนราชการ	- มีการป้องกันและ รักษาความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน ของประชาชนละส่วน ราชการ เช่น การ ติดตั้งกล้องวงจรปิด การให้ผู้นำ อปพร. ควบคุมและระงับเหตุ ทะเลาะวิวาท
๕. ด้านการบริหาร จัดการและการ อนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	๑) เป็นพื้นที่ที่มีดินเค็ม และน้ำใต้ดินเป็นน้ำเค็ม หรือมีรสกร่อย ไม่สามารถ ใช้ในการเกษตรและ อุปโภค-บริโภคได้	- ดินและน้ำใต้ดิน	- พื้นที่ในตำบลทับ ตีเหล็ก	- ปัญหาเรื่องดินเค็ม ลดลง จัดหาแหล่งน้ำ จากแหล่งอื่นเพิ่มมาก ขึ้น

ด้าน	สถานการณ์ภาพแวดล้อม ภายนอกที่เกี่ยวข้อง	ขอบข่ายและปริมาณ ของปัญหา/ ความต้องการ	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	ความคาดหวังและ แนวโน้ม อนาคต
๕. ด้านการบริหาร จัดการและการ อนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	๒) มีปัญหาเรื่องขยะและน้ำ เสียเพิ่มมากขึ้นส่งกลิ่น เหม็นรำคาญ	- สิ่งแวดล้อม	- ผู้ประกอบการและ ชุมชนในพื้นที่ตำบล ทับตีเหล็ก	- ปัญหาขยะและน้ำ เสียลดลง ผู้ประกอบการ สามารถกำจัดขยะ และน้ำเสียเองได้โดย ไม่ส่งผลกระทบต่อ ชุมชน
๖. ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	๑) ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิ ปัญญาท้องถิ่นถูกลืมเลือน ไปมาก	- ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและ๓ มปัญญาท้องถิ่น ถูก ลืมเลือนไปมาก	- ประชาชนใน ตำบลทับตีเหล็ก	- ยกย่อง เชิดชูคนดี หรือ ปราชญ์ ชาวบ้านในโอกาส ต่างๆ เพื่อเป็น ตัวอย่างแก่เยาวชน และ ประชาชน ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ไม่ถูกลืมและคงอยู่ สืบไป

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนด ภารกิจหลัก และภารกิจรอง วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๓. การพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและคนพิการ

ภารกิจรอง

๑. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน
๒. พัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๕. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๖. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๗. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๘. การป้องกัน ปราบปรามยาเสพติด และฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลจัดเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๖) กองสวัสดิการสังคม
- ๗) หน่วยตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๒๗ อัตรา

ข้าราชการ	จำนวน	๑๖	อัตรา
ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๑	อัตรา
พนักงานจ้าง	จำนวน	๑๐	อัตรา

ตามการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก ได้กำหนดโครงสร้างไว้ให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก ในส่วนราชการสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จึงยังผลให้จำนวนบุคลากรที่อยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากปัญหาภาระค่าใช้จ่าย ตามมาตรา ๓๕ ทั้งนี้บุคลากรที่มีอยู่ต้องรับผิดชอบงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การบริการประชาชนในพื้นที่ ในด้านต่างๆ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนในตำบลทับตีเหล็ก

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจหน้าที่กำหนดไว้ ดังนี้

- งานการเจ้าหน้าที่
- งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- งานอำนวยการ
- งานปกครอง
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานรักษาความสงบ
- งานนิติการ
- งานกิจการพาณิชย์
- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานประสานงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- งานบริหารงานทั่วไป

๒) กองคลัง มีภารกิจหน้าที่กำหนดไว้ ดังนี้

- งานบริหารงานคลัง
- งานพัฒนารายได้
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานการเงินและบัญชี
- งานระเบียบการคลัง
- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานสถิติการคลัง
- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
- งานจัดหาพัสดุ
- งานทะเบียนทรัพย์สิน
- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

- งานบำเหน็จบำนาญ
- งานบริหารสัญญา
- งานบริหารทั่วไป

๓) กองช่าง มีภารกิจหน้าที่กำหนดไว้ ดังนี้

- งานแบบแผนและก่อสร้าง
- งานควบคุมอาคาร
- งานผังเมือง
- งานการโยธา
- งานวิศวกรรมโยธา
- งานสถาปัตยกรรม
- งานสาธารณูปโภค
- งานเครื่องจักรกล
- งานสำรวจและออกแบบ
- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- งานควบคุมการก่อสร้าง
- งานระบบการจราจร
- งานจัดการสภาพแวดล้อมด้านวัสดุใช้แล้ว
- งานจัดการคุณภาพน้ำ
- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- งานบริหารงานทั่วไป

๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจหน้าที่กำหนดไว้ ดังนี้

- งานบริหารงานสาธารณสุข
- งานบริการสาธารณสุข
- งานส่งเสริมสาธารณสุข
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานป้องกันและควบคุมโรค
- งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม
- งานบริการสิ่งแวดล้อม
- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- งานรักษาความสะอาด
- งานสนับสนุนบริการทางการแพทย์
- งานจัดการคุณภาพน้ำ
- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- งานบริหารทั่วไป

๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีภารกิจหน้าที่กำหนดไว้ ดังนี้

- งานแผนงานและโครงการ
- งานบริหารการศึกษา
- งานวิชาการ
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา
- งานบริหารงานทั่วไป

๖) กองสวัสดิการสังคม มีภารกิจหน้าที่กำหนดไว้ ดังนี้

- งานสังคมสงเคราะห์
- งานพัฒนาชุมชน
- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม
- งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน
- งานกิจการสตรีและคนชรา
- งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน
- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
- งานสถานสงเคราะห์
- งานบริหารงานศูนย์บริการผู้ด้อยโอกาส
- งานบริหารงานทั่วไป

๗) หน่วยตรวจสอบภายใน มีภารกิจหน้าที่กำหนดไว้เพิ่ม ดังนี้

- งานตรวจสอบภายใน

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - งานการเจ้าหน้าที่ - งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานอำนวยการ - งานปกครอง - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ - งานนิติการ - งานกิจการพาณิชย์ - งานส่งเสริมการเกษตร - งานประสานงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - งานบริหารงานทั่วไป ๒. กองคลัง - งานบริหารงานคลัง - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานระเบียบการคลัง - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานสถิติการคลัง - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานจัดหาพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานบำเหน็จบำนาญ - งานบริหารสัญญา - งานบริหารทั่วไป	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - งานการเจ้าหน้าที่ - งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานอำนวยการ - งานปกครอง - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ - งานนิติการ - งานกิจการพาณิชย์ - งานส่งเสริมการเกษตร - งานประสานงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - งานบริหารงานทั่วไป ๒. กองคลัง - งานบริหารงานคลัง - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานระเบียบการคลัง - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานสถิติการคลัง - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานจัดหาพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานบำเหน็จบำนาญ - งานบริหารสัญญา - งานบริหารทั่วไป

ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี
 อนุมัติเห็นชอบ
 ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
 เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๓. กองช่าง - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานควบคุมอาคาร - งานผังเมือง - งานการโยธา - งานวิศวกรรมโยธา - งานสถาปัตยกรรม - งานสาธารณูปโภค - งานเครื่องจักรกล - งานสำรวจและออกแบบ - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานระบบการจราจร - งานจัดการสภาพแวดล้อมด้านวัสดุใช้แล้ว - งานบริหารงานทั่วไป	๓. กองช่าง - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานควบคุมอาคาร - งานผังเมือง - งานการโยธา - งานวิศวกรรมโยธา - งานสถาปัตยกรรม - งานสาธารณูปโภค - งานเครื่องจักรกล - งานสำรวจและออกแบบ - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานระบบการจราจร - งานบริหารงานทั่วไป
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานบริการสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานสนับสนุนบริการทางการแพทย์ - งานจัดการคุณภาพน้ำ - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานบริหารทั่วไป	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานบริการสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานสนับสนุนบริการทางการแพทย์ - งานจัดการคุณภาพน้ำ - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานบริหารทั่วไป
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานแผนงานและโครงการ - งานบริหารการศึกษา - งานวิชาการ	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานแผนงานและโครงการ - งานบริหารการศึกษา - งานวิชาการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<u>๓. กองช่าง</u> - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานควบคุมอาคาร - งานผังเมือง - งานการโยธา - งานวิศวกรรมโยธา - งานสถาปัตยกรรม - งานสาธารณูปโภค - งานเครื่องจักรกล - งานสำรวจและออกแบบ - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานระบบการจราจร - งานจัดการสภาพแวดล้อมด้านวัสดุอยู่แล้ว - งานบริหารงานทั่วไป	<u>๓. กองช่าง</u> - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานควบคุมอาคาร - งานผังเมือง - งานการโยธา - งานวิศวกรรมโยธา - งานสถาปัตยกรรม - งานสาธารณูปโภค - งานเครื่องจักรกล - งานสำรวจและออกแบบ - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานระบบการจราจร - งานบริหารงานทั่วไป
<u>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานบริการสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานสนับสนุนบริการทางการแพทย์ - งานจัดการคุณภาพน้ำ - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานบริหารทั่วไป	<u>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานบริการสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานสนับสนุนบริการทางการแพทย์ - งานจัดการคุณภาพน้ำ - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานบริหารทั่วไป
<u>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> - งานแผนงานและโครงการ - งานบริหารการศึกษา - งานวิชาการ	<u>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> - งานแผนงานและโครงการ - งานบริหารการศึกษา - งานวิชาการ

ก.อ.บ.จังหวัดสุพรรณบุรี
มีมติเห็นชอบ
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป	- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป
๖. กองสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานกิจการสตรีและคนชรา - งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานสถานสงเคราะห์ - งานบริหารงานศูนย์บริการผู้ด้อยโอกาส - งานบริหารงานทั่วไป	๖. กองสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานกิจการสตรีและคนชรา - งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานสถานสงเคราะห์ - งานบริหารงานศูนย์บริการผู้ด้อยโอกาส - งานบริหารงานทั่วไป
๗. หน่วยงานตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๘. หน่วยงานตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ในการกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก ได้ทำการวิเคราะห์จากอำนาจหน้าที่ ภาระงาน ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าโดยพิจารณาถึงความเหมาะสม ปริมาณงาน เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงได้วิเคราะห์ภารกิจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยแบ่งส่วนราชการภายนอกเป็นงานด้านต่างๆ ดังนี้

*งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. งานการเจ้าหน้าที่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ
๒. งานบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย และเลื่อนระดับ
๓. งานการแข่งขัน สอบคัดเลือก และการคัดเลือก
๔. งานทะเบียนประวัติ และบัตรประวัติคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานและลูกจ้าง
๕. งานปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล
๖. งานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
๗. งานขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและอัตรากำลัง
๘. งานพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาต่อ
๙. งานพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานและลูกจ้าง การให้บำเหน็จ ความชอบเป็นกรณีพิเศษ
๑๐. งานสวัสดิการพนักงาน/ลูกจ้าง
๑๑. งานการลาพักผ่อนประจำปีและการลาอื่น ๆ
๑๒. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

***งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ** มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. งานรวบรวมวิเคราะห์ และให้บริการข้อมูลสถิติ ที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการวางแผน และการประเมินผลตามแผนทุกระดับ
๒. งานจัดเตรียมเอกสารที่ใช้ประกอบการพิจารณาวางแผนขององค์การบริหารส่วนตำบล และหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง
๓. งานวิเคราะห์และพยากรณ์การเจริญเติบโตของประชากรในเขตเมือง และความพอเพียง ของบริการสาธารณูปโภคหลัก
๔. งานวิเคราะห์และคาดคะเนรายได้ – รายจ่าย ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต
๕. งานวิเคราะห์ความเหมาะสมของโครงการ เพื่อเสนอหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง
๖. งานประสานงานกับหน่วยงานในองค์การบริหารส่วนตำบล และหน่วยงานอื่นที่เสนอ บริการสาธารณูปการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล และหน่วยงานใกล้เคียงเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาการปฏิบัติตามแผน และประเมินผลงานตามแผน
๗. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
๘. งานที่จัดประเมินผล รวมทั้งเสนอแนะแนวทางแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาในเรื่อง ดังกล่าว
๙. งานจัดทำงบประมาณ

***งานบริหารทั่วไป , ธุรการ** มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. งานสารบรรณ
๒. งานดูแลรักษา จัดเตรียมและให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ การติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ
๓. งานเลขานุการ งานกิจการสภา งานประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหาร และพนักงาน
๔. งานสาธารณกุศลขององค์การบริหารส่วนตำบล และหน่วยงานต่างๆ ที่ขอความร่วมมือ
๕. งานการตรวจสอบ แสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของทางราชการ
๖. งานรัฐพิธี งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เหรียญจักรพรรดิมาลา และผู้ทำคุณประโยชน์
๗. งานเกี่ยวกับการเลือกตั้ง
๘. งานจัดทำคำสั่ง และประกาศขององค์การบริหารส่วนตำบล
๙. งานรับเรื่องร้องทุกข์ และร้องเรียน
๑๐. งานแจ้งมติ ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี , ก.ถ.และคณะกรรมการกลางองค์การบริหารส่วนตำบล
๑๑. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

***งานนิติการ** มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. งานทางกฎหมายเกี่ยวกับการพิจารณาวินิจฉัยปัญหาข้อกฎหมาย ร่างและพิจารณาดำเนินการร่างข้อบัญญัติ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งที่เกี่ยวข้อง
๒. งานจัดทำนิติกรรม รวบรวมข้อเท็จจริง และพยานหลักฐานเพื่อดำเนินการตามกฎหมาย

๓. งานสอบสวน ตรวจพิจารณาดำเนินการ เกี่ยวกับวินัย พนักงานเทศบาลและการร้องทุกข์หรืออุทธรณ์

***งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่เกี่ยวกับ**

๑. งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ
๒. งานป้องกันและระงับอัคคีภัย
๓. งานวิเคราะห์และพิจารณา ทำความเห็น สรุป รายงานเสนอแนะ รวมทั้งดำเนินการด้านกฎหมาย และระเบียบเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย ภัยธรรมชาติ และสาธารณภัยอื่น เช่น อุทกภัย วาตภัย ฯลฯ
๔. งานตรวจสอบ ควบคุมดูแลในการจัดเตรียม และอำนวยความสะดวกในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและระงับสาธารณภัยต่างๆ
๕. งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. งานฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผน
๗. งานเกี่ยวกับวิทยุสื่อสาร
๘. งานการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๙. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

ฯลฯ

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๙ ตำแหน่ง โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการดังนี้

สายงานประเภทบริหารงานท้องถิ่น

- * ระดับความต้องการ นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง จำนวน ๑ อัตรา
- * ระดับความต้องการ นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
- ◇ อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๒ อัตรา
 ๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.) จำนวน ๑ อัตรา
 ๒. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) จำนวน ๑ อัตรา

สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น

- * ระดับความต้องการ นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
- ◇ อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๑ อัตรา
 ๑. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) จำนวน ๑ อัตรา

สายงานประเภทวิชาการ

- * ระดับความต้องการ สายงานวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๓ อัตรา
- ◇ อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๓ อัตรา
 ๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๒. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๓. นิติกรปฏิบัติการ

จำนวน ๑ อัตรา
จำนวน ๑ อัตรา

จากการเปรียบเทียบจำนวนพนักงานส่วนตำบลที่ต้องการกับอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่จริง สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในปัจจุบันพบว่า

สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงานหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภทสายบริหารเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

สายงานประเภทวิชาการ มีการกำหนดจำนวนบุคลากรไว้ในแผนฯ ซึ่งได้กำหนดในระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ ไว้จำนวน ๓ อัตรา มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงานหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภทสายบริหารเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

พนักงานจ้าง

✿ ระดับความต้องการ พนักงานจ้าง	จำนวน ๔ อัตรา
◇ อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน	จำนวน ๔ อัตรา แยกเป็น
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้
๑. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๑ อัตรา
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้
๑. คนงาน	จำนวน ๒ อัตรา

จากการเปรียบเทียบจำนวนพนักงานจ้างที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่จริงในส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในปัจจุบัน พบว่าในส่วนของพนักงานจ้างปัจจุบันมีจำนวนปริมาณงานกิจกรรมที่รับผิดชอบของแต่ละคนเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีอยู่ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับ เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบทดลองประจำปี ประจําปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในกองคลังออกเป็นภารกิจ งานต่างๆ ดังนี้

✳ งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- การรับเงิน จ่ายเงิน เก็บรักษาเงิน และการนำส่งเงิน
- การจัดทำระบบบัญชี และทะเบียนคุมต่างๆ รวมทั้ง
- การจัดทำรายงานสถานะการเงิน การคลังประจำวัน ประจำเดือน หรือประจำปี

✳ งานการคลัง มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- การจัดทำหรือดำเนินการด้านคุมงบประมาณ ควบคุมการใช้จ่าย ให้อยู่ในดุลการตัดยอด งบประมาณและการรับรองยอด

✳ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- การดำเนินการจัดหา จำหน่าย และการควบคุม รักษาดูแลทรัพย์สิน

✳ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- การเร่งรัด การสำรวจภาษี ซึ่งในด้านงานภาษี ทางกองคลังได้สับเปลี่ยนหมุนเวียนกันอยู่ ปฏิบัติงานในเวลาพักเที่ยง และเสาร์ – อาทิตย์ ตลอดหน้าภาษี

✳ งานธุรการ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- งานสารบรรณ งานรับส่งหนังสือของกองคลัง

ฯลฯ

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่ากองคลังมีความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกองคลัง จำนวน ๖ อัตรา โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการ ดังนี้

สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น

✳ ระดับความต้องการ นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา
◇ อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน	จำนวน	๑	อัตรา
๑. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	จำนวน	๑	อัตรา

สายงานประเภทวิชาการ

✳ ระดับความต้องการ สายงานวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา
◇ อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน	จำนวน	๓	อัตรา
๑. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา
๒. นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา
๓. นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	จำนวน	๑	อัตรา

ลูกจ้างประจำ

✳ ระดับความต้องการ	จำนวน	๑	อัตรา
◇ อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน	จำนวน	๑	อัตรา
๑. นักวิชาการคลัง	จำนวน	๑	อัตรา

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการที่ต้องการกับอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่จริงสังกัดกองคลัง ในปัจจุบัน พบว่า

สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

สายงานประเภทวิชาการ มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภททั่วไปเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

พนักงานจ้าง

✿ ระดับความต้องการ พนักงานจ้างภารกิจ	จำนวน	๑	อัตรา
✦ อัตรากำลังว่าง	จำนวน	๑	อัตรา
๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน	๑	อัตรา

จากการเปรียบเทียบจำนวนพนักงานจ้างที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่จริงในกองคลัง ปัจจุบันพบว่า ในส่วนของพนักงานจ้างปัจจุบันมีจำนวนปริมาณงาน กิจกรรมที่รับผิดชอบของแต่ละคน เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีอยู่ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม



มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน การก่อสร้างและซ่อมแซมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในกองช่าง ออกเป็นภารกิจ และงานต่างๆ ดังนี้

*งานสาธารณูปโภค มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. งานด้านการก่อสร้างอาคาร ถนน สะพาน ทางเท้า เขื่อนและสิ่งติดตั้งอื่น ฯลฯ
๒. งานวางโครงการและควบคุมการก่อสร้าง
๓. งานซ่อมบำรุงรักษาอาคาร ถนน สะพาน ทางเท้า
๔. งานควบคุมดูแลอาคารสถานที่
๕. งานปรับปรุงแก้ไข และป้องกันสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ
๖. งานให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานก่อสร้าง
๗. งานควบคุมพัสดุ งานด้านโยธา
๘. งานประมาณราคา งานซ่อมบำรุงรักษา
๙. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

*** งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ** มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. งานออกแบบ ประเมินการ จัดสถานที่ ติดตั้งไฟฟ้า งานรัฐพิธีประเพณี และงานอื่นๆ
๒. งานจัดสถานที่เนื่องในงานรัฐพิธีและงานอื่นๆ
๓. งานเก็บรักษาวัสดุ อุปกรณ์เกี่ยวกับการจัดสถานที่
๔. งานสำรวจออกแบบและคำนวณอุปกรณ์ไฟฟ้า
๕. งานควบคุมการก่อสร้างในการติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า
๖. งานซ่อมบำรุงการไฟฟ้าในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
๗. งานให้คำปรึกษาแนะนำตรวจสอบในด้านการไฟฟ้า
๘. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

*** งานธุรการ** มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. งานสารบรรณ งานรับส่งหนังสือของกองช่าง
ฯลฯ

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่ากองช่าง มีความต้องการอัตรากำลังคนสำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกองช่าง จำนวน ๖ อัตรา โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการดังนี้

สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น

- | | | | | |
|--------------------|---|-------|---|-------|
| ✽ ระดับความต้องการ | นักบริหารงานช่าง ระดับต้น | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ◇ | อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| | ๑. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง) | จำนวน | ๑ | อัตรา |

สายงานประเภททั่วไป

- | | | | | |
|--------------------|---------------------------------------|-------|---|-------|
| ✽ ระดับความต้องการ | สายงานทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | จำนวน | ๒ | อัตรา |
| ◇ | อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| | ๑. นายช่างโยธาชำนาญงาน | จำนวน | ๑ | อัตรา |

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการที่ต้องการกับอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่จริงสังกัดกองช่างปัจจุบัน พบว่า

สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

สายงานประเภททั่วไป เนื่องจากสายงานทั่วไป ตำแหน่งนายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ในกองช่างเป็นตำแหน่งว่าง ที่อยู่ในระหว่างการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่ง ประกอบกับปริมาณงานของกองช่างที่เพิ่มปริมาณมากขึ้นจึงไม่สามารถตัดลดตำแหน่งดังกล่าวได้ จึงให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

พนักงานจ้าง

- | | | | | |
|--------------------|---------------------------------|-------|---|---------------|
| ✽ ระดับความต้องการ | พนักงานจ้าง | จำนวน | ๔ | อัตรา |
| ◇ | อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน | จำนวน | ๔ | อัตรา แยกเป็น |

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

✦ อัตราค่าจ้าง

จำนวน ๑ อัตรา

๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา ดังนี้

๑. คนงาน

จำนวน ๑ อัตรา

✦ อัตราค่าจ้าง

จำนวน ๑ อัตรา

จากการเปรียบเทียบจำนวนพนักงานจ้างที่ต้องการกับอัตราค่าจ้างที่มีอยู่จริงในกองช่างปัจจุบันพบว่า ในส่วนของพนักงานจ้างปัจจุบันมีจำนวนปริมาณงาน กิจกรรมที่รับผิดชอบของแต่ละคนเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีอยู่ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชนส่งเสริมสุขภาพและอนามัย การป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่นๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ ในกรณีที่ยังไม่ได้ จัดตั้งกองแพทย์ จะมีงานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุขและงานทันตสาธารณสุข โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ดังนี้

* งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. ดูแลและรับผิดชอบเกี่ยวกับ การอนามัยและสิ่งแวดล้อม

๒. การตรวจเหตุรำคาญ

๓. ตรวจสอบสถานประกอบการเพื่อพิจารณาใบอนุญาต ตาม พ.ร.บ.การสาธารณสุข ๒๕๓๕

* งานรักษาความสะอาด มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. ดูแลและรับผิดชอบเกี่ยวกับการให้บริการเก็บขนขยะมูลฝอย ควบคุมการเก็บขนสิ่งปฏิกูล

๒. การดูแลรักษาความสะอาดภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล การบำรุงรักษาท่อระบายน้ำ

๓. การควบคุมดูแล บำรุงรักษาซ่อมแซมยานยนต์

๔. ควบคุมการเบิกจ่ายน้ำมันเชื้อเพลิงในการทำงาน

***งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข มีหน้าที่เกี่ยวกับ**

๑. พัฒนางานสาธารณสุข
๒. งานอนามัยโรงเรียน งานอนามัยแม่และเด็ก
๓. การวางแผนครอบครัว รวมทั้งงานสุขศึกษา
๔. งานประชาสัมพันธ์

***งานป้องกันและควบคุมโรค มีหน้าที่เกี่ยวกับ**

๑. ควบคุมดูแลโรคติดต่อ งานระบาดวิทยาและเฝ้าระวัง
๒. งานป้องกันและบำบัดยาเสพติด
๓. งานป้องกันและควบคุมโรคเอดส์
๔. งานควบคุมและป้องกันแมลงและพาหนะนำโรค

ฯลฯ

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่ากองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๓ ตำแหน่ง โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการดังนี้

สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น

✱ ระดับความต้องการ **นักบริหารงานสาธารณสุข** ระดับต้นจำนวน ๑ อัตรา

◇ อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน - ไม่มี -

✱ อัตราว่าง จำนวน ๑ อัตรา

๑. นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และ สิ่งแวดล้อม) จำนวน ๑ อัตรา

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการที่ต้องการกับอัตราว่างข้าราชการที่มีอยู่จริงในส่วนราชการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน พบว่า

สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น เนื่องจากสายงานผู้บริหารในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเป็นตำแหน่งว่าง ที่อยู่ในระหว่างการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งตำแหน่งบริหารจำเป็นต้องคงไว้ ไม่สามารถตัดลดได้ เนื่องจากมีปริมาณงานที่ค่อนข้างมาก จึงให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

พนักงานจ้าง

✱ ระดับความต้องการ **พนักงานจ้าง** จำนวน ๒ อัตรา

◇ อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๒ อัตรา แยกเป็น

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

- | | |
|-------------|---------------|
| ๑. คนงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ✱ อัตราว่าง | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑. คนงาน | จำนวน ๑ อัตรา |

จากการเปรียบเทียบจำนวนพนักงานจ้างที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่จริงในกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อมปัจจุบันพบว่า ในส่วนของพนักงานจ้างปัจจุบันมีจำนวนปริมาณงาน กิจกรรมที่รับผิดชอบของแต่ละคนเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีอยู่ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ดังนี้

* งานการศึกษา มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. ควบคุมดูแลการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๒. งานโรงเรียน งานจัดตั้ง ยุบ-เลิก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๓. การส่งเสริมผู้ด้อยโอกาส การจัดหาสื่อการเรียนการสอน และวัสดุการศึกษา

* งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. งานกีฬาและนันทนาการ กิจกรรมเด็กและเยาวชน ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมศูนย์การเรียนรู้ ห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายการศึกษา
๒. ส่งเสริมปราชญ์และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. การพัฒนาส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

ฯลฯ

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่ากองการศึกษา มีความต้องการอัตรา กำลังคนสำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกองการศึกษา จำนวน ๖ อัตรา โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการดังนี้

สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น

- * ระดับความต้องการ นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
- ◇ อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน - ไม่มี -
- * ระดับความต้องการ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา
- ◇ อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน - ไม่มี -

✳️ อัตราค่าจ้าง

จำนวน ๑ อัตรา

๑. นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)

จำนวน ๑ อัตรา

สายงานประเภทวิชาการ

✳️ ระดับความต้องการ สายงานวิชาการ ระดับ ปก./ชก.

จำนวน ๓ อัตรา

◇ อัตราค่าจ้างคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๓ อัตรา

๑. นักวิชาการศึกษาชำนาญการ

จำนวน ๑ อัตรา

๒. นักจัดการงานทั่วไป

จำนวน ๑ อัตรา

๓. ครู อันดับ ค.ศ. ๑

จำนวน ๑ อัตรา

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการที่ต้องการกับอัตราค่าจ้างข้าราชการที่มีอยู่จริงในกองการศึกษาปัจจุบันพบว่า

สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงานหน้าที่ความรับผิดชอบไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

สายงานประเภทวิชาการ มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภทวิชาการเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

พนักงานจ้าง

✳️ ระดับความต้องการ พนักงานจ้าง

จำนวน ๑ อัตรา

◇ อัตราค่าจ้างคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน

จำนวน ๑ อัตรา แยกเป็น

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. ผู้ดูแลเด็ก

จำนวน ๑ อัตรา

จากการเปรียบเทียบจำนวนพนักงานจ้างที่ต้องการกับอัตราค่าจ้างที่มีอยู่จริงในกองการศึกษาปัจจุบัน พบว่าในส่วน of พนักงานจ้างตามภารกิจกองการศึกษาฯ เพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงานหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภทวิชาการเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

กองสวัสดิการสังคม

กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ ส่งเสริมสวัสดิการเบี้ยยังชีพเด็ก เยาวชน ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเอดส์ เด็กที่ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์ เด็กที่ยากจนขาดผู้อุปการะเลี้ยงดู งานส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมและพัฒนาอาชีพกลุ่มสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ งานให้คำปรึกษา แนะนำ ด้านสวัสดิการแรงงาน การประกันสังคม งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำอาชีพการเกษตร งานส่งเสริมและสนับสนุนงานศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน งานสนับสนุนการจัดหาที่อยู่อาศัยแก่ผู้ยากไร้ งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมชมรมผู้สูงอายุ กิจกรรมกลุ่มผู้ป่วยเอดส์ งานส่งเสริม

และให้คำปรึกษาการณาปณิกกิจสงเคราะห์ งานส่งเสริมและให้คำปรึกษากองทุนหมู่บ้าน/ชุมชนและการออมทรัพย์ งานส่งเสริมภารกิจบทบาทหน้าที่และสิทธิสตรี งานส่งเสริมและสนับสนุนวิสาหกิจชุมชน/การเคหะ สรุปเหตุผลผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ พิจารณาวินิจฉัยผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้องวางแผนงานด้านต่างๆ ให้การปฏิบัติงานของ กองสวัสดิการสังคมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนควบคุมการตรวจสอบและประเมินผลการทำรายงานและการประเมินผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณ การจัดฝึกอบรมและให้คำปรึกษา แนะนำ ตอบปัญหาชี้แจงเกี่ยวกับงานในหน้าที่ เข้าร่วมประชุมในคณะกรรมการต่างๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้งเข้าร่วมประชุมในการกำหนดนโยบายและแผนงานของหน่วยงาน ซึ่งประกอบด้วยงานต่างๆ ดังนี้

***งานสังคมสงเคราะห์ มีหน้าที่เกี่ยวกับ**

๑. งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยาก ขาดแคลนไร้ที่พึ่ง
๒. งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ
๓. งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการและทุพพลภาพ
๔. งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว
๕. งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรสังคมสงเคราะห์เอกชน
๖. งานส่งเสริมสวัสดิการสตรีและสงเคราะห์หญิงบางประเภท
๗. งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคมสงเคราะห์
๘. งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับบริการ

***งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน มีหน้าที่เกี่ยวกับ**

๑. งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน
๒. งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน
๓. งานจัดระเบียบชุมชน
๔. งานประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อนำบริการขั้นพื้นฐานไปบริหารแก่ชุมชน
๕. งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่างๆ ให้แก่ชุมชน

***งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีหน้าที่เกี่ยวกับ**

๑. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมและพัฒนาอาชีพกลุ่มสตรี
๒. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมและพัฒนาอาชีพผู้สูงอายุ
๓. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมและพัฒนาอาชีพผู้พิการ

ฯลฯ

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่ากองสวัสดิการสังคม มีความต้องการอัตรากำลังคนสำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน จำนวน ๒ อัตรา โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการดังนี้

สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น

✽ ระดับความต้องการ นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น

จำนวน ๑ อัตรา

◇ อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน

๑. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)

จำนวน ๑ อัตรา

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการที่ต้องการกับอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่จริงในกองสวัสดิการสังคมปัจจุบันพบว่า

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยต้อเหล็ก ได้วิเคราะห์ภารกิจ หน้าที่และปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในอนาคตในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าว่าจะมีการใช้จำนวนข้าราชการ พนักงานจ้าง จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลและให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้สามารถบริหารงาน บริหารคน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยได้นำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

ก.อบต. จังหวัดสุพรรณบุรี
มีมติเห็นชอบ
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								ว่างเดิม
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								ว่างเดิม ๑
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ทับตีเหล็ก								รอกรรมาอนุมัติ
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรรมา จัดสรร
พนักงานจ้างทั่วไป								กรรมา จัดสรร
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๓๐	๓๑	๓๑	๓๑	-	-	-	

หมายเหตุ -ตำแหน่งผู้อำนวยการกองสาธารณสุข, ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา และตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง
อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของกรรมา
-การสรรหาตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก ให้นำได้เมื่อได้รับแจ้ง
อนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรรมา แล้ว

ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี

ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๓ ก.ย. ๒๕๖๖

๙. แบบแสดงการกระจายและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้หลัก อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการ เพิ่ม(+)/ลด(-)			การกระจายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๖๘,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๒๐,๕๖๐	๗๕๖,๑๒๐	๗๕๖,๑๒๐	๗๕๖,๑๒๐	๔๗,๓๘๐
๒	หัวหน้าสำนักงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๖๘,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๕๖๐	๑๔,๕๖๐	๑๖,๐๘๐	๕๕๖,๑๒๐	๕๕๖,๑๒๐	๕๕๖,๑๒๐	๓๙,๐๘๐
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๔๖๘,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๕๖๐	๔๕๖,๑๒๐	๔๕๖,๑๒๐	๔๕๖,๑๒๐	๓๕,๗๖๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๔๖๘,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๕๖๐	๔๕๖,๑๒๐	๔๕๖,๑๒๐	๔๕๖,๑๒๐	๓๕,๗๖๐
๕	นิติกร	ปก.	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๖๐	๘,๕๖๐	๘,๕๖๐	๒๕๖,๕๖๐	๒๕๖,๕๖๐	๒๕๖,๕๖๐	๒๐,๕๖๐
๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๑๘๘,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๖๐	๖,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๐๑,๗๖๐	๒๐๑,๗๖๐	๒๐๑,๗๖๐	๑๕,๗๖๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๓,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๖,๕๖๐	๑๖๘,๖๐๐	๑๖๘,๖๐๐	๑๖๘,๖๐๐	๑๓,๕๖๐
๘	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๙,๐๐๐
๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๔๙,๒๒๐	ว่างเดิม
๑๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๑	๓๔๘,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๖๘๐	๑๐,๖๘๐	๑๓,๖๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๗๖,๐๘๐	๒๙,๑๓๐
๑๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๖๒๐	๔๕๖,๑๒๐	๔๕๖,๑๒๐	๔๕๖,๑๒๐	๓๕,๑๐๐
๑๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๕๐	๓๘๙,๕๖๐	๓๘๙,๕๖๐	๓๘๙,๕๖๐	๓๓,๓๒๐

มีมติเห็นชอบ
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่หักค่าจ้างที่ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า				กำลังคนที่ต้องการ			การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	เพิ่ม(+)/ลด(-)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ลูกจ้างประจำ																			
๑๓	นักวิชาการคลัง	-	๑	๑	๓๐๓,๐๐๐	๐	๑	๑	๑				-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๖๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๒๕,๒๕๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑				-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเต็ม
	กองช่าง(๑๕)																			
๑๕	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑				-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๓๗,๙๖๐
๑๖	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๓๔๑,๒๖๐	-	๑	๑	๑				-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๓๖๓,๐๘๐	๓๖๖,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	๒๘,๔๓๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑				-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเต็ม
๑๘	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๙	คนงาน	-	๑	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๓	๓	๓				-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๑๖)																			
๑๙	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๐	๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑				-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๒๐	คนงาน	-	๒	๑	๒๑๖,๐๐๐		๓	๓	๓				-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑๕)																			
๒๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๐	๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑				-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๒๒	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	-	๑	๑	๑				-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๒๙,๑๐๐
๒๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑				-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๓๔,๖๘๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ทับเตี๊ยม																			
๒๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐																รอกกรมฯ
๒๕	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑				-	-	-	-	-	-	๐	กรมอุทยาน
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๒๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑				-	-	-	-	-	-	๐	กรมอุทยาน

มีมติเห็นชอบ

ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖

เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการ เพิ่ม(+) / ลด (-)				การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ																			
				จำนวน(คน)	เงินเดือน	เงินค่าจ้าง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙																						
	กองสวัสดิการและสังคม(๑๑)																																							
๒๗	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (ยกเว้นการบรรจุ)	ต้น	๑	๑	๕๖๙,๒๔๐		๑	๑	๑							๑๓,๐๘๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	๕๘๙,๕๖๐	๕๘๙,๕๖๐	๕๘๙,๕๖๐	๓๕,๙๗๐																		
๒๘	พนักงานตามภารกิจ																																							
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑										๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๕๖๐	๑๓๘,๕๖๐	ว่างเต็ม																		
	หน่วยงานตรวจสอบภายใน (๑๒)																																							
๒๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑							๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่างเต็ม																		
	รวม	-	๓๑	๒๑	๘,๔๐๕,๗๖๐	๒๕๒,๐๐๐	๓๓	๓๓	๓๓							๒๗๒,๕๖๐	๒๗๒,๕๖๐	๒๗๒,๕๖๐	๑,๔๐๑,๐๔๗	๑,๔๐๑,๐๔๗	๑,๔๐๑,๐๔๗																			
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																																							
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																																							
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																																							

หมายเหตุ : - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๒๙,๑๕๐,๐๐๐ บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๓๐,๖๐๗,๕๐๐ บาท (๒๙,๑๕๐,๐๐๐ x ๕%) + ๒๙,๑๕๐,๐๐๐ = ๓๐,๖๐๗,๕๐๐ บาท
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๓๐,๖๐๗,๕๐๐ บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๓๒,๑๓๗,๕๐๕ บาท (๓๐,๖๐๗,๕๐๐ x ๕%) + ๓๐,๖๐๗,๕๐๐ = ๓๒,๑๓๗,๕๐๕ บาท
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๓๒,๑๓๗,๕๐๕ บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๓๓,๗๔๔,๗๖๕ บาท (๓๒,๑๓๗,๕๐๕ x ๕%) + ๓๒,๑๓๗,๕๐๕ = ๓๓,๗๔๔,๗๖๕ บาท
: ข้าราชการลาออก รวมถึงข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ให้ระบุข้อมูลการดำเนินงานและผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตราค่าจ้าง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
: ข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษา ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ้างเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ นท ๐๘๐๘/ว ๘๔๔ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดอัตราค่าจ้างของข้าราชการครู/พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงการมีการใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนแก่บุคลากรภายใน ก่อนได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานท้องถิ่น กอ. หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
: ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
: ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคงเหลือผู้ดำรงตำแหน่งและพนักงานจ้างในส่วนราชการ
: ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคงเหลือผู้ดำรงตำแหน่งและพนักงานจ้างในส่วนราชการ
: ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง ตำแหน่งผู้อำนวยการกองสาธารณสุข ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา อยู่ระหว่าง การดำเนินการสรรหาของ ก.อบต.
: การสรรหาตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้เหล็ก จะให้ได้อีกเมื่อได้รับแจ้งจัดสรรอัตราจ้างจาก ก.อบต. แล้ว

ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี
มีมติเห็นชอบ
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)

หน่วยงานตรวจสอบภายใน
(๑)
- งานตรวจสอบภายใน

สำนักงานปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบล

หัวหน้าสำนักงานปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบล

(นักบริหารงานทั่วไป

ระดับต้น) (๑)

- งานการเจ้าหน้าที่

- งานยุทธศาสตร์และ

งบประมาณ

- งานอำนวยความสะดวก

- งานปกครอง

- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว

- งานป้องกันและบรรเทา

สาธารณภัย

- งานรักษาความสงบ

- งานนิติการ

- งานกิจการพาณิชย์

- งานส่งเสริมการเกษตร

- งานประสานงานองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น

- งานบริหารงานทั่วไป

กองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง

(นักบริหารงานการคลัง

ระดับต้น) (๑)

- งานบริหารงานคลัง

- งานพัฒนารายได้

- งานแผนที่ภาษีและ

ทะเบียนทรัพย์สิน

- งานการเงินและการคลัง

- งานพัสดุและทรัพย์สิน

- งานสถิติการคลัง

- งานผลประโยชน์และ

กิจการพาณิชย์

- งานจัดหาพัสดุ

- งานทะเบียนทรัพย์สิน

- งานเร่งรัดและจัดเก็บ

รายได้

- งานบำเหน็จบำนาญ

- งานบริหารสัญญา

- งานบริหารทั่วไป

กองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง

(นักบริหารงานช่าง

ระดับต้น) (๑)

- งานแบบแผนและก่อสร้าง

- งานควบคุมอาคาร

- งานผังเมือง

- งานการโยธา

- งานวิศวกรรมโยธา

- งานสถาปัตยกรรม

- งานสาธารณูปโภค

- งานเครื่องจักรกล

- งานสำรวจและออกแบบ

- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง

- งานควบคุมการก่อสร้าง

- งานระบบการจราจร

- งานจัดการสภาพแวดล้อม

ด้านน้ำเสียแล้ว

- งานจัดการคุณภาพน้ำ

- งานจัดการมูลฝอยและ

สิ่งปฏิกูล

- งานบริหารงานทั่วไป

กองสาธารณสุขและ

สิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกอง

สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

(นักบริหารงาน

สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ระดับต้น) (๑)

- งานบริหารงาน

สาธารณสุข

- งานส่งเสริมสุขภาพ

- งานป้องกันและควบคุมโรค

- งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม

- งานบริการสิ่งแวดล้อม

- งานควบคุมและจัดการ

คุณภาพสิ่งแวดล้อม

- งานรักษาความสะอาด

- งานสนับสนุนทางการแพทย์

- งานบริการแพทย์ฉุกเฉิน

- งานบริหารทั่วไป

กองการศึกษา ศาสนาและ

วัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา

ศาสนาและวัฒนธรรม

(นักบริหารงานการศึกษา

ระดับต้น) (๑)

- งานแผนงานและโครงการ

- งานบริหารการศึกษา

- งานวิชาการ

- งานส่งเสริมการศึกษา

ศาสนาและวัฒนธรรม

- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน

- งานส่งเสริมกีฬาและ

นันทนาการ

- งานส่งเสริมคุณภาพ

การศึกษา

- งานบริหารงานทั่วไป

ก.อบค.จังหวัดสุพรรณบุรี

มีมติเห็นชอบ

ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖

เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

กองสวัสดิการสังคม

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ

สังคม

(นักบริหารงานสวัสดิการ

สังคม ระดับต้น) (๑)

- งานสังคมสงเคราะห์

- งานพัฒนาชุมชน

- งานส่งเสริมสวัสดิการ

สังคม

- งานสวัสดิภาพเด็กและ

เยาวชน

- งานกิจการสตรีและ

คนชรา

- งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน

- งานส่งเสริมและพัฒนา

อาชีพ

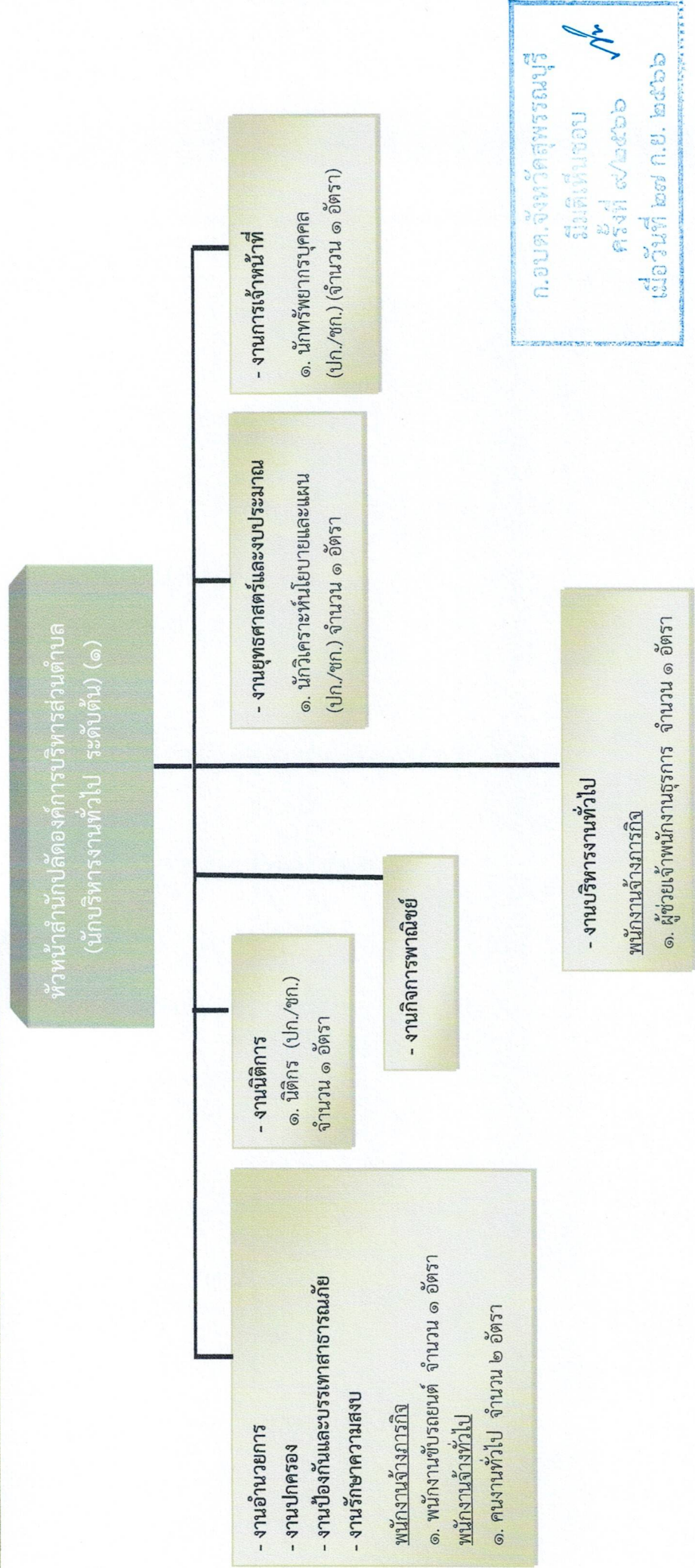
- งานสถานสงเคราะห์

- งานบริหารงาน

ศูนย์บริการผู้ด้อยโอกาส

งานบริหารงานทั่วไป

โครงสร้างการบริหารของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

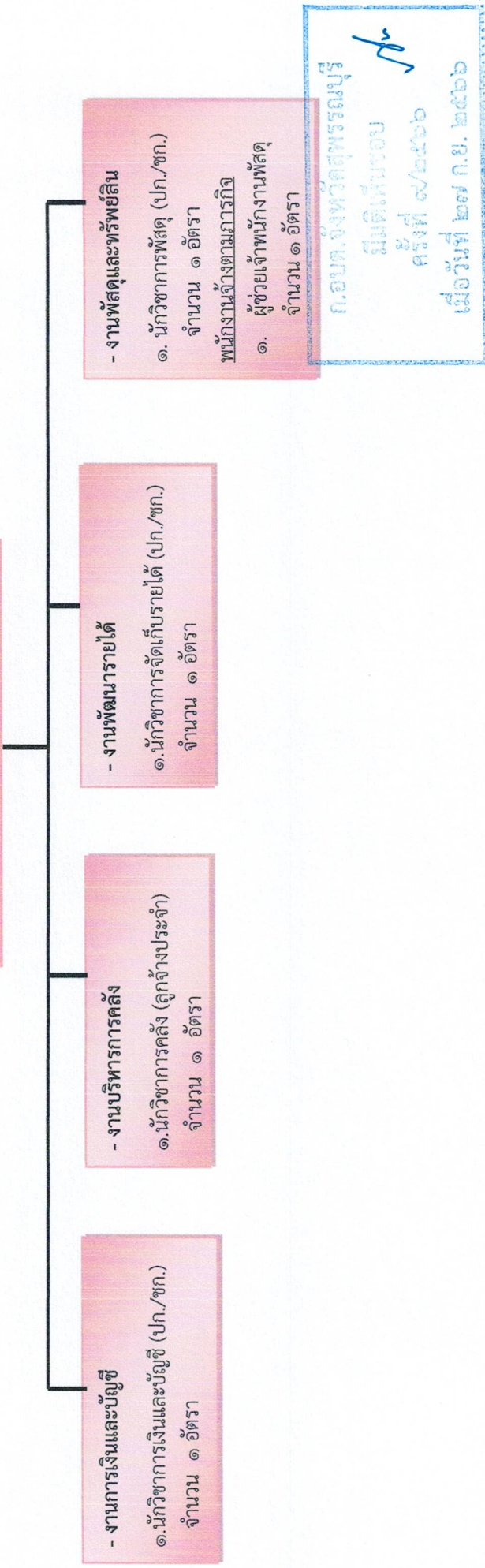


ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี
สมมติเห็นชอบ
ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

ระดับ	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม (ภารกิจ)	พนักงาน จ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	-	๑	๓	-	-	๒	๒

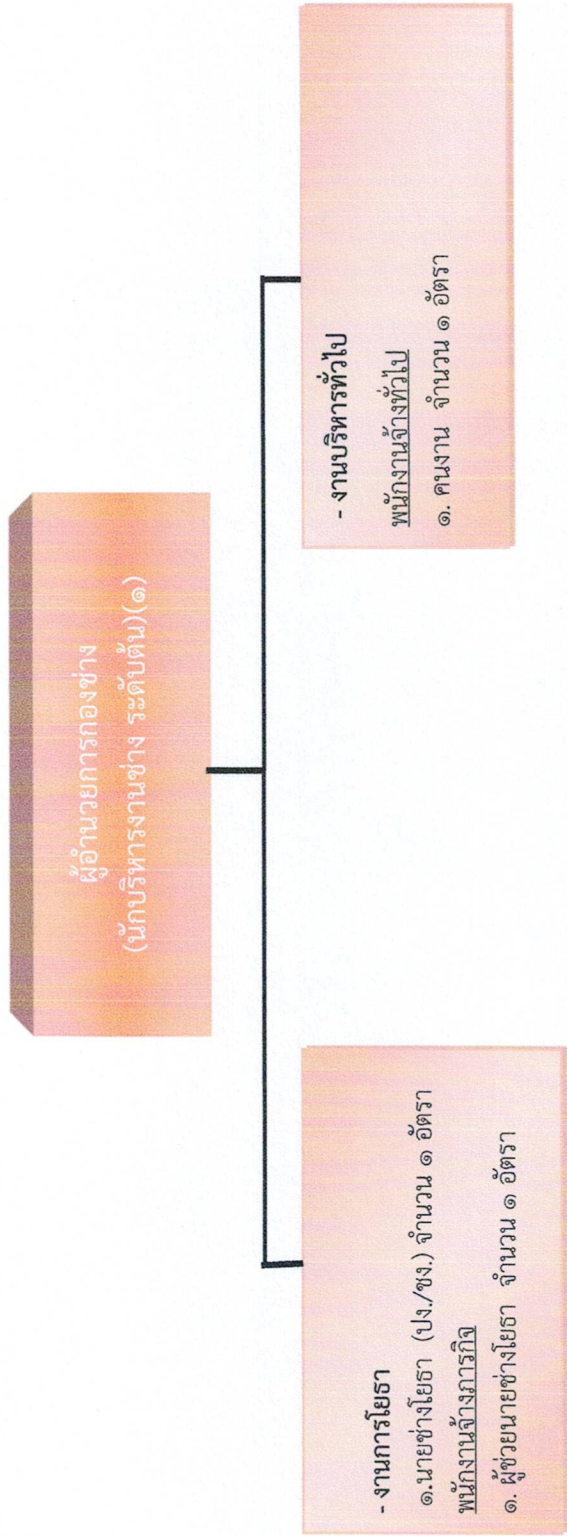
โครงสร้างการบริหารของกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)(๑)



ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	ป.ก./ชก.	ป.ง./ช.ง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม (ภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	-	๑	๓	-	๑	๑	-

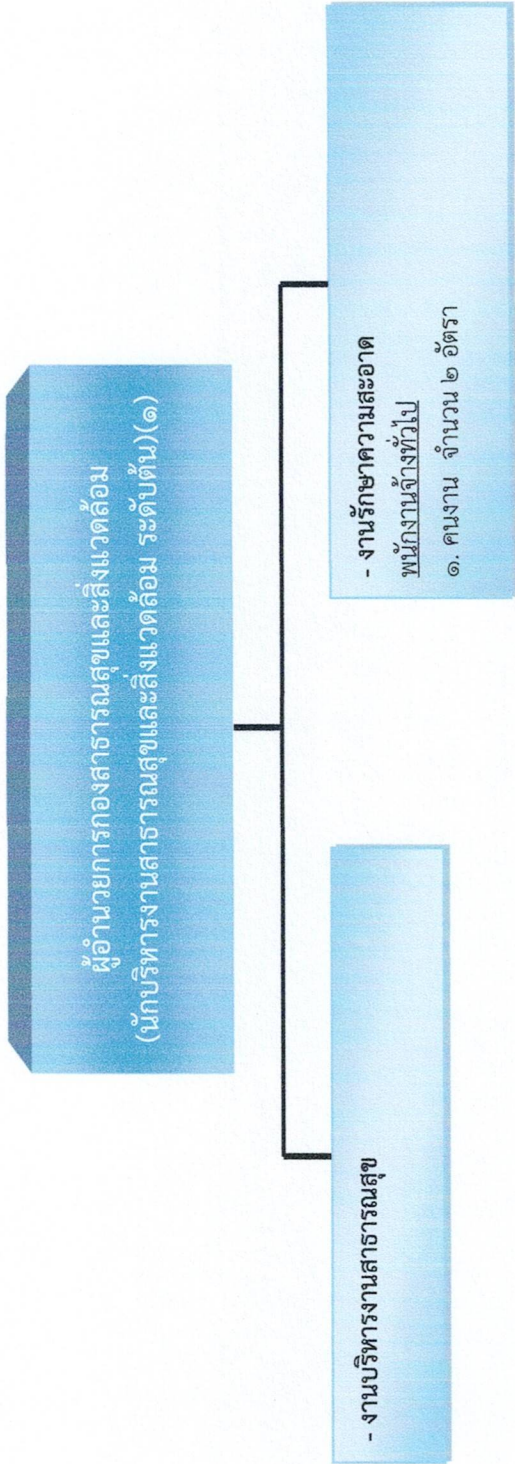
โครงสร้างการบริหารของกองช่าง



ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี
มีมติเห็นชอบ
ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	ป.ก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	๑	-	๑	๑

โครงสร้างการบริหารของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

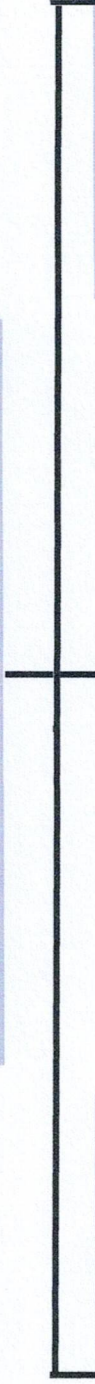


ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี
 อนุมัติเห็นชอบ
 ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
 เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	บก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	-	-	-	๒

โครงสร้างการบริหารของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)(๑)



- งานวิชาการ
๑. นักวิชาการศึกษา (ป.ก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

- งานบริหารงานทั่วไป
๑. นักจัดการงานทั่วไป (ป.ก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

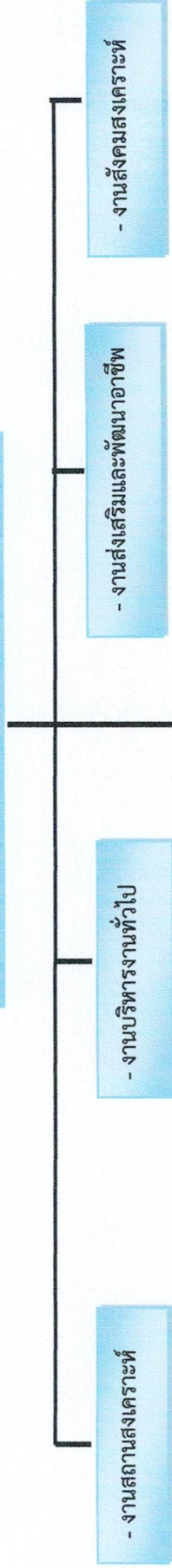
- งานบริหารการศึกษา
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ทับเตี๋ย
๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กฯ จำนวน ๑ อัตรา
๒. ครู (อันดับ ค.ศ.๑) จำนวน ๑ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป
๑. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา
ก.อบต.จงหวดสุพรรณบุรี
มีมติเห็นชอบ
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖

ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	ป.ก./ชก.	ป.ง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	ครู	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ
จำนวน	-	๒	๒	-	-	๑	๑

พนักงานจ้าง
ก.ย. ๒๕๖๖

โครงสร้างการบริหารของกองสวัสดิการสังคม

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)(๑)



- งานพัฒนาชุมชน
พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
จำนวน ๑ อัตรา

ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี
อนุมัติเห็นชอบ
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	-	-	๑	-



ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-

ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี
เป็นต้นชอบ
ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖



๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้เหล็ก อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้าง (เดิม)			กรอบอัตราจ้าง (ใหม่)			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๑	นายณรงค์ชัย พงศ์ศิริเพียร	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๖,๕๖๐ (๕๗,๐๘๐ X ๑๒)	๗๒๖,๕๖๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล										
๒	นางสาวศรีอรุณ ดอกกุหลาบ	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒,๐๐๐ (๓๕,๐๘๐ X ๑๒)	๕๑๐,๘๐๐
๓	นางสาวนันท์สินี พัทธกิจชัยณรงค์	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๒,๕๖๐ (๓๕,๗๗๐ X ๑๒)	๔๒๕,๒๘๐
๔	นางสาวกนกพร จิตติदार	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๒,๕๖๐ (๓๕,๗๗๐ X ๑๒)	๔๒๕,๒๘๐
๕	นางสาวกัญญ์กร กรณเสชา	ปริญญาตรี (นิติศาสตร์)	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๒๕,๕๘๐ (๒๐,๕๔๐ X ๑๒)	๒๕๕,๒๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๖	นายสมพงษ์ คงเปีย	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานจ้างรายวัน	-	-	พนักงานจ้างรายวัน	-	๑๘,๕๖๐ (๑๕,๗๗๐ X ๑๒)	๑๘๘,๕๖๐
๗	นางสาวกนกกรณ์ พันธุ์ศักดิ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖,๓๐๘ (๑๓,๕๕๐ X ๑๒)	๑๖๓,๐๘๐
พนักงานจ้างทั่วไป										
๘	นางประภา สุขประเสริฐ	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐,๕๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	๑๐๘,๐๐๐
๙	นายทัศกร เขียวธำ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐,๕๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	๑๐๘,๐๐๐

มณฑลสุพรรณบุรี
ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖

เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)		ระดับ	กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)		เงินเดือน	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง /เงินเพิ่มอื่นๆ	
พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๑	นายอริชัย ขำอูม	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	ว่าง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	ว่างเดิม
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม											
๒๓	ว่าง	ปริญญาตรี (ก.ท.ภ.ทนต์)	๖๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๖๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (๒๒,๘๐๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	ว่างเดิม
๒๔	นางสาวรุ่งนภา ฤทธิ	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	๖๖-๓-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๖๖-๓-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐ X ๑๒)	-	๔๑๖,๑๖๐
๒๕	นางสาวนันทพร ธารรัตน์สุวรรณ	ปริญญาตรี (ศึกษาศาสตร์)	๖๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๖๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๓๔๔,๓๒๐ (๒๘,๑๑๐ X ๑๒)	-	๓๔๔,๓๒๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้เล็ก											
๒๖	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	รอกรมฯอนุมัติสรรหา
๒๗	นางสาวณกร ศรีจันทร์	ปริญญาตรี (ศึกษาศาสตร์)	๖๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๑	ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ทับใต้เล็ก)	ค.ศ.๑	๖๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๑	ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ทับใต้เล็ก)	ค.ศ.๑	-	-	กรมอุตสาหกรรม
พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๘	นางสาวเฉลิมจิรา ปานสุวรรณ	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ทับใต้เล็ก)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ทับใต้เล็ก)	-	-	-	กรมอุตสาหกรรม
กองสวัสดิการสังคม											
๒๙	นางสาวนวลจันทร์ กอติษฐ์	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	๖๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๖๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๘,๖๘๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๓๔๘,๑๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๐	ว่าง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	ว่างเดิม
หน่วยงานตรวจสอบภายใน (๑๒)											
๓๑	ว่าง	ปริญญาตรี (ก.ท.ภ.ทนต์)	๖๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก/ช.ก.	๖๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก/ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๘,๖๘๐ X ๑๒)	-	ว่างเดิม

สืบค้นข้อมูล
 วันที่ ๙/๒๕๖๖
 เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

ทะเบียนกำกับตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่า
องค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่งว่างเมื่อ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	เลขานุการ ก.อบต.จังหวัด
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	๑ ม.ค. ๕๙	" อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.อบต... เท่านั้น "  (นายอำนาจ หนูมงกุฎ) นายก อบต.ทับตีเหล็ก (นายสมไช เสียงใหญ่) เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี	
๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	๖๖-๓-๐๘-๒๑๐๔-๐๐๑	๑ ม.ค. ๕๙	" อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.อบต. เท่านั้น "  (นายอำนาจ หนูมงกุฎ) นายก อบต.ทับตีเหล็ก (นายสมไช เสียงใหญ่) เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี	
๓	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๓๐-ก.ย.-๖๕	" อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.อบต. เท่านั้น "  (นายอำนาจ หนูมงกุฎ) นายก อบต.ทับตีเหล็ก (นายสมไช เสียงใหญ่) เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลทับทิมเหล็ก

การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทับทิมเหล็ก เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งดังนั้น จึงต้องกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทุกคนขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยได้จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปีตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลจำเป็นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในตำบลเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามามตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยมุ่งเน้นการแก้ไข ปัญหาของประชาชนให้ตรงและตอบสนองตามความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดการบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการได้ตลอดเวลาตามความต้องการ และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่ความเป็นสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลทับทิมเหล็กจึงได้กำหนดให้มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ดังนี้

แนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานโดยตรง เช่น โครงสร้างของหน่วยงานระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง นโยบายของรัฐบาลและหน่วยงาน สถานที่ราชการหรือหน่วยงานที่ต้องติดต่อประสานงาน

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะ

๓. ด้านการบริหารงาน ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน การวางแผน การมอบหมายงาน การประสานงาน

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การพัฒนาบุคลิกภาพที่ดีให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ การสื่อสารที่ชัดเจนในการที่จะพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติให้ประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดนั้น ได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก

๑.การฝึกอบรม

ได้แบ่งวิธีการฝึกอบรมไว้ ๒ แนวทาง ดังนี้

- การอบรมในขณะปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการสอนและการถ่ายทอดแนวความคิดโดยมอบให้ผู้บังคับบัญชาคอยแนะนำดูแล หรือใช้วิธีสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ การปฏิบัติงานเป็นครั้งคราว เพื่อเปิดโอกาสให้ได้มีการศึกษาหาความรู้
- การฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน การเข้ารับการอบรมหลักสูตรหรือโครงการที่หน่วยงานจัดเอง หรือส่งไปเข้ารับการอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอก

๒.การศึกษาดูงาน/สัมมนา

ได้กำหนดแนวทางให้บุคลากรได้มีโอกาสเยี่ยมชมหน่วยงาน และวิธีปฏิบัติงานของราชการ และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่น ซึ่งเป็นหน่วยราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานเอกชน

นอกจากการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานแล้ว ยังกำหนดให้มีการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่น ๆ

๓.การแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การถ่ายทอดความรู้

เมื่อบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็กได้รับพัฒนาทักษะ และวิธีการปฏิบัติงานในเรื่องต่างๆ แล้วนั้น นำความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอด แลกเปลี่ยน ให้กับผู้ร่วมงานคนอื่นๆ ได้รับทราบ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ไปทิศทางเดียวกัน โดยมีองค์ประกอบหลักๆ ที่สำคัญของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๓ องค์ประกอบ

- **คน (People)** ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นแหล่งศูนย์รวมของความรู้ที่สมควรนำออกมาแบ่งปันเป็นอย่างยิ่ง โดยก็ควรจะเป็นคนที่มีความรู้จากการปฏิบัติจริง และอยากจะมาแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้นั้น ด้วยความเต็มใจ

- **สถานที่และบรรยากาศ (Place)** เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะทำให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีชีวิตชีวาและน่าสนใจ เพราะสถานที่และบรรยากาศที่ดี (สบายๆผ่อนคลาย) มีความเหมาะสมกับแต่ละกลุ่มคน จะทำให้คนเหล่านั้นมาเจอกันพูดคุย ปรีกษา วิเคราะห์ปัญหา แบ่งปัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างสบายใจ

- **สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ (Infrastructure)** เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ช่วยให้การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกิดได้ง่ายและสะดวกขึ้น เช่น กระดานสำหรับเขียน คอมพิวเตอร์สำหรับการสรุปและจัดเก็บความรู้รวมถึงการแบ่งปัน (Share) หรือการส่งต่อข้อมูล

๔. การสอนงาน / ให้คำปรึกษา

การเรียนรู้เกี่ยวกับงานโดยมีผู้บังคับบัญชา หรือผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้เลี้ยงสอนงานให้อย่างมีขั้นตอนแล้วให้ผู้รับการสอนงานลงมือทำ มีการติดตามประเมินผล เพื่อให้ผู้รับการสอนงานมีการนำไปใช้ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ช่วยพัฒนาทักษะในการทำงาน คิดเป็น ทำเป็น ช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน และเกิดความมั่นใจในการทำงานสำหรับผู้สอนงานแล้ว การสอนงานไม่ได้หมายถึงสาระของการสอนหรือการบอกวิธีการทำงานเท่านั้น แต่หมายรวมถึงการช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ให้กำลังใจ และให้โอกาสในการทำสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้น ซึ่งจะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้รับการสอนงานประสบความสำเร็จในการทำงานอย่างเป็นอิสระและมีประสิทธิภาพ

๕. การส่งเสริมความก้าวหน้าตามสายงาน

เส้นทางความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการที่จะไปสู่ตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการ โดยมีการกำหนดและแสดงให้เห็นถึงเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงานในแต่ละตำแหน่งที่ครองมาก่อนการเลื่อนไปดำรงตำแหน่งสำคัญ ซึ่งอาจจะเลื่อนจากตำแหน่งระดับล่างสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการย้ายตำแหน่งในระนาบเดียวกัน

๑. เป็นการวางแผนการพัฒนาเพื่อการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงาน เพื่อการเตรียมความพร้อมกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการ

๒. เป็นการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อคัดกรองคนดีคนเก่ง โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน จากประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงาน หรือพื้นที่ที่มีความจำเป็นสำหรับใช้เป็นประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่เมื่อจะดำรงตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการนั้น

๓. เป็นการจูงใจให้บุคลากรในส่วนราชการเกิดการพัฒนาดตนเองอย่างเป็นระบบ โดยตั้งใจปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และสร้างผลงานที่เป็นที่ยอมรับ พร้อมกับเสนอตนในการสับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อให้ได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย

จากแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ รวมถึงการกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้เหล็กจึงได้กำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ที่ ก.อบต. กำหนด ซึ่งจะประกอบด้วย

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ ซึ่งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งผู้บริหารและผูปฏิบัติงานจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการนำไปใช้ปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบต่อไป

๒. เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายในการพัฒนาแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม ได้แก่

๒.๑ กลุ่มสายงานผู้บริหารในทุกระดับ

๒.๒ กลุ่มสายงานผู้ปฏิบัติในทุกระดับ รวมถึงลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

๓. หลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรในการพัฒนาประกอบด้วย

๓.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๓.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๓.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร

๓.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม

๔. วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสี่หลัก

๑. การฝึกอบรม

๒. การศึกษาดูงาน/สัมมนา

๓. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ / การถ่ายทอดความรู้

๔. การสอนงาน / ให้คำปรึกษา

๕. การส่งเสริมความก้าวหน้าตามสายงาน

๕. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

ใช้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖. การติดตามประเมินผล

ให้มีการประเมินผลผู้ได้รับการพัฒนาทั้งก่อนและหลัง การพัฒนาตามวิธีการที่หลักสูตรกำหนด

หมายเหตุ รายละเอียดปรากฏอยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ๒๕๕๐ มาตรา ๗๗ กำหนดให้รัฐจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานหรือลูกจ้างของรัฐเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๓/๑ กำหนดให้การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๓ (๑) กำหนดให้คณะกรรมการการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีอำนาจกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ดังนั้น พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้เหล็ก มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐาน ทางคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

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



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.อ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลง วันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓(๔) และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก จึงได้จัดทำประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยมีรายละเอียดดังนี้

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไป ตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ อำนาจความสะอาดและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นเป็นค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

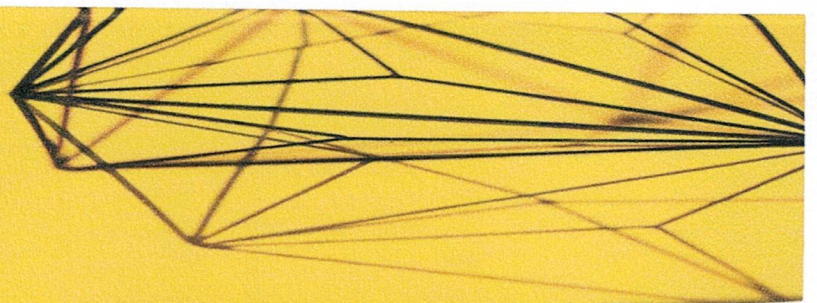
ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม ได้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายอำนาจ หนูมงกุฏ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก

ภาคผนวก





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก

ที่ สพ ๗๘๘๐๑/

วันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก

๑. เรื่องเดิม

ตามหนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุพรรณบุรี ที่ สพ ๐๐๒๓.๒/ว ๕๗๔๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

๒. ข้อเท็จจริง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก จะครบกำหนดใช้บังคับ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

๒.๑ ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| (๑) นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| (๓) หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| (๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| (๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | |
| เป็นผู้ช่วยเลขานุการ | |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ระบุชื่อตำแหน่งหรือระบุเฉพาะตำแหน่ง ก็ได้

สำเนาถูกต้อง

[Signature]

๒.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

๓. ขัอระเบียบ

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๓.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓

๓.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง กำหนดกองสำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓

๓.๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภทจำนวน และอัตราตำแหน่ง

๓.๖ คู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๔. ขัอพิจารณา

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จึงขอเสนอร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๕. ขัอเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณาลงนามในร่างคำสั่ง ที่แนบมาพร้อมนี้



(นางสาวนันท์ลินี พิทักษ์ชัยณรงค์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....



(นางสาวศรีอรุณ ดอกกุหลาบ)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวนันท์ลินี พิทักษ์ชัยณรงค์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ใจนพธรณศิริ



(นายณรงค์ชัย พงศ์ศรีเพียร)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

- อนันต์



(นายอำนาจ หนุมงกุฏ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวนันท์ลิณี พิทักษ์ชัยณรงค์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก

ที่ ๒๕๓ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก

อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

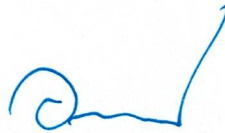
๑. คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑.๑	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๑.๒	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๓	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๔	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๕	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๑.๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๑.๗	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๑.๘	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๑.๙	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. ให้คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี ให้เป็นตามประกาศฯ และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๘ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายอำนาจ หนูมงกุฏ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้เหล็ก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก

ที่ สพ ๗๘๘๐๑/

วันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ทุกท่าน

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก ที่ ๒๕๓ /๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมการ วางแผน ปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฯ ของส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

ในการนี้ จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เข้าร่วมประชุม วิเคราะห์ วางแผน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี ให้เป็นตามประกาศฯ และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(นายอำนาจ หนูมังกู)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก

รับทราบ

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก
๒. ผู้อำนวยการกองคลัง
๓. ผู้อำนวยการกองช่าง
๔. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ
๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัด

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวนันทินี พิทักษ์ชัยณรงค์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๑๒ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

๑. คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก ที่ ๒๕๓/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| (๑) นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| (๓) หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| (๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

(๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน

เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

องค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

- | | |
|---|---------------------|
| ๑.๑ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๑.๕ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๑.๖ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๑.๗ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๑.๘ หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑.๙ นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๒. ให้คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระ

สำเนาถูกต้อง

คุณ นน

(นางสาวนันท์ลินี พัทธชัยณรงค์) คำใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของ

องค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี ให้เป็นตามประกาศฯ และคู่มือการจัดทำ
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
 ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่พิจารณา
 - พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -
 ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ
 -

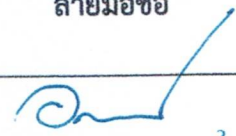
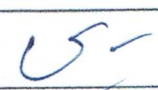
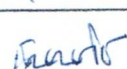
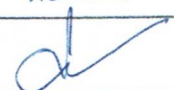
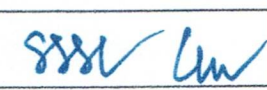
สำเนาถูกต้อง



(นางสวณันท์ลิณี พิทักษ์ชัยณรงค์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก
 วันที่ ๑๒ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น.
 ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก

ผู้เข้าประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายอำนาจ หนูมงกุฏ	ประธานกรรมการ	
๒	นายณรงค์ชัย พงศ์ศรีเพียร	กรรมการ	
๓	นางสาวเบญจมาศ คงพันธุ์คุ้ม	กรรมการ	
๔	นายชัยวัฒน์ ลักสบรรสกุล	กรรมการ	
๕	นางสาวศรีอรุณ ดอกกุหลาบ	กรรมการ	
๖	นางสวานันณภัสสรณ์ ธารารัตนสุวรรณ	กรรมการ	
๗	นางสาวนวลจันทร์ กอดิษฐ์	กรรมการ	
๘	นางสาวศรีอรุณ ดอกกุหลาบ	กรรมการและเลขานุการ	
๙	นางสวานันท์ลีนี พิทักษ์ชัยณรงค์	ผู้ช่วยเลขานุการ	

สำเนาถูกต้อง



(นางสวานันท์ลีนี พิทักษ์ชัยณรงค์)
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทับทัน
วันที่ ๑๒ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทับทัน

ผู้มาประชุม

- | | | |
|---------------------------------|--|------------------|
| ๑. นายอำนาจ หนูมั่งกุญ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทับทัน | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายณรงค์ชัย พงศ์ศรีเพียร | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. นางสาวเบญจมาศ คงพันธุ์คุ้ม | นักวิชาการพัสดุชำนาญการ | กรรมการ |
| | ร.ก.ผู้อำนวยการกองคลัง | |
| ๔. นายชัยวัฒน์ ลภัสบรรสุกุล | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. นางสาวศรีอรุณ ดอกกุหลาบ | หัวหน้าสำนักงานปลัด | กรรมการ |
| | รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข | |
| ๖. นางนันทลักษณ์ ธารารัตนสุวรรณ | นักวิชาการศึกษา | กรรมการ |
| | รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา | |
| ๗. นางสาวนวลจันทร์ กอดิษฐ์ | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๘. นางสาวศรีอรุณ ดอกกุหลาบ | หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| | และเลขานุการ | |
| ๙. นางสาวนันทลิณี พัทธชัยณรงค์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

เมื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทับทัน มาครบเป็นองค์ประชุมแล้ว ประธานกล่าวเปิดประชุมและขอให้ที่ประชุมพิจารณาเรื่องต่างๆ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑. คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทับทัน ที่ ๒๕๓ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวนันทลิณี พัทธชัยณรงค์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๒. ให้คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหล็ก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี ให้เป็นตามประกาศฯ และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหล็ก

ประธาน

- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ที่ไปที่มาเป็นอย่างไร ขอให้ผู้ช่วยเลขานุการชี้แจงให้คณะกรรมการรับทราบร่วมกัน ค่ะ

ผู้ช่วยเลขานุการ

- ขอบคุนคะท่านประธาน ดิฉันขอนำเรียนชี้แจงต่อคณะกรรมการเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์ประกอบของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ และเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง รายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วน

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวนันท์ลิณี พิทักษ์ชัยณรงค์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

ราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้ ก.อบต. จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงาน ส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่รองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

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

ในส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก มีส่วนราชการทั้งสิ้น ๗ ส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

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

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)

พนักงานส่วนตำบล

- | | |
|--|---------------|
| ๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก. | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. นิติกร ปก. | จำนวน ๑ อัตรา |

(นางสาวนันท์ลิณี พิทักษ์ชัยณรงค์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|----------------------------------|---------------|
| ๑. พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|----------|---------------|
| ๑. คนงาน | จำนวน ๒ อัตรา |
|----------|---------------|

๒. กองคลัง (๐๔)

พนักงานส่วนตำบล

- | | |
|---|---------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ต้น) (รอกกรมฯจัดสรร) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก. | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. นักวิชาการพัสดุ ชก. | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชก. | จำนวน ๑ อัตรา |

ลูกจ้างประจำ

- | | |
|-------------------|---------------|
| ๑. นักวิชาการคลัง | จำนวน ๑ อัตรา |
|-------------------|---------------|

พนักงานจ้างภารกิจ

- | | |
|---------------------------------------|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ว่างเต็ม) | จำนวน ๑ อัตรา |
|---------------------------------------|---------------|

๓. กองช่าง (๐๕)

พนักงานส่วนตำบล

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นายช่างโยธา ชง. | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างภารกิจ

- | | |
|----------------------------------|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ว่างเต็ม) | จำนวน ๑ อัตรา |
|----------------------------------|---------------|

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|---------------------|---------------|
| ๑. คนงาน (ว่างเต็ม) | จำนวน ๑ อัตรา |
|---------------------|---------------|

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)

พนักงานส่วนตำบล

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ต้น) (รอกกรมฯจัดสรร) | จำนวน ๑ อัตรา |
|--|---------------|

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|--|---------------|
| ๑. คนงาน (ประจำรถขยะ) (ว่างเต็ม ๑ อัตรา) | จำนวน ๒ อัตรา |
|--|---------------|

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวนันท์ลิณี พิทักษ์ชัยณรงค์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

๕. กองการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)

พนักงานส่วนตำบล

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ต้น)
(รอกรมฯจัดสรร) จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักวิชาการศึกษา ชก. จำนวน ๑ อัตรา
๓. นักจัดการงานทั่วไป ชก. จำนวน ๑ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก

๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา
๒. ครู (คศ. ๑) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา

๖. กองสวัสดิการสังคม (๑๑)

พนักงานส่วนตำบล

๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการ ต้น)
จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ว่างเดิม) จำนวน ๑ อัตรา

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

พนักงานส่วนตำบล

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

รวมตามกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ทั้งหมดตามแผนอัตรากำลังใหม่ กำหนดตำแหน่งเพิ่มตามที่กรมฯ กำหนด ๑ อัตรา รวม ๓๑ อัตรา เป็น อัตราที่รอกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดสรร ๓ อัตรา ว่างเดิม ๖ อัตรา อัตราที่มีคนครอง ๒๑ อัตรา ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ๑๓ ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา ครู ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๔ อัตรา

ประธานกรรมการ

ตามที่ผู้ช่วยเลขานุการ ได้แจ้งอัตราตำแหน่งที่มีอยู่ตามกรอบอัตรากำลังของ ทั้ง ๗ ส่วนราชการ หากมีผู้อำนวยการกองใดต้องการที่จะเพิ่ม หรือ ลด งาน ในส่วน ราชการของท่าน หรือไม่ และขอให้ผู้ช่วยเลขานุการช่วยสรุปภาระค่าใช้จ่าย แผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

สำเนาถูกต้อง

ที่ประชุม

รับทราบ ไม่มีการเพิ่ม-ลด ตำแหน่งในขณะนี้



(นางสาวนันทินี พิทักษ์ชัยณรงค์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

ขอสรุปภาระค่าใช้จ่ายแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

- | | |
|-------------------------|----------------------------|
| ๑. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ | ภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ ๓๔.๑๐ |
| ๒. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ | ภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ ๓๓.๔๕ |
| ๓. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ | ภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ ๓๒.๗๙ |

ประธานกรรมการ

ตามที่ผู้ช่วยเลขานุการ ได้แจ้งสรุปภาระค่าใช้จ่ายแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น มีคณะกรรมการท่านใดขัดข้องหรือ
เห็นต่างจากนี้หรือไม่ ถ้าไม่มีผมขอมติที่ประชุม เพื่อให้ประกอบในการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในครั้งนี้ด้วยครับ

มติที่ประชุม

มติเป็นเอกฉันท์ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในครั้งนี้

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

ประธานกรรมการ

มีท่านใดจะเสนอเรื่องอื่นหรือไม่ ถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุมและขอขอบคุณ
ทุกท่านที่ได้เข้าร่วมประชุมในวันนี้

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

ลงชื่อ.....ผู้จัดรายงานการประชุม
(นางสาวนันท์ลินี พิทักษ์ชัยณรงค์)
ผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางศรีอรุณ ดอกกุหลาบ)
เลขานุการ/กรรมการ

ลงชื่อ.....ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นายอำนาจ หนูมุงกุฏ)
ประธานกรรมการ

สำเนาถูกต้อง

.....

(นางสาวนันท์ลินี พิทักษ์ชัยณรงค์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

คำแถลงงบประมาณ
ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
องค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้เหล็ก
อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี

1. รายรับ

รายรับ	รายรับจริง ปี 2564	ประมาณการ ปี 2565	ประมาณการ ปี 2566
รายได้จัดเก็บเอง			
หมวดภาษีอากร	19,721.00	20,000.00	20,000.00
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	207,899.90	204,450.00	204,450.00
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	107,302.60	192,500.00	192,500.00
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	28,900.00	38,000.00	38,000.00
หมวดรายได้จากทุน	12,276.00	2,000.00	2,000.00
รวมรายได้จัดเก็บเอง	376,099.50	456,950.00	456,950.00
รายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดภาษีจัดสรร	15,340,267.29	14,833,050.00	14,833,050.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	15,340,267.29	14,833,050.00	14,833,050.00
รายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดเงินอุดหนุน	11,882,613.84	12,360,000.00	13,860,000.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	11,882,613.84	12,360,000.00	13,860,000.00
รวม	27,598,980.63	27,650,000.00	29,150,000.00

สำเนาถูกต้อง



(นายณรงค์ชัย พงศ์ศรีเพียร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้เหล็ก

คำแถลงงบประมาณ
ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
องค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก
อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี

2. รายจ่าย

รายจ่าย	รายจ่ายจริง ปี 2564	ประมาณการ ปี 2565	ประมาณการ ปี 2566
จ่ายจากงบประมาณ			
งบกลาง	8,103,492.00	7,134,959.00	7,585,800.00
งบบุคลากร	8,974,507.00	9,864,291.00	9,285,250.00
งบดำเนินงาน	4,361,240.57	7,082,000.00	8,363,950.00
งบลงทุน	1,137,550.00	2,835,750.00	3,122,000.00
งบเงินอุดหนุน	435,548.12	733,000.00	777,000.00
งบรายจ่ายอื่น	0.00	0.00	16,000.00
รวมจ่ายจากงบประมาณ	23,012,337.69	27,650,000.00	29,150,000.00

สำเนาถูกต้อง



(นายณรงค์ชัย พงศ์ศรีเพียร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก

ที่ ๒๐๘/๒๕๖๖

เรื่อง การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๑ ครั้งปีแรก

อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ วรรคท้าย ความในมาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๒ มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ และมาตรา ๑๕ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (พ.ศ. ๒๕๕๘) ข้อ ๑๘๘ พนักงานส่วนตำบลผู้ใดปฏิบัติตนเหมาะสม ต่อตำแหน่งหน้าที่และปฏิบัติราชการ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทาง ราชการ ถือว่าผู้นั้นมีความชอบจะได้รับบำเหน็จความชอบ ซึ่งอาจเป็นคำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ รางวัล หรือการได้เลื่อนขึ้นเงินเดือน ตามควรแก่กรณี และ ข้อ ๒๐๓ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล ให้เลื่อนปีละสองครั้ง ดังนี้ ครั้งที่ ๑ เป็นการเลื่อนขึ้นเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครั้งแรก โดยให้ เลื่อนวันที่ ๑ เมษายน ของปีที่ได้เลื่อน ครั้งที่ ๒ เป็นการเลื่อนขึ้นเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครั้งที่ ๒ โดยให้เลื่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ของปีถัดไป

องค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก จึงเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ (ครั้งแรก) จำนวน ๑๓ ราย รายละเอียดปรากฏตามบัญชีแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายอำนาจ หนูมังกู)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก

สำเนาถูกต้อง

(นายณรงค์ชัย พงศ์ศรีเพียร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก

บัญชีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ ครึ่งปีแรก
แนบท้ายคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหล็ก ที่ ๒๐๘ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖

ลำดับ ที่	ชื่อ - ตำแหน่ง	ตำแหน่ง เลขที่	เงินเดือนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ครั้งที่ ๑)		เงินเดือนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ครั้งที่ ๒)		เงินเดือนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๑)		หมายเหตุ
			ระดับ	ขั้น	ระดับ	ขั้น	ระดับ	ขั้น	
	นายณรงค์ชัย พงศ์ศรีเพียร ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหล็ก (บริหารท้องถิ่นระดับกลาง)	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	กลาง	๔๓,๓๐๐	กลาง	๔๔,๙๓๐	กลาง	๔๕,๗๕๐	๐.๕ ขึ้น
๑	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล								
๑.๑	นางสาวศรีอรุณ ดอกกุหลาบ หัวหน้าสำนักปลัด (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑			ต้น	๓๗,๔๑๐	ต้น	๓๗,๙๖๐	๐.๕ ขึ้น
๑.๒	นางสาวนันท์ลินี พิทักษ์ชัยณรงค์ นักทรัพยากรบุคคล	๖๖-๓-๐๑-๓๒๐๒-๐๐๑	ชก.	๓๓,๐๐๐	ชก.	๓๔,๑๑๐	ชก.	๓๔,๖๖๐	๐.๕ ขึ้น
๑.๓	นางสาวกนกพร จิตติถาวร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑			ชก.	๓๓,๕๖๐	ชก.	๓๔,๑๑๐	๐.๕ ขึ้น
๑.๔	นางสาวกิ่งแก้ว กรรณเสชา นิติกร	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	ปก.	๑๘,๘๔๐	ปก.	๑๙,๔๘๐	ปก.	๑๙,๘๐๐	๐.๕ ขึ้น
๒	กองคลัง								
๒.๑	นางสาวเบญจมาศ คงพันธุคุ้ม นักวิชาการพัสดุ	๖๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	ชก.	๓๑,๓๔๐	ชก.	๓๒,๔๕๐	ชก.	๓๓,๐๐๐	๐.๕ ขึ้น
๒.๒	นางทิพวรรณ ดวงแก้ว นักวิชาการเงินและบัญชี	๖๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	ปก.	๒๖,๙๒๐	ปก.	๒๗,๘๐๐	ปก.	๒๘,๒๕๐	๐.๕ ขึ้น
๒.๓	นางสาววิรินทร์ ข้องเกี่ยวพันธุ์ นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๖๖-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑		- -	ชก.	๒๙,๖๘๐	ชก.	๓๐,๒๒๐	๐.๕ ขึ้น
๓	กองช่าง								
๓.๑	นายชัยวัฒน์ ลักสวรสกุล ผู้อำนวยการกองช่าง (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ต้น	๓๕,๗๗๐	ต้น	๓๖,๓๑๐	ต้น	๓๖,๘๖๐	๐.๕ ขึ้น
๓.๒	นายวุฒิพงศ์ คงทอง นายช่างโยธา	๖๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	ชง.	๒๖,๕๘๐	ชง.	๒๗,๐๓๐	ชง.	๒๗,๔๙๐	๐.๕ ขึ้น
๔	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
๔.๑	น.ส.นันทิษรณธ์ ธารารัตนสุวรรณ นักวิชาการศึกษา	๖๖-๓-๐๘-๐๘๐๓-๐๐๑	ชก.	๒๕,๙๗๐	ชก.	๒๖,๙๘๐	ชก.	๒๘,๐๓๐	๑ ขึ้น
๔.๒	นางสาวรุ่งนภา ฤทธิ นักจัดการงานทั่วไป	๖๖-๓-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๑	ชก.	๓๑,๘๘๐	ชก.	๓๓,๐๐๐	ชก.	๓๓,๕๖๐	๐.๕ ขึ้น

สำเนาถูกต้อง

(นายณรงค์ชัย พงศ์ศรีเพียร)

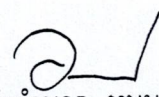
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหล็ก

(นายอำนาจ หนูมงกุฏ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหล็ก

บัญชีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ ครึ่งปีแรก
แนบท้ายคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก ที่ ๒๐๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖

ลำดับ ที่	ชื่อ - ตำแหน่ง	ตำแหน่ง เลขที่	เงินเดือนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ครั้งที่ ๑)		เงินเดือนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ครั้งที่ ๒)		เงินเดือนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๑)		หมายเหตุ
			ระดับ	ขั้น	ระดับ	ขั้น	ระดับ	ขั้น	
๕ ๕.๑	<u>กองสวัสดิการสังคม</u> นางสาวนวลจันทร์ กอดิษฐ์ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น)	๖๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ต้น	๓๓,๕๖๐	ต้น	๓๔,๖๘๐	ต้น	๓๕,๗๗๐	๑ ขั้น


 (นายอำนาจ หนูมังกู)
 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก

สำเนาถูกต้อง


 (นายณรงค์ชัย พงศ์ศรีเพียร)
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก

ที่ ๒๐๙/๒๕๖๖

เรื่อง การเลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๑ ครั้งปีแรก

อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ วรรคท้าย ความในมาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๒ มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ และมาตรา ๑๕ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (พ.ศ. ๒๕๕๘) ข้อ ๑๙๘ พนักงานส่วนตำบลผู้ใดปฏิบัติตนเหมาะสม ต่อตำแหน่งหน้าที่และปฏิบัติราชการ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทาง ราชการ ถือว่าผู้นั้นมีความชอบจะได้รับบำเหน็จความชอบ ซึ่งอาจเป็นคำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ รางวัล หรือการได้เลื่อนขึ้นเงินเดือน ตามควรแก่กรณี และ ข้อ ๒๐๓ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล ให้เลื่อนปีละสองครั้ง ดังนี้ ครั้งที่ ๑ เป็นการเลื่อนเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครั้งแรก โดยให้ เลื่อนวันที่ ๑ เมษายน ของปีที่ได้เลื่อน ครั้งที่ ๒ เป็นการเลื่อนขึ้นเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครั้งปี หลัง โดยให้เลื่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ของปีถัดไป

องค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก จึงเลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ (ครั้งแรก) จำนวน ๑ ราย รายละเอียดปรากฏตามบัญชีแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายอำนาจ หนูมุงกุฏ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก

สำเนาถูกต้อง

(นายณรงค์ชัย พงศ์ศรีเพียร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก

บัญชีการเลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ ครั้งปีแรก
แนบท้ายคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก ที่ ๒๐๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖

ลำดับ ที่	ชื่อ - ตำแหน่ง	ตำแหน่ง เลขที่	เงินเดือนปีงบประมาณ		เงินเดือนปีงบประมาณ		เงินเดือนปีงบประมาณ		หมายเหตุ
			พ.ศ. ๒๕๖๕ (ครั้งที่ ๑)		พ.ศ. ๒๕๖๕ (ครั้งที่ ๒)		พ.ศ. ๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๑)		
			ระดับ	ขั้น	ระดับ	ขั้น	ระดับ	ขั้น	
๑ ๑.๑	กองคลัง นางณัฐนันท์ เพิ่มพูล ลูกจ้างประจำ (นักวิชาการคลัง)	-	-	๒๓,๓๔๐	-	๒๔,๐๘๐	-	๒๔,๔๕๐	๐.๕ ขั้น


(นายอำนาจ หนูมุงกุญ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก

สำเนาถูกต้อง


(นายณรงค์ชัย พงศ์ศรีเพียร)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก

องค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี

องค์การบริหารส่วนตำบลพลา อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี																							
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า						กำลังคนที่ต้องการ เพิ่ม(+)/ลด(-)				การกระจายเพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔,๕๓๓,๙๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๓๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๖๐	๒๓๘,๒๘๐	๒๔๖,๓๒๐	๒๕๔,๓๖๐	๓๗,๘๓๐				
๒	ผู้อำนวยการกองการคลัง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕,๐๖๖,๕๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๖๘๐	๒๓๘,๒๘๐	๒๔๖,๓๒๐	๒๕๔,๓๖๐	๓๗,๘๓๐				
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓,๐๓๖,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๖๘๐	๒๓๘,๒๘๐	๒๔๖,๓๒๐	๒๕๔,๓๖๐	๓๗,๘๓๐				
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓,๐๓๖,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๖๘๐	๒๓๘,๒๘๐	๒๔๖,๓๒๐	๒๕๔,๓๖๐	๓๗,๘๓๐				
๕	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒,๐๓๖,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๖๘๐	๒๓๘,๒๘๐	๒๔๖,๓๒๐	๒๕๔,๓๖๐	๓๗,๘๓๐				
๖	การโรง	-	๑	๑	๒,๐๓๖,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๖๘๐	๒๓๘,๒๘๐	๒๔๖,๓๒๐	๒๕๔,๓๖๐	๓๗,๘๓๐				
๗	พนักงานขับรถ	-	๑	๑	๑,๐๓๖,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๖๘๐	๒๓๘,๒๘๐	๒๔๖,๓๒๐	๒๕๔,๓๖๐	๓๗,๘๓๐				
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑,๐๓๖,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๖๘๐	๒๓๘,๒๘๐	๒๔๖,๓๒๐	๒๕๔,๓๖๐	๓๗,๘๓๐				
๙	คนงาน	-	๒	๒	๒,๐๓๖,๕๖๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๖๘๐	๒๓๘,๒๘๐	๒๔๖,๓๒๐	๒๕๔,๓๖๐	๓๗,๘๓๐				
๑๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕,๐๖๖,๕๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๖๘๐	๒๓๘,๒๘๐	๒๔๖,๓๒๐	๒๕๔,๓๖๐	๓๗,๘๓๐				
๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓,๐๓๖,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๖๘๐	๒๓๘,๒๘๐	๒๔๖,๓๒๐	๒๕๔,๓๖๐	๓๗,๘๓๐				
๑๒	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓,๐๓๖,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๖๘๐	๒๓๘,๒๘๐	๒๔๖,๓๒๐	๒๕๔,๓๖๐	๓๗,๘๓๐				
๑๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒,๐๓๖,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๖๘๐	๒๓๘,๒๘๐	๒๔๖,๓๒๐	๒๕๔,๓๖๐	๓๗,๘๓๐				
๑๔	นักวิชาการคลัง	-	๑	๑	๒,๐๓๖,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๖๘๐	๒๓๘,๒๘๐	๒๔๖,๓๒๐	๒๕๔,๓๖๐	๓๗,๘๓๐				
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑,๐๓๖,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๖๘๐	๒๓๘,๒๘๐	๒๔๖,๓๒๐	๒๕๔,๓๖๐	๓๗,๘๓๐				
๑๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓,๐๓๖,๕๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๖๘๐	๒๓๘,๒๘๐	๒๔๖,๓๒๐	๒๕๔,๓๖๐	๓๗,๘๓๐				
๑๗	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒,๐๓๖,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๖๘๐	๒๓๘,๒๘๐	๒๔๖,๓๒๐	๒๕๔,๓๖๐	๓๗,๘๓๐				
๑๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑,๐๓๖,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๖๘๐	๒๓๘,๒๘๐	๒๔๖,๓๒๐	๒๕๔,๓๖๐	๓๗,๘๓๐				
๑๙	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๒	๒	๒,๐๓๖,๕๖๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๖๘๐	๒๓๘,๒๘๐	๒๔๖,๓๒๐	๒๕๔,๓๖๐	๓๗,๘๓๐				

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก

ที่ สพ ๗๘๘๐๑/

วันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างคำสั่งประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑.เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เสร็จเรียบร้อยแล้ว นั้น

๒.ข้อเท็จจริง

เพื่อปฏิบัติให้ถูกต้องตามอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบันประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.ข้อระเบียบ

๓.๑ พระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๔. ข้อพิจารณา

ดังนั้น เพื่อปฏิบัติให้ถูกต้องตามตามอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบันประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น จึง ขออนุมัตินายกองค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ประกาศมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

๕. ข้อเสนอแนะ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบ โปรดลงนามในเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ หรือ หากไม่เห็นชอบ โปรดพิจารณาสั่งการ ต่อไป

นางสาวนันท์

(นางสาวนันท์ลีณี พัทธชัยณรงค์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก



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

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เสร็จเรียบร้อยแล้ว นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๕ วรrocเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายอำนาจ หนูมงกุฏ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก



องค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก จังหวัดสุพรรณบุรี
Thaptilek Subdistrict Administrative Organization Suphanburi

