

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑



ประกอบด้วยส่วนราชการจำนวน ๔ ส่วน

องค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา
อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

ก.จังหวัดแพร่ เห็นชอบเมื่อ ...๒๐ มิถุนายน...๒๕๖๑..
ประชุมครั้งที่.....๖/๒๕๖๑.....

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการ แบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนาให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา

มิถุนายน ๒๕๖๑

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑
องค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๗
๖. แผนยุทธศาสตร์	๘
๗. ภารกิจหลักและภารกิจรอง	๓๖
๘. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล	๓๗
๙. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๓๘
๑๐. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๔๒
๑๑. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๕
๑๒. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๓
๑๓. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๕๘
๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล	๕๙
๑๕. ภาคผนวก	๖๐
- บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่	
- แบบชี้แจงเหตุผลและความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่ง	
- ตารางวิเคราะห์ปริมาณงานเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- เอกสารหมายเลข ๑-๖	
- สำเนาประกาศเรื่องการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑
องค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด)ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ (ก.อบต.จังหวัดแพร่) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนด ตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก.อบต. ครั้งที่ ๖/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่ ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ ได้ลงนาม เมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ (ก.อบต.จังหวัดแพร่) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ (ก.อบต.จังหวัดแพร่) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ (ก.อบต.จังหวัดแพร่) ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘ ได้เห็นชอบการจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภท ตำแหน่ง สายงานและระดับ ตำแหน่ง และองค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา ได้ดำเนินการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๐

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา จึงมีความจำเป็นที่จะปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา มีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นกรรมการและเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลกาญจนนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จำคำนี้ถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่น นั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/แก้ไขอัตราค่าจ้างใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้ การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการ นำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของ งานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการ กำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดย ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

จากวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบ อัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็น ระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม ในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ใน สายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภท วิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภท วิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์ อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิง วิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตาม ภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำ ข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการ เกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัด ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่ การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ใน อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาในพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การ บริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไร ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญตาม สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของ ประชาชน โดยแบ่งออกเป็น ด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ เส้นทางคมนาคมไม่สะดวกในการสัญจร

- ๑.๒ ระบบระบายน้ำและป้องกันน้ำท่วมไม่ทั่วทุกพื้นที่

๑.๓ ระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึงโดยเฉพาะครัวเรือนที่ตั้งอยู่ห่างไกลหมู่บ้านการติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างตามแหล่งชุมชนต่าง ๆ

๑.๔ ขาดแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคที่เพียงพอโดยเฉพาะฤดูแล้ง

๑.๕ อาคาร สถานที่ สาธารณะประโยชน์ชำรุดทรุดโทรม

๒. ปัญหาด้านการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

๒.๑ ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

๒.๒ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

๒.๓ ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ

๒.๔ ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพที่ถาวร

๒.๕ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร และอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๓. ปัญหาด้านการสาธารณสุขการอนามัยและสิ่งแวดล้อม

๓.๑ ประชาชนขาดความรู้เกี่ยวกับการรักษาสุขภาพร่างกาย ไม่ได้ให้ความสำคัญในการตรวจสอบสุขภาพ

๓.๒ วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ทางทางการแพทย์มีความเสื่อมสภาพไปตามระยะเวลาของการใช้งาน

๓.๓ การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า เป็นต้น

๓.๔ การทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยความรู้เท่าไม่ถึงการณ์

๔. ปัญหาด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง

๔.๒ การประปาส่วนภูมิภาคขยายเขตบริการไม่ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

๕. ปัญหาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

๕.๑ ขาดตลาดรับซื้อสินค้า และขาดการส่งเสริม สนับสนุนอย่างต่อเนื่องของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

๕.๒ การระบาดของยาเสพติดในกลุ่มวัยรุ่น

๕.๓ การเกิดภัยพิบัติต่าง ๆ เช่น อัคคีภัย อุทกภัย วาตภัยและอุบัติเหตุทางถนน

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ คลองต้นเขิน มีหิน กรวด ทราย และวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๖.๒ ประชาชนไม่มีส่วนร่วมและขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. ปัญหาการบริหารและการจัดการบริการประชาชน

๗.๑ การให้บริการประชาชนผู้มาติดต่อราชการยังมีความขาดตกบกพร่องทั้งทางระบบเทคโนโลยี ครุภัณฑ์ สำนักงาน ตลอดจนถึงบุคลากร

๗.๒ ประชาชนไม่ค่อยให้ความสนใจในหน้าที่ของตนในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการท้องถิ่น

๗.๓ การรับรู้ข่าวสารทางราชการยังไม่ทั่วถึง สื่อสารประชาสัมพันธ์ยังไม่เพียงพอ

๗.๔ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้ ยากจน ยังขาดโอกาสทางสังคม ถูกกีดกัน ถูกเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม ขาดการยอมรับจากสังคม ขาดโอกาสในการมีส่วนร่วมในการพัฒนา

๘. ปัญหาด้านการศึกษา กีฬาและนันทนาการ

๘.๑ การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียน ยังขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัย และเหมาะสมกับการพัฒนาการ

๘.๒ ประชาชนไม่ได้รับการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียนอย่างทั่วถึง

๘.๓ การส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการเพื่อลดปัญหาเยาวชนติดยาเสพติดและเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน

๙. ปัญหาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๙.๑ นักเรียน นักศึกษา ประชาชนไม่ค่อยเข้าวัด ฟังธรรม

๙.๒ ชาวชนไม่ให้ความสนใจศิลปวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ สร้างถนนคสลในหมู่บ้าน - ระหว่างหมู่บ้าน ,และถนนสู่แหล่งเกษตรกรรม

๑.๒ ขุดลอกคลอง ,สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ

๑.๓ ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน

๑.๔ มีการขยายระบบไฟฟ้าให้มีไฟฟ้าใช้อย่างเพียงพอและทั่วถึง

๑.๕ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒.๒ จัดให้มีการฝึกอบรมอาชีพ และพัฒนาฝีมือ

๒.๓ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

๒.๔ ให้ความรู้เรื่องการตลาด การจัดการ และการรวมกลุ่ม

๒.๕ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๒.๖ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๒.๗ ส่งเสริมระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียงและแบบพึ่งตนเอง

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุขอนามัยและสิ่งแวดล้อม

๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก

๓.๒ ได้รับความรู้ด้านสุขอนามัย / ชาวสารในระดับหลังคาเรือน ระดับหมู่บ้าน

๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาหาเสพติด กำจัดขยะและรณรงค์โรคพิษสุนัข

๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ส่งเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช

๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาส่วนภูมิภาคทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ / มีศูนย์ข้อมูล / ห้องสมุดชุมชน

๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ

๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาหาเสพติดต่างๆ

๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสีย สารเคมี ยาฆ่าแมลงลงแม่น้ำลำคลอง

๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชน ผู้นำ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร จัดการและการบริการประชาชน

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่น ๆ
- ๗.๒ จัดประชาสัมพันธ์ข่าวสารของทางราชการในระดับหมู่บ้านให้ทั่วถึง และสม่ำเสมอ
- ๗.๓ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๗.๔ จัดให้ผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้ ยากจน ในพื้นที่สามารถใช้ชีวิตประจำวันร่วมกับคนในสังคมได้ ตามปกติและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น สังคมให้การยอมรับ

๘. ความต้องการด้านการศึกษา กีฬาและนันทนาการ

- ๘.๑ จัดการศึกษาทุกระดับต้องมีอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย และเหมาะสมกับการ พัฒนาการตามวัยของเด็ก
- ๘.๒ จัดกิจกรรมด้านการศึกษาและนันทนาการ เพื่อให้เยาวชนไม่มัวเมาไปกับสิ่งเสพติด

๙. ความต้องการด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๙.๑ จัดกิจกรรมนักเรียน นักศึกษาและประชาชนเข้าวัดฟังธรรมมากขึ้น เพื่อลดปัญหาทางสังคม และมีคุณธรรม จริยธรรม เพิ่มขึ้น
- ๙.๒ ปลุกฝังให้เยาวชนหันมาสนใจสืบสานศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นไม่ให้ สูญหาย

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนานันท์ เน้นการสร้าง ความเข้มแข็งของ ชุมชนในการร่วมคิด ร่วมสร้าง และร่วมแก้ไขปัญหา เพื่อเป็นการเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในพื้นที่ โดย ให้องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน ประชาคมในชุมชนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุก ๆ ด้าน ซึ่งการพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนานันท์ จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายตระหนักถึงปัญหาและ ร่วมมือกันแก้ไขปัญหาตลอดจนหาแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง นอกจากนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนานันท์ ได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มองค์กร ทุกวัยของประชากรโดยเน้นการส่งเสริมสนับสนุนให้ การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัด ระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น ได้เน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัด สนับสนุนกลุ่มอาชีพตามระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง ฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และ กฎหมายอื่น ๆ ของ อบต. เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหา ในเขตพื้นที่ ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนานันท์ ได้กำหนดวิธีการดำเนินการตาม ภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนนโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถ วิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ออกเป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูก กำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ยุทธศาสตร์ชาติ ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่ พึ่งประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุก

ภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นจะต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่ การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและ มีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึง อนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคม ทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคม ในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและ รักษาไว้ซึ่ง ผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุนิติสัมพันธ์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถ ในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดีกินดีสังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทาง การพัฒนาในระยะ ๒๐ ปีต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- (๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- (๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
- (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
- (๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ
- (๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

กรอบแนวคิดและหลักการ

ในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ประเทศไทย จะยังคงประสบภาวะแวดล้อมและบริบทของการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงทั้งจากภายใน และภายนอกประเทศ อาทิ กระแสการเปิดเศรษฐกิจเสรี ความท้าทายของเทคโนโลยีใหม่ๆ การเข้าสู่สังคม ผู้สูงอายุ การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรง ประกอบกับสถานการณ์ด้านต่างๆ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศในปัจจุบันที่ยังคงประสบปัญหาในหลายด้าน เช่น ปัญหาผลิตภาพการผลิต ความสามารถในการแข่งขัน คุณภาพการศึกษา ความเหลื่อมล้ำทางสังคม เป็นต้น ทำให้การพัฒนาในช่วง แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงจำเป็นต้องยึดกรอบแนวคิดและหลักการในการวางแผนที่สำคัญ ดังนี้

- ๑) การน้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒) คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม
- ๓) การสนับสนุนและส่งเสริมแนวคิดการปฏิรูปประเทศ และ
- ๔) การพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สังคมอยู่ ร่วมกันอย่างมีความสุข

กรอบวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒

จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ และ กรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็น ศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาใน แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทย จากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมี ความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

การกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศ (Country Strategic Positioning) เป็นการกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่ สศช. ได้จัดทำขึ้นประเทศไทยเป็นประเทศรายได้สูงที่มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม เป็นศูนย์กลางด้าน การขนส่งและโลจิสติกส์ของภูมิภาคสู่ความเป็นชาติ

การค้าและบริการ (Trading and Service Nation) เป็น แหล่งผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย แหล่งอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และมีนวัตกรรมสูงที่เป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย

๑) การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

๑.๑ เศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕.๐

๑.๒ ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อหัว (GDP Per Capita) และรายได้ ประชาชาติต่อหัว (GNP Per Capita) ณ สิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ในปี ๒๕๖๔ เพิ่มขึ้นเป็น ๓๑๗,๐๕๑ บาท (๙,๓๒๕ ดอลลาร์สหรัฐ) และ ๓๐๑,๑๙๙ บาท (๘,๘๕๙ ดอลลาร์ สหรัฐ) ต่อคนต่อปี

๑.๓ ผลผลิตภาพการผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

๑.๔ การลงทุนรวมขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๘.๐ (การลงทุนรวมของการ ลงทุนภาครัฐไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐.๐ และการลงทุนของภาคเอกชนขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๗.๕ ในขณะที่ ปริมาณการส่งออกขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔.๐ ต่อปี)

๒) การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้าง สังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

๒.๑ ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (SocioEconomic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๒.๒ การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ

๒.๓ สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน

๓) การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

๓.๑ การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น

๓.๒ บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง

๔) การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๔.๑ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม

๔.๒ ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๔.๓ เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศ

๔.๔ เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๕ มีการบริหารจัดการน้ำให้สมดุลระหว่างการอุปสงค์และอุปทานของน้ำ

๕) การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

๕.๑ การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม

๕.๒ ขจัดการทุจริตคอร์รัปชัน

๕.๓ มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม

แนวทางการพัฒนา

๑) การยกระดับศักยภาพการแข่งขันและการหลุดพ้นกับดักรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

๑.๑ การส่งเสริมด้านการวิจัยและพัฒนา พัฒนาสถานะแวดล้อมของการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ทั้งด้าน การลงทุนในการวิจัยและพัฒนา ด้านบุคลากรวิจัย ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และด้านการบริหารจัดการ รวมทั้ง สนับสนุนและผลักดันให้ผู้ประกอบการมีบทบาทหลักด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ตลอดจน

ผลักดันงานวิจัยและ พัฒนาให้ใช้ประโยชน์อย่างแท้จริงทั้งเชิงพาณิชย์และสาธารณะโดยให้ความคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา

๑.๒ การพัฒนาผลิตภาพแรงงาน สร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการพัฒนา กำลังคนและแรงงาน ให้มีทักษะความรู้และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและรองรับการเปิดเสรี ของประชาคม อาเซียน โดยยกระดับและพัฒนาสมรรถนะแรงงานไทยด้วยเทคโนโลยี เร่งรัดให้แรงงานทั้งระบบมีการ เรียนรู้ ขึ้นพื้นฐานเพื่อสามารถแข่งขันในตลาดแรงงานได้สนับสนุนให้แรงงานและปัจจัยการผลิตมีความยืดหยุ่นใน การเคลื่อนย้ายระหว่างสาขาการผลิตและระหว่างพื้นที่การผลิต เพื่อให้แรงงานสามารถเคลื่อนย้ายไปสู่สาขา การผลิตที่มี ผลิตภาพการผลิตสูงสุด และสนับสนุนให้ผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรมและบริการจัดทำกรอบ คุณวุฒิวิชาชีพ และมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นมาตรฐานที่เชื่อมโยงกันเพื่อยกระดับทักษะของแรงงานไทย

๑.๓ การส่งเสริมผู้ประกอบการที่เข้มแข็งและพาณิชย์ดิจิทัล พัฒนาขีดความสามารถของ ผู้ประกอบการให้มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวและ ดำเนินธุรกิจท่ามกลางการดำเนินนโยบายและมาตรการการกีด กันทางการค้าในรูปแบบต่างๆ เพิ่มสัดส่วน ความเป็นเจ้าของของคนไทยและสนับสนุนให้มีการขยายตลาดที่มีแบรนด์ สินค้าและช่องทางการตลาดที่เป็น ของตนเองมากขึ้น ตลอดจนพัฒนาต่อยอดอุตสาหกรรมและบริการเพื่อเข้าสู่การ เป็นศูนย์กลางการผลิต บริการ และอุตสาหกรรมดิจิทัล

๑.๔ การลงทุนโครงสร้างพื้นฐาน เร่งลงทุนและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมขนส่งเพื่อ เชื่อมโยงพื้นที่ เศรษฐกิจในประเทศและต่างประเทศ ทั้งการพัฒนาและปรับปรุงโครงข่ายรถไฟให้เป็นโครงข่ายหลักใน การ เดินทางและขนส่งของประเทศ พัฒนาโครงข่ายระบบขนส่งสาธารณะและโครงข่ายทางหลวงพิเศษระหว่าง เมือง ขยายขีดความสามารถของท่าอากาศยานหลักของประเทศ พัฒนาท่าเรือที่มีศักยภาพให้เป็นท่าเรือ อิเล็กทรอนิกส์เต็ม รูปแบบ รวมทั้งพัฒนาและปรับปรุงระบบโทรคมนาคมของประเทศ ตลอดจนสนับสนุนการ พัฒนาด้านอุตสาหกรรมที่ เกิดจากลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น อุตสาหกรรมซ่อมบำรุงและผลิตชิ้นส่วน อากาศยาน และอุตสาหกรรมระบบ ราง เป็นต้น เพื่อสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจให้กับประเทศในการเป็นฐาน การผลิตในภูมิภาคอาเซียน

๑.๕ การปรับโครงสร้างการผลิต

๑.๕.๑ ปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตร โดยการปรับเปลี่ยนจากการผลิตสินค้าเกษตรขั้นปฐม เป็นสินค้าเกษตรแปรรูปที่มีมูลค่าสูงมีคุณภาพและมาตรฐานสากล สามารถสร้างความเชื่อมโยงทางด้าน วัตถุประสงค์กับ ประเทศเพื่อนบ้านและลดระดับการผลิตสินค้าขั้นปฐมที่สูญเสียขีดความสามารถในการแข่งขันลงสู่ระดับที่จำเป็น สำหรับการสร้างความมั่นคงทางด้านอาหารและพลังงาน จัดระบบการผลิตให้สอดคล้องกับ ศักยภาพพื้นที่และความ ต้องการของตลาดตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำทั้งด้านกายภาพและเศรษฐกิจ รวมทั้ง ส่งเสริมการรวมกลุ่มทางการเกษตร จากกิจการเจ้าของคนเดียวเป็นการประกอบการในลักษณะสหกรณ์ ห้าง หุ่นส่วน และบริษัทเพื่อให้เกิดการประหยัด จากขนาด พิจารณาพันธุ์พืชที่เหมาะสมกับศักยภาพของพื้นที่และ แหล่งน้ำ ใช้เทคโนโลยีการผลิตในระดับที่เหมาะสม ใช้กลไกตลาดในการป้องกันความเสี่ยง ตลอดจนส่งเสริม และเร่งขยายผลแนวคิดการทำการเกษตรตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง และระบบเกษตรกรรมยั่งยืน

๑.๕.๒ ปรับโครงสร้างการผลิตภาคบริการโดยเร่งพัฒนาระบบคมนาคมขนส่งให้เกิดความ เชื่อมโยงกันเป็นโครงข่ายทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ เร่งพัฒนาท่าเทียบเรือขนาดใหญ่เพื่อรองรับการ เติบโต ของการท่องเที่ยวทางทะเล ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวให้ครอบคลุมและ ทันสมัยทั้งการ ควบคุมกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับการท่องเที่ยวและส่งเสริมการท่องเที่ยวและกำหนดและจัดทำ กฎหมายเพื่อยกระดับ มาตรฐานการท่องเที่ยวของไทยสู่สากลและรองรับการพัฒนาการท่องเที่ยวให้สามารถ แข่งขันได้ในระดับนานาชาติ รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาเชิงพื้นที่ในลักษณะกลุ่มคลัสเตอร์ท่องเที่ยว โดย สนับสนุนการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวของ พื้นที่ที่มีความเชื่อมโยงทั้งทางกายภาพ วิถีชีวิต/วัฒนธรรมท้องถิ่น และกิจกรรมการท่องเที่ยว ตลอดจนส่งเสริมการ สร้างความเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยวในภูมิภาคอาเซียน ทั้ง ประเทศที่มีพรมแดนติดกันและประเทศที่มีโครงข่าย คมนาคมขนส่งเชื่อมโยงกันเพื่อให้เกิดการพัฒนาแบบองค์ รวมทั้งระบบ

๑.๕.๓ พัฒนาต่อยอดอุตสาหกรรมอนาคตเพื่อเป็นแหล่งการถ่ายทอดเทคโนโลยี เชื่อมโยง การผลิตกับอุตสาหกรรมที่เป็นฐานรายได้ประเทศ และเป็นกลไกการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยให้เข้าสู่การเป็น ศูนย์กลาง การผลิตและบริการทั้งในระดับอนุภูมิภาคและในภูมิภาคอาเซียน พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนการขยายตัว ด้านการค้าการลงทุน เช่น โลจิสติกส์ และพลังงาน รวมทั้งปัจจัยสนับสนุนการลงทุนอื่นๆ เช่น ลดอุปสรรคการ เคลื่อนย้ายเงินทุนระหว่างประเทศ เป็นต้น ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ทั้งภาคการผลิต การตลาด การบริหารจัดการ การเงิน และโลจิสติกส์ เชื่อมโยงเศรษฐกิจดิจิทัล ในการอำนวยความสะดวกทางการค้า การลงทุนด้วยระบบ อิเล็กทรอนิกส์และสนับสนุนการลงทุนเพื่อสร้างเศรษฐกิจและสังคมแห่งปัญญาและการเรียนรู้ มุ่งเน้นการ พัฒนาธุรกิจเชิงสร้างสรรค์ การลงทุนที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การประหยัด พลังงาน และการใช้พลังงานทดแทน การลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนาเชิงพาณิชย์ การจัดตั้งสำนักงานใหญ่ข้าม ประเทศ บริษัทการค้าระหว่างประเทศ รวมทั้งการให้ความสำคัญเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมและการตอบแทนผู้ สังกัด และกิจการเพื่อสังคม

๒) การพัฒนาศักยภาพคนตามช่วงวัยและการปฏิรูประบบเพื่อสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

๒.๑ การพัฒนาศักยภาพคนในทุกช่วงวัยให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ โดยช่วงวัยเด็กตั้งแต่ แรกเกิดให้มีพัฒนาการที่สมวัยในทุกด้าน วัยเรียน วัยรุ่นให้มีทักษะการเรียนรู้ ทักษะชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ภายใต้อุปสรรคที่เป็นพหุวัฒนธรรม วัยแรงงานให้มีการพัฒนาระดับสมรรถนะ ฝีมือแรงงานเพื่อสร้างผลิตภาพ เพิ่มให้กับประเทศ วัยผู้สูงอายุให้มีการทำงานที่เหมาะสมตามศักยภาพและ ประสบการณ์ มี

รายได้ในการดำรงชีวิต มีการสร้างเสริมและฟื้นฟูสุขภาพเพื่อป้องกันหรือชะลอความทุพพลภาพ และ โรคเรื้อรังต่างๆ ที่จะก่อให้เกิดภาระแก่ปัจเจกบุคคล ครอบครัว และระบบบริการสุขภาพ

๒.๒ การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียมและทั่วถึง โดย

๒.๒.๑ ปฏิรูประบบบริหารจัดการทางการศึกษา โดยปรับระบบบริหารจัดการการศึกษาใหม่เพื่อ สร้างความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ (Accountability)

๒.๒.๒ ปฏิรูประบบการคลังด้านการศึกษา เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการจัด การศึกษา โดยการจัดสรรงบประมาณตรงสู่ผู้เรียน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากภาคเอกชนในการจัดการศึกษา

๒.๒.๓ พัฒนาคุณภาพครูทั้งระบบ ตั้งแต่กระบวนการผลิต สรรหา และการคัดเลือกให้ได้คนดีคน เก่ง รวมทั้งระบบการ ประเมินและรับรองคุณภาพที่เน้นผลลัพธ์จากตัวผู้เรียน และ

๒.๒.๔ ปฏิรูประบบการเรียนรู้ โดยมุ่งจัดการเรียนรู้เพื่อ สร้างสมรรถนะกำลังคนทั้งระบบ การศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมศึกษาจนถึงการเรีญรู้ตลอดชีวิต พัฒนาสื่อเพื่อการ เรียนรู้ปรับหลักสูตรและผลิตกำลังคน ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของตลาด การวิจัยและ การใช้เทคโนโลยีและสื่อเพื่อการเรียนรู้

๒.๓ การพัฒนาด้านสุขภาพ โดยส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมทาง การแพทย์เพื่อรองรับ การเป็นสังคมผู้สูงอายุทั้งในด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพและที่อยู่อาศัยสำหรับผู้สูงอายุ ยกระดับการบริหารจัดการระบบ สุขภาพเพื่อลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความยั่งยืนในระยะยาว โดยพัฒนา ระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร ทรัพยากรด้านสาธารณสุข บูรณาการระบบหลักประกันสุขภาพภาครัฐ ให้เกิดความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการ และการใช้ทรัพยากร และส่งเสริมการอภิบาลระบบสุขภาพใน รูปแบบเครือข่ายที่มีการใช้ทรัพยากรร่วมกัน พัฒนา ศักยภาพของประเทศไทยสู่การเป็นศูนย์กลางสุขภาพ นานาชาติทั้งในด้านศูนย์กลางบริการสุขภาพ (Medical Service Hub) ศูนย์กลางบริการเพื่อส่งเสริมสุขภาพ (Wellness Hub) ศูนย์กลางยาและผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ (Product Hub) และศูนย์กลางบริการวิชาการและ งานวิจัย (Academic Hub) เพื่อนำรายได้กลับมาใช้ยกระดับ คุณภาพบริการสาธารณสุขภายในประเทศ รวมทั้งส่งเสริมการให้ความสำคัญกับมิติสุขภาพในทุกนโยบายสาธารณะ (Health in All Policies) เพื่อให้การ ขับเคลื่อนนโยบายของทุกภาคส่วนตระหนักถึงผลกระทบของนโยบายสาธารณะ ที่มีต่อสุขภาพของประชาชน

๒.๔ การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีพในสังคมสูงวัย โดยการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและความจำเป็นทางกายภาพให้เหมาะกับวัย และการพัฒนาระบบการดูแลผู้สูงอายุ ในรูปแบบที่หลากหลายทั้งในด้านการจัดบริการสุขภาพและสวัสดิการสังคมอย่างบูรณาการ โดยการมีส่วนร่วม ของทุกภาคส่วนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งพัฒนาชุมชนที่มีศักยภาพและความพร้อมให้เป็นต้นแบบของการดูแล ผู้สูงอายุเพื่อขยายผลไปสู่ชุมชนอื่น ตลอดจนการพัฒนานวัตกรรมในการใช้ชีวิตประจำวันสำหรับผู้สูงอายุ

๓) การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

๓.๑ การยกระดับรายได้และสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพ มุ่งเน้นการเพิ่มผลิตภาพ แรงงาน โดยสนับสนุนให้แรงงานมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานอย่างมีมาตรฐาน ปรับ โครงสร้างค่าจ้างแรงงานให้ชัดเจนและสะท้อนทักษะฝีมือแรงงานอย่างแท้จริง เร่งผลักดันให้การใช้ระบบ มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงานในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ เพิ่มผลิตภาพ ทางการผลิตของเกษตรกรรายย่อย โดยสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาและการผลิตทางการเกษตรที่สอดคล้อง กับพื้นที่ สร้างหลักประกันรายได้แทนการอุดหนุนด้านราคาสินค้าเกษตร ลดต้นทุนทางการเกษตรโดย สนับสนุนปัจจัยการผลิต

๓.๒ การจัดบริการทางสังคมให้ทุกคนตามสิทธิขั้นพื้นฐาน และเน้นการสร้างภูมิคุ้มกัน ระดับปัจเจก โดย

๓.๒.๑ พัฒนาระบบบริการสาธารณสุขให้มีคุณภาพและมีช่องทางการเข้าถึงอย่างหลากหลาย โดยเฉพาะระบบบริการสาธารณสุขและการศึกษาขั้นพื้นฐาน สวัสดิการสังคม และกระบวนการยุติธรรม

๓.๒.๒ สนับสนุนการจัดหาที่อยู่อาศัยของผู้มีรายได้น้อยและการเข้าถึงระบบสาธารณสุขปโภค กำหนดเป็นนโยบายที่อยู่ อาศัยแห่งชาติและเมื่อนำอยู่ พัฒนาโครงการที่อยู่อาศัยแก้ปัญหาชุมชนแออัดในเมืองโดย ดำเนินการร่วมกับ ภาคธุรกิจเอกชน และ

๓.๒.๓ การจัดรูปแบบสวัสดิการพื้นฐานที่จำเป็นและเหมาะสมตามกลุ่มเป้าหมาย (Customized Welfare) ที่คำนึงถึงฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่แตกต่างกัน โดยมีแนวทางการรับภาระ ค่าใช้จ่ายร่วมกัน (Cost Sharing)

๓.๓ การสร้างความเสมอภาคในการเข้าถึงทรัพยากร โดยปฏิรูปที่ดินเพื่อการเกษตร สนับสนุนให้เกษตรกรรายย่อยที่ไร้ที่ดินทำกินและยากจนได้มีที่ดินเป็นของตนเองหรือมีสิทธิทำกินในที่ดิน ปฏิรูประบบการบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบและเข้าถึงพื้นที่เป้าหมายได้อย่างแท้จริงด้วยการผลักดัน พรบ.ทรัพยากรน้ำ พ.ศ. และบูรณาการแผนงานและงบประมาณร่วมกันของหน่วยงาน และสร้าง กระบวนการมีส่วนร่วม รวมทั้งปรับโครงสร้างภาษีที่เป็นธรรม เช่น ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ภาษีมรดก และ ภาษีสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

๓.๔ การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาค การคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐาน และ การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเท่าเทียมโดยการเสริมศักยภาพและความเข้มแข็งด้านกฎหมายให้แก่ ประชาชน รวมทั้ง การปรับปรุงและบังคับใช้กฎหมายเพื่อลดปัญหาความเหลื่อมล้ำ เช่น กฎหมายป่าชุมชน กฎหมายภาษีมรดก กฎหมายที่ดิน เป็นต้น

๔) การรองรับการเชื่อมโยงภูมิภาคและความเป็นเมือง

๔.๑ การลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกของเมือง เตรียมความพร้อมรองรับความเป็นเมือง ทั้งด้านการบริหารจัดการด้านผังเมือง ด้านสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ ระบบคมนาคมขนส่ง ระบบบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ระบบการศึกษาและ ระบบสาธารณสุขที่ได้มาตรฐาน มีคุณภาพ และเพียงพอต่อความต้องการของคนในเมือง รวมทั้งเสริมสร้าง ความสามารถในการบริหารจัดการเมืองตามระดับการพัฒนา

๔.๒ การพัฒนาด้านการขนส่งและโลจิสติกส์เชื่อมโยงกับเพื่อนบ้าน ส่งเสริมและเร่งรัดการพัฒนาระบบ การบริหารจัดการโลจิสติกส์ของประเทศเพื่อเพิ่ม ความสามารถในการแข่งขันของประเทศทั้งด้านการค้า การลงทุน และการบริการ โดยคำนึงถึงการเป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อม (Green Logistics) สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในห่วงโซ่

อุปทาน และปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ รวมทั้งปรับลดกระบวนการด้านอำนวยความสะดวกทางการค้า ขนส่ง และโลจิสติกส์ให้มีความ สะดวกและมีประสิทธิภาพต่อภาคธุรกิจอย่างแท้จริง

๔.๓ การส่งเสริมการลงทุน การค้าชายแดน และการจัดตั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ให้ความสำคัญกับนโยบายส่งเสริมการลงทุนและการค้าชายแดนเพื่อดึงดูดให้ นักลงทุนในภูมิภาคเข้ามาลงทุนในไทยและประเทศเพื่อนบ้าน รวมทั้งส่งเสริมการจัดตั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจ พิเศษในพื้นที่ชายแดนโดยให้ความสำคัญกับการลงทุนโครงสร้างพื้นฐาน การส่งเสริมการลงทุนและสิทธิ ประโยชน์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว และการให้บริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวก ด้านการค้าชายแดนและการผ่านแดนระหว่างไทยกับประเทศในภูมิภาคมากขึ้น

๕) การสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๕.๑ การรักษาทุนทางธรรมชาติเพื่อการเติบโตสีเขียว ใช้ประโยชน์จากทุนธรรมชาติ โดยคำนึงถึงขีดจำกัดและศักยภาพในการฟื้นตัว ปกป้องรักษาทรัพยากรป่าไม้ โดยสนธิกำลังของทุกภาคส่วน น้ำระบบ

สารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ บังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม เพิ่มพื้นที่ป่าไม้โดยส่งเสริมการปลูกไม้มีค่าทางเศรษฐกิจระยะยาว อนุรักษ์และใช้ประโยชน์ความหลากหลายทางชีวภาพ อย่างยั่งยืนและแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม รวมทั้งผลักดันแนวทางการประเมินมูลค่าของระบบนิเวศ และการสร้างรายได้จากการอนุรักษ์ จัดสรรที่ดินให้แก่ผู้ยากไร้ กระจายการถือครองที่ดิน จัดทำฐานข้อมูลที่ดิน เพื่อการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ การจัดเก็บภาษีที่ดินในอัตราก้าวหน้า กำหนดเพดานการถือครองที่ดินที่ เหมาะสม และ กำหนดมาตรการป้องกันการถือครองที่ดินของคนต่างชาติ บริหารจัดการน้ำเพื่อให้เกิดความ ยั่งยืน บูรณาการระหว่างหน่วยงานอย่างเป็นระบบ สร้างศูนย์ข้อมูลทรัพยากรน้ำ จัดตั้งองค์กรบริหารจัดการ น้ำในระดับพื้นที่ เช่น คณะกรรมการลุ่มน้ำ และองค์กรผู้ใช้น้ำ คุ้มครองทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ลด ความขัดแย้งเชิงนโยบายระหว่าง การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การท่องเที่ยว การประมง และวิถีชีวิตของชุมชน บริหารจัดการแร่โดยกำหนดปริมาณที่ เหมาะสมในการนำแร่มาใช้ประโยชน์ คำนึงถึงความจำเป็นและมูลค่าใน อนาคต บังคับใช้มาตรการควบคุมผลกระทบ จากการทำเหมืองแร่ที่ก่อมลพิษต่อสภาพแวดล้อมและสุขภาพ อนามัยของประชาชน

๕.๒ การส่งเสริมการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สร้างระบบหมุนเวียนวัสดุที่ใช้ แล้ว ที่มี ประสิทธิภาพ ขับเคลื่อนสู่ Zero Waste Society ผ่านมาตรการต่างๆ เช่น การปฏิรูประบบภาษีและ ค่าธรรมเนียม เพื่อสิ่งแวดล้อม การศึกษาเพื่อสิ่งแวดล้อม มาตรฐานและฉลากสินค้า เป็นต้น

๕.๓ การส่งเสริมการผลิต การลงทุน และการสร้างงานสีเขียว เพื่อยกระดับประเทศสู่ เศรษฐกิจและ สังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม พัฒนาคัสเตอร์อุตสาหกรรมสีเขียว ส่งเสริมผู้ประกอบการให้ สามารถปรับระบบสู่ ห่วงโซ่อุปทานหรือห่วงโซ่มูลค่าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Green Supply Chain /Green Value Chain) ส่งเสริม การทำการเกษตรกรรมยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมภาคบริการที่มีผลกระทบต่อ สิ่งแวดล้อมน้อย เพื่อให้ประเทศไทยมี ศักยภาพให้มีบทบาทมากขึ้นในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ

๕.๔ การจัดการมลพิษและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม ด้วยการเร่งรัดการควบคุมมลพิษ ทั้งทางอากาศ ขยะ น้ำเสีย และของเสียอันตราย ที่เกิดจากการผลิตและบริโภค เพื่อสร้างคุณภาพสิ่งแวดล้อม ที่ดีให้กับประชาชน เร่งรัดแก้ไขปัญหาการจัดการขยะเป็นลำดับแรก โดยส่งเสริมให้เกิดกลไกการคัดแยกขยะ เพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ให้มากที่สุด เร่งกำจัดขยะมูลฝอยตกค้างสะสมในสถานที่กำจัดในพื้นที่วิกฤต สร้างรูปแบบ การจัดการขยะมูลฝอยและของ เสียอันตรายที่เหมาะสม เน้นการแปรรูปเป็นพลังงาน สร้างวินัยของคนในชาติ มุ่งสู่การจัดการที่ยั่งยืน โดยให้ความรู้ แก่ประชาชน และการบังคับใช้กฎหมาย

๕.๕ การพัฒนาความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ ผลักดันการจัดทำแผน แม่บทการบริหาร จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของอาเซียน หาแนวทางการร่วมมือกับอาเซียน และ อนุภูมิภาคลุ่มน้ำ โขงในประเด็นการขนส่งข้ามพรมแดน การเคลื่อนย้ายแรงงาน การบริหารจัดการพลังงาน และการบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติ

๕.๖ การเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศและการบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติ เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือและ ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศ เพิ่มศักยภาพในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกให้กับทุกภาค ส่วน ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาทาง วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อลดผลกระทบและปรับตัวต่อ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ พัฒนา ระบบฐานข้อมูลและระบบการเตือนภัย ตลอดจนส่งเสริมความ ร่วมมือระหว่างประเทศด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศและภัยพิบัติทางธรรมชาติ ให้ความสำคัญกับการ ป้องกันน้ำท่วม วางแผนป้องกันเมืองและพื้นที่ชายฝั่ง พัฒนาเมืองที่สามารถปรับตัวและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Resilience City) การ ให้บริการของระบบนิเวศ ส่งเสริมการลงทุนของ ภาคเอกชนในการรับมือภัยพิบัติโดยสร้างแนวป้องกันตามธรรมชาติ และการจัดทำแผนธุรกิจต่อเนื่อง

๖) การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

๖.๑ การสร้างความโปร่งใสในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติราชการ โดยให้มีช่องทางให้ ทุกภาคส่วน สามารถเข้าถึง เข้าตรวจสอบข้อมูลของภาคราชการและร้องเรียนได้ เช่น ข้อมูลการประกวดราคา จัดซื้อ จัดจ้าง โครงการของทางราชการ ข้อมูลการประมูลโครงการ ผู้ชนะการประมูลและราคาปิดประมูล ข้อมูลความก้าวหน้าตาม กระบวนการยุติธรรม เช่น คดีที่ไม่ดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาล คดีทุจริตคอร์รัปชันและคดีที่ประชาชนให้ความ สนใจในแต่ละยุคสมัย ฯลฯ

๖.๒ การพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความเป็นมืออาชีพและเพียงพอต่อการขับเคลื่อน ภารกิจภาครัฐ ร่วมกับภาคเอกชนและภาคประชาสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้ระบบราชการเล็กกระทัดรัด แต่มีความคล่องตัวและมี ประสิทธิภาพสูง

๖.๓ การสร้างรูปแบบการพัฒนา อปท. ให้เหมาะสม สามารถรับมือการเปลี่ยนแปลง ทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งเป็นแกนหลักในการประสานเครือข่ายและเชื่อมโยงภาคส่วน ต่างๆ ในระดับพื้นที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๔ การสร้างระบบตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ สร้างผลงาน ที่มีคุณภาพ รวดเร็วและน่าเชื่อถือ สามารถเป็นเครื่องมือให้กับคณะรัฐมนตรีประกอบการตัดสินใจ เชีงนโยบายได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการติดตาม ประเมินผลโครงการใหญ่ๆ ที่มีการใช้จ่ายงบประมาณเป็น จำนวนมาก และเป็นโครงการที่มี ผลกระทบในวงกว้าง

แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๒ (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๑)(เชียงใหม่ พะเยา แพร่ น่าน)

๑) วิสัยทัศน์

“ประตูการค้าสากล โดดเด่นวัฒนธรรมล้านนา สินค้าเกษตรปลอดภัย ประชาชนร่วมใจอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ”

๒) ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาสภาพแวดล้อมในการพัฒนาการค้า การลงทุน และ โลจิสติกส์เชื่อม อนุ ภูมิภาคลุ่มน้ำโขง และเตรียมพร้อมรับความร่วมมือประชาคมอาเซียน

กลยุทธ์

๑. การพัฒนา Logistics รองรับการค้าเชื่อมโยง NSEC ตาม กรอบความร่วมมือ GMS และ AEC

๑.๑ จัดตั้งศูนย์บริหารจัดการ Logistics และ Supply Chain

๑.๒ ผลักดันด้านโครงสร้างพื้นฐานในการขนส่งทางบก ทางน้ำ ทาง อากาศ

๑.๓ พัฒนาระบบฐานข้อมูลการค้าและการเชื่อมโยงข้อมูล

๑.๔ จัดการความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน/องค์กรพัฒนาเอกชน กับต่างประเทศ

๒. ส่งเสริมการค้า การลงทุน

๒.๑ พัฒนาและส่งเสริมผู้ประกอบการให้มีประสิทธิภาพสามารถ แข่งขันได้ในระดับภูมิภาค

๒.๒ การพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการค้าการลงทุน ทั้งใน และต่างประเทศ

๒.๓ ส่งเสริมการพัฒนา SMEs โดยการอบรมนักธุรกิจ การหา แหล่งเงินทุน และพันธมิตรทางการค้า

๒.๔ ส่งเสริมการสนับสนุนมีการลงทุนทางภาคการเงินธนาคาร ในเมืองชายแดนทั้งใน และต่างประเทศ

๓. การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

๓.๑ สร้างความร่วมมือและความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน ด้านการค้า การลงทุน Logistics

๓.๒ กระตุ้นเอกชนให้มาลงทุนในกลุ่มจังหวัด/ประเทศเพื่อนบ้าน GMS

๓.๓ จัดกิจกรรมส่งเสริมการค้า การลงทุนกับประเทศเพื่อนบ้าน และในประเทศ เพื่อรองรับ AEC

๓.๕ บริหารจัดการกฎระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๓.๖ ผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์ ในระดับอุดมศึกษาและบุคลากร ภาคการผลิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเข้มแข็งและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตภาค เกษตร และอุตสาหกรรม การเกษตรเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรปลอดภัยที่มีศักยภาพ

กลยุทธ์

๑. การเพิ่มผลิตภาพและคุณภาพการผลิตสินค้าเกษตรและ อุตสาหกรรมเกษตร

๑.๑ ส่งเสริมสินค้าคุณภาพดีเฉพาะถิ่น และมีศักยภาพทางการตลาด

๑.๒ เพิ่มประสิทธิภาพ การผลิตและลดต้นทุนการผลิตสินค้า เศรษฐกิจหลักที่มีการผลิตใน ปริมาณมาก (Mass Goods)

๑.๓ สร้างมูลค่าเพิ่มให้ผลผลิตสินค้าเกษตร โดยการปรับปรุง คุณภาพการผลิตตามหลักการผลิต ที่ดีและเหมาะสม ภายใต้ มาตรฐานความปลอดภัย และสนับสนุนการแปรรูป/บรรจุภัณฑ์ ที่ ตอบสนองผู้บริโภค

๑.๔ พัฒนากลุ่มธุรกิจและผู้ประกอบการอุตสาหกรรม วิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อมและ วิสาหกิจชุมชน ให้มีศักยภาพในการ แข่งขันตามแนวทาง Productivity

๑.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี การสร้าง นวัตกรรม และมูลค่าเพิ่ม ให้กับผลผลิตทางการเกษตรและผลิตภัณฑ์

๑.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้วัสดุเหลือใช้จากการเกษตรเพื่อเพิ่ม มูลค่าและลดปัญหา สิ่งแวดล้อม

๒. การสร้างความเข้มแข็งให้เกษตรกร องค์กรเกษตรกรและ ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเกษตร

๒.๑ ส่งเสริมและสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ของเกษตรกรด้านเทคโนโลยี การเกษตรในพื้นที่โดยยึด หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒.๒ พัฒนาศักยภาพและความเข้มแข็งของเกษตรกรและองค์กร เกษตรกร โดยระบบ การมีส่วนร่วม ร่วมของชุมชน

๒.๓ สนับสนุนการสร้าง ความเข้มแข็งของกลุ่มธุรกิจและผู้ประกอบการ

๒.๔ ส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการลงทุนของผู้ประกอบการ

๓. ส่งเสริมการบริหารจัดการการตลาดสินค้าเกษตรและ อุตสาหกรรมเกษตร

๓.๑ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางการตลาดแก่กลุ่มผู้ผลิต สินค้าเกษตรและ อุตสาหกรรมเกษตร

๓.๒ สร้างช่องทางการจำหน่ายสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรม การเกษตร เฉพาะกลุ่ม (Niche Goods)

๓.๓ การส่งเสริมให้มีศูนย์ตรวจรับรองมาตรฐานคุณภาพผลผลิตทาง การเกษตรและสินค้า การเกษตรในพื้นที่

๓.๔ เพิ่มประสิทธิภาพทางการตลาดและระบบการขนส่ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาและสนับสนุนการยกระดับการพัฒนาสังคม การท่องเที่ยว เชิงอนุรักษ์วัฒนธรรม และสุขภาพ เพื่อเป็นฐานการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

๑. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ประวัติศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรม และเชิงสุขภาพ

๑.๑ ปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวเดิม พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวใหม่และ เชื่อมโยงกิจกรรมท่องเที่ยว ต่อเนื่องในจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/ระหว่าง กลุ่มจังหวัด

๑.๒ พัฒนารูปแบบการท่องเที่ยวเฉพาะกลุ่ม (Niche Market) ใน ลักษณะกลุ่ม Long Stayกลุ่ม Ecotourism กลุ่มท่องเที่ยวเพื่อ การศึกษาเรียนรู้ กลุ่มท่องเที่ยวเพื่อสุขภาพ กลุ่ม MICE

๒. พัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๒ เป็นศูนย์กลางการ ท่องเที่ยว ทางบก ทางน้ำ ทางอากาศ เชื่อมโยงกับประเทศเพื่อน บ้าน GMS

๒.๑ ส่งเสริมความร่วมมือการท่องเที่ยวเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อน บ้านในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง ตอนบน (GMS)

๒.๒ สร้างเครือข่าย ประสานความร่วมมือ และ เพิ่มสมรรถนะ องค์การการท่องเที่ยวกลุ่ม จังหวัดให้เชื่อมโยงกับประเทศเพื่อน บ้านฯ โดยการจัดตั้งศูนย์สารสนเทศการท่องเที่ยวเพื่อส่งเสริม การตลาด

๓. พัฒนามาตรฐานสินค้าและบริการ และบุคลากรทางการ ท่องเที่ยวสู่สากล

๓.๑ พัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการธุรกิจบริการท่องเที่ยว เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการ แข่งขัน

๓.๒ พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวให้มี คุณภาพมาตรฐานสากล

๓.๓ พัฒนามาตรฐานสินค้าและบริการที่มุ่งเน้นความสะดวกรวดเร็ว ความสะอาด ความปลอดภัย และประทับใจ

๓.๔ ส่งเสริมชุมชนให้เข้มแข็งและมีส่วนร่วมพัฒนาการท่องเที่ยว

๔. พัฒนาการประชาสัมพันธ์ และการตลาดท่องเที่ยว

๔.๑ ส่งเสริมประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ ข้อมูลสินค้าและบริการ ทางการท่องเที่ยวในภูมิภาค

๔.๒ พัฒนาและส่งเสริมช่องทางการจัดจำหน่ายสินค้าและบริการ ทางการท่องเที่ยวร่วมกับ ประเทศเพื่อนบ้าน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ดำรงฐานทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ การบริหาร จัดการ สิ่งแวดล้อมและ พลังงานโดยมีส่วนร่วมของชุมชนสู่การเป็นกลุ่มจังหวัดสีเขียว

๑. พัฒนาคุณค่าความหลากหลายทางชีวภาพและภูมิ ปัญญาท้องถิ่น

๑.๑ ส่งเสริมการจัดทำฐานข้อมูลความหลากหลายทางชีวภาพ ระดับท้องถิ่น เพื่อเป็นแนวทางใน การพัฒนาบนความ หลากหลายทางชีวภาพและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑.๒ ส่งเสริมให้ประชาชน ภาคเอกชนและนักวิชาการได้เข้าถึง และใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูล ความหลากหลายทางชีวภาพ ในการศึกษาเรียนรู้ พัฒนานวัตกรรมทรัพยากรชีวภาพ

๒. รักษาฐานทรัพยากรธรรมชาติและความสมดุลของระบบ นิเวศ

๒.๑ แก้ไขปัญหาการบุกรุกทำลายทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ กลุ่มจังหวัด

๒.๒ ส่งเสริมอาชีพให้ชุมชนในพื้นที่ป่าตามแนวเศรษฐกิจ พอเพียง ให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี มีอาชีพและรายได้ เพิ่มขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาการบุกรุกทำลายทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมในระยะยาว

๓. พัฒนาระบบการบริหารจัดการเพื่ออนุรักษ์และฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติ โดยใช้เทคโนโลยี GIS, MIS

๓.๑ จัดทำฐานข้อมูลด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มี อยู่อย่างเป็นระบบ

๓.๒ ส่งเสริมให้มีการนำข้อมูลในระบบสารสนเทศไปใช้ในการ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. สร้างภาคีและส่งเสริมชุมชนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ ปลุกจิตสำนึกและสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมของนักเรียน นักศึกษา ประชาชน ชุมชนในการป้องกันแก้ไขปัญหาหมอกควัน และไฟป่า

๔.๒ สร้างความรู้ ความเข้าใจ และบูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการบริหารจัดการ สาธารณภัยต่าง ๆ ตลอดจนเตรียมการ เกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐานในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัย และดินโคลนถล่ม เพื่อลดความสูญเสียให้น้อยลง หรือป้องกัน ประชาชนจากสาธารณภัย

ร่างแผนพัฒนาจังหวัดแพร่ (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔)

๑) วิสัยทัศน์จังหวัดแพร่

“เมืองเศรษฐกิจมั่นคง ชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีทรัพยากรธรรมชาติที่ดี”

จังหวัดแพร่จะมุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจตามนโยบายของรัฐบาลและความต้องการของพื้นที่(Area Based) ให้มีความมั่นคง รวมทั้งการรักษาความมั่นคงภายใน โดยการป้องกันเชิงสังคมเพื่อให้ชุมชน/ประชาชน มีความเข้มแข็ง อยู่ดีกินดี และการป้องกัน ปรามปราม เพื่อรักษา อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ฟื้นคืนและสมบูรณ์อย่างยั่งยืน

๒) พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งน้ำสมบูรณ์ เกษตรปลอดภัย เศรษฐกิจชุมชนดี มีการคมนาคมที่สะดวกเพื่อสร้างมูลค่า

๒. ส่งเสริมท่องเที่ยวและพัฒนาการท่องเที่ยว

๓. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น

๔. ส่งเสริมความมั่นคงภายใน อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓) เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตภายใต้หลักเศรษฐกิจพอเพียง

๒. เศรษฐกิจมีความมั่นคง สร้างมูลค่าและรายได้แก่ประชาชนมากขึ้น

๓. สังคม ชุมชนมีความเข้มแข็งและปลอดภัย

๔. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้รับการอนุรักษ์ รักษาและฟื้นฟู

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ ประกอบด้วย

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
๑. การเศรษฐกิจและโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม	๑. แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนโดยการพัฒนาแหล่งน้ำปรับปรุงซ่อมแซมรวมทั้งบริหารจัดการทรัพยากรน้ำทั้งระบบให้มีประสิทธิภาพ ๒. สร้างรายได้ให้แก่ชุมชนประชาชน ตลอดจนเกษตรกรมีรายได้เพิ่มขึ้นและมีคุณภาพ	๑.จำนวนแหล่งกักเก็บน้ำที่เพิ่มขึ้น ๒.ร้อยละของพื้นที่เพื่อการเกษตรที่ได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้น ๓.ร้อยละของผลิตภัณฑ์มวลรวมสาขาเกษตรกรรมมีอัตราเพิ่มขึ้น ๔.ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของมูลค่าการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน	๑. ก่อสร้างและปรับปรุงซ่อมแซม แหล่งกักเก็บน้ำพร้อมระบบกระจายน้ำในลุ่มน้ำสาขาย่อยให้เต็มศักยภาพ ๒. ส่งเสริมและพัฒนาสินค้าเกษตรปลอดภัยและสร้างมูลค่าเพิ่ม ๓. การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผลิตภัณฑ์ชุมชน ๔. พัฒนาโครงสร้าง

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
	<p>ชีวิตที่ดี</p> <p>๓. ลดอุบัติเหตุและเพิ่มความคล่องตัวในการขนส่งสินค้าและบริการ เพื่อลดต้นทุนระบบ โลจิสติกส์ และเพิ่มศักยภาพการพัฒนาจังหวัดแพร่</p>	<p>๕. ร้อยละของจำนวนครั้งการเกิดอุบัติเหตุบนถนนช่วงที่ได้รับการพัฒนาตามแผนฯ ลดลง</p> <p>๖. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาเพื่อเชื่อมโยงโครงข่ายทางหลวงสายหลัก/สายรอง ตามแผนฯ</p>	<p>พื้นฐานและระบบ Logisticsด้านการขนส่ง</p>
<p>๒. การพัฒนาการท่องเที่ยวให้มีคุณภาพและยั่งยืน</p>	<p>เป็นศูนย์กลางของกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๒ ในการพัฒนาการท่องเที่ยวด้านวัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ธรรมชาติ โดยการพัฒนา ประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวและพัฒนา บุคลากรให้ได้มาตรฐานในระดับสากล เพื่อกระจายรายได้สู่ชุมชนอย่างยั่งยืน</p>	<p>๑. ร้อยละของจำนวนนักท่องเที่ยวเดินทางมาท่องเที่ยวในจังหวัดแพร่เพิ่มขึ้น</p> <p>๒. ร้อยละของรายได้จากการท่องเที่ยวของจังหวัดเพิ่มขึ้น</p> <p>๓. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรและเครือข่ายด้านการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น</p>	<p>๑. เพิ่มศักยภาพในการพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว</p> <p>๒. ส่งเสริมการท่องเที่ยว โดยจัดหาและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวใหม่</p> <p>๓. ส่งเสริมและศักยภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยวให้มีประสิทธิภาพ</p>
<p>๓. การยกระดับพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p>	<p>ยกระดับพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น โดยทำให้ประชาชนทุกช่วงวัยมีการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีสุขภาพที่ดีที่มีความมั่นคงในอาชีพและมีรายได้พอเพียง มีภูมิคุ้มกันช่วยเหลือตนเองได้ สามารถเข้าถึงสวัสดิการ และได้รับการคุ้มครองทางสังคมอย่างทั่วถึงเป็นธรรม รวมถึงทำให้สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นที่</p>	<p>๑. ร้อยละของผู้เรียนทุกระดับได้รับการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพิ่มขึ้น</p> <p>๒. ร้อยละของประชาชนที่มีสุขภาพที่ดีและเข้าถึงระบบบริการ</p> <p>๓. ระดับความสำเร็จของแรงงานทั้งระบบที่ได้รับการพัฒนาและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น</p> <p>๔. ร้อยละของประชาชนทุกช่วงวัยที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพทักษะ</p>	<p>๑. พัฒนาคุณภาพทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต</p> <p>๒. เสริมสร้างสุขภาวะที่ดีและการป้องกันโรคให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์แข็งแรงและได้รับการบริการอย่างเสมอภาคและทั่วถึง</p> <p>๓. พัฒนาผลิตภาพแรงงานและสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพ โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงในการดำรงชีพ</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
	<p>พึงพิงของประชาชน</p>	<p>ชีวิตและคุณธรรมจริยธรรมให้มีภูมิคุ้มกันช่วยเหลือตนเองได้</p> <p>๕. ร้อยละของประชาชนที่เข้าถึงและได้รับสวัสดิการ</p>	<p>๔. เพิ่มศักยภาพแก่คนทุกช่วงวัย เพื่อเป็นสมาชิกประชาคมอาเซียนและสังคมผู้สูงอายุที่มีคุณภาพ</p> <p>๕. สร้างโอกาสการเข้าถึงสวัสดิการทางสังคม เพื่อสร้างหลักประกันและการคุ้มครองทางสังคมให้แก่ประชาชน โดยเฉพาะผู้สูงอายุ กลุ่มผู้มีรายได้น้อยและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส</p> <p>๖. พัฒนาสถาบันทางสังคมให้มีส่วนร่วมในการเฝ้าระวังดูแล และป้องกันคนทุกกลุ่มในสังคม</p>
<p>๔. การเสริมสร้างความมั่นคงภายใน การอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากร ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม</p>	<p>๑. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมโดยชุมชนมีส่วนร่วม</p> <p>๒. ประชาชนมีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์</p> <p>๓. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</p> <p>๔. สังคมมีความสงบเรียบร้อย มีความเสมอภาคและเป็นธรรม</p> <p>๕. ประชาชนมีความสมัครสมานสามัคคี</p>	<p>๑. ระดับความสำเร็จของจำนวนพื้นที่ป่าไม้ที่ยึดคืนได้ และพื้นที่ป่าเสื่อมโทรมที่ได้ทำการฟื้นฟู</p> <p>๒. ระดับความสำเร็จในการจัดการขยะต้นทาง</p> <p>๓. ร้อยละของจำนวนวันที่ปริมาณฝุ่นละอองขนาดเล็กเฉลี่ยรายวันอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน</p> <p>๔. จำนวนแหล่งชะลอกการไหลของน้ำ ดักตะกอน และแหล่งกักเก็บน้ำเพิ่มขึ้น</p> <p>๕. ร้อยละของสถิติของการเกิดคดีอาชญากรรมต่างๆ ภายในจังหวัด มีอัตราเพิ่มขึ้นไม่เกินเป้าหมายที่กำหนด</p> <p>๖. ร้อยละของหมู่บ้าน/ชุมชนเป้าหมายมีความเข้มแข็งเอาชนะยาเสพติดอย่างยั่งยืน</p>	<p>๑. การอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒. รักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย</p> <p>๓. การพัฒนาประสิทธิภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
		๗. จำนวนหมู่บ้าน/ชุมชน ที่มี การจัดกิจกรรมเสริมสร้าง ความสามัคคีหรือกิจกรรม แสดงความจงรักภักดี ๘. ร้อยละของเรื่องร้องเรียน/ ร้องทุกข์ ข้อพิพาทที่ได้รับการ แก้ไข	

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดแพร่ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

๑) วิสัยทัศน์

“ท้องถิ่นน่าอยู่ คุณภาพชีวิตดี มีเศรษฐกิจพอเพียง ทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์ ภูมิปัญญา ท้องถิ่นเป็นเลิศ”

๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๒.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ต้องทำ เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ประเทศ/จังหวัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
๑.๑ การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันที่ สอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่ในด้าน - เกษตรคุณภาพสูง - ผลิตภัณฑ์ชุมชน (OTOP) ด้านไม้สัก - ไม้เศรษฐกิจ - การท่องเที่ยว	๑) ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรให้มีคุณภาพ ๒) เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ๓) พัฒนาอาชีพเพิ่มทักษะฝีมือแรงงานและส่งเสริมมาตรฐานฝีมือ แรงงานให้เป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงาน ๔) จัดให้มีตลาดกลางภายในท้องถิ่นและจัดหาช่องทางการตลาด ทั้งในและต่างประเทศ ๕) ส่งเสริมและสนับสนุนการปลูกป่าเศรษฐกิจ ๖) ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาการท่องเที่ยว ๗) การส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเครือข่ายในแต่ละด้าน
๑.๒ จำเป็นเร่งด่วนในด้านแหล่งน้ำ ถนน สะพาน	๑) จัดตั้งองค์กรบริหารจัดการน้ำ ๒) พัฒนาและจัดให้มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอและ ทั่วถึง ๓) พัฒนาระบบน้ำประปาและระบบน้ำบาดาลให้มีคุณภาพและ เพียงพอ ๔) ก่อสร้าง ปรับปรุง ระบบการคมนาคมขนส่งอย่างมีประสิทธิภาพ และได้มาตรฐานในการขนส่งทั้งทางบกและทางน้ำ ๕) ดำเนินการจัดทำผังเมืองให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย
๑.๓ การป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยพิบัติ	๑) ศึกษา สำรวจข้อมูลพื้นที่เสี่ยงภัยและรณรงค์เพื่อลดและป้องกัน การเกิดภัยพิบัติต่างๆ ๒) พัฒนาระบบป้องกันและแก้ไขปัญหา น้ำท่วม น้ำแล้ง หมอกควัน รวมทั้งภัยพิบัติ ๓) จัดให้มีอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน/ตำรวจบ้าน/ชรบ.

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
๑.๔ การป้องกันและแก้ไขปัญหาหยาเสฟติด	๑) สร้างจิตสำนึก รมรงค์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาหยาเสฟติด ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรหรือหน่วยงานอื่นในการป้องกันปราบปราม บำบัดรักษาผู้ติดยาเสฟติดและพัฒนาอาชีพ
๑.๕ เศรษฐกิจพอเพียง	๑) ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพในแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ๒) ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความเข้าใจและสร้างจิตสำนึกตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ๓) ส่งเสริมสนับสนุนความเป็นอยู่ของประชาชนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๒.๒ ยุทธศาสตร์ที่เลือกทำ เพื่อสนองต่อความต้องการและแก้ไขปัญหาในพื้นที่

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
๒.๑ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตควบคู่กับการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	๑) จัดสวัสดิการและการสงเคราะห์ให้แก่เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาสและผู้ช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ ๒) จัดหาอาชีพเพื่อสร้างรายได้หรือเสริมรายได้ให้แก่เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาสและผู้ช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ ๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน ๔) จัดให้มีบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ๕) ส่งเสริมการพัฒนาสาธารณสุขมูลฐาน ๖) ส่งเสริมการจัดระเบียบการจราจรให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ๗) ขยายเขตไฟฟ้าให้ทั่วถึงในพื้นที่ขาดแคลน ๘) ส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๙) จัดให้มีสุสานและฌาปนสถานให้ได้มาตรฐาน
๒.๒ การพัฒนาด้านการศึกษา	๑) ส่งเสริมการจัดการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีมาตรฐานและคุณภาพ ๒) สนับสนุนและจัดหาวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่สำหรับการศึกษา
๒.๓ การอนุรักษ์ส่งเสริมและฟื้นฟูศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑) ส่งเสริมให้ประชาชนยึดมั่นและปฏิบัติตามคำสั่งสอนของศาสนา ๒) ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรทางศาสนาให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมคำสั่งสอนและนำไปเผยแพร่อย่างถูกต้องเหมาะสม ๓) ส่งเสริมให้ประชาชนอนุรักษ์และบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น ๔) ส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์และสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น ๕) ส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์และบำรุงรักษาศาสนสถานและโบราณสถาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
๒.๔ พัฒนาด้านการกีฬา	๑) ส่งเสริมการกีฬาเพื่อสุขภาพ เพื่อมวลชนและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางกีฬาสสมัครเล่นและกีฬาอาชีพ ๒) จัดสร้างและบำรุงรักษาอาคารสถานที่ สนามกีฬา วัสดุอุปกรณ์สำหรับการออกกำลังกายและการกีฬา
๒.๕ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีคุณธรรม	๑) พัฒนาบุคลากรของท้องถิ่นให้มีความรู้ความสามารถและมีคุณธรรม ๒) พัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ๓) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย
๒.๖ การพัฒนาอาคารสถานที่และเครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอและทันสมัย เพื่อการบริการประชาชน	๑) พัฒนาอาคารสถานที่ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีความสะอาด สวยงาม ๒) จัดหาและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอและทันสมัย ๓) จัดให้มีและพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (MIS) และระบบสารสนเทศทางภูมิศาสตร์เพื่อการพัฒนา (GIS)
๒.๗ พัฒนาระบบการเรียนรู้ด้านการจัดทำแผนชุมชน	๑) ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำแผนชุมชนแก่ผู้นำทุกภาคส่วนและประชาชนทั่วไป ๒) สนับสนุนการบูรณาการแผนชุมชนเข้าสู่แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓) ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมตามแผนชุมชน

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา

๑. วิสัยทัศน์

“จัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต สืบสานประเพณีท้องถิ่น คุณภาพชีวิตดี สู่เศรษฐกิจอาเซียน”

๒. ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาด้านการบริหารจัดการและการบริการประชาชน	๑.๑ การพัฒนา การจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอและเหมาะสมกับงาน ๑.๒ การพัฒนาระบบการให้บริการ ประชาชนให้มีประสิทธิภาพเป็นที่พึงพอใจของประชาชนและพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	-ร้อยละ ๙๐ ของวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีของสำนักงานมีความทันสมัยและพร้อมให้บริการกับประชาชนอย่างรวดเร็ว -ร้อยละ ๙๕ ของประชาชนมีความพึงพอใจเมื่อรับบริการจากบุคลากรในหน่วยงาน อบต.กาญจนนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้าน คุณภาพชีวิตและสังคม	<p>๒.๑ การพัฒนาการส่งเสริมให้ผู้ด้อยโอกาส ให้ได้รับการบริการทางสังคมและสิทธิขั้น พื้นฐาน</p> <p>๒.๒ การพัฒนาการพัฒนารายได้และสร้าง โอกาสในการประกอบอาชีพ</p> <p>๒.๓ การพัฒนาการเสริมสร้างความเข้มแข็ง ของชุมชนและความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน</p> <p>๒.๔ การพัฒนาการส่งเสริมและสนับสนุน กิจกรรมด้านการกีฬาและการนันทนาการแก่ ประชาชน</p>	<p>-ร้อยละ ๙๐ ความเป็นอยู่ของ ผู้ด้อยโอกาสดีขึ้น</p> <p>-ประชาชนมีรายได้เฉลี่ย ๓๐,๐๐๐ บาท(คน/ปี) ตามเกณฑ์ จปฐ.</p> <p>-ร้อยละ ๙๕ ชุมชนมีความเข้มแข็ง</p> <p>-ประชาชนร้อยละ ๖๐ ออกกำลังกายวันละ ๓๐ นาที อย่างน้อย ๓ วัน/สัปดาห์</p>
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้าน การศึกษาศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิ ปัญญาท้องถิ่น การ กีฬาและนันทนาการ	<p>๓.๑ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการ เรียนรู้ให้มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมกันและ ทั่วถึง</p> <p>๓.๒ การพัฒนาการส่งเสริม เผยแพร่ อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม</p>	<p>-ประชาชนในเขตพื้นที่ร้อยละ ๙๙ จบการศึกษาภาคบังคับ</p> <p>-ร้อยละ ๙๕ ของประชาชนให้ ความสำคัญเกี่ยวกับศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาและประเพณีท้องถิ่น</p>
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้าน สาธารณสุขอนามัย และสิ่งแวดล้อม	<p>๔.๑ การพัฒนาการบริการสาธารณสุขและ การป้องกันโรคติดต่อให้ทั่วถึงครอบคลุมใน พื้นที่และการสร้างจิตสำนึก รับผิดชอบในการ ป้องกัน แก้ไขปัญหาเสพติด</p> <p>๔.๒ การพัฒนาการอนุรักษ์และฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>	<p>-ร้อยละ ๙๕ ของประชาชนในพื้นที่อยู่ในเกณฑ์ มาตรฐานด้านสาธารณสุข</p> <p>-ร้อยละ ๙๐ การแพร่ระบาดของยาเสพติด ภายในตำบลลดลง</p> <p>-ปัญหาการทำลาย ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม ลดลงร้อยละ ๙๐</p>
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านระบบ สาธารณูปโภคและ โครงสร้างพื้นฐาน	<p>๕.๑ การพัฒนาการก่อสร้าง ปรับปรุง ถนน สะพาน รางระบายน้ำ ไฟฟ้า ระบบประปา และอาคารสถานที่สาธารณสุขโยชนให้ ครอบคลุมทุกหมู่บ้านและได้มาตรฐาน</p> <p>๕.๒ การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอย่าง เพียงพอและทั่วถึง</p>	<p>-การคมนาคมสะดวก รวดเร็ว ครอบคลุมพื้นที่ร้อยละ ๙๕</p> <p>-มีระบบป้องกันน้ำท่วมทั้ง ๙ หมู่บ้าน</p> <p>-มีไฟฟ้า น้ำประปาใช้ทุกครัวเรือน</p> <p>-ระบบกักเก็บน้ำและระบบส่งน้ำ เข้าพื้นที่การเกษตรอย่างครอบคลุม ในเขตพื้นที่</p>

๓. เป้าประสงค์

เป้าประสงค์	ค่าเป้าประสงค์
๑. ประชาชนอยู่ร่วมกันในบ้านเมืองและสังคมอย่างมีความสงบสุข สามารถประสานประโยชน์และคลี่คลายปัญหาข้อขัดแย้งโดยสันติวิธีและพัฒนาสังคมให้มีความยั่งยืน ตามหลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส ความมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบและความคุ้มค่า	๑.๑ ร้อยละ ของประชาชนมีความพึงพอใจเมื่อรับบริการจาก อบต.กาญจนนา
๒. ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้ มีงานทำที่ทั่วถึง มีรายได้พอเพียงต่อการดำรงชีพ มีครอบครัวที่อบอุ่นมั่นคง อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี	๒.๑ มีการพัฒนาสาธารณสุขมูลฐานและการอนามัย การส่งเสริม สนับสนุนการออกกำลังกาย ๒.๒ มีการสงเคราะห์ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยโรค เอดส์
“พอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี”	๒.๓ มีการเสริมสร้างรายได้แก่ผู้ด้อยโอกาส ผู้มีรายได้น้อยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนและพัฒนาสังคม ๒.๔ มีการป้องกันยาเสพติดและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๓. ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียมเสมอภาค ทั้งในระบบและนอกระบบ มีส่วนรวมในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาและประเพณีท้องถิ่น สืบสานทำนุบำรุงศาสนาให้ยั่งยืน	๓.๑ มีการส่งเสริมการศึกษาและบำรุงศาสนา ส่งเสริมรักษาวัฒนธรรม จารีต ประเพณีท้องถิ่น รักษาศาสนสถานและโบราณสถาน
๔. ประชาชนรู้จักใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้เป็นประโยชน์มากที่สุดและใช้ได้เป็นระยะเวลานานมากที่สุด รักษาความสมบูรณ์ของระบบนิเวศและอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและหลากหลายทางชีวภาพอย่างยั่งยืน สร้างคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ดีให้กับประชาชน สร้างความพร้อมเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยธรรมชาติ สร้างสังคมให้มีสำนึกรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม	๔.๑ มีการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ป้องกันไม่ให้เกิดมลภาวะเป็นพิษ
๕. ประชาชนมีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่จะรองรับความเจริญก้าวหน้าของสังคมที่จะเชื่อมโยงโครงข่ายในการติดต่อระหว่างหมู่บ้านและตำบล เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้นภายในอนาคต	๕.๑ มีสาธารณูปโภคไว้รองรับการขยายตัวของชุมชน ๕.๒ มีระบบการบริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่อการบริโภค

๔. จุดยืนทางยุทธศาสตร์

“ตำบลเกษตรปลอดภัยและยั่งยืน” ตำบลกาญจนนามีพื้นที่เป็นที่ราบและสภาพดินอุดมสมบูรณ์เหมาะสำหรับการทำการเกษตรกรรม ไม่มีพื้นที่เชิงภูเขาซึ่งอาจทำให้เกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติ เช่น น้ำป่าไหลหลาก ดินโคลนถล่ม ซึ่งทำให้เกิดความเสียหายทั้งชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน มีคลองชลประทานและลำเหมืองหลวงเป็นแหล่งต้นตุน้ำที่จะใช้ในภาคการเกษตรและสามารถพัฒนาเป็นแหล่งกักเก็บน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภค บริโภค

ภายในตำบลกาญจนา ได้ตลอดทั้งปี มีเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงกับตำบลอื่น ๆ โดยรอบอย่างสะดวก สามารถขนส่งสินค้าที่ผลิตภายในตำบลส่งออกจำหน่ายได้สะดวก รวดเร็ว

๕. ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบล กาญจนา	ยุทธศาสตร์จังหวัดแพร่	กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท. ในเขตจังหวัดแพร่
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการบริการประชาชน	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	ยุทธศาสตร์ที่ ๒.๖ การพัฒนาอาคารสถานที่และเครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอและทันสมัยเพื่อการบริการประชาชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	ยุทธศาสตร์ที่ ๑.๖ เศรษฐกิจพอเพียง ยุทธศาสตร์ที่ ๒.๔ พัฒนาด้านการศึกษา
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น การกีฬาและนันทนาการ	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างความมั่นคงภายใน การอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ยุทธศาสตร์ที่ ๒.๒ การพัฒนาทางการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ ๒.๓ การอนุรักษ์ส่งเสริมและฟื้นฟูศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสาธารณสุข อนามัยและสิ่งแวดล้อม	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างความมั่นคงภายใน การอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ยุทธศาสตร์ที่ ๑.๕ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ยุทธศาสตร์ที่ ๒.๑ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตควบคู่กับการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านระบบสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเศรษฐกิจและโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม	ยุทธศาสตร์ที่ ๑.๓ จำเป็นเร่งด่วนในด้านแหล่งน้ำ ถนนสะพาน

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
การพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT Analysis(จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>๑. ระบบการบริหาร</p> <ul style="list-style-type: none"> -มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ -การบริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาล -มีการแบ่งงาน/มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ 	<p>๑. ระบบการบริหาร</p> <ul style="list-style-type: none"> -กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา ทำให้ศึกษาไม่ทัน ขาดความชัดเจนในการดำเนินงาน -พื้นที่รับผิดชอบมาก ไม่สามารถบริการการพัฒนาได้ทั่วถึง -การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนและกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ยังไม่ค่อยให้ความร่วมมือ

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>๒. ระบบข้อมูล</p> <p>-มีการจัดเก็บข้อมูลขั้นพื้นฐาน ในการดำเนินการ ข้อมูล จปฐ. และกชช ๒ค.</p>	<p>๒. ระบบข้อมูล</p> <p>-การนำข้อมูลไปใช้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ทั้งหมดในแต่ละปี</p>
<p>๓. อัตรากำลัง (พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้าง)</p> <p>-บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>-ได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง</p> <p>-มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้าง</p>	<p>๓. อัตรากำลัง (พนักงาน/ลูกจ้าง)</p> <p>-มีบุคลากรมีการเข้าชั้นในการปฏิบัติงาน</p>
<p>๔. การเงิน/งบประมาณ</p> <p>-การบริหารงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>๔. การเงิน/งบประมาณ</p> <p>-งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาความต้องการแก้ไขปัญหาของประชาชน</p> <p>-โครงการ/กิจกรรม ไม่สอดคล้องกับงบประมาณที่จัดเก็บและได้รับจัดสรรมา</p>
<p>๕. ศักยภาพของชุมชน</p> <p>-มีกลุ่มต่าง ๆ ในหมู่บ้าน เช่น กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มอาชีพ</p> <p>-มีความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน</p>	<p>๕. ศักยภาพของชุมชน</p> <p>-ปัญหาเรื่องเยาวชนติดยาเสพติดเริ่มระบาดภายในชุมชน</p> <p>-กลุ่มองค์กรต่าง ๆ ไม่ความยั่งยืน</p>
<p>๖. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>-มีแหล่งน้ำธรรมชาติสามารถใช้ประโยชน์ในการเกษตร</p>	<p>๖. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>-แหล่งน้ำไม่ได้พัฒนาทำให้ต้นเงินไม่สามารถเก็บกักน้ำได้ปริมาณมาก</p>
โอกาส (Opportunities)	ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats)
<p>-การสร้างความเข้มแข็งตามระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง</p> <p>-การแก้ไขปัญหาความยากจนปัญหายาเสพติดตามนโยบายของรัฐบาล</p> <p>-นโยบายจังหวัดแพร่พัฒนาแหล่งน้ำ เช่น ก่อสร้างอ่างเก็บน้ำแม่สายตำบลช่อแฮและโครงการขุดลอกลำเหมืองหลวงเพื่อกักเก็บน้ำซึ่งจะทำให้ประชาชนตำบลกาญจนามีแหล่งน้ำใช้ในภาคการเกษตร</p>	<p>-กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและไม่ตรงกับภาระกิจที่ถ่ายโอน</p> <p>-การจัดสรรงบประมาณและระยะการเบิกจ่ายไม่เหมาะสมกับเวลาดำเนินการ</p> <p>-ภาระหน้าที่เพิ่มมากขึ้น ตามภารกิจที่ได้รับถ่ายโอนแต่งบประมาณเท่าเดิม</p>

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น ประกอบด้วย

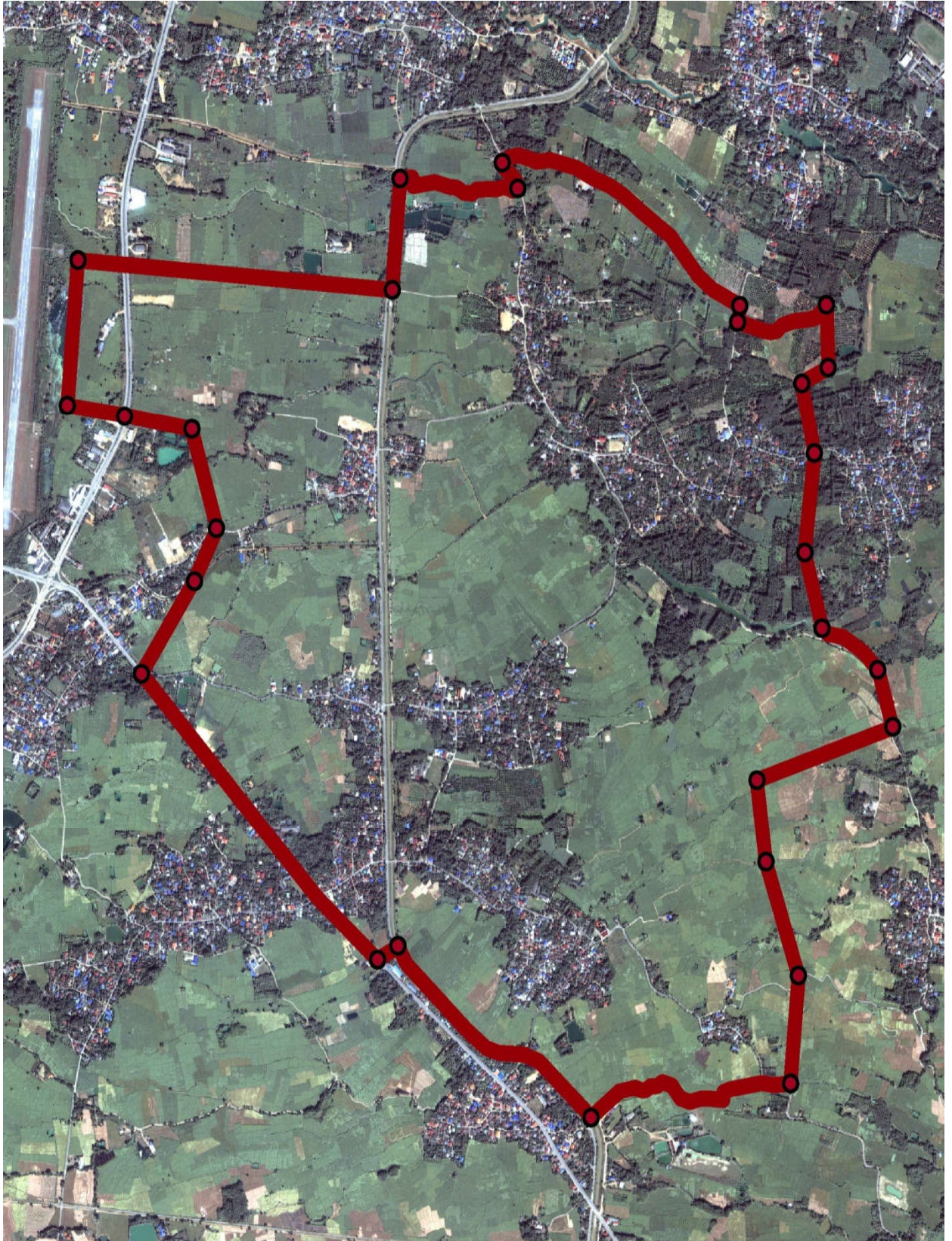
ประเด็นปัญหา	ขอบข่ายและปริมาณปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
ด้านการบริหารจัดการและการบริการประชาชน	- การให้บริการประชาชนผู้มาติดต่อราชการยังมีความขาดตกบกพร่องทั้งทางระบบเทคโนโลยี ครุภัณฑ์ สำนักงาน ตลอดจนจนถึงบุคลากร	- ระบบเทคโนโลยี ครุภัณฑ์สำนักงาน และบุคลากรของ อบต.	- ประชาชนมีความพึงพอใจในการติดต่อราชการกับ อบต.กาญจนา มากยิ่งขึ้น
	- ประชาชนไม่ค่อยให้ความสนใจในหน้าที่ของตนในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการท้องถิ่น	- ประชาชน ทั้ง ๙ หมู่บ้าน	- ประชาชนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการร่วมกันพัฒนาท้องถิ่นของตนเองให้เจริญก้าวหน้า
	- การรับรู้ข่าวสารทางราชการยังไม่ทั่วถึง สื่อการประชาสัมพันธ์ยังไม่เพียงพอ	- เสียตามสายและ หอกระจาย	- การรับรู้ข่าวสารเป็นสิ่งสำคัญ ทำให้ประชาชนรับรู้ข่าวสาร บ้านเมือง สถานการณ์โลกที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์ สถานการณ์ต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง
	- ผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้ ยากจน ยังขาดโอกาสทางสังคม ถูกกีดกัน ถูกเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม ขาดการยอมรับจากสังคม ขาดโอกาสในการมีส่วนร่วมในการพัฒนา	- ประชาชน รายได้น้อยตกเกณฑ์ตามข้อมูล จปฐ.	- ผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้ ยากจน ในพื้นที่สามารถใช้ชีวิตประจำวันร่วมกับคนในสังคมได้ตามปกติและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น สังคมให้การยอมรับ

ประเด็นปัญหา	ขอบข่ายและปริมาณปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
ด้านคุณภาพชีวิต และสังคม	- ขาดตลาดรับซื้อสินค้า และ ขาดการส่งเสริม สนับสนุน อย่างต่อเนื่องของกลุ่มอาชีพ ต่าง ๆ	- กลุ่มแม่บ้าน กลุ่ม เกษตรกร กลุ่มทอผ้า กลุ่มตัดเย็บ กลุ่มจัก สาน กลุ่มผลิตรองเท้า ยางรถยนต์ เป็นต้น	- กลุ่มอาชีพ มีตลาดรองรับ สินค้าที่ผลิตออกมาจำหน่าย อย่างต่อเนื่องเป็นรายได้ เสริมกับครอบครัว - กลุ่มเกษตรกรหันมาใช้ สารชีวภาพ ปุ๋ยหมัก ปุ๋ยพืช สด ลดการใช้สารเคมีลด ต้นทุนการผลิตมีผลกำไรมาก ขึ้น
	- การระบาดของยาเสพติด ในกลุ่มวัยรุ่น	- กลุ่มนักเรียน นักศึกษาและกลุ่ม เสี่ยง	- ความเสี่ยงการมีพฤติกรรม ที่ไม่เหมาะสม การมั่วสุมเสพ ยาเสพติดของกลุ่มนักเรียน นักศึกษาลดลง
	- การเกิดภัยพิบัติต่างๆ เช่น อัคคีภัย อุทกภัย วาตภัย และอุบัติเหตุทางถนน	- ทั้ง ๙ หมู่บ้าน	- ผู้ประสบภัยด้านต่างๆ ได้รับการช่วยเหลือทันทีที่ มีขวัญ กำลังใจและไม่รู้สึก ถูกทอดทิ้ง
ด้านการศึกษา กีฬาและ นันทนาการ	- การศึกษาในระดับก่อนวัย เรียน ยังขาดสื่อและอุปกรณ์ การเรียนรู้ที่ทันสมัย และ เหมาะสมกับการพัฒนาการ	- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	- การศึกษาทุกระดับต้องมี อุปกรณ์การเรียนการสอนที่ ทันสมัย และเหมาะสมกับ การพัฒนาการตามวัยของ เด็ก
	- ประชาชนไม่ได้รับ การศึกษาทั้งในระบบและ นอกระบบโรงเรียนอย่าง ทั่วถึง	- ประชาชน ทั้ง ๙ หมู่บ้าน	- ประชาชนจะต้องได้รับ การศึกษาตามภาคบังคับ และตลอดชีวิต
	- การส่งเสริมกิจกรรม นันทนาการเพื่อลดปัญหา เยาวชนติดยาเสพติดและ เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน	- นักเรียน นักศึกษา ประชาชนทั้ง ๙ หมู่บ้าน	- เยาวชนไม่มั่วเมากับสิ่งเสพ ติด เข้าร่วมกิจกรรมอย่าง ต่อเนื่อง สร้างภูมิคุ้มกันโดย สถาบันครอบครัว

ประเด็นปัญหา	ขอบข่ายและปริมาณปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้ม ในอนาคต
ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	- นักเรียน นักศึกษา ประชาชนไม่ค่อยเข้าวัด ฟังธรรม	- นักเรียน นักศึกษา ประชาชนทั้ง ๙ หมู่บ้าน	- นักเรียน นักศึกษาและ ประชาชนเข้าวัดฟังธรรม มากขึ้น ปัญหาทางสังคม ลดลงเพราะประชาชนมี คุณธรรม จริยธรรม เพิ่มขึ้น
	- เยาวชนไม่ให้ความ สนใจศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญา ท้องถิ่น	- เยาวชน ทั้ง ๙ หมู่บ้าน	- เยาวชนหันมาสนใจสืบ สานศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญา ท้องถิ่นไม่ให้สูญหาย
ด้านการสาธารณสุข อนามัยและสิ่งแวดล้อม	- ประชาชนขาดความรู้ เกี่ยวกับการรักษาสุขภาพ ร่างกาย ไม่ได้ให้ ความสำคัญในการตรวจ สุขภาพ	- ประชาชน ทั้ง ๙ หมู่บ้าน	-ประชาชนใช้เวลาว่าง ออกกำลังกาย รับประทานอาหารตาม หลักโภชนาการ มีการ ตรวจสุขภาพประจำปี
	- วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ทางการแพทย์มีความ เสื่อมสภาพไปตาม ระยะเวลาของการใช้งาน	- โรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบลกาญจนา	-มีวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ทางการแพทย์ที่ทันสมัย
	- การระบาดของ โรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า เป็นต้น	- ทั้ง ๙ หมู่บ้าน	- ไม่มีการระบาดของ โรคติดต่อภายในพื้นที่
	- การทำลาย ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมโดยความ รู้เท่าไม่ถึงการณ์	- ประชาชน ทั้ง ๙ หมู่บ้าน	- มีการประชาสัมพันธ์ รณรงค์ การอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม การเพิ่มพื้นที่ ป่าชุมชน

ประเด็นปัญหา	ขอบข่ายและปริมาณปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้ม ในอนาคต
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	- เส้นทางคมนาคมไม่สะดวกในการสัญจร	- ทั้ง ๙ หมู่บ้าน	- สามารถเดินทางและขนส่งสินค้าจากแหล่งผลิตถึงตลาดหรือศูนย์กระจายสินค้าได้อย่างสะดวก
	- ระบบระบายน้ำและป้องกันน้ำท่วมไม่ทั่วทุกพื้นที่	- ทั้ง ๙ หมู่บ้าน	- แก้ไขปัญหาน้ำท่วมขังและลดความเดือดร้อนให้กับประชาชน
	- ระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง โดยเฉพาะครัวเรือนที่ตั้งอยู่ห่างไกลหมู่บ้านการติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างตามแหล่งชุมชนต่างๆ	- ทั้ง ๙ หมู่บ้าน	- การขยายระบบไฟฟ้าให้มีไฟฟ้าใช้อย่างเพียงพอและทั่วถึง เพิ่มความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
	- ขาดแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคที่เพียงพอ โดยเฉพาะฤดูแล้ง	- ทั้ง ๙ หมู่บ้าน	- น้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำรงชีวิต ที่ท้องถิ่นต้องดูแลจัดหาให้เพียงพอ
	- อาคาร สถานที่ สาธารณะประโยชน์ชำรุดทรุดโทรม	- ทั้ง ๙ หมู่บ้าน	- ก่อสร้าง ปรับปรุงและซ่อมแซมอาคาร สถานที่ สาธารณะประโยชน์ ให้มีความแข็งแรงคงทนอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

การใช้ผังเมืองรวมหรือผังเมืองเฉพาะในการกำหนดแนวทางพัฒนา



การพัฒนาตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

๑. นโยบายด้านการเมืองและการบริหาร

การพัฒนาการเมืองการบริหาร เพื่อให้บรรลุตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ที่ได้ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่น ให้ความสำคัญเป็นอิสระแก่ท้องถิ่น ในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การเงิน การคลัง การบริหารงานบุคคล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติตามภารกิจที่เพิ่มขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนการเสริมสร้างจิตสำนึกของพนักงาน เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างในการบริการประชาชน ให้ได้รับความสะดวก รวดเร็วและเกิดความพึงพอใจ ดังนี้

๑.๑ พัฒนาระบบการบริหารส่วนตำบลกลาญจนา ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล ที่มีหลักการบริหารจัดการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี และเป็นหน่วยบริการสังคมที่ดี มีมาตรฐานด้วยการส่งเสริม สร้างความร่วมมือ ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สร้างกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพและยกระดับแก่สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลอันสำคัญของตำบลกลาญจนา พร้อมทั้งส่งเสริมกระบวนการพัฒนาระบบการบริการสาธารณะที่ดีมีมาตรฐาน สร้างความสะดวก ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน สร้างบุคลากรให้มีคุณภาพและมีจิตสำนึกในการให้บริการ เพื่อรองรับการบริการแต่ละด้านให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

๑.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการขับเคลื่อนองค์กรชุมชนและคณะกรรมการชุมชน ที่ดำเนินกิจกรรม และโครงการต่างๆโดยชุมชนและเพื่อชุมชน รวมทั้งการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้กับชุมชน เพื่อพัฒนายกระดับการขับเคลื่อนไปสู่ทิศทางของเมืองน่าอยู่ ชุมชนน่าอยู่อย่างยั่งยืน

๑.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการประสานงานเพื่อก่อให้เกิดการสร้างเครือข่ายการทำงาน ทั้งภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่และพื้นที่อื่น ๆ ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง รวมถึงภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน

๑.๔ เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บและพัฒนารายได้ ให้มีความทั่วถึง เป็นธรรม รับฟัง ความคิดเห็นจากประชาชนตามครรลองระบอบประชาธิปไตย ตั้งแต่เริ่มกระบวนการ ร่วมคิด ร่วมตรวจสอบ โปร่งใสและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ

๑.๕ ยึดมั่น และคำนึงความถูกต้องโปร่งใส ตรวจสอบได้ สะดวก รวดเร็ว เป็นธรรมให้ราษฎรเท่าเทียมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๒. นโยบายด้านการพัฒนาสังคม

พัฒนาศักยภาพของประชาชนในตำบล ทั้งในด้านการศึกษา สาธารณสุข และการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ดังนี้

๒.๑ รมรณรงค์ส่งเสริมกระบวนการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมการสร้างวินัย และจิตสาธารณะของคนในชุมชน

๒.๒ ส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวกแก่การดำเนินงานด้านสวัสดิการสงเคราะห์ เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ด้อยโอกาสให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีสามารถพึ่งตนเองได้ รวมทั้งได้รับการช่วยเหลือและได้รับการบริการอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

๒.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการกีฬาและลานกีฬาหมู่บ้านเพื่อสุขภาพ อนามัยที่ดี ของประชาชน ให้เด็กและเยาวชนใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ สนับสนุนให้มีการแข่งขันกีฬาทุกระดับในตำบลกลาญจนา เพื่อก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีและปลูกฝังค่านิยมที่ดีต่อการกีฬา

๒.๔ ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดให้หมดไปจากพื้นที่ ประสานความร่วมมือ กับหน่วยงานของรัฐ เอกชนที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันป้องกันและแก้ปัญหาอย่างใกล้ชิดเสริมสร้างความเข้มแข็ง ความเข้าใจที่ถูกต้องให้แก่สถาบันครอบครัว

๒.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสังคมที่สอดคล้องกับทิศทางของการสร้างสุขภาวะ แบบองค์รวม และการสร้างสังคมที่อยู่ดีมีสุข มีความเป็นชุมชนน่าอยู่ ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆที่อาจเกิดขึ้นทุกเวลา

๒.๖ ส่งเสริมการดำเนินงานให้กับประชาชน เข้าสู่ประชาคมอาเซียน ปี ๒๕๕๘

๓. นโยบายการพัฒนาการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม

การส่งเสริมและสนับสนุนด้านการปฏิรูปการศึกษาเจตนารมณ์แห่งรัฐธรรมนูญและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งความรู้ อันเป็นเงื่อนไขไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ ให้ประชาชนทั้งปวงได้รับโอกาส เท่าเทียมกันที่จะจะเรียนรู้ และฝึกอบรมได้ตลอดชีวิต และมีปัญญาเป็นทุนไว้สร้างงานและสร้างรายได้ และนำพาท้องถิ่นให้รอดพ้นจากวิกฤตเศรษฐกิจและสังคม โดยยึดหลักการศึกษาสร้างชาติ สร้างคน และสร้างงาน ตลอดจนการส่งเสริม สนับสนุนด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม ให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของท้องถิ่น ดังนี้

๓.๑ ส่งเสริมให้มีการพัฒนา และสนับสนุนด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๓.๒ สนับสนุนและส่งเสริมพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนให้ได้ตามมาตรฐาน เน้นคุณภาพ ประสิทธิภาพ และความเที่ยงธรรมในการบริหารจัดการศึกษาทุกประเภท

๓.๓ ส่งเสริมให้มีการจัดงานสืบสานวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น งานประเพณีต่าง ๆ ของตำบล กาญจนา

๔. นโยบายพัฒนาสาธารณสุข และส่งเสริมคุณภาพชีวิต

การสร้างภูมิคุ้มกันทางด้านสุขภาพ ตามแนวทางของกฎหมายสุขภาพแห่งชาติช่วยรณรงค์ให้เกิดการพัฒนาและปรับเปลี่ยนคุณพฤติกรรมทางด้านสุขภาพ อนามัย เพื่อสร้างเสริมสุขภาพและลดปัจจัยเสี่ยงที่มีผลต่อสุขภาพ ดังนี้

๔.๑ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้ประชาชนมีสุขภาพ อนามัยสมบูรณ์ แข็งแรง และมีสุขภาพจิตที่ดี การดูแลรักษาสุขภาพ อนามัยของประชาชน โดยประชาชน เพื่อประชาชน

๔.๒ ส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมด้านการสร้างเสริมสุขภาพของประชาชน และการบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน ผู้รับบริการสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวก รวดเร็ว เป็นธรรม

๔.๓ สนับสนุนการควบคุมป้องกันการเผยแพร่ระบาดของโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ ที่อันตราย ต่อคนและสัตว์ โดยการสร้างขีดความสามารถในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมและดูแลรักษาอย่างเป็นระบบ เชื่อมโยงกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

๔.๔ ส่งเสริม สนับสนุนงานสุขภาพ อนามัย และการจัดการสุขภาวะภาคประชาชน โดยผ่านกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)

๔.๕ ส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมที่สอดคล้องกับการคุ้มครองผู้บริโภค

๔.๖ พัฒนาคุณภาพชีวิตแก่ราษฎรตำบลกาญจนา และกลุ่มสตรี อสม. อปพร. ตำรวจบ้าน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มเยาวชน

๕. นโยบายพัฒนาทางเศรษฐกิจ

ในสภาวะการณปัจจุบัน ซึ่งเกิดความถดถอยทางเศรษฐกิจ การส่งเสริม การพัฒนา ทางเศรษฐกิจภายในท้องถิ่นเป็นการสนับสนุนและเพิ่ม ศักยภาพของกลุ่มให้มีความ เข้มแข็งและยั่งยืน ดังนี้

๕.๑ ส่งเสริมด้านการเกษตรแบบพอเพียงตามแนวพระราชดำริ

๕.๒ สนับสนุนส่งเสริมกลุ่มอาชีพให้เติบโตและเข้มแข็งเพื่อพัฒนาศักยภาพของกลุ่มให้มีความ เข้มแข็งอย่างยั่งยืน พัฒนาอาชีพที่เหมาะสมกับสภาวะแวดล้อมของท้องถิ่นและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา กระบวนการสร้างระบบเศรษฐกิจชุมชน ขยายเครือข่าย โดยจัดหาแหล่งรองรับสินค้าหรือตลาดส่งออกสินค้าของกลุ่มอาชีพ

๕.๓ สนับสนุน ส่งเสริมด้านการเกษตร กระบวนการเรียนรู้ภาคการเกษตร อุตสาหกรรม การเกษตร ควบคู่กับการรักษาสีงแวดล้อม โดยการใช้เกษตรอินทรีย์

๕.๔ สร้างรายได้และลดรายจ่ายในครัวเรือน ส่งเสริม สนับสนุน ขยายเครือข่าย เพิ่มศักยภาพผู้ประกอบการในพื้นที่

๖. นโยบายด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

พัฒนา โครงสร้างและสภาพแวดล้อมของตำบลเพื่อส่งเสริมศักยภาพเศรษฐกิจและการพัฒนา คุณภาพชีวิตของประชาชนและเป็นการวางรากฐานการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการเป็นศูนย์กลางในการให้บริการ ดังนี้

๖.๑ พัฒนา ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนนให้ทั่วถึงทุกพื้นที่

๖.๒ พัฒนาระบบการ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาสาธารณูปโภคต่างๆ การขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้ง ไฟฟ้าสาธารณะ ให้ทั่วถึงทุกพื้นที่ ประชาชนมีไฟฟ้าในครัวเรือนใช้ตามความเหมาะสม

๖.๓ เสริมสร้างมาตรการในการป้องกัน และแก้ไขปัญหา น้ำท่วมขังในชุมชน ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ โดยการก่อสร้างและปรับปรุงท่อระบายน้ำ รางระบายน้ำ รวมถึงระบบระบายน้ำเพื่อแก้ไขปัญหา น้ำท่วมขังอย่างเป็น ระบบ

๖.๔ ส่งเสริมการพัฒนาแหล่งน้ำสำหรับประชาชนได้อุปโภค บริโภค โดยการพัฒนาแหล่งน้ำ ที่มีอยู่เดิม ให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่าและจัดหาแหล่งน้ำใหม่ตามความเหมาะสม

๗. นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เป็นปัจจัยเกื้อหนุนในการดำรงชีวิตเพื่อ เอื้ออำนวยต่อ ความสมดุลของระบบนิเวศวิทยา เพื่อยกระดับคุณภาพและสนับสนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเพื่อเป็นการพัฒนา อย่างยั่งยืน ดังนี้

๗.๑ รณรงค์ ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกสาธารณะทางด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมแก่ประชาชน และชุมชน

๗.๒ สนับสนุน ส่งเสริมให้ชุมชนมุ่งรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน และ สถานที่ต่างๆในตำบลให้เป็นเมืองน่าอยู่

๗.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการเฝ้าระวัง และการมีส่วนร่วมของชุมชนในการควบคุมและกำจัดมลภาวะที่มีผล ต่อสุขภาพ อนามัยและคุณภาพชีวิตของประชาชน

๗.๔ ส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม ขับเคลื่อนการจัดทำโครงการ และการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่มุ่งไปสู่การลดสถานะโลกร้อน

๗.๕ จัดระบบจัดเก็บขยะมูลฝอยให้สม่ำเสมอและทั่วถึง

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))

(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))

(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))

(๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))

(๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))

- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

ดังนี้

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนบุรีได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

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

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนบุรี จะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๗. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เนื่องจากปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา ได้รับการพิจารณาปรับขนาดองค์การบริหารส่วนตำบล จาก อบต.ขนาดเล็กเป็น อบต.ขนาดกลาง ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ (ก.อบต.จังหวัดแพร่) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๑ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๓๒ อัตรา รวมทั้งตำแหน่งว่าง และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ (ก.อบต.จังหวัดแพร่) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ (ก.อบต.จังหวัดแพร่) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ (ก.อบต.จังหวัดแพร่) ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘ ได้เห็นชอบการจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง สายงานและระดับ ตำแหน่ง และทางองค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา ได้ดำเนินการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ใกล้เคียง ดังนี้

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑	พนักงานส่วนตำบล (คน)	ครู (คน)	พนักงานจ้าง (คน)
๑	อบต.ป่าแดง	๓	๒๒,๕๐๐,๐๐๐	๑๔	๑	๙
๒	อบต.ร่องฟอง	๕	๓๓,๑๕๔,๐๐๐	๑๗	๓	๑๘
๓	อบต.แม่ยม	๓	๒๐,๔๓๓,๐๐๐	๑๓	๑	๖
๔	อบต.เหมืองหม้อ	๕	๓๓,๒๔๖,๘๐๐	๒๗	๔	๑๖

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา ได้กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกของการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา พิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอ ก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรารปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)</p> <p>๑.๑ <u>งานบริหารงานทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน <p>๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ <u>งานนิติการและการพาณิชย์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ <p>๑.๔ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน/งานฟื้นฟู <p>๑.๕ <u>งานกิจการสภา อบต.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>๑.๖ <u>งานบริการสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานกำจัดขยะมูลและน้ำเสีย - งานอนามัยชุมชน - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ - งานรักษาความสะอาด 	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>๑.๑ <u>งานบริหารงานทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน <p>๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ <u>งานนิติการและการพาณิชย์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ <p>๑.๔ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน/งานฟื้นฟู <p>๑.๕ <u>งานกิจการสภา อบต.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>๑.๖ <u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p> <p>(๑) งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานนโยบายและแผน - งานการเงินและบัญชี - งานลงระบบโปรแกรมบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพ - องค์กรบริหารส่วนตำบลกาญจนาใน - เว็บไซต์ http://obt.nhso.go.th - งานติดตามและประเมินผล - งานบริหารจัดการระบบการดูแล 	

โครงสร้างตามแผนอัตราปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๗ <u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา - งานสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพและกิจกรรมชุมชน <p>๒. กองคลัง</p> <p>ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)</p> <p>๒.๑ <u>งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ <u>งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - การจัดทำรายงานการจัดทำเช็ค <p>๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัด 	<p>ระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง (Long Tem Care : LTC)</p> <p>(๒) งานป้องกันและควบคุมโรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและควบคุมโรค ใช้เลือดออก - งานป้องกันและควบคุมโรคพิษสุนัขบ้า <p>(๓) งานป้องกันและบำบัดยาเสพติด</p> <p>(๔) งานกำจัดขยะมูลฝอยและน้ำเสีย</p> <p>(๕) งานรักษาความสะอาด</p> <p>๑.๗ <u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา - งานสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพและกิจกรรมชุมชน <p>๒. กองคลัง</p> <p>ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)</p> <p>๒.๑ <u>งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ <u>งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - การจัดทำรายงานการจัดทำเช็ค <p>๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัด 	

โครงสร้างตามแผนอัตราปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างใหม่	หมายเหตุ
<p>รายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - จำหน่ายลูกหนี้ภาษีค้างชำระออกจากบัญชี - จัดทำทะเบียนคุมลูกหนี้ค่าภาษี - งานจัดทำทะเบียน ผท.๑,๒,๓,๔,๕,๖ - งานเร่งรัดจัดเก็บ และตรวจสอบภาษีประจำเดือน <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - จัดทำแผนการจัดหาพัสดุประจำปี - จัดทำบัญชีรับจ่ายวัสดุ <p>๓. กองช่าง</p> <p>ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง <p>๓.๕ งานธุรการและงานสารบรรณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับ – ส่ง หนังสือ - งานลงทะเบียนหนังสือ - งานพิมพ์หนังสือราชการ 	<p>รายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - จำหน่ายลูกหนี้ภาษีค้างชำระออกจากบัญชี - จัดทำทะเบียนคุมลูกหนี้ค่าภาษี - งานจัดทำทะเบียน ผท.๑,๒,๓,๔,๕,๖ - งานเร่งรัดจัดเก็บ และตรวจสอบภาษีประจำเดือน <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - จัดทำแผนการจัดหาพัสดุประจำปี - จัดทำบัญชีรับจ่ายวัสดุ <p>๓. กองช่าง</p> <p>ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง <p>๓.๕ งานธุรการและงานสารบรรณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับ – ส่ง หนังสือ - งานลงทะเบียนหนังสือ - งานพิมพ์หนังสือราชการ 	

โครงสร้างตามแผนอัตราปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>- งานควบคุมดูแลการจัดเตรียมและอำนวยความสะดวกในเรื่องสถานที่เพื่อใช้ในการจัดการงานต่าง ๆ</p> <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)</p> <p>๔.๑ <u>งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา <p>๔.๒ <u>งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล <p>๔.๓ <u>งานศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์วัฒนธรรม - งานการกีฬา/งานประเพณีต่าง <p>๔.๔ <u>งานธุรการและงานสารบรรณ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับ – ส่ง หนังสือ - งานลงทะเบียนหนังสือ - งานพิมพ์หนังสือราชการ - งานควบคุมดูแลการจัดเตรียมและอำนวยความสะดวกในเรื่องสถานที่เพื่อใช้ในการจัดการงานต่าง ๆ 	<p>- งานควบคุมดูแลการจัดเตรียมและอำนวยความสะดวกในเรื่องสถานที่เพื่อใช้ในการจัดการงานต่าง ๆ</p> <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)</p> <p>๔.๑ <u>งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา <p>๔.๒ <u>งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล <p>๔.๓ <u>งานศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์วัฒนธรรม - งานการกีฬา/งานประเพณีต่าง <p>๔.๔ <u>งานธุรการและงานสารบรรณ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับ – ส่ง หนังสือ - งานลงทะเบียนหนังสือ - งานพิมพ์หนังสือราชการ - งานควบคุมดูแลการจัดเตรียมและอำนวยความสะดวกในเรื่องสถานที่เพื่อใช้ในการจัดการงานต่าง ๆ 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ประเภทตำแหน่ง นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๑.) สำนักงานปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) ประเภทตำแหน่ง อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) ประเภทตำแหน่ง วิชาการ ระดับ ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) ประเภทตำแหน่ง วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ประเภทตำแหน่ง ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.) ประเภทตำแหน่ง ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) ประเภทตำแหน่ง ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) ประเภทตำแหน่ง ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>พนักงานจ้างภารกิจ</u> - พนักงานขับรถยนต์ (กลุ่มทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ปรับเกลี่ย เป็น พนง.จ้าง ทั่วไป

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- แม่ครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ตกแต่งสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง เม.ย. ๖๑
- พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๒.) กองคลัง								
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ประเภทตำแหน่ง อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) ประเภทตำแหน่ง วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) ประเภทตำแหน่ง วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) ประเภทตำแหน่ง ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๓) กองช่าง								
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ประเภทตำแหน่ง อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) ประเภทตำแหน่ง ทัวไป ระดับ ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ประเภทตำแหน่ง ทัวไป ระดับ ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทัวไป								
- ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๔.) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา) ประเภทตำแหน่ง อำนาจการท้องถิ่น ระดับ ต้น เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ประเภทตำแหน่ง ทัวไป ระดับ ปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.กาญจนา - ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ.๑) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๘-๒๒-๑๔๓๒๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุน
- ครูผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	การสรรหา ตำแหน่ง ดังกล่าวให้ กระทำได้อีก ต่อเมื่อได้รับ แจ้งอนุมัติ จัดสรร อัตรากำลัง จากกรม ส่งเสริมการ ปกครอง ท้องถิ่นแล้ว
พนักงานจ้างภารกิจ								
- ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	อุดหนุน
รวม	๓๒	๓๓	๓๓	๓๓	+๒	-	-	

หมายเหตุ(๑.) ใส่ข้อมูลเรียงตามลำดับส่วนราชการ สายงาน และแยกระดับตำแหน่งให้ถูกต้อง ชัดเจนทุกตำแหน่ง (ตามมาตราฐานกำหนดตำแหน่ง ที่ ก.อบต. กำหนด)

(๒.) สำหรับตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ , ระดับ ๒ และระดับ ๓ ให้กำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับควบ และบวกนอกกระดบควบอีกหนึ่งระดับ เช่น เจ้าหน้าที่ธุรการ ๑-๓ หรือ ๔, นายช่างโยธา ๒-๔ หรือ ๕ และ บุคลากร ๓-๕ หรือ ๖ว เป็นต้น

(๓.) ช่องกรอบอัตรากำลังเดิม ให้ยึดถือจํานวนบุคคลที่ครองตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง(เดิม) เพื่อกวอกจํานวนตัวเลขเฉพาะการจัดทําแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบใหม่ สำหรับ อบต. เสนอขอปรับปรุง/เปลี่ยน แผนอัตรากำลังในภายหลัง ช่องกรอบอัตรากำลังเดิม ให้ยึดถือจํานวนอัตราของตำแหน่งที่มีในแผนอัตรากำลัง(เดิม) เพื่อกวอกจํานวน

๙. ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ใหม่)

องค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา ได้นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ มาคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อประมาณการค่าใช้จ่ายที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล สำหรับนำไปจัดทำเป็นข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเพื่อประโยชน์ในการควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามปีกฎหมายกำหนด ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ประเภทตำแหน่งบริหาร ท้องถิ่น	กลาง	๑	๑	๕๙๗,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๕๐	๑๖,๔๕๐	๑๖,๕๖๐	๖๑๓,๕๖๐	๖๓๐,๐๐๐	๖๔๖,๕๖๐	
๒	(๑) สำนักงานปลัด หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ประเภทตำแหน่งอำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๓๙๘,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๕๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ประเภทตำแหน่ง วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๕๐	
๔	นักทรัพยากรบุคคล ประเภทตำแหน่ง วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๑	๒๗๑,๔๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๕๐	
๕	เจ้าพนักงานธุรการ ประเภทตำแหน่งทั่วไป	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๐๗,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๒๕๐	๒๑๖,๗๒๐	๒๒๕,๗๒๐	๒๓๔,๕๖๐	
๖	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ประเภทตำแหน่ง ทั่วไป	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๑๖,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๒๕๐	๙,๓๖๐	๒๒๕,๗๒๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๔๔,๓๒๐	
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ประเภทตำแหน่ง ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๙๒,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๕๐	๗,๔๕๐	๗,๓๒๐	๑๙๙,๘๐๐	๒๐๗,๒๕๐	๒๑๔,๕๖๐	
๘	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ประเภทตำแหน่ง ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	-	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๐	๒๙๗,๐๐๐	๓๐๗,๖๒๐	กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๙	พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง เดิมปรับ เกลี่ย เป็น พนง. จ้าง ทั่วไป
๑๐	นักการภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๑	แม่ครัว	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง เม.ย.๖๑
๑๒	ตักแต่งสวน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๓	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๔	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๕	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๖	พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๗	(๒) กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ประเภทตำแหน่ง ผู้อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๓๙๘,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	
๑๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ประเภทตำแหน่งทั่วไป	ชำนาญ งาน	๑	๑	๒๖๙,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	
๑๙	นักวิชาการพัสดุ ประเภทตำแหน่งวิชาการ	ปฏิบัติ การ	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	
๒๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ประเภทตำแหน่งวิชาการ	ปฏิบัติ การ	๑	๑	๒๕๓,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๒๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-			๑๖๐,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	
๒๒	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๔๐,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๖,๕๒๐	๑๕๒,๔๐๐	๑๕๘,๕๒๐	
๒๓	ผช.จพง.พัสดุ	-	๑	๑	๑๒๕,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๐,๙๒๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๔๑,๗๒๐	
๒๔	(๓) กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ประเภทตำแหน่ง อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๔๒๔,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	
๒๕	นายช่างโยธา ประเภทตำแหน่ง ทั่วไป	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๓๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	
๒๖	เจ้าพนักงานธุรการ ประเภทตำแหน่ง ทั่วไป	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๐๓,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๒๑๒,๒๘๐	๒๒๑,๒๘๐	๒๓๐,๔๐๐	
๒๗	พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๘	(๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา) ประเภทตำแหน่ง อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๓๕๓,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๖๕,๗๖๐	๓๗๘,๓๖๐	๓๙๑,๓๒๐	
๒๙	เจ้าพนักงานธุรการ ประเภทตำแหน่ง ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๖๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๘๑,๖๘๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๓๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*
๓๑	ครูผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	**
๓๒	พนักงานตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๔๗,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑,๙๒๐	๒,๐๔๐	๒,๑๖๐	๔๙,๖๘๐	๕๑,๗๒๐	๕๓,๘๘๐	***
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๓๐,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑,๒๐๐	๑,๓๒๐	๑,๓๒๐	๓๑,๔๔๐	๓๒,๖๖๐	๓๔,๐๘๐	***
(๔.) รวม					๖,๒๓๔,๔๘๐				+๑	+๑	-	๑๙๑,๒๘๐	๔๙๑,๔๖๐	๒๐๗,๔๘๐	๖,๔๒๕,๗๖๐	๖,๙๑๗,๒๒๐	๗,๑๒๔,๗๐๐	
(๕.) ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐ %															๑,๒๘๕,๑๕๒	๑,๓๘๓,๔๔๔	๑,๔๒๔,๙๔๐	
(๖.) รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น(๔)+(๕)															๗,๗๑๐,๙๑๒	๘,๓๐๐,๖๖๔	๘,๕๔๙,๖๔๐	
(๗.) คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๗,๗๘๘	๒๘,๔๘๘	๒๗,๙๕๔	

หมายเหตุ : * ตำแหน่ง ครู คศ.๑ ได้รับเงินเดือนจากเงินอุดหนุนเฉพาะกิจจากกรมฯ

** ตำแหน่ง ครูผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.กาญจนา การสรรหาดังกล่าวเมื่อได้รับอนุมัติจัดสรรจากกรมฯ

*** ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมฯกับเงินเพิ่มที่ อบต.สมทบ คิดภาระค่าใช้จ่ายในส่วนที่ อบต.สมทบ

หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑

๒๗,๗๕๒,๕๑๓ บาท

คิดภาระค่าใช้จ่ายแบบรวมเบี่ยงชีฟ้า

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒

๒๙,๑๔๐,๑๓๘.๖๕ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓

๓๐,๕๙๗,๑๔๕.๕๘ บาท

ตรวจสอบแล้วถูกต้อง

(ลงชื่อ) มณฑา สิทธิชัยพรกุล

(นางมณฑา สิทธิชัยพรกุล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๙. ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ใหม่)

องค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา ได้นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ มาคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อประมาณการค่าใช้จ่ายที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล สำหรับนำไปจัดทำเป็นข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเพื่อประโยชน์ในการควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามปีกฎหมายกำหนด ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ประเภทตำแหน่งบริหาร ท้องถิ่น	กลาง	๑	๑	๕๙๗,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๕๐	๑๖,๔๕๐	๑๖,๕๖๐	๖๑๓,๕๖๐	๖๓๐,๐๐๐	๖๔๖,๕๖๐	
๒	(๑) สำนักงานปลัด หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ประเภทตำแหน่งอำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๓๙๘,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๕๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ประเภทตำแหน่ง วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๕๐	
๔	นักทรัพยากรบุคคล ประเภทตำแหน่ง วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๑	๒๗๑,๔๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๕๐	
๕	เจ้าพนักงานธุรการ ประเภทตำแหน่งทั่วไป	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๐๗,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๒๕๐	๒๑๖,๗๒๐	๒๒๕,๗๒๐	๒๓๔,๕๖๐	
๖	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ประเภทตำแหน่ง ทั่วไป	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๑๖,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๒๕๐	๙,๓๖๐	๒๒๕,๗๒๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๔๔,๓๒๐	
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ประเภทตำแหน่ง ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๙๒,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๕๐	๗,๔๕๐	๗,๓๒๐	๑๙๙,๘๐๐	๒๐๗,๒๕๐	๒๑๔,๕๖๐	
๘	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ประเภทตำแหน่ง ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	-	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๙	พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม ปรับ เกลี่ย เป็น พนง. จ้าง ทั่วไป
๑๐	นักการภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๑	แม่ครัว	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง เม.ย.๖๑
๑๒	ตักแต่งสวน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๓	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๔	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๕	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๖	พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๗	(๒) กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ประเภทตำแหน่ง ผู้อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๓๙๘,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	
๑๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ประเภทตำแหน่งทั่วไป	ชำนาญ งาน	๑	๑	๒๖๙,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	
๑๙	นักวิชาการพัสดุ ประเภทตำแหน่งวิชาการ	ปฏิบัติ การ	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	
๒๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ประเภทตำแหน่งวิชาการ	ปฏิบัติ การ	๑	๑	๒๕๓,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๒๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-			๑๖๐,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	
๒๒	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๔๐,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๖,๕๒๐	๑๕๒,๔๐๐	๑๕๘,๕๒๐	
๒๓	ผช.จพง.พัสดุ	-	๑	๑	๑๒๕,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๐,๙๒๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๔๑,๗๒๐	
๒๔	(๓) กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ประเภทตำแหน่ง อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๔๒๔,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	
๒๕	นายช่างโยธา ประเภทตำแหน่ง ทั่วไป	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๓๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	
๒๖	เจ้าพนักงานธุรการ ประเภทตำแหน่ง ทั่วไป	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๐๓,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๒๑๒,๒๘๐	๒๒๑,๒๘๐	๒๓๐,๔๐๐	
๒๗	พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๘	(๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา) ประเภทตำแหน่ง อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๓๕๓,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๖๕,๗๖๐	๓๗๘,๓๖๐	๓๙๑,๓๒๐	
๒๙	เจ้าพนักงานธุรการ ประเภทตำแหน่ง ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๖๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๘๑,๖๘๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๓๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*
๓๑	ครูผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	**
๓๒	พนักงานตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๔๗,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑,๙๒๐	๒,๐๔๐	๒,๑๖๐	๔๙,๖๘๐	๕๑,๗๒๐	๕๓,๘๘๐	***
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๓๐,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑,๒๐๐	๑,๓๒๐	๑,๓๒๐	๓๑,๔๔๐	๓๒,๗๖๐	๓๔,๐๘๐	***
(๔.) รวม					๖,๒๓๔,๔๘๐				+๑	+๑		๑๙๑,๒๘๐	๔๙๑,๔๖๐	๒๐๗,๔๘๐	๖,๔๒๕,๗๖๐	๖,๙๑๗,๒๒๐	๗,๑๒๔,๗๐๐	
(๕.) ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐ %															๘๓๕,๓๔๘.๘๐	๘๙๙,๒๓๘.๖๐	๙๒๖,๒๑๑	
(๖.) รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น(๔)+(๕)															๗,๒๖๑,๑๐๘.๘๐	๗,๘๑๖,๔๕๘.๖๐	๘,๐๕๐,๙๑๑	
(๗.) คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๘.๘๘	๓๙.๘๖	๓๙.๑๑	

หมายเหตุ : * ตำแหน่ง ครู คศ.๑ ได้รับเงินเดือนจากเงินอุดหนุนเฉพาะกิจจากกรมฯ

** ตำแหน่ง ครูผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.กาญจนา การสรรหาดังกล่าวเมื่อได้รับอนุมัติจัดสรรจากกรมฯ

*** ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมฯกับเงินเพิ่มที่ อบต.สมทบทคิดภาระค่าใช้จ่ายในส่วนที่ อบต.สมทบท

หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เป็นเงิน ๑๘,๖๗๒,๔๑๓ บาท คิดภาระค่าใช้จ่ายแบบไม่รวมเบี่ยยังชีพฯ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ เป็นเงิน ๑๙,๖๐๖,๐๓๓.๖๕

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน ๒๐,๕๘๖,๓๓๕.๓๓

** (๕) ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ปรับลดลงเหลือ ๑๓ %

ตรวจสอบแล้ว

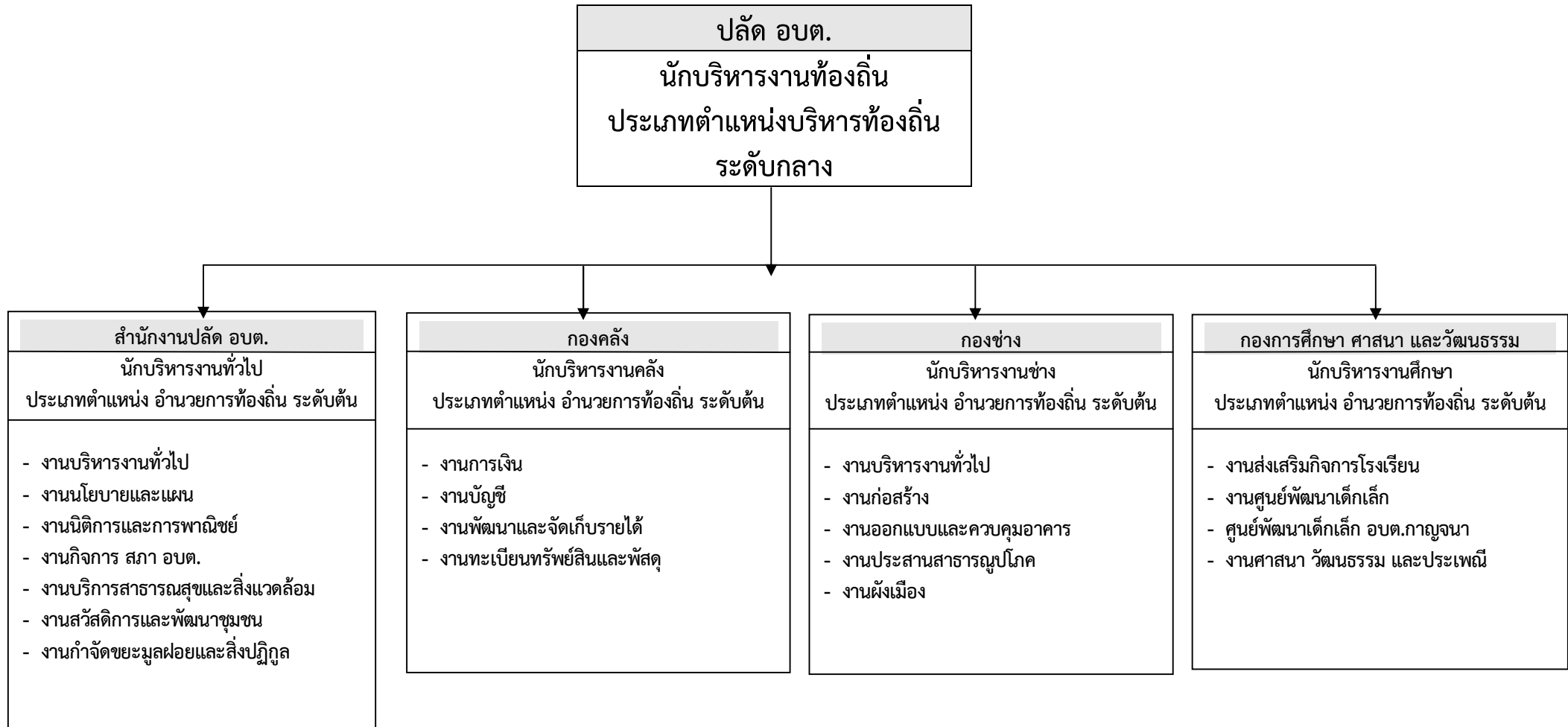
(ลงชื่อ) มณฑา สิทธิยาพรกุล

(นางมณฑา สิทธิยาพรกุล)

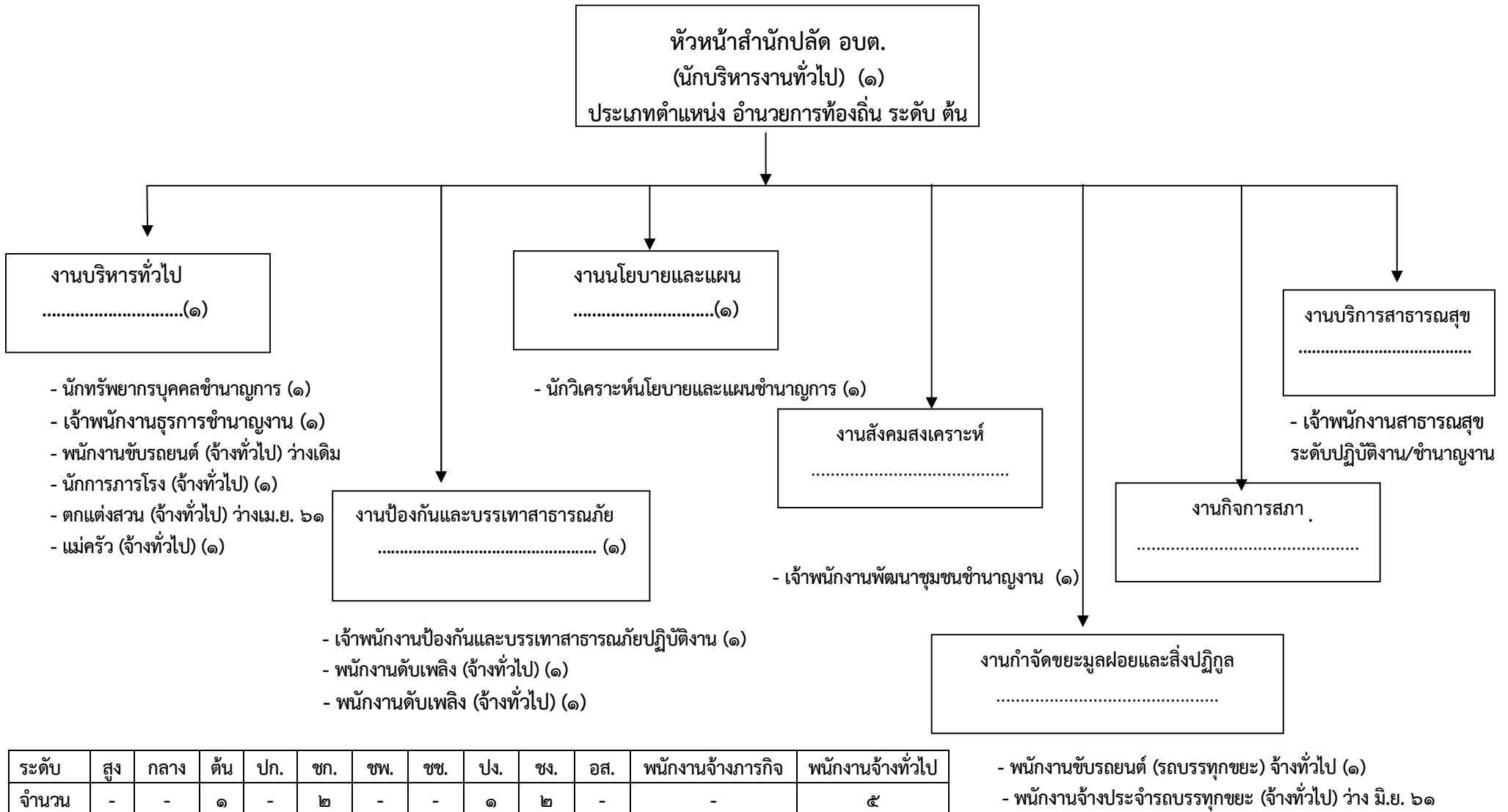
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ อบต.

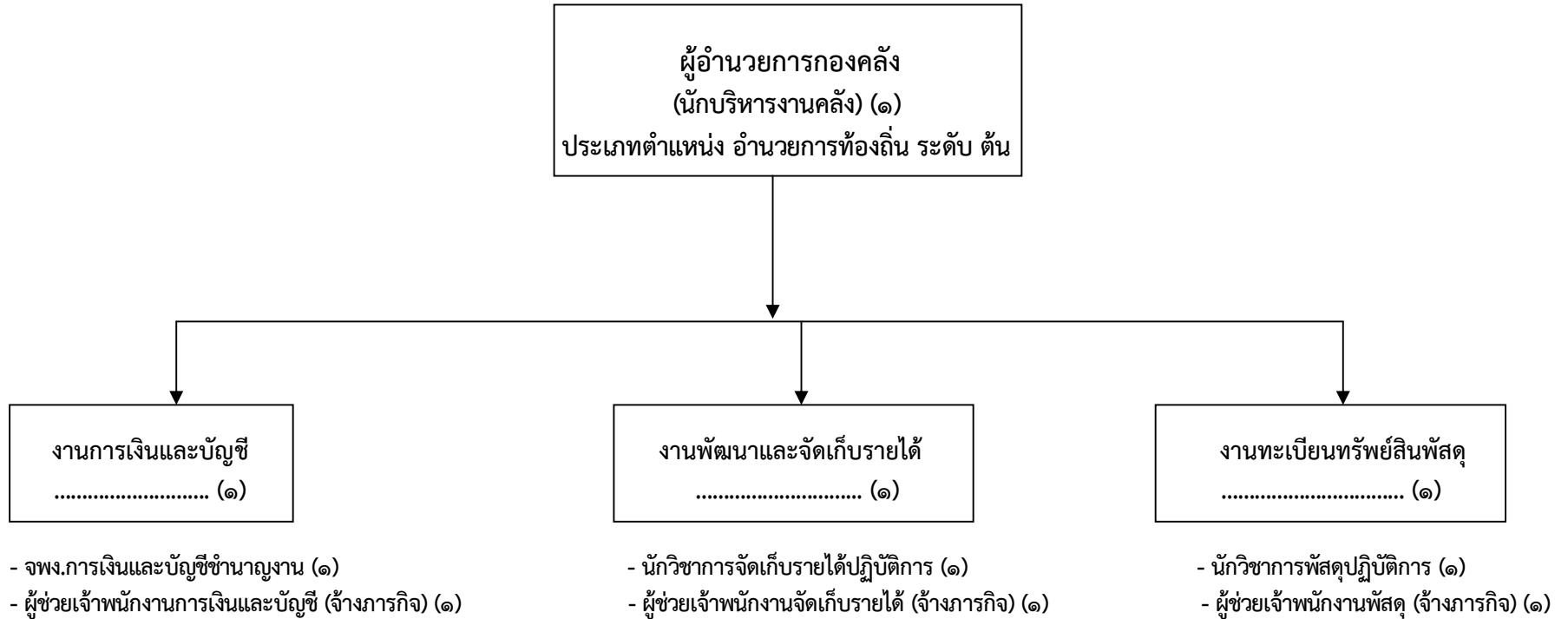


โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.



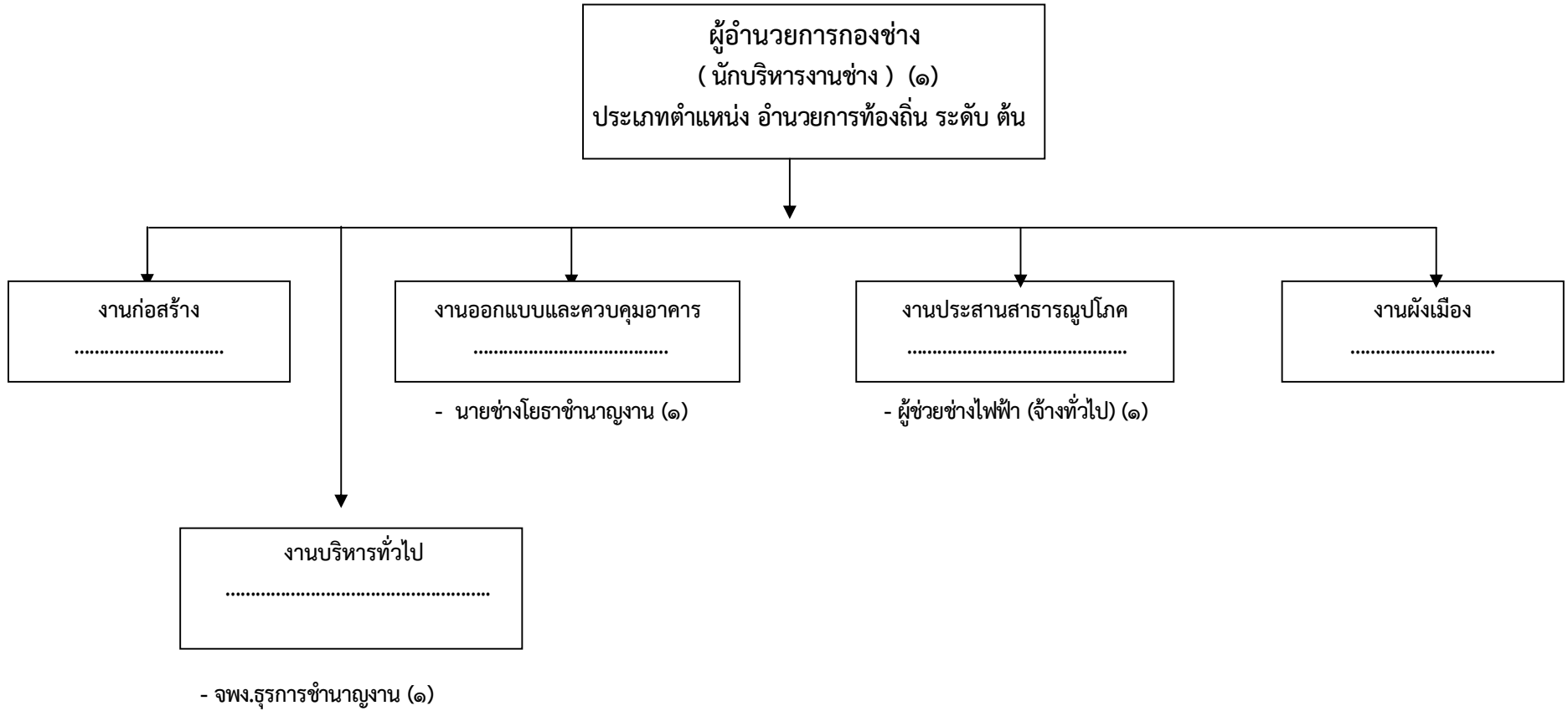
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อส.	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	๒	-	-	๑	๒	-	-	๕

โครงสร้างกองคลัง



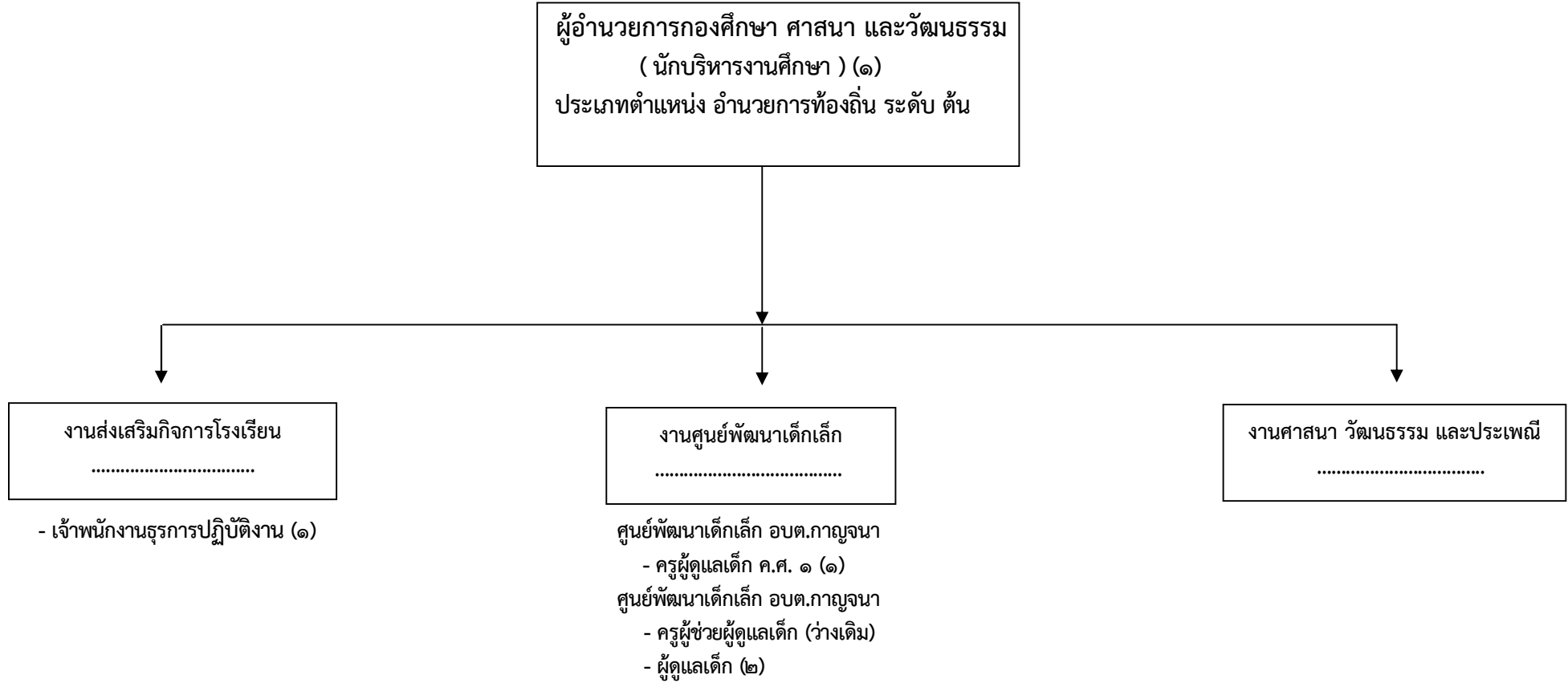
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อส.	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	๒	-	-	-	-	๑		๓	-

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อส.	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒	-	-	๑

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อส.	คศ.๑	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-		๑	๒	-

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของ ราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค และทั่วถึง

องค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา ได้กำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำ แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผน อัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของ งานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา ระบบพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างไปสู่ยุค Thailand ๔.๐ อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนา พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชน และท้องถิ่นต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ -๒๕๖๓ มีวัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์มาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา

๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพมากที่สุด

๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

เป้าหมายของการพัฒนา

๑. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร
๒. การพัฒนาสมาชิกสภาท้องถิ่น สภาองค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา
๓. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง
๔. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา ได้ประกาศประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑ เดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของข้าราชการในสังกัด และมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

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

ภาคผนวก

**๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่
องค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนารำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่**

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
๑	นางมณฑา สิทธิขยาพรกุล	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๔๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) ประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น	กลาง	๔๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) ประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น	กลาง	๔๒๙,๑๒๐ (๓๕,๗๖๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๕๙๗,๑๒๐
(๑)สำนักงานปลัด อบต.												
๒	น.ส.ณัฐชยา เวียงนาค	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๔๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด) ประเภทตำแหน่ง อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๔๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด) ประเภทตำแหน่ง อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๙๘,๑๖๐
๓	นายเจน ลือฮ้าง	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๔๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผนประเภท ตำแหน่ง วิชาการ	ชำนาญการ	๔๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน ประเภทตำแหน่ง วิชาการ	ชำนาญการ	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐x๑๒)	-	-	๓๒๓,๗๖๐
๔	นางกรรณิกา เหมืองทอง	ร.ป.ม. (รัฐ ประศาสน ศาสตร์)	๔๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล ประเภทตำแหน่ง วิชาการ	ปฏิบัติการ	๔๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากร บุคคล ประเภทตำแหน่ง วิชาการ	ชำนาญการ	๒๗๑,๔๔๐ (๒๒,๖๒๐x๑๒)	-	-	๒๗๑,๔๔๐
๕	นายกิติกร อ่อนจันทร์	ศส.บ. (การจัดการ ทั่วไป)	๔๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ ประเภทตำแหน่ง ทั่วไป	ชำนาญงาน	๔๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ ประเภทตำแหน่ง ทั่วไป	ชำนาญงาน	๒๐๗,๗๒๐ (๑๗,๓๑๐x๑๒)	-	-	๒๐๗,๗๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ ค่าตอบแทน	
๖	นางณัฐนันท์ โฆษิตินิธิโรจน์	ศศ.บ. รัฐ ประศาสน ศาสตร์	๐๔-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน ประเภท ตำแหน่ง ทั่วไป	ชำนาญ งาน	๐๔-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน ประเภท ตำแหน่ง ทั่วไป	ชำนาญ งาน	๒๑๖,๗๒๐ (๑๘,๐๖๐x๑๒)	-	-	๒๑๖,๗๒๐
๗	นายอภิชาติ แสงสาย	ปวส. (ช่าง ก่อสร้าง)	๔๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน บรรเทาและ สาธารณภัย ประเภทตำแหน่ง ทั่วไป	ปฏิบัติ งาน	๔๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน บรรเทาและ สาธารณภัย ประเภทตำแหน่ง ทั่วไป	ปฏิบัติ งาน	๑๙๒,๓๖๐ (๑๖,๐๓๐x๑๒)	-	-	๑๙๒,๓๖๐
๘	-ไม่มี-	-	-	-	-	๔๐-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงาน สาธารณสุข ประเภทตำแหน่ง ทั่วไป	ปฏิบัติงาน /ชำนาญ งาน	๐	-	-	กำหนด เพิ่ม
๙	พนักงานจ้าง -ว่างเดิม-	-	จ้างภารกิจ	พนักงานขับรถยนต์	จ๑	จ้างทั่วไป	พนักงานขับรถยนต์	-	๐	-	-	ว่างเดิม ปรับเกลี้ย เป็น พนง. จ้างทั่วไป
๑๐	นายบรรณัฐ อุจัน	ม.๖	จ้างทั่วไป	นักการภารโรง	-	จ้างทั่วไป	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑	นางจิตติพร อุจัน	ม.๖	จ้างทั่วไป	แม่ครัว	-	จ้างทั่วไป	แม่ครัว	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒	-ว่าง-	-	จ้างทั่วไป	ตกแต่งสวน	-	จ้างทั่วไป	ตกแต่งสวน	-	๐	-	-	ว่างเดือน เมษายน ๒๕๖๑
๑๓	นายศุภชัย เวียงนาค	ปวส.	จ้างทั่วไป	พนักงานดับเพลิง	-	จ้างทั่วไป	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ ค่าตอบแทน	
๑๔	นายประชัน ถ้อยคำ	ป.๖	จ้างทั่วไป	พนักงานดับเพลิง	-	จ้างทั่วไป	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นายอภิสิทธิ์ ไทหวีริบ	ม.๖	จ้างทั่วไป	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	-	จ้างทั่วไป	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	- วาง -		จ้างทั่วไป	พนักงานประจำรถขยะ	-	จ้างทั่วไป	พนักงานประจำรถขยะ	-	๐	-	-	ว่างเดือน มิ.ย. ๖๑

(๒) กองคลัง

๑๗	น.ส.พัชรินทร์ นันทเสรี	บธ.บ. (บริหารธุรกิจ)	๔๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง) ประเภทตำแหน่ง อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๔๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง) ประเภทตำแหน่ง อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๙๘,๑๖๐
๑๘	นายพีรศักดิ์ วงศ์งาม	ปวส. (การบัญชี)	๔๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ประเภทตำแหน่ง ทั่วไป	ชำนาญงาน	๔๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ประเภทตำแหน่ง ทั่วไป	ชำนาญงาน	๒๖๙,๘๘๐ (๒๒,๔๙๐x๑๒)	-	-	๒๖๙,๘๘๐
๑๙	นางจิณกร ตีบแก้ว	ศศ.บ. (การบริหารธุรกิจ)	๔๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ ประเภทตำแหน่ง วิชาการ	ปฏิบัติการ	๔๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ ประเภทตำแหน่ง วิชาการ	ปฏิบัติการ	๒๔๕,๒๘๐ (๒๐,๔๕๐x๑๒)	-	-	๒๔๕,๒๘๐
๒๐	นางสาวอังคณา เขตแดน	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป บัญชี)	๔๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ประเภทตำแหน่ง วิชาการ	ปฏิบัติการ	๔๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ประเภทตำแหน่ง วิชาการ	ปฏิบัติการ	๒๕๓,๖๘๐ (๒๑,๑๔๐x๑๒)	-	-	๒๕๓,๖๘๐
๒๑	พนักงานจ้าง นางณัฐพร เทียงแก้ว	ปวช. (การเงินและบัญชี)	จ้างภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จ ๑	จ้างภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จ ๑	๑๖๐,๕๖๐ (๑๓,๓๘๐x๑๒)	-	-	๑๖๐,๕๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ ค่าตอบแทน	
๒๒	น.ส.ศรินกร บรรเลง	บธ.บ. (การเงินและการธนาคาร)	จ้างภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	จ ๑	จ้างภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	จ ๑	๑๔๐,๘๘๐ (๑๑,๗๔๐x๑๒)	-	-	๑๔๐,๘๘๐
๒๓	น.ส.จีรวรรณ พองตา	ปวส. บริหารธุรกิจ (การตลาด)	จ้างภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน	จ ๑	จ้างภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน	จ ๑	๑๒๕,๘๘๐ (๑๐,๔๙๐x๑๒)	-	-	๑๒๕,๘๘๐

(๓) กองช่าง

๒๔	นายพิทักษ์ ใจกลม	วท.บ. (เทคโนโลยี ก่อสร้าง)	๔๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง) ประเภทตำแหน่ง อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๔๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง) ประเภทตำแหน่ง อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๒๔,๕๖๐
๒๕	นายอนุรักษ์ คูลีธรรม	ปวส. (ช่างสำรวจ)	๔๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา ประเภทตำแหน่ง ทั่วไป	ชำนาญ งาน	๔๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา ประเภทตำแหน่ง ทั่วไป	ชำนาญ งาน	๒๓๙,๖๔๐ (๑๙,๙๗๐x๑๒)	-	-	๒๓๙,๖๔๐
๒๖	นางพัชราพร คำแปงคำ	บธ.บ. (บริหารธุรกิจ)	๐๔-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ ประเภทตำแหน่ง ทั่วไป	ชำนาญ งาน	๐๔-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ ประเภทตำแหน่ง ทั่วไป	ชำนาญ งาน	๒๐๓,๐๔๐ (๑๖,๙๒๐x๑๒)	-	-	๒๐๓,๐๔๐
๒๗	พนักงานจ้าง นายทวี แดนอ้วน	ม.๖	จ้างทั่วไป	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	จ้างทั่วไป	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
(๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
๒๘	นายชัยณรงค์ วงศ์วันดี	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๔๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม) ประเภทตำแหน่ง อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๔๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม) ประเภท ตำแหน่ง อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๕๓,๖๔๐
๒๙	น.ส.สุธิตา เขียวบุตร	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๔๐-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ ประเภทตำแหน่ง ทั่วไป	ปฏิบัติ งาน	๔๐-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ ประเภทตำแหน่ง ทั่วไป	ปฏิบัติ งาน	๑๖๒,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๖๒,๐๐๐
๓๐	นางทิพย์วรรณ ลักษณะแย้ม	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๔๐-๓-๐๘-๒๒-๑๔๓๒๑	ครูผู้ดูแลเด็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.กาญจนนา)	คศ.๑	๔๐-๓-๐๘-๒๒-๑๔๓๒๑	ครูผู้ดูแลเด็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.กาญจนนา)	คศ.๑	๒๔๓,๘๔๐ (๒๐,๓๒๐x๑๒)	-	-	อุดหนุน
๓๑	<u>พนักงานจ้าง</u> นางลัดดา คงทน	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)		ผู้ดูแลเด็ก(ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.กาญจนนา)	จ ๑	จ้างภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก(ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.กาญจนนา)	จ๑	๑๖๐,๕๖๐ (๑๓,๓๘๐x๑๒)	-	-	อุดหนุน
๓๒	นางมยุลา อารินทร์	ปวส. (ธุรกิจโรงแรม)		ผู้ดูแลเด็ก(ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.กาญจนนา)	จ ๑	จ้างภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก(ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.กาญจนนา)	จ๑	๑๔๓,๐๔๐ (๑๑,๙๒๐x๑๒)	-	-	อุดหนุน
๓๓	-ว่างเดิม-	-	-	ครูผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก (ศูนย์พัฒนาเด็ก อบต.กาญจนนา)	-	-	ครูผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก (ศูนย์พัฒนาเด็ก อบต.กาญจนนา)	-	-	-	-	การสรร ดังกล่าวได้ เมื่อได้รับ อนุมัติจัดสรร จากกรมฯ

เฉพาะแผนหรือกรอบอัตรากำลังเดิมมีจำนวนตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด ๑๙ ตำแหน่ง

- ตำแหน่งที่มีคนครอง ๑๗ ตำแหน่ง
- ตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง
- กำหนดเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง

เฉพาะแผนหรือกรอบอัตรากำลังเดิมมีจำนวนตำแหน่งพนักงานจ้างทั้งหมด ๑๔ ตำแหน่ง

- ตำแหน่งที่มีคนครอง ๑๑ ตำแหน่ง
- ตำแหน่งว่าง ๓ ตำแหน่ง
- กำหนดเพิ่ม - ตำแหน่ง

หมายเหตุ๑.เป็นข้อมูลบุคลากรทั้งหมด ของ อบต. ณ ปัจจุบันตามแผนหรือกรอบอัตรากำลังที่จัดทำใหม่

๒.ระบุทุกตำแหน่งที่มีในแผนหรือกรอบอัตรากำลังที่จัดทำใหม่ (ตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งที่กำหนดเพิ่ม)

๓.ตำแหน่งว่างหรือไม่มีตำแหน่งในช่องแผนหรือกรอบอัตรากำลังเดิม ให้ระบุในช่อง ชื่อ - สกุล ว่า “ตำแหน่งว่าง “ หรือ “ไม่มี”

ตรวจสอบแล้วถูกต้อง

(ลงชื่อ) มณฑา สิทธิชยาพรกุล
(นางมณฑา สิทธิชยาพรกุล)
ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

แบบชี้แจงเหตุผล และความจำเป็นในการเปลี่ยน/ปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

.....

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีเหตุผลความจำเป็นขอกำหนดเพิ่มตำแหน่ง/ปรับเกลี้ยตำแหน่ง
พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑.๑ กำหนดเพิ่มตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

๑.๒ ปรับเกลี้ยตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) เป็นตำแหน่ง

พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป)

จำนวน ๑ อัตรา

เหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มอัตรากำลัง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยมีเหตุผลความจำเป็น ดังนี้ ตามที่รัฐบาลมีนโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการบริหารจัดการบ้านเมืองของรัฐในระบบประชาธิปไตย โดยลดบทบาทของรัฐในราชการบริหารส่วนกลางให้เหลือแต่ภารกิจหลักที่ต้องทำเท่าที่จำเป็น และเพิ่มบทบาทให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าดำเนินการแทน โดยการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินการจัดการบริหารสาธารณะและการพัฒนาท้องถิ่น ในหลาย ๆ ด้าน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการถ่ายโอนอำนาจ หน้าที่และภารกิจด้านงบประมาณ กิจกรรม งานและโครงการต่าง ๆ ในปริมาณงานที่มากขึ้น เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา มีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด และการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างดี ตามนโยบายปฏิรูประบบราชการของรัฐบาล ซึ่งปัจจุบันสำนักงานปลัด เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจรับผิดชอบ คุณภาพ และปริมาณจำนวนมาก แต่ยังมีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่งานด้านงานสาธารณสุขที่ต้องใช้ความรู้ทางเทคนิคหรือวิชาการซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับสาธารณสุขแบบผสมผสาน การจัดทำแผนสาธารณสุข งานระเบียบ กฎหมาย ข้อบัญญัติสาธารณสุข งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ งานงบประมาณ งานการประชุม งานอำนวยการและประสานงานงานรับ - ส่งหนังสือ งานลงทะเบียนหนังสือ งานพิมพ์หนังสือราชการ งานประเมินผลการปฏิบัติงาน และงานควบคุมดูแลการจัดเตรียมและอำนวยความสะดวกในเรื่องอื่น ๆ งานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานสาธารณสุข ในการป้องกันและควบคุมการระบาดของโรค ฯลฯ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและเพื่อรองรับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น จึงจำเป็นต้องใช้ผู้มีความชำนาญในการทำงาน และประกอบกับการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในกรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีแนวโน้มที่จะมีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา จึงขอปรับเกลี้ยตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) เป็นตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป) เพื่อให้สอดคล้องกับมาตร ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

จากเหตุผลข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา ได้เล็งเห็นความสำคัญและความจำเป็น จึงขอ
กำหนดเพิ่มตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ประเภท ทั่วไป จำนวน ๑ อัตราใน
ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ และปรับเกลี้ยตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) เป็นตำแหน่ง พนักงานขับ
รถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑

๒. ชื่อตำแหน่ง สายงาน ระดับ จำนวนตำแหน่งและลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ในการเปลี่ยน/ปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ สายงานเริ่มต้นจากระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

๒.๑.๑ กำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ประเภท ทัวไป จำนวน ๑ อัตรา

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้นซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข ตามแนวทาง แบบอย่าง ขั้นตอน และวิธีการที่ชัดเจน ภายใต้ การกำกับแนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานการสาธารณสุข ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับสาธารณสุขแบบผสมผสาน ทั้งการรักษาพยาบาลเบื้องต้น การฟื้นฟูสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพ และอนามัย งานสุขาภิบาล ซึ่งรวมถึงงานวางแผนครอบครัว งานอนามัยแม่และเด็ก งานอนามัยโรงเรียน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานให้สุศึกษาและภูมิคุ้มกันโรค งานโภชนาการ และงานทันตสาธารณสุข ปฏิบัติงานทางด้านระบาดวิทยา งานเผยแพร่ อบรม สานิต ให้ความรู้ด้านสาธารณสุขมูลฐานแก่เจ้าหน้าที่ ผู้นำท้องถิ่น ชุมชน ประชาชน และอาสาสมัครที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขในระดับต่าง ๆ ประสานงานให้ความร่วมมือกับแพทย์ หรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายรักษาพยาบาลในงานสาธารณสุข รวมทั้งร่วม ปฏิบัติงานศึกษา วิจัย สํารวจ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๑.๒ ปรับเปลี่ยน ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) เป็นตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

หน้าที่และความรับผิดชอบ

เพื่อปฏิบัติงานขับรถยนต์ บำรุงรักษา ทำความสะอาดรถยนต์ และแก้ไขข้อขัดข้องเล็ก ๆ น้อย ๆ ในการใช้รถยนต์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

เป็นลักษณะที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถเฉพาะตัวในการขับรถยนต์ บำรุงรักษา ทำความสะอาดรถยนต์ และแก้ไขข้อขัดข้องเล็ก ๆ น้อย ๆ ในการใช้รถยนต์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๓. ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิม ถึงขนาดต้องปรับปรุงตำแหน่งบริหารเป็นระดับที่สูงขึ้น

ส่วนของปริมาณงานที่เพิ่มจากเดิม (ตามตารางเปรียบเทียบปริมาณงาน หน้าถัดไป)

๔. คณะกรรมการจัดทำแผน/กรอบ อัตรากำลังได้ลำดับความสำคัญในตำแหน่งที่ขอปรับ/กำหนดเพิ่มทุกตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่ ๑ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
ลำดับที่ ๒ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

๕. เหตุผลความจำเป็นอื่น

การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น โดยการเปลี่ยน/ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล กาญจนนา ในครั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ หน้าที่ โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา พร้อมทั้ง เพื่อรองรับการถ่ายโอน ซึ่งจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความสามารถและความชำนาญเฉพาะด้านเพื่อปฏิบัติงานใน ตำแหน่ง ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อการบริการประชาชนตำบลกาญจนนา โดยมุ่งสู่หลักการจัดการที่ดี

ลงชื่อ มณฑา สิทธิชยาพรกุล ผู้รับรอง
(นางมณฑา สิทธิชยาพรกุล)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑

ดาบตำรวจ



ผู้รับรอง

(ทองคำ วงศ์อ้วน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา
วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑

ตารางเปรียบเทียบปริมาณงานที่ขอปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

ส่วนราชการ มี ๔ ส่วน ราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	ปริมาณงานปี ๒๕๖๐		ปริมาณงานในปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ระบุจำนวน)			อัตรากำลังที่ขอปรับปรุง/เพิ่ม/ ลด			รวม	หมายเหตุ
		งานที่รับผิดชอบ	ปริมาณ งานใน ๑ ปี (จำนวน)	งานที่รับผิดชอบ	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒		
๑) สำนักงาน ปลัด อบต.		สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานนิติการและการพาณิชย์ - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน/งานฟื้นฟู ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน		สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานนิติการและการพาณิชย์ - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน/งานฟื้นฟู ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน							
ส่วนราชการ	กรอบ	ปริมาณงานปี ๒๕๖๐		ปริมาณงานในปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓				อัตรากำลังที่ขอปรับปรุง/เพิ่ม/ ลด			

มี ๔ ส่วน ราชการ	อัตรากำลัง เดิม			(ระบุจำนวน)			ลด			รวม	หมายเหตุ	
		งานที่รับผิดชอบ	ปริมาณ งานใน ๑ ปี (จำนวน)	งานที่รับผิดชอบ	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒			ปี ๒๕๖๓
๑) สำนักงาน ปลัด อบต. - ตำแหน่ง เจ้าพนักงาน สาธารณสุข ระดับ ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน		๑.๖ งานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (๑) งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ - งานธุรการ - งานนโยบายและแผน - งานการเงินและบัญชี - งานลงระบบโปรแกรมบริหาร จัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา ในเว็บไซต์ http://obt.nhso.go.th - งานติดตามและประเมินผล - งานบริหารจัดการระบบการดูแล ระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุที่มีภาวะ พึ่งพิง (Long Tem Care : LTC) (๒) งานป้องกันและควบคุมโรค - งานป้องกันและควบคุมโรค ใช้เลือดออก - งานป้องกันและควบคุมโรคพิษ สุนัขบ้า (๓) งานป้องกันและบำบัดยาเสพติด (๔) งานกำจัดขยะมูลฝอยและน้ำเสีย (๕) งานบริการรักษาความสะอาด		๑.๖ งานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (๑) งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ - งานธุรการ - งานนโยบายและแผน - งานการเงินและบัญชี - งานลงระบบโปรแกรมบริหาร จัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา ในเว็บไซต์ http://obt.nhso.go.th - งานติดตามและประเมินผล - งานบริหารจัดการระบบการดูแล ระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุที่มีภาวะ พึ่งพิง (Long Tem Care : LTC) (๒) งานป้องกันและควบคุมโรค - งานป้องกันและควบคุมโรค ใช้เลือดออก - งานป้องกันและควบคุมโรคพิษ สุนัขบ้า (๓) งานป้องกันและบำบัดยาเสพติด (๔) งานกำจัดขยะมูลฝอยและน้ำเสีย (๕) งานบริการรักษาความสะอาด	๖๕ ๒๕ ๔๐ ๒๒ ๑๑ ๓๕ ๑,๓๐๕ ๙๐๐ ๗ ๑,๑๐๒ ๑๑๐	๗๐ ๓๐ ๔๐ ๒๕ ๑๕ ๔๐ ๑,๓๑๐ ๙๑๐ ๗ ๑,๑๒๐ ๑๓๐	๘๐ ๓๕ ๔๐ ๓๐ ๑๕ ๔๕ ๑,๓๒๐ ๙๒๐ ๗ ๑,๑๓๐ ๑๕๐	+๑	-	-	๑	กำหนด เพิ่ม
ส่วนราชการ มี ๔ ส่วน	กรอบ อัตรากำลัง	ปริมาณงานปี ๒๕๖๐		ปริมาณงานในปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ระบุจำนวน)			อัตรากำลังที่ขอปรับปรุง/เพิ่ม/ ลด			รวม	หมายเหตุ	

ส่วนราชการ มี ๔ ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	ปริมาณงานปี ๒๕๖๐		ปริมาณงานในปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ระบุจำนวน)			อัตรากำลังที่ขอปรับปรุง /เพิ่ม/ลด			รวม	หมายเหตุ
		งานที่รับผิดชอบ	ปริมาณ งานใน ๑ ปี (จำนวน)	งานที่รับผิดชอบ	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒		
๒. กองคลัง		๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - การจัดทำรายงานการจัดทำเช็ค ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัด รายได้ - จำหน่ายลูกหนี้ภาษีค้างชำระ ออกจากบัญชี - จัดทำทะเบียนคุมลูกหนี้ค่าภาษี - งานจัดทำทะเบียน ผท. ๑,๒,๓,๔,๕,๖		๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - การจัดทำรายงานการจัดทำเช็ค ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและ ค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและ เร่งรัดรายได้ - จำหน่ายลูกหนี้ภาษีค้างชำระ ออกจากบัญชี - จัดทำทะเบียนคุมลูกหนี้ค่าภาษี - งานจัดทำทะเบียน ผท. ๑,๒,๓,๔,๕,๖							

ส่วนราชการ	กรอบ	ปริมาณงานปี ๒๕๖๐	ปริมาณงานในปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	อัตรากำลังที่ขอปรับปรุง		
------------	------	------------------	---------------------------	-------------------------	--	--

มี ๔ ส่วนราชการ	อัตรากำลัง เดิม			(ระบุจำนวน)			/เพิ่ม/ลด			รวม	หมายเหตุ	
		งานที่รับผิดชอบ	ปริมาณ งานใน ๑ ปี (จำนวน)	งานที่รับผิดชอบ	ปี ๒๕๖ ๑	ปี ๒๕๖ ๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒			ปี ๒๕๖๓
๒) กองคลัง		๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและ พัสดุ - งานจัดซื้อ จัดจ้างพัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ ภาษี - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ - งานทะเบียนคุมหลักประกัน สัญญาและถอนหลักประกัน สัญญา		๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและ พัสดุ - งานจัดซื้อ จัดจ้างพัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ ภาษี - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ - งานทะเบียนคุมหลักประกัน สัญญาและถอนหลักประกัน สัญญา								
สรุปอัตรากำลัง - พนักงานส่วนตำบล - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้างภารกิจ - พนักงานจ้างทั่วไป	๔ - ๓ -											
ส่วนราชการ มี ๔ ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	ปริมาณงานปี ๒๕๖๐		ปริมาณงานในปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ระบุจำนวน)			อัตรากำลังที่ขอปรับปรุง / เพิ่ม / ลด				หมายเหตุ	

	เดิม	งานที่รับผิดชอบ	ปริมาณงาน ใน ๑ ปี (ระบุ จำนวน)	งานที่รับผิดชอบ	ปี	ปี	ปี	ปี	ปี	ปี	รวม		
					๒๕๖ ๑	๒๕๖ ๒	๒๕๖ ๓	๒๕๖ ๑	๒๕๖ ๒	๒๕๖ ๓			
๓) กองช่าง สรุปล้ำถ้ำ		๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เชื้อน ฝ่าย ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานธุรการและงานสารบรรณ - งานรับ – ส่ง หนังสือ - งานลงทะเบียนหนังสือ - งานพิมพ์หนังสือราชการ - งานควบคุมดูแลการจัดเตรียมและ อำนวยความสะดวกในเรื่องสถานที่เพื่อ ใช้ในการจัดการงานต่าง ๆ		๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เชื้อน ฝ่าย ทด น้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุม อาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานธุรการและงานสารบรรณ - งานรับ – ส่ง หนังสือ - งานลงทะเบียนหนังสือ - งานพิมพ์หนังสือราชการ - งานควบคุมดูแลการจัดเตรียมและ อำนวยความสะดวกในเรื่องสถานที่เพื่อ ใช้ในการจัดการงานต่าง ๆ									
- พนักงานส่วนตำบล - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้างภารกิจ - พนักงานจ้างทั่วไป	๓ - - ๑												
ส่วนราชการ มี ๔ ส่วน	กรอบ อัตรา	ปริมาณงานปี ๒๕๖๐			ปริมาณงานในปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ (ระบุจำนวน)				อัตรากำลังที่ขอปรับปรุง / เพิ่ม / ลด				

แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑
องค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่งและเลขที่ ตำแหน่ง	จำนวน (๕)	เหตุผลและความจำเป็น (๖)	อัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล			จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งนี้อยู่ ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่ (๑๒)	ความเห็น ก.อบต. (๑๓)
					ของ อบต. (ที่มี/ว่าง) (๗)	ของส่วน ราชการนี้ (ที่มี/ที่ว่าง) (๘)	ของงานนี้ (ที่มี/ที่ว่าง) (๙)	ของส่วน ราชการนี้ (ประจำ/ ชั่วคราว) (๑๐)	ของงานนี้ (ประจำ/ ชั่วคราว) (๑๑)		
๑	สำนักงานปลัด อบต.	พนักงานขับรถยนต์	๑	เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา มีภาระ ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ รวมเบี่ยยังชีพาคิดเป็นร้อยละ ๒๗.๗๘ หากไม่รวมเงินงบประมาณเบี่ยยังชีพาคิดเป็นร้อยละ ๓๙.๘๒ ซึ่งเป็นตัวเลขสูงมากมีความเสี่ยงที่จะใช้จ่าย ด้านบุคลากรเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด ดังนั้นเพื่อเป็น การลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา จึงขอความเห็นชอบปรับลดตำแหน่ง พนักงานขับ รถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) เป็น ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑๖/๐	๐/๐	๐/๐	๑/๐	๑/๐	อยู่ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	

(ลงชื่อ) มณฑา สิทธิชยาพรกุล
(นางมณฑา สิทธิชยาพรกุล)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ดาบตำรวจ




(ทองคำ วงศ์อ้วน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา

แบบการขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑
องค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่งและเลขที่ ตำแหน่ง	ขออนุมัติ	เป็นตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ	เหตุผลและความจำเป็น	ตำแหน่งนี้อยู่ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.อบต.
๑	สำนักงานปลัดอบต.กาญจนา งาน ขับรถยนต์	ตำแหน่ง พนักงาน ขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตาม ภารกิจ)	ปรับเกลี่ย	ตำแหน่ง พนักงาน ขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป)	สำนักงานปลัด อบต.กาญจนา	เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา มีภาระ ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ รวมเบี่ยยังชีพาคิดเป็นร้อยละ ๒๗.๗๘ หากไม่รวมเงินงบประมาณเบี่ยยังชีพาคิดเป็นร้อยละ ๓๘.๘๘ ซึ่งเป็นตัวเลขสูงมากมีความเสี่ยงที่จะใช้จ่าย ด้านบุคลากรเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด ดังนั้นเพื่อเป็น การลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบล กาญจนา จึงขอความเห็นชอบปรับเกลี่ยตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) เป็น ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป)	อยู่ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	

(ลงชื่อ) มณฑา สิทธิชยาพรกุล
(นางมณฑา สิทธิชยาพรกุล)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ดาบตำรวจ 
(ทองคำ วงศ์อ้วน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

๑) สำนักงานปลัด อบต. มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
๑	-	พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	ว่าง	ปรับเปลี่ยน	๑	

(ลงชื่อ) มณฑา สิทธิชยาพรกุล
(นางมณฑา สิทธิชยาพรกุล)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ดาบตำรวจ



(ทองคำ วงศ์อ้วน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา

บัญชีแสดงรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นต่องบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑
 องค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่
 ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ เลขที่ตำแหน่ง -

รายจ่ายประจำปี		รายจ่าย		รายจ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง									ค่าใช้จ่ายตาม มาตรา ๓๕ โดย ไม่รวมเงิน งบประมาณเบี้ย ยังชีพคิดเป็น ร้อยละ	หมายเหตุ
(๑) ก่อนปัจจุบัน ๑ ปี (บาท)	(๒) ปัจจุบัน (บาท)	(๓) จำนวนเงินที่ เพิ่ม (บาท)	(๔) คิด เป็น ร้อยละ	(๕) รายจ่ายหมวด เงินเดือนพนักงาน ส่วนตำบล (บาท)	(๖) คิดเป็น ร้อยละ	(๗) รายจ่าย หมวด ค่าจ้าง ประจำ (บาท)	(๘) คิดเป็น ร้อยละ	(๙) รายจ่ายหมวด ค่าจ้างชั่วคราว (บาท)	(๑๐) คิดเป็น ร้อยละ	(๑๑) รายจ่าย ประโยชน์ต่อ แทนอื่น (บาท)	(๑๒) รวมรายจ่ายหมวด เงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	(๑๓) คิดเป็น ร้อยละ		
๒๗,๖๕๗,๑๐๐	๒๗,๗๕๒,๕๑๓	๙๕,๔๑๓	๐.๓๔	๔,๙๒๘,๑๖๐	๑๗.๗๖	-	-	๑,๕๒๗,๖๐๐	๕.๕๐	๘๓๙,๒๔๘.๘๐	๗,๒๙๕,๐๐๘.๘๐	๒๖.๒๘	๓๙.๐๖	ก่อน ปรับปรุง แผน อัตรากำลัง
๒๗,๖๕๗,๑๐๐	๒๗,๗๕๒,๕๑๓	๙๕,๔๑๓	๐.๓๔	๔,๙๒๘,๑๖๐	๑๗.๗๖	-	-	๑,๔๙๗,๖๐๐	๕.๔๐	๘๓๕,๓๔๘.๘๐	๗,๒๖๑,๑๐๘.๘๐	๒๖.๑๖	๓๘.๘๘	หลังการ ปรับปรุง แผน อัตรากำลัง

(ลงชื่อ) มณฑา สิทธิชยาพรกุล
 (นางมณฑา สิทธิชยาพรกุล)
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ดาบตำรวจ 
 (ทองคำ วงศ์อ้วน)
 นายกององค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา

หมายเหตุ : รายจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่น ปรับลดลง ๑๓ %

แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑
องค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

ลำดับ ที่ (๒)	ส่วนราชการ/ งาน (๓)	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง (๔)	จำนวน (๕)	เหตุผลและความจำเป็น (๖)	อัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล			จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งนี้อยู่ ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่ (๑๒)	ความเห็น ก.อบต. (๑๓)
					ของ อบต. (ที่มี/ว่าง) (๗)	ของส่วน ราชการนี้ (ที่มี/ที่ ว่าง) (๘)	ของงานนี้ (ที่มี/ที่ ว่าง) (๙)	ของส่วน ราชการนี้ (ประจำ/ ชั่วคราว) (๑๐)	ของงานนี้ (ประจำ/ ชั่วคราว) (๑๑)		
๑	สำนักงาน ปลัด อบต.	เจ้าพนักงาน สาธารณสุข ระดับ ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน ๔๐-๓-๐๑- ๔๖๐๑-๐๐๑	๑	ด้วยปัจจุบันงานด้านสาธารณสุข มีปริมาณ งานและคุณภาพของงาน เพิ่มมากขึ้น จึง จำเป็นต้องมีบุคลากรที่ต้องใช้ความรู้ทาง เทคนิคหรือวิชาการ ซึ่งมีลักษณะงานที่ ปฏิบัติเกี่ยวกับสาธารณสุขแบบผสมผสาน ทั้ง การรักษาพยาบาลเบื้องต้น การฟื้นฟูสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพ อนามัย งานเผยแพร่ อบรม ให้ความรู้ เกี่ยวกับชุมชนในด้านเวชภัณฑ์และเครื่องมือ ใช้ทางส่งเสริมสุขภาพและสิ่งแวดล้อม ดูแล ความสะอาดเรียบร้อยของชุมชนและ สิ่งแวดล้อม เช่น การจัดหาถังขยะให้เพียงพอ การป้องกันโรคติดต่อตามฤดูกาล และงานที่ ได้การถ่ายโอนด้านสาธารณสุข เช่น งาน สปสข.ในพื้นที่ระดับตำบล งานกองทุน หลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น เป็นต้น	๑๖/๐	๐/๐	๐/๐	๐/๐	๐/๐	ไม่อยู่	

แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑
องค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

ลำดับ ที่ (๒)	ส่วนราชการ/ งาน (๓)	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง (๔)	จำนวน (๕)	เหตุผลและความจำเป็น (๖)	อัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล			จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งนี้อยู่ ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่ (๑๒)	ความเห็น ก.อบต. (๑๓)
					ของ อบต. (ที่มี/ว่าง) (๗)	ของส่วน ราชการนี้ (ที่มี/ที่ ว่าง) (๘)	ของงานนี้ (ที่มี/ที่ ว่าง) (๙)	ของส่วน ราชการนี้ (ประจำ/ ชั่วคราว) (๑๐)	ของงานนี้ (ประจำ/ ชั่วคราว) (๑๑)		
				ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงาน และภารกิจที่เพิ่มขึ้น จึงขออนุมัติกำหนด ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑ สังกัด สำนักงาน ปลัด อบต.กาญจนา อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ และ จะดำเนินการสรรหาบุคลากรมาดำรง ตำแหน่งต่อไป							

(ลงชื่อ) มณฑา สิทธิชัยพรกุล
(นางมณฑา สิทธิชัยพรกุล)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ดาบตำรวจ



(ทองคำ วงศ์อ้วน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา

แบบการขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑
องค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่งและเลขที่ ตำแหน่ง	ขออนุมัติ	เป็นตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ	เหตุผลและความจำเป็น	ตำแหน่งนี้อยู่ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.อบต.
๑	สำนักงานปลัด อบต. กาญจนา งานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	เจ้าพนักงาน สาธารณสุข ๐๔-๐๓-๐๑- ๔๖๐๑-๐๐๑	ตำแหน่ง เจ้าพนักงาน สาธารณสุข ระดับ ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	-	สำนักงานปลัด อบต.กาญจนา งานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	ด้วยปัจจุบันงานด้านสาธารณสุข มีปริมาณ งานและคุณภาพของงาน เพิ่มมากขึ้น จึง จำเป็นต้องมีบุคลากรที่ต้องใช้ความรู้ทาง เทคนิคหรือวิชาการ ซึ่งมีลักษณะงานที่ ปฏิบัติเกี่ยวกับสาธารณสุขแบบผสมผสาน ทั้งการรักษาพยาบาลเบื้องต้น การฟื้นฟู สุขภาพ การควบคุมป้องกันโรค การส่งเสริม สุขภาพอนามัย งานเผยแพร่ อบรม ให้ ความรู้เกี่ยวกับชุมชนในด้านเวชภัณฑ์และ เครื่องมือใช้ทางส่งเสริมสุขภาพและ สิ่งแวดล้อม ดูแลความสะอาดเรียบร้อยของ ชุมชนและสิ่งแวดล้อม เช่น การจัดหาถัง ขยะให้เพียงพอ การป้องกันโรคติดต่อตาม ฤดูกาล และงานที่ได้การถ่ายโอนด้าน สาธารณสุข เช่น งาน สปสช.ในพื้นที่ระดับ ตำบล งานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับ ท้องถิ่น เป็นต้น	ไม่อยู่	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่งและเลขที่ ตำแหน่ง	ขออนุมัติ	เป็นตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ	เหตุผลและความจำเป็น	ตำแหน่งนี้อยู่ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.อบต.
						<p>ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงาน และภารกิจที่เพิ่มขึ้น จึงขออนุมัติกำหนด ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑ สังกัด สำนักงาน ปลัด อบต.กาญจนา อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ และ จะดำเนินการสรรหาบุคลากรมาดำรง ตำแหน่งต่อไป</p>		

(ลงชื่อ) มณฑา สิทธิชยาพรกุล
(นางมณฑา สิทธิชยาพรกุล)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ดาบตำรวจ



(ทองคำ วงศ์อ้วน)


นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

๑) สำนักงานปลัด อบต. มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๔๐-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	ขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่	๑	

(ลงชื่อ) มณฑา สิทธิชยาพรกุล
(นางมณฑา สิทธิชยาพรกุล)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ดาบตำรวจ 
(ทองคำ วงศ์อ้วน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา

บัญชีแสดงรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นต่องบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑
 องค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่
 ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑

รายจ่ายประจำปี		รายจ่าย		รายจ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง									ค่าใช้จ่ายตาม มาตรา ๓๕ โดย ไม่รวมเงิน งบประมาณเบี้ย ยังชีพคิดเป็น ร้อยละ	หมายเหตุ
(๑) ก่อนปัจจุบัน ๑ ปี (บาท)	(๒) ปัจจุบัน (บาท)	(๓) จำนวนเงินที่ เพิ่ม (บาท)	(๔) คิด เป็น ร้อยละ	(๕) รายจ่ายหมวด เงินเดือนพนักงาน ส่วนตำบล (บาท)	(๖) คิดเป็น ร้อยละ	(๗) รายจ่าย หมวด ค่าจ้าง ประจำ (บาท)	(๘) คิดเป็น ร้อยละ	(๙) รายจ่ายหมวด ค่าจ้างชั่วคราว (บาท)	(๑๐) คิดเป็น ร้อยละ	(๑๑) รายจ่ายประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	(๑๒) รวมรายจ่ายหมวด เงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	(๑๓) คิดเป็น ร้อยละ		
๒๗,๖๕๗,๑๐๐	๒๗,๗๕๒,๕๑๓	๙๕,๔๑๓	๐.๓๔	๔,๙๒๘,๑๖๐	๑๗.๗๖	-	-	๑,๔๙๗,๖๐๐	๕.๔๐	๘๓๕,๓๔๘.๘๐	๗,๒๖๑,๑๐๘.๘๐	๒๖.๑๖	๓๘.๘๘	ก่อน ปรับปรุง แผน อัตรากำลัง
๒๗,๖๕๗,๑๐๐	๒๗,๗๕๒,๕๑๓	๙๕,๔๑๓	๐.๓๔	๕,๒๒๖,๐๖๐	๑๘.๘๓	-	-	๑,๔๙๗,๖๐๐	๕.๔๐	๖๗๒,๓๖๖	๗,๓๙๖,๐๒๖	๒๖.๖๕	๓๙.๖๐	*หลังการ ปรับปรุง แผน อัตรากำลัง

(ลงชื่อ) มณฑา สิทธิขยาพรกุล
 (นางมณฑา สิทธิขยาพรกุล)
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ดาบตำรวจ 
 (ทองคำ วงศ์อ่อน)
 นายกององค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา

หมายเหตุ : *รายจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่น ปรับลดลง ๑๐ % ในช่องหลังการปรับปรุง

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลลาภูจนา อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่
ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน /ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาทีก)	ปริมาณ งาน (ต่อปี)	เวลา ทั้งหมด ต่อปี (นาทีก)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ
๑	งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ				
	- งานธุรการ	๙๖๐	๕๕	๕๒,๘๐๐	๐.๖๔
	- งานนโยบายและแผน	๑,๔๔๐	๒๑	๓๐,๒๔๐	๐.๓๖
	- งานการเงินและบัญชี	๙๖๐	๓๖	๓๔,๕๖๐	๐.๔๒
	- งานลงระบบโปรแกรมบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลลาภูจนาใน เว็บไซต์ http://obt.nhso.go.th	๔๘๐	๑๘	๘,๖๔๐	๐.๑๐
	- งานติดตามและประเมินผล	๑,๔๔๐	๑๑	๑๕,๘๔๐	๐.๑๙
๒	งานป้องกันและควบคุมโรค				
	- งานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก	๒๐	๑,๓๐๐	๒๖,๐๐๐	๐.๓๑
	- งานป้องกันและควบคุมโรคพิษสุนัขบ้า	๓๐	๘๙๙	๒๖,๙๗๐	๐.๓๒

(ลงชื่อ) มณฑา สิทธิชยาพรกุล
(นางมณฑา สิทธิชยาพรกุล)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ดาบตำรวจ 
(ทองคำ วงศ์อ้วน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาภูจนา

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่
ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาทีก)	ปริมาณ งาน (ต่อปี)	เวลา ทั้งหมด ต่อปี (นาทีก)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ
๓	งานป้องกันและบำบัดยาเสพติด	๙๖๐	๗	๖,๗๒๐	๐.๐๘
๔	งานกำจัดขยะมูลฝอยและน้ำเสีย	๑๐	๑,๑๐๒	๑๑,๐๒๐	๐.๑๓
๕	งานรักษาความสะอาด	๑๘๐	๑๐๘	๑๙,๔๔๐	๐.๒๓
รวม				๒๗๕,๔๓๐	๓.๓๓

(ลงชื่อ) มณฑา สิทธิขยาพรกุล
(นางมณฑา สิทธิขยาพรกุล)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ดาบตำรวจ




(ทองคำ วงศ์อ้วน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา

บัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่
ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ		
		ก่อน ๓ ปี (ปี ๕๘)	ก่อน ๒ ปี (ปี ๕๙)	ก่อน ๑ ปี (ปี ๖๐)
๑	งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ - งานธุรการ - งานนโยบายและแผน - งานการเงินและบัญชี -งานลงระบบโปรแกรมบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนาใน เว็บไซต์ http://obt.nhso.go.th - งานการติดตามและประเมินผลการ - งานบริหารจัดการระบบการดูแลระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง (Long Term Care : LTC)	๖ ๗ ๑๒ ๙ ไม่มี ๒	๓๙ ๑๒ ๑๔ ๙ ไม่มี ๒	๕๕ ๒๑ ๓๖ ๑๘ ๓๐ ๑๑
๒	งานป้องกันและควบคุมโรค - งานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก - งานป้องกันและควบคุมโรคพิษสุนัขบ้า	๑,๒๕๒ ไม่มี	๑,๒๗๕ ไม่มี	๑,๓๐๐ ๘๙๙
๓	งานป้องกันและบำบัดยาเสพติด	๒	๕	๗
๔	งานกำจัดขยะมูลฝอยและน้ำเสีย	๑,๐๘๕	๑,๐๙๒	๑,๑๐๒
๕	งานรักษาความสะอาด	๖๐	๘๕	๑๐๘

(ลงชื่อ) มณฑา สิทธิขยาพรกุล
(นางมณฑา สิทธิขยาพรกุล)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ดาบตำรวจ 
(ทองคำ วงศ์อ้วน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา

-สำเนา-

บันทึกการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑

วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑

ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา

รายชื่อผู้เข้าร่วมการประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	ดาบตำรวจทองคำ วงศ์อ่อน	ประธานกรรมการ	ทองคำ วงศ์อ่อน	
๒	นางมณฑา สิทธิชยาพรกุล	กรรมการ	มณฑา สิทธิชยาพรกุล	
๓	น.ส.ณัฐชยา เวียงนาค	กรรมการ	ณัฐชยา เวียงนาค	
๔	นายพิทักษ์ ใจกลม	กรรมการ	พิทักษ์ ใจกลม	
๕	น.ส.พัชรินทร์ นันทเสรี	กรรมการ	พัชรินทร์ นันทเสรี	
๖	นายชัยณรงค์ วงศ์วันดี	กรรมการ	ชัยณรงค์ วงศ์วันดี	
๗	นางกรรณิกา เหมืองทอง	กรรมการและเลขานุการ	กรรณิกา เหมืองทอง	

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

ประธานกรรมการฯ

เรื่องที่ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

- เมื่อผู้เข้าร่วมการประชุมมาครบแล้ว ผมขอเปิดการประชุมเพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา โดยให้ทุกท่านคำนึงถึง ภารกิจอำนาจหน้าที่ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ และภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลด้วย และได้มอบหมายให้เลขานุการแจ้ง ที่ประชุมทราบ

เลขานุการฯ

- ตามที่เราได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๐ ไปแล้ว นั้น ซึ่งขณะนี้ตำแหน่งว่างขององค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา ณ ปัจจุบัน มีดังนี้

๑. สายงานผู้ปฏิบัติ ว่าง จำนวน ๑ อัตรา คือ

- ครูผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก

จำนวน ๑ อัตรา

(การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้อีกต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)

๒. พนักงานจ้าง ว่าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง คือ

- ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ ประเภท พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา

- ตำแหน่งตกแต่งสวน ประเภท พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

- ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
- ไม่มี
- ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอพิจารณา
๑. การพิจารณาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑
- เลขานุการ - ตามที่ ก.อบต.จังหวัดแพร่ได้อนุมัติแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา และได้ประกาศใช้ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๐ ไปแล้วนั้น ซึ่งบัดนี้ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีความจำเป็นที่จะกำหนดเพิ่มตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ประเภทตำแหน่งทั่วไป เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ และปรับแก้ตำแหน่งพนักงานจ้าง ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) เป็นตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑
- เลขานุการฯ แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการปรับปรุงแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ข้อกฎหมายและประกาศ
- ประกาศ ก.อบต.จังหวัดแพร่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลว. ๒๔ ต.ค. ๒๕๔๕
- ข้อ ๒๑ ในระหว่างการประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหากองค์การบริหารส่วนตำบล มีเหตุผลความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบลเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน หรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งโดยปรับแก้จากตำแหน่งอื่นได้ และไม่เป็นการทางงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมให้องค์การบริหารส่วนตำบลชี้แจงเหตุผลความจำเป็นที่ต้องขอ กำหนดตำแหน่ง ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณา โดยมีรายการ ดังต่อไปนี้
(๑) เหตุผลความจำเป็นที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม
(๒) ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน หรือปริมาณงานที่ เพิ่มขึ้นจากเดิม ถึงขนาดจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่
(๓) ชื่อตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่ขอ กำหนดเพิ่มเติม
(๔) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอ กำหนดเพิ่มเติม
(๕) ส่วนราชการที่กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม โดยให้แสดงกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล และตำแหน่งที่ขอ กำหนดเพิ่มเติม
(๖) เหตุผลความจำเป็นอื่น
- ข้อ ๒๔ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ในกรณีที่ปรากฏว่าการกำหนด

ตำแหน่งใด ไม่เหมาะสมก็ดี การใช้ตำแหน่งใดไม่เหมาะสมตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดก็ดี หรือลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานของตำแหน่งใดที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดเปลี่ยนแปลงไปก็ดี คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) อาจพิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นเสียใหม่ให้เหมาะสม ทั้งนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) จะมอบหมายให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแทนก็ได้- ในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) หรือองค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก . อบต.จังหวัด) มอบหมาย มีอำนาจยุบเลิกตำแหน่งหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการให้เป็นไปตามมติหรือคำสั่งนั้น

- ข้อ ๒๕ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามข้อ ๒๔ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) หรือองค์การบริหารส่วนตำบลผู้ได้รับมอบหมายมีอำนาจเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลได้

- ข้อ ๒๖ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตาม ข้อ ๒๕ สามารถกระทำได้ ๕ ประการ ดังนี้

- (๑) การปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นในตำแหน่งสายงานเดิม
- (๒) การปรับลดหรือขยายระดับตำแหน่ง
- (๓) การปรับเกลี้ยตำแหน่ง โดยไม่เปลี่ยนตำแหน่งสายงาน
- (๔) การปรับเกลี้ยตำแหน่ง โดยเปลี่ยนตำแหน่งสายงาน หรือระดับตำแหน่ง
- (๕) การยุบเลิกตำแหน่ง

- ข้อ ๓๒ การเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามข้อ ๒๗ (๒) ข้อ ๒๙ และข้อ ๓๐ ให้ องค์การบริหารส่วนตำบลชี้แจงเหตุผลความจำเป็นที่ต้องขอ กำหนดตำแหน่ง ให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาโดยมีรายการ ดังต่อไปนี้

- (๑) เหตุผลความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่
- (๒) ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพพงานของงาน หรือปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น จากเดิมถึงขนาดจำเป็นต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่
- (๓) ชื่อตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่
- (๔) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่
- (๕) ส่วนราชการที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่ โดยให้แสดงกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ ตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล และตำแหน่งที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่ ขอรับความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๑

เลขานุการฯ

เรื่องเดิม

องค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา ได้ดำเนินการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ไปแล้วเมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๐

ข้อเท็จจริง

เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา ได้ปรับขนาดจากองค์การบริหารส่วนตำบล

เล็กเป็นขนาดกลาง ทำให้โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ รวมถึงภารกิจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องและรองรับกับภารกิจที่จะเพิ่มมากขึ้น และตลอดจนการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในกรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีแนวโน้มที่จะมีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้

ข้อพิจารณา

เพื่อให้การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด และการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างดี ตามนโยบายปฏิรูประบบราชการของรัฐบาล ซึ่งปัจจุบันสำนักงานปลัด เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจรับผิดชอบคุณภาพ และปริมาณจำนวนมาก แต่ยังขาดบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่งานด้านงานสาธารณสุขที่ต้องใช้ความรู้ทางเทคนิคหรือวิชาการ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับสาธารณสุขแบบผสมผสาน การจัดทำแผนสาธารณสุข งานระเบียบ กฎหมาย ข้อบัญญัติสาธารณสุข งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ งานงบประมาณ งานการประชุม งานอำนวยการและประสานงานงานรับ - ส่งหนังสือ งานลงทะเบียนหนังสือ งานพิมพ์หนังสือราชการ งานประเมินผลการปฏิบัติงาน และงานควบคุมดูแลการจัดเตรียมและอำนวยความสะดวกในเรื่องอื่น ๆ งานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานสาธารณสุข ในการป้องกันและควบคุมการระบาดของโรค ฯลฯ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและเพื่อรองรับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น จึงจำเป็นต้องใช้ผู้มีความชำนาญในการทำงาน สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา จึงขอกำหนดเพิ่มตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ประเภททั่วไป เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา และปรับเกลี่ยตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) เป็นตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้สอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในกรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีแนวโน้มที่จะมีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้ และทั้งนี้ต้องดำเนินการจัดทำเอกสารเสนอขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ภายในวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เพื่อที่จะเสนอให้ ก.อบต.จังหวัดแพร่ พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

มติที่ประชุมฯ - ที่ประชุมได้พิจารณาเรื่องดังกล่าว ตามที่ฝ่ายเลขานุฯ ได้นำเสนอ เอกสาร ข้อมูล รวมทั้ง ได้แสดงความเห็น และมีมติที่ประชุมดังนี้
มีมติ เห็นชอบ ให้สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา กำหนดเพิ่มตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ประเภททั่วไป เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ และปรับเกลี่ยตำแหน่ง พนักงาน ข้าราชการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) เป็นตำแหน่งพนักงานข้าราชการ (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ และได้ตรวจสอบภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่นปีงบประมาณ ๒๕๖๑ คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๗๘ ทั้งนี้ให้ดำเนินการ จัดทำแผนให้แล้วเสร็จ และส่งเรื่อง ให้ ก.อบต. จังหวัดแพร่ พิจารณาให้ความเห็นชอบ ภายในวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ
ประธานกรรมการฯ - คณะกรรมการฯ ท่านใดมีเรื่องจะเสนอหรือสอบถามในที่ประชุมอีกหรือไม่ ถ้าไม่มี ขอขอบคุณทุกท่าน ขอปิดการประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๓๐ น.

ลงชื่อ กรรณิกา เหมืองทอง ผู้จัดบันทึกการประชุม
(นางกรรณิกา เหมืองทอง)
นักทรัพยากรบุคคล
กรรมการ / เลขานุการ

ลงชื่อ มณฑา สิทธิขยาพรกุล ผู้ตรวจบันทึกการประชุม
(นางมณฑา สิทธิขยาพรกุล)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ดาบตำรวจ ทองคำ วงศ์อ่อน ผู้รับรองบันทึกการประชุม
(ทองคำ วงศ์อ่อน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา
ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา
เรื่อง นโยบายกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการ ดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไก สำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

และตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ได้บัญญัติไว้ดังนี้ “ในการจ่ายด้านเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่ นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่า ร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้” ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา ด้านการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล จึงขอประกาศนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในกรณีที่มีภารกิจถ่ายโอน มายังองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่มีองค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา ขาดบุคลากรที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา สามารถมอบหมายให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในตำแหน่งอื่น ปฏิบัติหน้าที่ที่ ได้รับภารกิจถ่ายโอนได้

๒. กรณีที่มีตำแหน่งงานในแผนอัตรา ๓ ปี กำลังว่างลง ให้แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล หรือ พนักงานจ้าง ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่าง

๓. กรณีภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล สูงเกินกว่าร้อยละ ๓๕ ให้ทำการยุบเลิกตำแหน่งที่ว่างลง เพื่อ เป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐

๔. กรณีภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลอยู่ในภาวะเสี่ยงหรือมีแนวโน้ม ซึ่งจะเกินมาตรฐานบริหารงาน บุคคลร้อยละสี่สิบ หากมีพนักงานส่วนตำบลที่จะดำเนินการเลื่อนระดับ ประเภท นอกเหนือจากให้ชะลอการเลื่อนระดับไป ก่อน จนกว่าจะได้มีการดำเนินการแก้ไขภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล

๕. กรณีภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลอยู่ในภาวะเสี่ยงหรือมีแนวโน้ม ซึ่งจะเกินมาตรฐานบริหารงาน บุคคลร้อยละสี่สิบ องค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา จะไม่ขอรับการประเมินเพื่อขอรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณี พิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี (เงินโบนัส)

๖. กรณีที่ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา สูงเกินกว่าร้อยละ สี่สิบ มีนโยบายลดอัตราพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนาลง เพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้าน บริหารงานบุคคล โดยให้ปรับจากการเป็นพนักงานจ้าง เป็นอัตรากรจ้างเหมาทั้งแบบรายเดือน / รายวัน โดยพิจารณาจาก ค่างาน ของงานแต่ละประเภท

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๘ เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๐

ดาบตำรวจ

(ทองคำ วงศ์อ้วน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๓
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑

.....

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ (ก.อบต.จังหวัดแพร่) ได้มีมติให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา ตามความเห็นหรือเงื่อนไขของคณะกรรมการพิจารณาและตรวจสอบการปรับปรุง/เปลี่ยนแปลงแผนอัตรากำลังฯ และการเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ (ก.อบต.จังหวัดแพร่) และในการประชุม ก.อบต.จังหวัดแพร่ ครั้งที่ ๖/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๑ นั้น

ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ องค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๒๐ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑

ดาบตำรวจ

(ทองคำ วงศ์อ้วน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา

ด้วยมีการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลจากเดิมกำหนดให้เป็นไปตามขนาดองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ แก้ไขให้เป็นไปตามประเภทตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ซึ่งกำหนดให้มี ๒ ประเภท คือ ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง และประเภทบริหารท้องถิ่นระดับต้น ทั้งนี้ ตามเงื่อนไขที่ ก.อบต.กำหนด

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศ ก.อบต.จังหวัดแพร่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๔ ทั้งนี้ โดยความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดแพร่ ในการประชุม ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘ จึงประกาศว่าองค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทองค์การบริหารส่วนตำบลแล้ว รายละเอียดปรากฏตามบัญชีแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

ดาบตำรวจ

(ทองคำ วงศ์อ้วน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา

บัญชีแนบท้ายประกาศ องค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๐

๑. ชื่อ องค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา เป็น องค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง

๒. ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

๓. มีส่วนราชการ จำนวน ๔ กอง ดังนี้

- | | |
|----------------------------------|---------------------------|
| ๓.๑ สำนักงานปลัด | อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น |
| ๓.๒ กองคลัง | อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น |
| ๓.๓ กองช่าง | อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น |
| ๓.๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น |

ดาบตำรวจ



(ทองคำ วงศ์อ้วน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา