

-ฉบับ อบท.-

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



ขององค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง
อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไข เพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๖๒ (ฉบับที่ ๗) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลสองห้อง ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลสองห้องจึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรร งบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ เกิด ประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอน การปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความ ต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี



สารบัญ

เรื่อง

- ๑.หลักการและเหตุผล
- ๒.วัตถุประสงค์
- ๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ๔.สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชน
- ๕.ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๖.ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ
- ๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง
- ๘.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
- ๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
- ๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
- ๑๒.แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๑๓.ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

หน้า

- ๑
- ๒
- ๒
- ๔
- ๑๘
- ๒๒
- ๒๓
- ๒๔
- ๓๐
- ๓๕
- ๔๒
- ๔๖
- ๔๗

ภาคผนวก

- ๑.สำเนาคำสั่ง อบต.สองห้อง ที่ ๑๓๙/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๖
- ๒.สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- ๓.วิเคราะห์ปริมาณงานทุกตำแหน่ง ๖ ส่วนราชการ
- ๔.ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- ๕.ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง
- ๖.คำสั่งการจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง

๑. หลักการและเหตุผล

ตามที่ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบ การใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่า ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑๒ ตามประกาศที่กำหนดไว้ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้นในครั้งแรก

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่กำหนดไว้ ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนด ตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก.อบต. ครั้งที่ ๑๐ ๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดบุรีรัมย์ ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ได้ลงนาม เมื่อวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตราจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง สามารถวางแผนอัตราจ้าง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของบริหารส่วนตำบลสองห้อง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง เป็นประธาน ปลัด/รองปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล/หัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนราชการ เป็น กรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๖๒ (ฉบับที่ ๗) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลสองห้อง เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับการดำเนินงาน อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลสองห้อง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยผู้ส่วนนี้คำนึงถึง



๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนด

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานที่ใช้ในกรณีอย่างใดก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันในแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในท้องถิ่นมีการเกษียณอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็น กระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบ อัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและ ปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลัง เป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพ มากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์ อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงาน ของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าว จะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูล เหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

(๑) การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการ เกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

(๒) การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่ การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

(๓) การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๙ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน

ร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๑๐ ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๑๑ ให้ใช้หลักการ PUT THE RIGHT PERSON IN THE RIGHT JOB AT THE RIGHT TIME

ในการจัดคนให้เข้ากับงาน และที่สำคัญให้เหมาะสมกับเวลา เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง มีความคืบหน้า องค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงวิเคราะห์สภาพปัญหา ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่สำคัญ ดังนี้



๔.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

๔.๑.๑ วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข ภายใต้ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่ การมีเอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ การดำรงอยู่อย่างมั่นคง ยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติ การดำรงอยู่อย่างมั่นคงของชาติ และประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบการอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุข เป็นปึกแผ่น มีความมั่นคงทางสังคม ท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ความเจริญเติบโตของชาติความเป็นธรรม และความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงาน อาหาร ความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศ และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกันด้านความมั่นคงในประชาคม อาเซียนและประชาคมโลก อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี

ความมั่นคง หมายถึง การมีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศ และภายนอกประเทศในทุกระดับ ทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครัวเรือน และปัจเจกบุคคล และมีความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง เช่น ประเทศมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ที่เข้มแข็งเป็นศูนย์กลางและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน มีระบบการเมืองที่มั่นคงเป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่องและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล สังคมมีความปรองดองและความสามัคคี สามารถผนึกกำลังเพื่อพัฒนาประเทศ ชุมชนมีความเข้มแข็ง ครอบครัวมีความอบอุ่น ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคงพอเพียงกับการดำรงชีวิต ความมั่นคงของอาหารพลังงานและน้ำ มีที่อยู่อาศัยและความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน มีการออมสำหรับวัยเกษียณ

ความมั่งคั่ง หมายถึง ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องจนเข้าสู่กลุ่มประเทศรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น ไม่มีประชาชนที่อยู่ใต้เส้นความยากจน เศรษฐกิจในประเทศมีความเข้มแข็ง ขณะเดียวกันต้องมีความสามารถในการแข่งขันกับประเทศต่างๆ ทั้งในตลาดโลกและตลาดภายในประเทศเพื่อให้อาจสร้างรายได้ ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ ตลอดจนมีการสร้างฐานเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคตเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงไป และประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีโลก และมีความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ และการค้าอย่างแน่นแฟ้น กับประเทศในภูมิภาคเอเชีย เป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาคทั้งการคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุน และการทำธุรกิจเพื่อให้เป็นพลังในการพัฒนา นอกจากนี้ยังมีความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่องไป ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักร ทุนทางสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความยั่งยืน หมายถึง การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชน ให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่อยู่บนหลักการใช้การรักษาและการฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน ไม่ใช้ทรัพยากรธรรมชาติจนเกินพอดี ไม่สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมจนเกินความสามารถในการรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศ การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับกฎระเบียบของประชาคมโลกซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกัน ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์มากขึ้นและสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดีขึ้น คนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเอื้ออาทร เสียสละเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม รัฐบาลมีนโยบายที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน และให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ของประชาชน และทุกภาคส่วนในสังคมยึดถือและปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อความยั่งยืนในระดับอย่างสมดุลมีเสถียรภาพ และยั่งยืน



๔.๑.๒ ยุทธศาสตร์ชาติการพัฒนาประเทศ

กำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกันและเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคม ในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุนิติวิสัยทัศน์ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ที่ต้องการให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคม มีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ยุทธศาสตร์ชาติ จึงประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

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

๔.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

การดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศก่อนที่จะมีการประกาศใช้ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้อาศัยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นแผนหลัก เพื่อเป็นกรอบในการวางแผนปฏิบัติราชการและแผนในระดับปฏิบัติต่าง ๆ รวมถึงการจัดทำคำของบประมาณ รายจ่าย ประจำปีให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกัน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ผ่านมา จึงกำหนดประเด็น การพัฒนาประเทศในภาพกว้างที่ต้องครอบคลุมทุกมิติ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐทุกระดับ สามารถเชื่อมโยงภารกิจ และจัดทำแผนปฏิบัติราชการและคำของบประมาณให้อยู่ภายใต้กรอบการสนับสนุน เป้าหมายของแผนพัฒนาฯ ดังนั้น จุดเน้นของแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศภายใต้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ผ่านมาจึงมุ่งเน้นการบรรลุ เป้าหมายการพัฒนาแต่ละด้านเป็นหลัก เพื่อมุ่งหมายให้ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้น จากการขับเคลื่อนการพัฒนาของแต่ละ มิตินำไปสู่การบูรณาการผลรวมที่สนับสนุนการดำเนินงานซึ่งกันและกัน และส่งผลให้ประเทศบรรลุเป้าหมายในภาพ ใหญ่ที่กำหนดขึ้นภายใต้แผนพัฒนาฯ ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม นับตั้งแต่ประเทศไทยได้มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นมา รูปแบบการจัดทำแผนเพื่อวางกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศได้มีการ ปรับเปลี่ยนไปอย่าง มีนัยสำคัญ โดยมาตรา ๖๕ ภายใต้หมวดวณนโยบายแห่งรัฐ ได้กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มี ยุทธศาสตร์ชาติเป็น เป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำ แผนต่าง ๆ และกรอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีให้สอดคล้องและบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดัน ร่วมกัน ไปสู่เป้าหมายการพัฒนาประเทศที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ ทั้งนี้ การถ่ายทอดยุทธศาสตร์ชาติไปสู่ การปฏิบัติให้มีความสอดคล้องกันอย่างเป็นระบบนั้น ยุทธศาสตร์ชาติซึ่งเป็นแผนระดับที่ ๑ จะทำหน้าที่เป็น กรอบ ทิศทางการพัฒนาประเทศในภาพรวมที่ครอบคลุมการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาประเทศ ด้านความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมเข้าด้วยกัน ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน โดยมีแผนระดับที่ ๒ เป็น กลไกสำคัญในการถ่ายทอดแนวทางการขับเคลื่อนประเทศในมิติต่าง ๆ ของยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ ซึ่ง ประกอบด้วย แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ทำหน้าที่ ในการถ่ายทอดเป้าหมายและประเด็นยุทธศาสตร์ของ ยุทธศาสตร์ชาติลงสู่แผนระดับต่าง ๆ โดยคำนึงถึง ประเด็นร่วมหรือประเด็นตัดข้ามระหว่างยุทธศาสตร์และการ ประสานเชื่อมโยงเป้าหมายของแต่ละแผนแม่บท ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติให้มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน แผนการปฏิรูปประเทศ ทาหน้าที่เป็นแผนที่ มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยน แก้ไขปัญหา อุปสรรคที่ขวางกั้นการก้าวไกล หรือกฎระเบียบ เพื่อให้รากฐาน ๓ การพัฒนาภายในประเทศมีความเหมาะสม เท่าทันบริบทวิสัยทัศน์การพัฒนาที่ ประเทศต้องการมุ่งเน้น ขณะที่ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ ทำหน้าที่เป็นกรอบหรือ ทิศทางในการดำเนินการ ป้องกัน แจ่งเตือน แก้ไข หรือ ระวังยับยั้งภัยคุกคามเพื่อธำรงไว้ซึ่งความมั่นคงแห่งชาติ และมีแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติทำหน้าที่เป็น แผนระบุทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาที่ประเทศควร



ให้ ความสำคัญและมุ่งดำเนินการของยุทธศาสตร์ชาติโดยคำนึงถึงพลวัตและเงื่อนไขการพัฒนาที่ประเทศเผชิญอยู่ เพื่อเป็นแนวทางให้ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องปรับจุดเน้นการดำเนินงานมุ่งสู่การเสริมสร้างความสามารถของประเทศ ให้ สอดรับ ปรับตัวเข้ากับเงื่อนไขที่เปลี่ยนแปลงไป โดยระบุทิศทางพัฒนาอย่างชัดเจน ส่งผลให้การพัฒนา ประเทศ ตั้งแต่ระดับทิศทาง โครงสร้าง นโยบาย ตลอดจนกลยุทธ์และกลไกในการขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติ มีความเชื่อมโยง กันทุกระดับ และจะเป็นพลังในการนำพาประเทศไปสู่การบรรลุเป้าหมายระยะยาว อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ ประเด็น การพัฒนาที่สำคัญนอกเหนือจากที่ระบุในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ จะยังคงได้รับการเน้นย้ำให้ ความสำคัญและขับเคลื่อนผ่านแผนระดับ ๒ อื่น ๆ ที่อยู่ในระนาบเดียวกัน โดยแผนระดับที่ ๒ ทั้ง ๔ แผน จะเป็น กลไกที่ช่วยถ่ายทอดแนวทางการขับเคลื่อนประเทศในมิติต่าง ๆ ภายใต้อยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติในแผนระดับ ที่ ๓ ซึ่งเป็นแผนเชิงปฏิบัติที่ระบุการดำเนินงานภายใต้แผนงาน โครงการที่มีความชัดเจนตามภารกิจของหน่วยงาน ภาครัฐ เพื่อที่จะสนับสนุนให้แผนระดับที่ ๒ และยุทธศาสตร์ ชาติให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้บนความสอดคล้อง เชื่อมโยงกันของแผนทุกระดับ ดังนั้น เพื่อให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) สามารถ ระบุทิศทางและประเด็นการพัฒนาที่ประเทศควรให้ความสำคัญและมุ่งดำเนินการในระยะ ๕ ปีที่ สองของ ยุทธศาสตร์ชาติ จึงจำเป็นต้องมีการปรับกระบวนการทัศน์ในการจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ให้เป็นแผนที่มีความชัดเจนในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาประเทศ ที่ต้องการมุ่งเน้นและ บรรลุผลภายในช่วงเวลาของแผน ให้สามารถชี้ชัดถึงเป้าหมายหลักที่ประเทศไทย ต้องดำเนินการให้เกิดผล และ เชื่อมโยงไปสู่เป้าหมายย่อยในมิติที่เกี่ยวข้องแต่ละด้านที่ต้องเร่งดำเนินการหรือ ต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้ เป้าหมายหลักบรรลุผล สามารถเสริมสร้างให้ประเทศสามารถปรับปรุงจุดอ่อน ลดข้อจำกัดที่มีอยู่เดิม และพัฒนา ศักยภาพให้สอดคล้องกับพลวัตและเงื่อนไขใหม่ของโลก เพื่อให้ประเทศไทย สามารถเติบโตต่อไปได้อย่างต่อเนื่องและ ยั่งยืน ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลง ความไม่แน่นอน และความซับซ้อนที่มากขึ้นของโลกยุคใหม่ ๔ แผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงได้ถูกจัดทำขึ้น ให้เป็นแผนที่มีความชัดเจนในการกำหนดทิศทางและ เป้าหมายการพัฒนาประเทศ ที่ต้องการมุ่งเน้น โดยเริ่มต้นจากการสังเคราะห์ วิเคราะห์แนวโน้ม พร้อมทั้ง ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่อาจ เกิดขึ้นทั้งภายในประเทศ ภูมิภาค และระดับโลก เพื่อประเมิน ความท้าทายและโอกาสในการพัฒนาประเทศภายใต้ บริบทเงื่อนไขข้อจำกัดที่ประเทศไทยต้องเผชิญ อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยพิจารณาองค์ประกอบ ของการพัฒนาประเทศในมิติต่าง ๆ ที่มีความเชื่อมโยงหรือเป็นองค์ประกอบของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ระบุไว้ใน ยุทธศาสตร์ชาติอย่างรอบด้าน ก่อนนำมาสู่การกำหนดจุดเน้นเชิงเป้าหมายที่ประเทศไทยต้องให้ความสำคัญและ มุ่งเน้นดำเนินการให้บรรลุผล ในระยะของแผนพัฒนาฯ เพื่อให้ประเทศพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืนและสามารถบรรลุ เป้าหมายการพัฒนาประเทศภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างสัมฤทธิ์ผล

วัตถุประสงค์และเป้าหมายแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

๑. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา การพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ให้สามารถก้าวข้ามความท้าทาย ที่เป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ จำเป็นจะต้องเร่ง แก้ไขจุดอ่อนและข้อจำกัด ของประเทศที่มีอยู่เดิม รวมทั้งเพิ่มศักยภาพในการรับมือกับความเสี่ยงสำคัญที่มาจากการ เปลี่ยนแปลงของ บริบททั้งจากภายนอกและภายใน ตลอดจนการเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ ประโยชน์จากโอกาส ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทันทั่วทั้งด้วยเหตุนี้ การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศใน ระยะของ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ พลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้าง มูลค่า อย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อ มุ่ง เสริมสร้างสังคมที่ก้าวทันพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่าง เต็มศักยภาพ พร้อมกับการยกระดับกิจกรรมการผลิตและการให้บริการให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้น โดยอยู่บนพื้นฐานของ ความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้างต้น แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงมีเป้าหมาย หลักของ การพัฒนาจำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย

๑.๑ การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม โดยมุ่งพัฒนาขีด ความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญ ผ่านการผลักดันส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่ม โดยให้นวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ ที่ตอบโจทย์พัฒนาการของสังคมยุคใหม่และเป็นมิตร สู่สิ่งแวดล้อม



พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการรายย่อยกับห่วงโซ่ มูลค่าของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุนและนวัตกรรม

๑.๒ การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ มุ่งพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับ โลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม และเร่งรัดการเตรียมพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้ง ให้ความสำคัญกับการสร้างหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมที่สามารถส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

๑.๓ การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม มุ่งลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม ทั้งในเชิงรายได้พื้นที่ ความมั่งคั่ง และการแข่งขันของภาคธุรกิจ ด้วยการสนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางและผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสในการเลื่อนสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม กระจายโอกาสทางเศรษฐกิจ และจัดให้มีบริการสาธารณะที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมในทุกพื้นที่ พร้อมทั้งเพิ่มโอกาสในการแข่งขัน ของภาคธุรกิจให้เปิดกว้างและเป็นธรรม

๑.๔ การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริโภคไปสู่ความยั่งยืน มุ่งลดการก่อมลพิษ ควบคู่ไปกับการผลักดันให้เกิดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับขีดความสามารถ ในการรองรับของระบบนิเวศ ตลอดจนลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุ เป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี ๒๕๙๓ และบรรลุเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิ เป็นศูนย์ภายในปี ๒๖๐๘-๒๑

๑.๕ การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยง ภายใต้บริบทโลกใหม่ มุ่งสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและ กลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของ ภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล โดยตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแต่ละเป้าหมายหลัก มีดังนี้ เป้าหมายหลัก ตัวชี้วัด สถานะปัจจุบัน ค่าเป้าหมายในปี ๒๕๗๐

(๑) การปรับโครงสร้าง ภาคการผลิตและ บริการสู่เศรษฐกิจ ฐานนวัตกรรม รายได้ ประชาชาติต่อหัว ๗,๐๙๗ เหรียญสหรัฐต่อปี (๒๒๗,๐๐๐ บาท) ในปี ๒๕๖๔ ๙,๓๐๐ เหรียญสหรัฐต่อปี (๓๐๐,๐๐๐ บาท)

(๒) การพัฒนาคน สำหรับโลก ยุคใหม่ ดัชนีความก้าวหน้าของคน (ประกอบด้วยตัวชี้วัด ใน ๘ ด้าน ได้แก่ สุขภาพ การศึกษา ชีวิตการงาน รายได้ ที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม ชีวิตครอบครัวและชุมชน การคมนาคมและ การสื่อสาร และการมีส่วนร่วม) ๐.๖๕๐๑ (ความก้าวหน้าของคนอยู่ ในระดับปานกลาง) ในปี ๒๕๖๓ ๐.๗๒๐๙ (ความก้าวหน้าของคน อยู่ในระดับสูง)

(๓) การมุ่งสู่สังคมแห่ง โอกาสและความ เป็นธรรม ความแตกต่างของความเป็นอยู่ (รายจ่าย) ระหว่างกลุ่มประชากรที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสูงสุด ร้อยละ ๑๐ และต่ำสุดร้อยละ ๔๐ ๕.๖๘ เท่า ในปี ๒๕๖๓ ต่ำกว่า ๕ เท่า

(๔) การเปลี่ยนผ่าน การผลิตและบริโภค ไปสู่ความยั่งยืน ปริมาณการปล่อย ก๊าซเรือนกระจก ในปี ๒๕๖๒ การปล่อย ก๊าซเรือนกระจก ในภาคพลังงานและ ขนส่ง ลดลงร้อยละ ๑๗ เมื่อเทียบกับ ปริมาณ การปล่อย ก๊าซเรือนกระจก ในกรณีปกติ การปล่อย ก๊าซเรือนกระจกโดยรวม (ครอบคลุม ภาคพลังงาน/คมนาคม และขนส่ง/กระบวนการ ทางอุตสาหกรรม/ การจัดการของเสีย) ลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๖ เมื่อเทียบกับปริมาณ การปล่อยก๊าซเรือน กระจกในกรณีปกติ

(๕) การเสริมสร้าง ความสามารถของ ประเทศในการ รับมือกับการ เปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้ บริบทโลกใหม่ ดัชนีรวมสะท้อนความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงด้วย ๔ ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ ๑) ขีดความสามารถของ การปฏิบัติตามกฎอนามัย ระหว่างประเทศและ



ถูกเจินด้านสุขภาพ ร้อยละ ๘๕ ในปี ๒๕๖๓ ร้อยละ ๙๐ โดยสมรรถนะหลัก แต่ละด้านไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๐ ๒๒ เป้าหมายหลัก ตัวชี้วัด สถานะปัจจุบัน ค่าเป้าหมายในปี ๒๕๗๐ ๒) อันดับความเสี่ยงด้านภูมิอากาศ อันดับเฉลี่ย ๕ ปี (๒๕๕๘-๒๕๖๒) เท่ากับ ๓๖.๘ อันดับเฉลี่ย ๕ ปี (๒๕๖๖-๒๕๗๐) ไม่น้อยกว่า ๔๐๑ ๓) อันดับความสามารถ ในการแข่งขันด้านดิจิทัล อันดับปีที่ ๓๘ ในปี ๒๕๖๔ อันดับปีที่ ๓๐ ๔) อันดับประสิทธิภาพของรัฐบาล อันดับปีที่ ๒๐ ในปี ๒๕๖๔ อันดับปีที่ ๑๕ ทั้งนี้ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแต่ละเป้าหมายหลัก เป็นตัวชี้วัดร่วมที่ต้องการอาศัยการ ดำเนินงาน จากหลายหมวดหมู่การพัฒนาประกอบกัน และใช้ในการวัดผลสัมฤทธิ์ของแผนในภาพรวม

๒. หมวดหมู่การพัฒนา เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจนในลักษณะ ของวาระการพัฒนา ที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงานและหลายภาคส่วนในการผลักดันการพัฒนา เรื่องใด เรื่องหนึ่งให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม แผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๓ จึงได้กำหนดหมวดหมู่การพัฒนา จำนวน ๑๓ หมวดหมู่ ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ “เป็น” หรือมุ่งหวังจะ “มี” เพื่อสะท้อน ประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจ สร้างมูลค่า อย่างยั่งยืน” โดยหมวดหมู่ทั้ง ๑๓ ประการ แบ่งออกได้เป็น ๔ มิติ ดังนี้

๒.๑ มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย หมวดหมู่ที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้าน สินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง หมวดหมู่ที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความ ยั่งยืน หมวดหมู่ที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก หมวดหมู่ที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทาง การแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง หมวดหมู่ที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่ สำคัญ ของภูมิภาค หมวดหมู่ที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรม ดิจิทัล ของอาเซียน

๒.๒ มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม หมวดหมู่ที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถ แข่งขันได้ หมวดหมู่ที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมือง อัจฉริยะที่น่าอยู่ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน ๑ ตัวเลขอันดับที่น้อย แสดงถึงระดับผลกระทบจากสภาพอากาศที่ สูง ๒๓ หมวดหมู่ที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม

๒.๓ มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หมวดหมู่ที่ ๑๐ ไทยมี เศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ หมวดหมู่ที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัย ธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศ ๓.๒.๔ มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐ ที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน ความเชื่อมโยงระหว่างหมวดหมู่การพัฒนากับเป้าหมายหลัก แสดงไว้ในแผนภาพที่ ๒.๑ โดยหมวดหมู่ การพัฒนาที่กำหนดขึ้นเป็นประเด็นที่มีลักษณะเชิงบูรณาการที่ครอบคลุม การพัฒนาดังแต่ในระดับต้นน้ำจนถึง ปลายน้ำ และสามารถนำไปสู่ผลพัฒนาทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ไปพร้อม ๆ กัน ทำให้หมวดหมู่แต่ละประการสามารถสนับสนุนเป้าหมายหลัก ได้มากกว่าหนึ่งข้อ นอกจากนี้ การพัฒนาภายใต้แต่ละหมวดหมู่ไม่ได้แยกขาดจากกัน แต่มีการสนับสนุนหรือเอื้อ ประโยชน์ซึ่งกันและกัน

๔.๓ แผนพัฒนาจังหวัดบุรีรัมย์

๔.๓.๑ วิสัยทัศน์จังหวัดบุรีรัมย์ (VISION)

ศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอม เศรษฐกิจมั่นคง สังคมเป็นสุข

๔.๓.๒ พันธกิจของจังหวัดบุรีรัมย์ (Mission)

สร้างรายได้ให้แก่ราษฎร โดยการพัฒนาอาชีพทางด้านการเกษตรและ อุตสาหกรรมต่อเนื่อง การยกระดับสินค้าชุมชนเพื่อเพิ่มมูลค่าการค้าขาย การส่งเสริมการท่องเที่ยวของเที่ยว การช่วยเหลือและสนับสนุนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในการประกอบอาชีพ การศึกษา การสาธารณสุข การเข้าถึง ข้อมูลข่าวสาร การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การรักษาความสงบเรียบร้อย และส่งเสริมการมี ส่วนร่วมทุกภาคส่วนในการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในทุกด้าน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของราษฎร ให้ดีขึ้น



๔.๓.๓ เป้าประสงค์รวม

๑. เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอม และผู้นำด้านผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย
๒. คนบุรีรัมย์มีคุณภาพชีวิตที่ดี ร่มเย็น เป็นสุข ในปี ๒๕๖๐
๓. อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ โดยมีส่วนร่วมสู่สมดุลสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๔. ประชาสังคมมีความมั่นคงและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๕. การบริหารจัดการ มีคุณภาพได้มาตรฐานสากล บนพื้นฐานธรรมาภิบาล

๔.๓.๔ ตัวชี้วัดและเป้าหมายการพัฒนา (KRT/Targets) เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยว

ทางอารยธรรมขอม

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านเศรษฐกิจ “เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอม และผู้นำด้านการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย”

เป้าประสงค์(Goals)

๑. ศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอม
๒. ผู้นำด้านสินค้าเกษตรปลอดภัย

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพด้านการท่องเที่ยวของจังหวัด
๒. จำนวนแหล่งท่องเที่ยวได้รับการพัฒนา
๓. จำนวนบุคลากรด้านการท่องเที่ยวได้รับการพัฒนา(คน)
๔. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของเครือข่ายการท่องเที่ยว
๕. จำนวน อปท. ที่ร่วมจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาการท่องเที่ยว
๖. จำนวนประชาชนที่มารับบริการข้อมูลด้านการท่องเที่ยว(คน)
๗. ร้อยละที่ลดลงต้นทุนการผลิตต่อหน่วยพื้นที่(ไร่)
๘. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของมูลค่าการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ผ้าไหม(ล้าน)
๙. จำนวนวิสาหกิจชุมชนที่ผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนด(แห่ง)
๑๐. จำนวนกลุ่มผู้ผลิตปุ๋ยอินทรีย์ไว้ใช้เอง/จำหน่าย
๑๑. จำนวนเกษตรกรได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ระบบการ

จัดการคุณภาพสินค้า

- ๑๒ ร้อยละเกษตรกรที่ผ่านมาตรฐานเกษตรอินทรีย์ในระดับสากล
๑๓. ร้อยละของผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นของจังหวัดบุรีรัมย์ได้รับมาตรฐานผลิตภัณฑ์

ชุมชน(มผช)

๑๔. จำนวนแหล่งน้ำ/พื้นที่ชลประทานเพิ่มขึ้น(แห่ง)
๑๕. จำนวนที่เพิ่มขึ้นจากการขยายผลโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
๑๖. เพิ่มพื้นที่ปลูกยางพารา(ไร่)
๑๗. จำนวนแรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ
๑๘. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของฟาร์มปศุสัตว์ที่มีคุณภาพ
๑๙. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของบ่อแก๊สชีวภาพภายในเกษตรกรรายย่อย
๒๐. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพการผลิตของอุตสาหกรรมแปรรูป



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต “คนบุรีรัมย์มีคุณภาพชีวิตที่ดี
 ร่มเย็นเป็นสุขในปี ๒๕๖๐”

เป้าประสงค์(Goals)

๑. คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๒. ชุมชนเข้มแข็งตามวิถีพอเพียง
๓. สังคมร่มเย็น ภายใต้การบริหารจัดการที่มี ธรรมภิบาล (PMQA) รักษาอัตลักษณ์

(วัฒนธรรม)

ตัวชี้วัด/เป้าหมาย

๑. ระดับความสำเร็จของการแก้ไขปัญหาเพื่อลดจำนวนครัวเรือนยากจนที่มีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ จปฐ.
๒. ร้อยละของครัวเรือนที่ได้รับการสำรวจและผ่านเกณฑ์เป็นครัวเรือนอบอุ่น
๓. จำนวนประชากรที่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนตลอดจนการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร
๔. ร้อยละของราษฎรที่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่โรงงานอุตสาหกรรม และสามารถทำให้เกิดการจ้างงาน
๕. มีการเชื่อมโยงเครือข่ายคมนาคมขนส่งระหว่างชุมชนให้มีความปลอดภัยมากขึ้น(สาย)
๖. ระดับความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาสังคมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๗. ร้อยละของสถานศึกษาที่ผ่านเกณฑ์ QA
๘. ร้อยละของการเข้าเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า
๙. โรงเรียนมีสื่อการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น
๑๐. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๑. ร้อยละของความพึงพอใจของผู้มารับบริการ
๑๒. ระดับความสำเร็จของการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
๑๓. ระดับความสำเร็จของการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและร่วมติดตามตรวจสอบการปฏิบัติราชการ
๑๔. ผู้ว่างงาน ผู้ถูกเลิกจ้าง นักเรียน นักศึกษา ได้รับการฝึกอบรมด้านอาชีพเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่สถานประกอบการและมีอาชีพสร้างรายได้(รายได้)
๑๕. ส่งเสริมและสร้างแนวทางพัฒนาอาชีพให้เหมาะสมตามศักยภาพของพื้นที่เพื่อเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย
๑๖. ร้อยละของอำเภอป้องกันควบคุมโรคเข้มแข็งอย่างยั่งยืน
๑๗. ร้อยละของอำเภอสุขภาพวิถีไทย
๑๘. ร้อยละของประชาชนที่มีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพตนเองตามเกณฑ์มาตรฐาน
๑๙. ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินงานป้องกันและแก้ไข

ปัญหาเอดส์

๒๐. ร้อยละชุมชนที่พัฒนาตามวิถีเศรษฐกิจพอเพียง
๒๑. ร้อยละของประชาชนที่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
๒๒. ร้อยละของการส่งเสริมวิถีชีวิตเศรษฐกิจพอเพียงในหน่วยงานตนเอง
๒๓. ระดับความสำเร็จในการสร้างความเข้มแข็งด้านวัฒนธรรมแก่ชุมชน
๒๔. ระดับความสำเร็จในการสร้างคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียน นักศึกษา
๒๕. มีการส่งเสริมงานวิจัยด้านสังคมคนบุรีรัมย์



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม “อนุรักษ์ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติ โดยการมีส่วนร่วม สู่สมดุลสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน”

เป้าประสงค์(Goals)

๑. ทรัพยากรธรรมชาติเกิดความสมดุลอย่างยั่งยืน
๒. ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. เป็นจังหวัดที่มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดดเด่นของประเทศ
๔. เกิดความหลากหลายทางชีวภาพ ในทุกพื้นที่
๕. การบริหารจัดการธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดี มีคุณภาพ

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑. ร้อยละของเครือข่ายอาสาสมัครอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูลทรัพยากรธรรมชาติ
๓. ระดับความสำเร็จของการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติอย่างต่อเนื่อง
๔. ระดับความสำเร็จของการสร้างความสมดุลทางธรรมชาติที่ยั่งยืน
๕. ระดับความสำเร็จของการบังคับใช้กฎหมาย ข้อบัญญัติต่างๆ
๖. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการจัดการขยะ
๗. ร้อยละของการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

๘. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
๙. ร้อยละของการมีแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
๑๐. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาและส่งเสริมให้เกิดความหลากหลายทางชีวภาพ
๑๑. ระดับความสำเร็จในการอนุรักษ์และเสริมสร้างความหลากหลายทางชีวภาพในพื้นที่

ชุมชนและในผืนป่า

๑๒. ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๓. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการจัดการ
๑๔. จำนวนแหล่งน้ำได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ
๑๕. จำนวนแหล่งน้ำเพิ่มขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านรักษาความมั่นคงและความสงบ “ประชาสังคมมีความ มั่นคง และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน”

เป้าประสงค์(Goals)

๑. สังคมปลอดภัยาสหติ
๒. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓. การจัดการแผนความมั่นคง ภายใต้ความเข้มแข็งผสมกลมกลืนและความหลากหลาย

ทางวัฒนธรรม

๔. การสร้างความสมานฉันท์และความสามัคคีของประชาชนในจังหวัด
๕. การบูรณาการจัดระเบียบสังคม
๖. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและอุบัติเหตุทางถนน
๗. การป้องกันและเฝ้าระวังภัยสุขภาพ
๘. การบริหารจัดการที่มีคุณภาพ ภายใต้ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี



ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑. ระดับความสำเร็จในการสร้างความเข้มแข็งและพัฒนาพลังมวลชนเอาชนะยาเสพติด
๒. ร้อยละของหมู่บ้านชายแดนเข้มแข็ง
๓. ร้อยละของการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดที่ได้รับการบำบัดเพื่อคืนคนดีสู่สังคม
๔. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาจุดตรวจจุดสกัดกั้นยาเสพติด
๕. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาเครือข่ายข่าวภาคประชาชน
๖. ร้อยละของเครือข่ายข่าวภาคประชาชนที่เพิ่มขึ้น
๗. ระดับความสำเร็จในการป้องกันและปราบปรามและแก้ไขปัญหายาเสพติดที่ยั่งยืน
๘. ร้อยละของความสำเร็จในกิจกรรมสร้างสรรค์ที่ป้องกันปราบปรามและแก้ไขปัญหายา

เสพติด

ปัญหายาเสพติด

๙. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาสื่อและการประชาสัมพันธ์ในการป้องกันและแก้ไข

๑๐. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานกองทุนแม่ของแผ่นดิน
๑๑. ร้อยละความสำเร็จในการป้องกันและปราบปรามปัญหาอาชญากรรม
๑๒. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๑๓. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของชุดรักษาความปลอดภัยของหมู่บ้าน
๑๔. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรรักษาความสงบเรียบร้อย
๑๕. ร้อยละของเครือข่ายอำนวยความเป็นธรรมที่เพิ่มขึ้น
๑๖. ระดับความสำเร็จในการจัดตั้งและพัฒนาเครือข่ายภาคประชาชนเพื่อความมั่นคง
๑๗. ระดับความสำเร็จในการจัดตั้งศูนย์เครือข่ายยุติธรรมชุมชน
๑๘. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของศูนย์เครือข่ายยุติธรรมชุมชน
๑๙. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาเครือข่ายคุมประพฤติ
๒๐. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาความสัมพันธ์อันดีระดับท้องถิ่นกับประเทศเพื่อนบ้าน
๒๑. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาเพื่อความมั่นคงตามแนวชายแดน
๒๒. ระดับความสำเร็จในการสนับสนุนส่งเสริมโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
๒๓. ระดับความสำเร็จรักษาความมั่นคงภายในจังหวัด
๒๔. ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาระบบสมานฉันท์หมู่บ้าน
๒๕. ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมให้เกิดความสมานฉันท์และความสามัคคีของ

ประชาชนภายในจังหวัด

๒๖. ระดับความสำเร็จในการสร้างจิตสำนึกให้กับผู้ประกอบการปฏิบัติตามกฎหมาย
๒๗. ระดับความสำเร็จในการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด
๒๘. ระดับความสำเร็จในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒๙. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓๐. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาเครือข่ายเพื่อป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓๑. ระดับความสำเร็จในการลดอุบัติเหตุบนท้องถนน
๓๒. ระดับความสำเร็จในการป้องกันและเฝ้าระวังภัยสุขภาพ
๓๓. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อเฝ้าระวังภัยสุขภาพ
๓๔. ระดับความสำเร็จในการร่วมมือทางการแพทย์ระหว่างประเทศ
๓๕. ระดับความสำเร็จในการประชาสัมพันธ์ความรู้แก่ประชาชน
๓๖. ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการที่มีคุณภาพภายใต้การบริหาร



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการ “การบริหารจัดการที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากล บนพื้นฐานธรรมาภิบาล”

เป้าประสงค์(Goals)

๑. คุณภาพของระบบวางแผน
๒. คุณภาพระบบข้อมูลและสารสนเทศ
๓. คุณภาพการประสานงานและการมีส่วนร่วม ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ประเด็น

ยุทธศาสตร์ของจังหวัดผ่านสื่อต่างๆ

ตัวชี้วัด/เป้าหมาย

๑. มีแผนระยะยาว ๑๕ ปี
๒. มีการจัดกิจกรรมสัมมนาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาจังหวัด เพื่อทบทวนแผน

ยุทธศาสตร์และงบประมาณทุกปี

๓. มีแผนที่สำคัญจำเป็น ได้แก่ แผนหลัก แผนทรัพยากรมนุษย์ แผนยุทธศาสตร์ด้าน

การเงิน/การพึ่งพาตนเองด้านรายได้ และแผนพันธกิจ (แผน)

๔. มีการประเมินครึ่งแผนและเมื่อสิ้นสุดแผน ๑๑
๕. มีการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลของศูนย์ปฏิบัติการจังหวัดเพื่อประกอบการจัดทำ

แผนพัฒนาจังหวัด (ครึ่ง)

๖. ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับแผนพัฒนาจังหวัดและผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาจังหวัด

(ครึ่ง)

๔.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดบุรีรัมย์

(พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔)

๔.๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“บุรีรัมย์เมืองแห่งกีฬา ทรัพยากรท่องเที่ยวล้ำค่า พัฒนาเกษตรกรรมยั่งยืน สู่พื้นฐานคุณภาพชีวิตที่ดี ยึดวิถีเศรษฐกิจพอเพียง”

๔.๔.๒ พันธกิจ (Mission)

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต มีคุณธรรมและมีความสุข
๒. การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬาให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานระดับสากล
๓. การประสานและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง
๔. การส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน
๕. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศอย่างยั่งยืน
๖. การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน

๗. การส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมครบวงจร

๔.๔.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ เมืองน่าอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าประสงค์ (Goals)

๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีภูมิคุ้มกันทางสังคมที่เข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้
๒. เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
๓. ประชาชนมีความมั่นคงและสังคมมีความสงบเรียบร้อย



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬา

เป้าประสงค์ (Goals)

๑. ยกระดับการพัฒนาการท่องเที่ยว
๒. คักยภาพการผลิตสินค้าและบริการเพิ่มขึ้น
๓. พัฒนาและฟื้นฟูการท่องเที่ยวรวมทั้งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน
๔. ความเป็นเลิศทางด้านการกีฬา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม

เป้าประสงค์ (Goals)

- สังคมเกษตรและอุตสาหกรรมมีความมั่นคง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาขีดสมรรถนะองค์กร

เป้าประสงค์ (Goals)

๑. บุคลากรในองค์กรมีขีดสมรรถนะสูง
๒. ประชาชนมีความพึงพอใจในการรับบริการจากหน่วยงาน
๓. องค์กรยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๔.๕.๑ วิสัยทัศน์

“ ทุกหมู่บ้านได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง และตอบสนองความต้องการของประชาชน ภายใต้งานเข้าใจ เข้าถึงและพึ่งได้ ”

๔.๕.๒ พันธกิจ

๑. มุ่งพัฒนาศักยภาพของหมู่บ้านเกี่ยวกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อให้พร้อมรองรับการพัฒนา ด้านต่างๆ

๒. มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตคนและสังคม เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและเป็นสังคมที่มีคุณภาพ

๓. มุ่งพัฒนาสภาพแวดล้อมและการบริหารจัดการขยะ เพื่อให้มีบ้านเมืองความน่าอยู่

๔. มุ่งพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะและเพิ่มขีดความสามารถในการจัดบริการสาธารณะ เป็นไปตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๔.๕.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของหมู่บ้าน ประกอบด้วย ๔ แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาเส้นทางคมนาคมของหมู่บ้าน
๒. การป้องกันและแก้ไขปัญหา น้ำท่วมขังของหมู่บ้าน
๓. การพัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการของหมู่บ้าน
๔. การปรับปรุง บำรุงรักษาและบูรณะทรัพย์สินสาธารณะประโยชน์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย ๘ แนวทางการ

พัฒนา

๑. ส่งเสริมอาชีพและพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากของชุมชน
๒. ส่งเสริมการพัฒนาการศึกษาอย่างมีคุณภาพ
๓. ส่งเสริมและทำนุบำรุงศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นและของมีค่า
๔. ส่งเสริมการป้องกันควบคุมโรคและพัฒนางานสาธารณสุข
๕. ส่งเสริมการพัฒนาและให้สงเคราะห์แก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้เปราะบาง

ผู้ประสบปัญหาทางสังคม



๖. ส่งเสริมการพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ
 ๗. ส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อย และการป้องกันภัยต่างๆ
 ๘. ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกต่อสังคมและของชาติ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม** ประกอบด้วย ๒ แนวทางการพัฒนา
๑. การพัฒนาสภาพแวดล้อมให้มีความน่าอยู่
 ๒. การบริหารจัดการขยะมูลฝอยชุมชน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี** ประกอบด้วย ๒ แนวทางการพัฒนา
๑. การบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และ

ประชาชน

๒. ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะ เพื่อยกระดับการจัดบริการสาธารณะอย่างมี

ประสิทธิภาพ

๔.๖ การวิเคราะห์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

๔.๖.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ขอบข่ายและปริมาณของปัญหาในเขตพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐาน ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

การคมนาคม

ถนน ถนนเชื่อมโยงระหว่างหมู่บ้านและตำบล ส่วนมากเป็นถนนดินลงหินคลุก และถนนดิน ทำให้การคมนาคมไม่สะดวกและถนนภายในหมู่บ้าน มีบางส่วนที่ยังไม่พัฒนาให้เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก (คสล.) หรือถนนลาดยาง

การป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขังในพื้นที่

การระบายน้ำ การระบายน้ำภายในหมู่บ้าน ส่วนมากเป็นร่องระบายน้ำดิน การวางท่อระบายน้ำตามจุดสำคัญเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขังส่วนมากจะเป็นบริเวณภายในหมู่บ้านที่มีความหนาแน่น พื้นที่ต่ำเนื่องจากเกิดจากการก่อสร้างถนนและถมดิน

ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการขั้นพื้นฐาน ปัจจุบันยังมีบางหมู่บ้านที่ยังไม่มีไฟฟ้า และน้ำประปาใช้ที่ครอบคลุม

แหล่งน้ำเพื่อการบริโภค ยังขาดแหล่งน้ำเพื่อนำมาใช้ในการบริโภค เนื่องจากระบบประปาหมู่บ้านไม่สามารถผลิตน้ำได้อย่างเพียงพอในอนาคต

(๒) ด้านเศรษฐกิจ

การเกษตรกรรม ประชาชนในพื้นที่ตำบลสองห้อง ส่วนใหญ่อาชีพด้านการเกษตรกรรม จะเน้นการทำนาเป็นหลัก โดยการทำนาตามฤดูกาลปีละหนึ่งครั้ง (หัวงเดือนมิถุนายน - ธันวาคมของทุกปี) ซึ่งการทำนาทำให้ต้องอาศัยธรรมชาติเป็นส่วนมาก สรุปปัญหาเกษตรกรรมดังนี้

(๑) การประกอบอาชีพทางการเกษตรกรรม ยังขาดแหล่งกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตรกรรม

(๒) ประชาชนขาดเงินทุนเพื่อการเกษตรกรรม

(๓) ประชาชนส่วนมากขาดที่ดินทำการเกษตรกรรม เนื่องจากส่วนมากเช่าที่ดินทำกินแทน

(๔) ประชาชนเน้นใช้เทคโนโลยี ในการทำการเกษตรกรรม จึงทำให้ใช้เงินทุนสูง ขาดประสบปัญหา

ขาดทุนจากการประกอบอาชีพการเกษตรกรรม

(๕) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการนำวิทยาการใหม่มาประยุกต์เพื่อการเกษตรกรรม



การประกอบอาชีพของประชาชน ปัจจุบันเน้นไปใช้แรงงานในกรุงเทพฯ และจังหวัดข้างเคียง โดยเฉพาะหลังจากเว้นช่วงฤดูกาลทำงานเนื่องจากได้ค่าตอบแทนที่ค่อนข้างสูง ไม่ต้องลงทุน จึงทำให้การประกอบอาชีพของประชาชนที่มีลักษณะมาจากชุมชนของตนเองไม่มี กลุ่มอาชีพต่างๆ ที่หน่วยงานราชการและหน่วยงานอื่นๆ ส่งเสริมก็ไม่ประสบความสำเร็จ เนื่องจากการรวมกลุ่มไม่มีความเข้มแข็ง ไม่สามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้เกิดความโดดเด่นได้ ขาดการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพที่มีประสิทธิภาพ

เศรษฐกิจฐานระดับชุมชน เศรษฐกิจฐานรากระดับชุมชนยังไม่เข้มแข็ง เช่น กองทุนหมู่บ้าน กองทุนกชจ. กลุ่มออมทรัพย์การผลิต โดยยังขาดสภาพคล่องทางด้านเศรษฐกิจ จึงทำให้ระบบเศรษฐกิจฐานรากระดับชุมชนไม่สามารถพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการแก้ไขปัญหาในระดับหนึ่งเท่านั้น องค์ประกอบหลักที่ทำให้ระบบเศรษฐกิจชุมชนไม่พัฒนา ได้แก่ ปัญหาความยากจน นำเงินทุนไปใช้ไม่เอื้อให้เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจ

(๓) ด้านสังคม

คุณภาพชีวิตเด็ก สตรี และผู้สูงอายุ เด็ก ปัญหาของเด็กในปัจจุบัน ประกอบด้วยปัญหาด้านคุณภาพชีวิต ในด้านร่างกาย การตอบสนองตามปัจจัยความจำเป็นพื้นฐาน พร้อมกับการพัฒนาการเด็กให้สอดคล้องกับยุคสังคมปัจจุบัน สตรี ปัจจุบันมีบทบาทในสังคมมาก แต่ปัญหาของสตรีที่มีมากในสังคมปัจจุบัน คือ ปัญหาด้านความปลอดภัย ปัญหาอันเกิดมาจากสถาบันครอบครัว ปัญหาการปรับตัวให้เข้ากับสังคมปัจจุบัน และสอดคล้องกับประเพณีวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ผู้สูงอายุ ถือว่าเป็นกลุ่มสังคมส่วนใหญ่ในท้องถิ่น เพราะผู้สูงอายุมีอายุอาศัยอยู่บ้านตามลำพัง เนื่องจากภาวะทางเศรษฐกิจ ทำให้ลูกหลานต้องไปทำงานกรุงเทพฯ และจังหวัดใกล้เคียง

การศึกษา ปัจจุบันการศึกษาถือมีความสำคัญ อันเป็นพื้นฐานในการพัฒนาในด้านต่างๆ พบว่าประชาชนให้ความสำคัญด้านการศึกษาน้อย ไม่มีเวลาศึกษาหาความรู้ นักเรียนนักศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เนื่องจากมองว่า ศึกษาสำเร็จแล้ว ไม่ได้นำเอาวิชาการศึกษาดังกล่าวมาใช้ประโยชน์ในอนาคต จึงทำให้กลุ่มนักเรียน นักศึกษา ส่วนใหญ่ไม่ค่อยให้ความสำคัญทางการศึกษา แต่มักสนใจในด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่แทน

สาธารณสุข สภาพพื้นที่อยู่ห่างไกลตัวเมืองบุรีรัมย์ ประชาชนยังไม่มีสถานพยาบาลที่รองรับการให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็ว จึงถือว่าปัญหาด้านสาธารณสุขยังขาดสถานพยาบาลเพื่อรองรับการให้บริการสาธารณสุขในอนาคต

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปัจจัยทางความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และการเปลี่ยนทางสังคมปัจจุบันปัญหาทางด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน นับว่ามีความสำคัญ เนื่องจากเกิดเหตุการณ์มากมายจากธรรมชาติ และการกระทำของมนุษย์ อาทิเช่น อุบัติภัยบนท้องถนน อัคคีภัย วาตภัย ทำให้เกิดปัญหาต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีของชาติและท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่นเสื่อมถอย การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เกิดให้มีความหลายหลายทางสังคม การแข่งขันกันทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี การทำมาหากิน การศึกษา ถือว่าเป็นปัจจัยต่อการพัฒนาทางสังคม ส่งผลกระทบต่อการเกิดปัญหาด้านการขาดความมีคุณธรรม และจริยธรรมในสังคม ขาดความสามัคคี ใช้ความรุนแรงในการแก้ปัญหา ประชาชนห่างไกลจากแนวคิดคุณธรรม หลักคำสอนทางศาสนา จารีตประเพณี เน้นสร้างความเป็นวัตถุนิยม สร้างวัฒนธรรมในสังคมในทางที่ผิดจากพื้นฐานสังคม ภูมิปัญญาของท้องถิ่นไม่ได้รับความสนใจ และเริ่มสูญหายในอนาคต

(๔) ด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

ด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ภูมิทัศน์หมู่บ้านไม่สอดคล้องแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน ไม่มีระบบบริหารจัดการขยะในชุมชน อันเนื่องมาจากลักษณะการแผ่ผังหมู่บ้าน ไม่ได้มีการควบคุมดูแลรักษา ขาดความเป็นระบบระเบียบร้อยในการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม



๔.๖.๒ ผลวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลสองห้อง

จุดแข็ง Strength

๑. โครงสร้างส่วนราชการภายในองค์กรมีการแบ่งแยกหน้าที่กันอย่างชัดเจนและมีกระบวนการบริหารงานที่สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร

๒. มีระบบการบริหารงานที่ค่อนข้างเป็นอิสระ นายก อบต. และสมาชิกสภา อบต. มาจากการเลือกตั้งโดยตรง ทำให้การบริหารงานสามารถมุ่งเน้นเพื่อประโยชน์ของประชาชน

๓. มีทรัพยากรมนุษย์ เครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเป็นของตนเอง ทำให้สามารถดำเนินการจัดบริการสาธารณะประโยชน์ในพื้นที่ของตนเองได้

จุดอ่อน Weakness

๑. การบริหารงานภายในองค์กรยังขาดประสิทธิภาพด้านทรัพยากร เครื่องมือและอุปกรณ์ที่พร้อมประกอบกับกฎระเบียบ กฎหมายของท้องถิ่น ไม่มีความชัดเจนระหว่างอำนาจและหน้าที่ จึงเป็นอุปสรรคต่อการจัดบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชน

๒. กระบวนการประชาสัมพันธ์ยังไม่เข้มแข็งพอ จึงทำให้โครงการพัฒนาท้องถิ่นไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

โอกาส Opportunity

๑. นโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น จึงทำให้ท้องถิ่นมีความเข้มแข็งและสามารถตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาและสามารถจัดบริการสาธารณะได้ด้วยตนเอง ประชาชนเริ่มมีความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานของท้องถิ่น จึงทำให้อยากมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

๒. ประชาชนเข้ามามีบทบาทต่อการปกครองท้องถิ่น ผ่านกระบวนการประชาสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมทางการเมือง การบริหารงานท้องถิ่น ทำให้โอกาสที่องค์กรปกครองท้องถิ่นจะมีการพัฒนาโดยมุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนในท้องถิ่นโดยรวม

อุปสรรค Threat

๑. พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เกษตรกรรม แต่ยังคงขาดแหล่งน้ำขนาดใหญ่เพื่อการพัฒนาในด้านต่างๆ

๒. พื้นที่ตั้งอยู่ห่างไกลจากจังหวัดและตัวเมืองบุรีรัมย์ ทำให้ขาดเป็นอุปสรรคในการติดต่อขอรับบริการด้านต่างๆ

๓. ประชาชนมีความแตกต่างในด้านฐานะทางเศรษฐกิจ การศึกษาและทางสังคม ทำให้ประชาชนบางส่วนขาดความเข้าใจต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสองห้องจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจังองค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากรนอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.๒๕๕๒ (ฉบับที่ ๖) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วน



ราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน องค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. โดยได้กำหนดหน่วยงานตรวจสอบภายใน ซึ่งเป็นส่วนราชการหลัก เพิ่มเติมในโครงสร้างส่วนราชการ โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยเพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบล สองห้อง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขต พื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการ ดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT Analysis และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา โดยใช้วิธีการ Rating Scales มีเกณฑ์ที่จะใช้จัดลำดับความสำคัญ ปริมาณปัญหา ขนาดของกลุ่มคนที่ได้รับประโยชน์ ความจำเป็นเร่งด่วนของ ปัญหา โดยเฉพาะปัญหาด้านสังคม ปัญหาด้านการคมนาคม ปัญหาในด้านน้ำอุปโภคบริโภค น้ำเพื่อการเกษตร การ วางงาน ตามลำดับ โดยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ให้ “สังคมอยู่กันอย่างสงบสุขภายใต้การกินดีอยู่ดี” ผลการ วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพ การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหาร ส่วนตำบลสองห้อง ดังนี้

๑. จุดแข็ง (S : Strength) ประกอบด้วย

๑.๑ โครงสร้างส่วนราชการภายในองค์กรมีการแบ่งแยกหน้าที่กันอย่างชัดเจนและมี กระบวนการบริหารงานที่สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร

๑.๒ มีระบบการบริหารงานที่ค่อนข้างเป็นอิสระ นายก อบต. และสมาชิก อบต. มาจาก การเลือกตั้งโดยตรง ทำให้การบริหารงานสามารถมุ่งเน้นเพื่อประโยชน์ของประชาชน

๑.๓ มีทรัพยากรมนุษย์ เครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเป็นของตนเอง ทำให้ สามารถดำเนินการจัดบริการสาธารณะประโยชน์ในพื้นที่ของตนเองได้

๑.๔ องค์กรมีการตรวจประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของข้าราชการ ทั้งในด้านการ บริหารของผู้บริหาร การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจ ของข้าราชการและนำผลประเมินมาปรับปรุงเพื่อสนับสนุนการทำงาน

๒. จุดอ่อน (W : Weakness) ประกอบด้วย

๒.๑ การบริหารงานภายในองค์กรยังขาดประสิทธิภาพด้านทรัพยากร เครื่องมือและ อุปกรณ์ที่พร้อม ประกอบกับกฎระเบียบ กฎหมายของท้องถิ่น ไม่มีความชัดเจนระหว่างอำนาจหน้าที่ จึงเป็น อุปสรรคต่อการจัดบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชน

๒.๒ กระบวนการประชาสัมพันธ์ยังไม่เข้มแข็งพอ จึงทำให้โครงการพัฒนาท้องถิ่นไม่ สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

๒.๓ บุคลากรภายในองค์กร ยังขาดความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน

๒.๔ ขาดการจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และความสามัคคีใน องค์กร

๓. โอกาส (O : Opportunity) ประกอบด้วย

๓.๑ นโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น จึงทำให้ท้องถิ่นมีความเข้มแข็งและสามารถ ตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาและสามารถจัดบริการสาธารณะได้ด้วยตนเอง ประชาชนเริ่มมีความรู้และความเข้าใจใน การบริหารงานของท้องถิ่น จึงทำให้อยากมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

๓.๒ ประชาชนเข้ามามีบทบาทต่อการปกครองท้องถิ่น ผ่านกระบวนการประชุมสภาองค์กร การมีส่วนร่วมทางการเมือง การบริหารงานท้องถิ่น ทำให้โอกาสที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะพัฒนาโดย มุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนในท้องถิ่นโดยรวม



๔. ข้อจำกัด (T : Threat) ประกอบด้วย

- ๔.๑ พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เกษตรกรรมแต่ยังขาดแหล่งน้ำขนาดใหญ่เพื่อการพัฒนา
ด้านต่างๆ
- ๔.๒ พื้นที่ตั้งอยู่ห่างไกลจากจังหวัดบุรีรัมย์ ทำให้เป็นอุปสรรคในการติดต่อขอรับบริการ
ด้านต่างๆ
- ๔.๓ ประชาชนมีความแตกต่างในด้านฐานะทางเศรษฐกิจ การศึกษาและทางสังคม ทำให้
ประชาชนบางส่วนขาดความเข้าใจต่อการพัฒนาท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และ
นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้
เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗
แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.๒๕๕๒ (ฉบับที่ ๖) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๕.๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๕.๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- ๕.๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- ๕.๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- ๕.๑.๕ การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๕.๑.๖ การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ๕.๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))

๕.๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
(มาตรา ๖๘(๔))

๕.๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
(มาตรา ๑๖(๑๐))

๕.๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))

๕.๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๔))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- ๕.๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- ๕.๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- ๕.๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- ๕.๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๓))
- ๕.๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- ๕.๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- ๕.๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))



๕.๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))

๕.๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

๕.๔.๖ กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))

๕.๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

๕.๔.๘ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

๕.๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

๕.๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))

๕.๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

๕.๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

๕.๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๔))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

๕.๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

๕.๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

๕.๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

๕.๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.๒๕๕๒ (ฉบับที่ ๖)

มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙



๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

จากภารกิจอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้และจากการวิเคราะห์ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน องค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง จึงได้กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ควบคุมโรคติดต่อ
- ๑.๒ การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค
- ๑.๓ จัดสร้างการคมนาคม
- ๑.๔ จัดให้มีสาธารณูปโภค, สาธารณูปการทุกด้าน
- ๑.๕ การพัฒนาคนและสังคม
- ๑.๖ ส่งเสริมสุขภาพของคนในชุมชน
- ๑.๗ ส่งเสริมชุมชนเข้มแข็งในทุกด้าน
- ๑.๘ จัดสวัสดิการแก่ผู้พิการ, ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม, คนชรา
- ๑.๙ ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๑.๑๐ อนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม

๒. ส่งเสริมการศึกษา และศาสนา

๓. ปรามปรามและป้องกันการติดยาเสพติด
๔. การพัฒนาเศรษฐกิจ
๕. ส่งเสริมอาชีพทั้งด้านการเกษตรและอุตสาหกรรม
๖. ส่งเสริมการตลาด
๗. ส่งเสริมสนับสนุนกองทุนต่าง ๆ
๘. ส่งเสริมการลงทุนและการพัฒนาอาชีพ

ภารกิจรอง

๑. การพัฒนาการเมืองการบริหาร
๒. ส่งเสริมความรู้ด้านการเมือง
๓. ส่งเสริมการมีหอกระจายข่าว
๔. ส่งเสริมด้านการบริหารจัดการ
๕. การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ป้องกันและรักษามลภาวะสิ่งแวดล้อม
๗. ป้องกันและดูแลรักษาพื้นที่สาธารณะ
๘. ส่งเสริมสิ่งแวดล้อม เช่น การปลูกต้นไม้



๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง จึงมีภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ในการแก้ไขปัญหา โดยจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติการ หน้าที่ดังกล่าว ให้ประสบผลสำเร็จ สามารถสนองตอบความต้องการของประชาชนภายในตำบลได้ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบล สองห้อง ได้ประกาศปรับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ตามมติ ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์ ครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วนงาน ได้แก่

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

ทั้งนี้ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลทั้งสิ้น ๒๕ อัตรา พนักงานครู ๗ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๔ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๓ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากร ทั้งสิ้น จำนวน ๔๙ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และเพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในองค์การ บริหารส่วนตำบลสองห้อง ให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป หากเปรียบเทียบกับจำนวน อัตรากำลังใน อบต.ข้างเคียงกัน ดังนี้

ที่	อบท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (บาท)	พนักงานส่วนตำบล (อัตรา)	พนักงานจ้าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑.	อบต.เมืองฝาง	๖ กอง	๕๕,๐๐๐,๐๐๐	๓๒	๒๙	
๒.	อบต.สะแกโพรง	๗ กอง	๗๔,๐๐๐,๐๐๐	๘๘	๕๐	
๓.	อบต.ถนนหัก	๖ กอง	๔๔,๑๙๕,๔๐๐	๒๘	๑๔	

ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง มีความเหมาะสม จึง จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานเพิ่มขึ้น และยุบเลิกบางตำแหน่งที่มีความซ้ำซ้อน ให้ เหมาะสมกับภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหาร ส่วนตำบลสองห้องต่อไป



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานควบคุมอาคาร ๓.๔ งานผังเมือง	
๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๒ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๓ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๒ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๓ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	
๕.กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๒ งานพัฒนาชุมชน ๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	๕.กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๒ งานพัฒนาชุมชน ๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	
๖.หน่วยตรวจสอบภายใน	๖.หน่วยตรวจสอบภายใน	



๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการเป็น ๖ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัด อบต., กองคลัง, กองช่าง, กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับ กลาง เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ซึ่งการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ต้องแยกตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการต่างๆ เพื่อกำหนดตัวพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในอนาคตระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า ให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน ซึ่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ประชุมร่วมกันเพื่อวิเคราะห์ภารกิจ หน้าที่ ลักษณะงาน ปริมาณงาน ความยากและคุณภาพของงาน เพื่อกำหนดตำแหน่งได้อย่างถูกต้อง คำนึงว่า ดังนั้น จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างดังต่อไปนี้

๘.๒.๑ ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	จำนวน	๑	อัตรา
๘.๒.๒ สำนักปลัด อบต. ประกอบด้วย			
(๑) หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
(๒) นักจัดการงานทั่วไป ระดับ ปฏิบัติการ	จำนวน	๒	อัตรา
(๓) นักทรัพยากรบุคคล ระดับ ชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา
(๔) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับ ปฏิบัติการ	จำนวน	๑	อัตรา
(๕) นิติกร ระดับ ชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา
(๖) นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา
(๗) เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ชำนาญงาน	จำนวน	๑	อัตรา
(๘) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับ ปฏิบัติงาน	จำนวน	๑	อัตรา
(๙) ภารโรง (ลูกจ้างประจำ)	จำนวน	๑	อัตรา
(๑๐) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๑	อัตรา
(๑๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๑	อัตรา
(๑๒) พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๒	อัตรา
(๑๓) คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน	๒	อัตรา
๘.๒.๓ กองคลัง ประกอบด้วย			
(๑) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา
(๒) นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับ ชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา
(๓) นักวิชาการคลัง ระดับ ชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา
(๔) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา
(๕) เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับ ปฏิบัติงาน	จำนวน	๑	อัตรา
(๖) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับ ปฏิบัติงาน	จำนวน	๑	อัตรา
(๗) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๑	อัตรา
(๘) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๑	อัตรา
(๙) คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน	๑	อัตรา



๘.๒.๔ กองช่าง ประกอบด้วย

(๑) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
(๒) นายช่างโยธา ระดับ ชำนาญงาน	จำนวน	๑	อัตรา
(๓) เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน	๑	อัตรา
(๔) ผู้ช่วยนายช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๑	อัตรา
(๕) ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๑	อัตรา

๘.๒.๕ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

(๑) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
(๒) นักวิชาการศึกษา ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา
(๓) ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๑	อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านตลาดชัย

(๔) พนักงานงานครู			
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๑	อัตรา
- ครู	จำนวน	๔	อัตรา
(๕) ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ))	จำนวน	๑	อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง

(๖) พนักงานงานครู			
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๑	อัตรา
- ครู	จำนวน	๑	อัตรา
(๗) ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ))	จำนวน	๑	อัตรา
(๘) ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป(ทั่วไป))	จำนวน	๑	อัตรา

๘.๒.๖ กองสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย

(๑) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
(๒) นักพัฒนาชุมชน ระดับ ชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา
(๓) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๑	อัตรา
(๔) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๑	อัตรา

๘.๒.๗ หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย

(๑) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา
--	-------	---	-------

เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง จึงนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงสมุดรายนามอัตรา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้



- ๒๒๗ -
กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง อำเภอมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
การโรง (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑	- - -	- - -	- - -	
กองช่าง (๐๕) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) นายช่างโยธา ปง./ชง. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนายช่างโยธา ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	- - - - - -	- - - - - -	- - - - - -	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) นักวิชาการการศึกษา ปก./ชก. พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านตลาดชัย ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	- - - - - - - -	- - - - - - - -	- - - - - - - -	วอ.การศึกษารวม งบอุดหนุน



ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		กำลังเดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.สองห้อง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เตรียมแต่งตั้งจาก อบต.
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	บรรจุทุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	บรรจุทุน + จบ อบต.
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	บรรจุทุน
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)								
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๙	๔๙	๔๙	๔๙	-	-	-	

Longin



๔. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

นำกรอบอัตราค่าจ้างมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ขั้นของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก(อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด) หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน)

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

(๕) ค่าใช้จ่ายรวม

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุผลของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หาดด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี



ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี					อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด		ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
			จำนวน(คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (ไปบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๖๘,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	๑๘,๕๖๐	๑๘,๕๖๐	๑๘,๕๖๐	๑๘,๕๖๐	๑๘,๕๖๐	๑๘,๕๖๐	๑๘,๕๖๐	๕๖,๓๘๐
สำนักปลัด อบต. (๑๑)	ต้น	๑	๑	๕๕๖,๓๒๐	๕๖,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๑๖,๘๖๐
หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (ไปบริหารงานทั่วไป)	ป.ก.	๑	๑	๒๖๖,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๒๖,๒๓๐
นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๑	๑	๒๘๘,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	๘,๕๖๐	๘,๕๖๐	๘,๕๖๐	๘,๕๖๐	๘,๕๖๐	๘,๕๖๐	๘,๕๖๐	๒๖,๓๘๐
นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๑	๑	๕๕๖,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๒๖,๘๖๐
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑	๑	๓๓๓,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	๑๐,๖๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๒๖,๘๐๐
นิติกร	ช.ก.	๑	๑	๓๖๘,๕๕๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๐๐๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๒๖,๘๕๐
นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๑	๑	๓๕๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	๘,๕๖๐	๘,๕๖๐	๘,๕๖๐	๘,๕๖๐	๘,๕๖๐	๘,๕๖๐	๘,๕๖๐	๒๖,๕๕๐
เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	๑	๑	๓๓๓,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๒๖,๕๕๐
เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ช.ก.	๑	๑	๓๕๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	๘,๕๖๐	๘,๕๖๐	๘,๕๖๐	๘,๕๖๐	๘,๕๖๐	๘,๕๖๐	๘,๕๖๐	๒๖,๕๐๐
ผู้ช่วยปลัด	-	๑	๑	๒๑๐,๘๕๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	๘,๕๕๐	๘,๕๕๐	๘,๕๕๐	๘,๕๕๐	๘,๕๕๐	๘,๕๕๐	๘,๕๕๐	๒๖,๕๐๐
การจราจร (ลูกจ้างประจำ)	-	๑	๑	๑๕๖,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	๖,๓๒๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๒๖,๕๐๐
พนักงานขับรถบรรทุก	-	๑	๑	๑๕๖,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	๕,๙๖๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๒๖,๕๕๐
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑๖๘,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๒๖,๕๐๐
พนักงานขับรถบรรทุก	-	๑	๑	๑๕๖,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	๖,๓๒๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๒๖,๕๐๐
พนักงานขับรถบรรทุก	-	๑	๑	๑๖๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๒๖,๕๐๐
พนักงานขับรถบรรทุก	-	๑	๑	๑๖๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๒๖,๕๐๐
พนักงานขับรถบรรทุก	-	๑	๑	๑๖๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๒๖,๕๐๐
กองคลัง (๑๕)	ต้น	๑	๑	๕๖๘,๙๖๐	๕๖,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๒๖,๘๐๐
ผู้อำนวยการกองคลัง	ช.ก.	๑	๑	๕๕๖,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๒๖,๘๐๐
นักวิชาการคลัง	ช.ก.	๑	๑	๕๖๘,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๐๐๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๒๖,๘๐๐



ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การกระจายที่เพิ่มขึ้น					ค่าใช้จ่ายรวม	หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕				
๑. นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก./ป.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๑. เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๑๑๕,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๕๐	๕,๒๕๐	๕,๒๕๐	๕,๒๕๐	๕,๒๕๐	๕,๒๕๐	๕,๒๕๐
๑. เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๑๑๕,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๕๐	๕,๒๕๐	๕,๒๕๐	๕,๒๕๐	๕,๒๕๐	๕,๒๕๐	๕,๒๕๐
๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๑๑๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๑๕,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๖๐	๖,๑๖๐	๖,๑๖๐	๖,๑๖๐	๖,๑๖๐	๖,๑๖๐	๖,๑๖๐
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	๑	๑	๑๑๕,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๕. พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑๑๕,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๕. พนักงานจ้าง (๐๕)	-	๑	๑	๑๑๕,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๖. ผู้อำนวยการกองช่าง (ใช้บริหารงานช่าง)	ด.บ.	๑	๑	๑๑๕,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๕๐	๑๒,๖๕๐	๑๒,๖๕๐	๑๒,๖๕๐	๑๒,๖๕๐	๑๒,๖๕๐	๑๒,๖๕๐
๗. นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๑๑๕,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๖๐	๖,๑๖๐	๖,๑๖๐	๖,๑๖๐	๖,๑๖๐	๖,๑๖๐	๖,๑๖๐
๘. เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง.	๑	๑	๑๑๕,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๕๐	๗,๒๕๐	๗,๒๕๐	๗,๒๕๐	๗,๒๕๐	๗,๒๕๐	๗,๒๕๐
๘. พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๑๑๕,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๕๐	๗,๒๕๐	๗,๒๕๐	๗,๒๕๐	๗,๒๕๐	๗,๒๕๐	๗,๒๕๐
๙. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๑๕,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๕๐	๕,๒๕๐	๕,๒๕๐	๕,๒๕๐	๕,๒๕๐	๕,๒๕๐	๕,๒๕๐
๑๐. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๑๕,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๕๐	๕,๒๕๐	๕,๒๕๐	๕,๒๕๐	๕,๒๕๐	๕,๒๕๐	๕,๒๕๐
๑๐. กองการศึกษา (๐๘)	-	๑	๑	๑๑๕,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๕๐	๑๒,๖๕๐	๑๒,๖๕๐	๑๒,๖๕๐	๑๒,๖๕๐	๑๒,๖๕๐	๑๒,๖๕๐
๑๐. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ด.บ.	๑	๑	๑๑๕,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๕๐	๑๒,๖๕๐	๑๒,๖๕๐	๑๒,๖๕๐	๑๒,๖๕๐	๑๒,๖๕๐	๑๒,๖๕๐
๑๐. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ป.ก.	๑	๑	๑๑๕,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๕๐	๑๒,๖๕๐	๑๒,๖๕๐	๑๒,๖๕๐	๑๒,๖๕๐	๑๒,๖๕๐	๑๒,๖๕๐
๑๐. นักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๑๑๕,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๕๐	๑๒,๖๕๐	๑๒,๖๕๐	๑๒,๖๕๐	๑๒,๖๕๐	๑๒,๖๕๐	๑๒,๖๕๐
๑๐. พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๑๑๕,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๕๐	๑๒,๖๕๐	๑๒,๖๕๐	๑๒,๖๕๐	๑๒,๖๕๐	๑๒,๖๕๐	๑๒,๖๕๐
๑๐. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๑๑๕,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๕๐	๑๒,๖๕๐	๑๒,๖๕๐	๑๒,๖๕๐	๑๒,๖๕๐	๑๒,๖๕๐	๑๒,๖๕๐
๑๐. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑๑๕,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๕๐	๑๒,๖๕๐	๑๒,๖๕๐	๑๒,๖๕๐	๑๒,๖๕๐	๑๒,๖๕๐	๑๒,๖๕๐
๑๐. พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๑๑๕,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๕๐	๑๒,๖๕๐	๑๒,๖๕๐	๑๒,๖๕๐	๑๒,๖๕๐	๑๒,๖๕๐	๑๒,๖๕๐



ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในระหว่างระยะเวลา ๓ ปี			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	หมายเหตุ ส.อ.๑๓.
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	หมายเหตุ ส.อ.๑๓.
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อการ บริหารส่วนตำบลสองห้อง	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	หมายเหตุ ส.อ.๑๓.
พนักงานครู	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	หมายเหตุ ส.อ.๑๓.
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	หมายเหตุ ส.อ.๑๓.
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	หมายเหตุ ส.อ.๑๓.
พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	หมายเหตุ ส.อ.๑๓.
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	หมายเหตุ ส.อ.๑๓.
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	หมายเหตุ ส.อ.๑๓.
ผู้ช่วยกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ขก.	๑	๑	๓๒๔,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	หมายเหตุ ส.อ.๑๓.
พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	หมายเหตุ ส.อ.๑๓.
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๖๖,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๗๖๐	๒,๗๖๐	๒,๗๖๐	๒,๗๖๐	๒,๗๖๐	๒,๗๖๐	๒,๗๖๐	๒,๗๖๐	หมายเหตุ ส.อ.๑๓.
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๗๖๐	๒,๗๖๐	๒,๗๖๐	๒,๗๖๐	๒,๗๖๐	๒,๗๖๐	๒,๗๖๐	๒,๗๖๐	หมายเหตุ ส.อ.๑๓.
หน่วยตรวจตอบภายใน (๑๒)	ปก.	๑	๑	๑๔๐,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๓๖๐	๔,๓๖๐	๔,๓๖๐	๔,๓๖๐	๔,๓๖๐	๔,๓๖๐	๔,๓๖๐	๔,๓๖๐	หมายเหตุ ส.อ.๑๓.
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๑	๑๔๐,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๓๖๐	๔,๓๖๐	๔,๓๖๐	๔,๓๖๐	๔,๓๖๐	๔,๓๖๐	๔,๓๖๐	๔,๓๖๐	หมายเหตุ ส.อ.๑๓.
รวม		๔๔	๔๖	๑๐,๕๒๒,๓๖๐	๓๘,๐๐๐	๔๔	๔๔	๔๔	-	-	-	๓๓,๐๘๐	๓๓,๐๘๐	๓๓,๐๘๐	๓๓,๐๘๐	๓๓,๐๘๐	๓๓,๐๘๐	๓๓,๐๘๐	๓๓,๐๘๐	หมายเหตุ ส.อ.๑๓.
ประมาณการประโยชน์ตอบแทน อื่น ๑๙%																				
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																				
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																				



หมายเหตุ :

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม(ถ้ามี) ประกาศใช้
มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีก
ไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.
๒๕๔๒ สำหรับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา หรือกิจการสถานีขนานบาล และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ
ให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๔๕,๖๑๕,๐๐๐ บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๔๗,๘๙๕,๗๕๐ บาท = (๔๕,๖๑๕,๐๐๐x๕%) + ๔๕,๖๑๕,๐๐๐ = ๔๗,๘๙๕,๗๕๐

-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๔๗,๘๙๕,๗๕๐ บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๕๐,๒๓๐,๕๓๗ บาท = (๔๗,๘๙๕,๗๕๐x๕%) + ๔๗,๘๙๕,๗๕๐ = ๕๐,๒๓๐,๕๓๗

-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๕๐,๒๓๐,๕๓๗ บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๕๒,๘๐๕,๐๖๓ บาท = (๕๐,๒๓๐,๕๓๗x๕%) + ๕๐,๒๓๐,๕๓๗ = ๕๒,๘๐๕,๐๖๓

:ข้าราชการบำนาญ ลูกจ้างประจำอายุเกิน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน
ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลการมอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ได้นำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (ตำแหน่งที่ไม่มีแถบสีคลุมในตัวอย่าง)

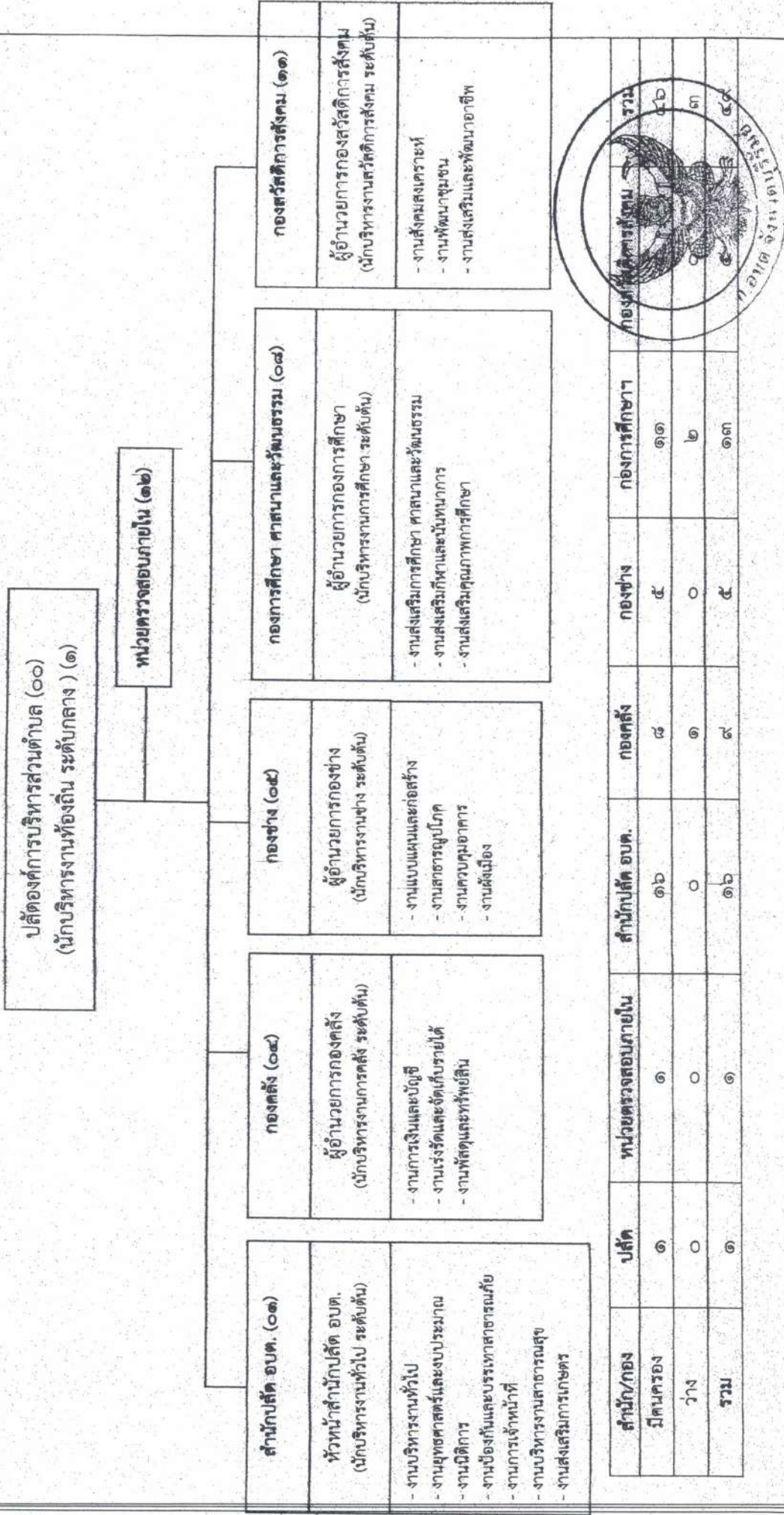
:ข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็น
เงินเดือน ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการ
ครู/พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

:ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อชท. ลงวันที่ ๒๒
๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)
*ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่ง

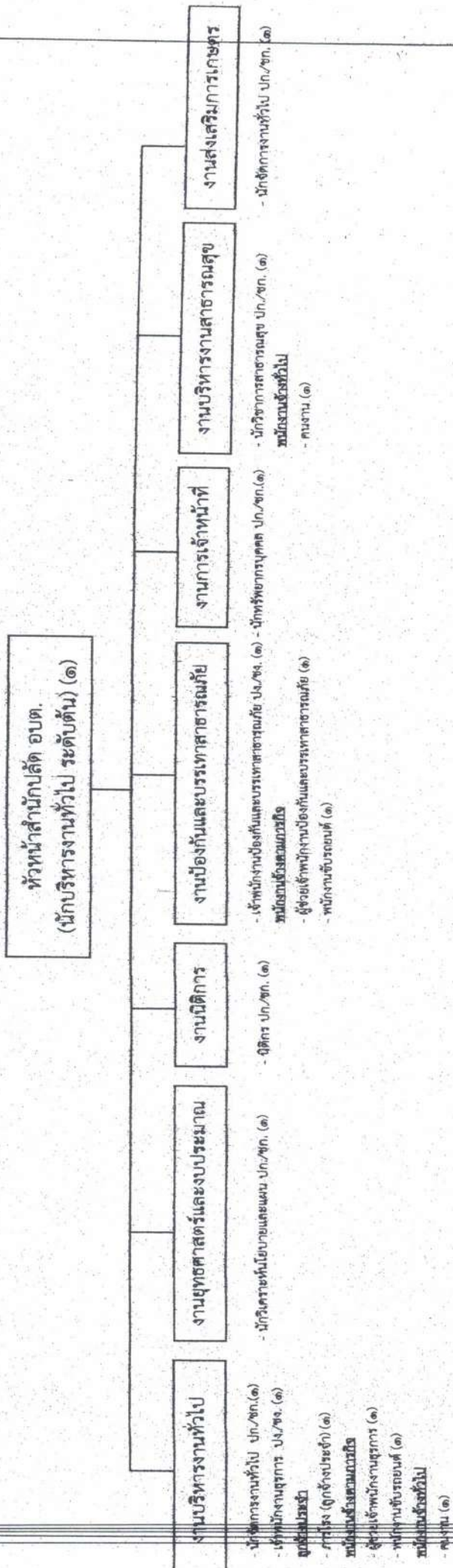


๑๔. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง ประเภทสามัญ

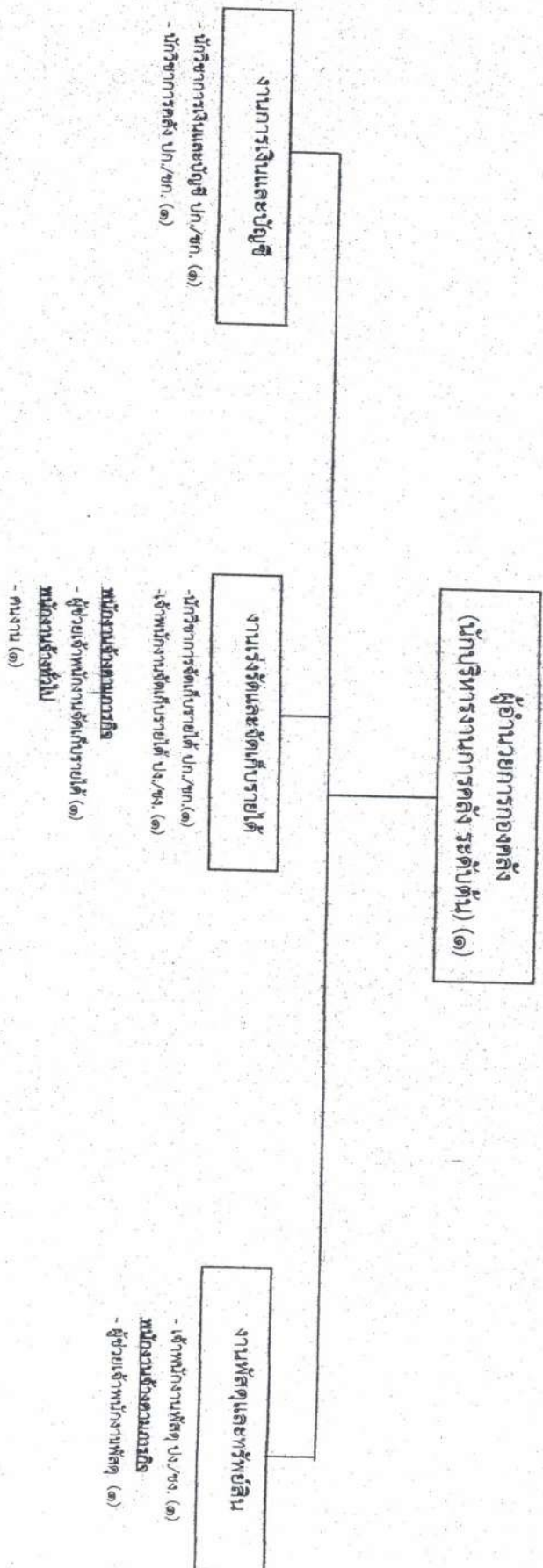


โครงสร้างของสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง (๐๑)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชช.	ชพ.	ปก/ชก.	อส.	ปจ./ชง.		
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๕	๐	๒	๑	๔

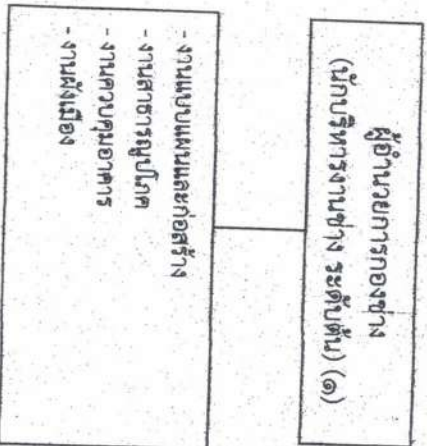
โครงสร้างของกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง (๑๔)



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น				วิชาการ			ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก/ชก.	อส.	ปง/ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๓	๐	๒		๐	๒	๒



โครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง (๐๕)



- นายช่างโยธา ปง/ชง. (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง. (๑)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น				วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างชั่วคราว	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปท./ชท.	อส.	ปง/ชง.			๐		๒	๕
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๒			๐		๒	๕



โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง (๐๘)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)(๑)

- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานส่งเสริมกีฬา และนันทนาการ
- งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา

- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(๑)

- ครู (๔)

- ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ) (๑)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(๑)

- ครู (๑)

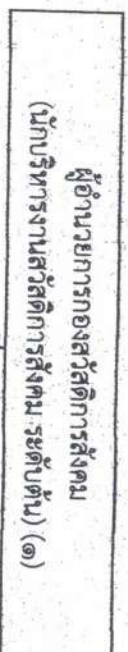
- ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ) (๑)

- ผู้ดูแลเด็ก (พี่วโป) (๑)

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			บุคลากรทางการศึกษา			วิชาการ			ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ผอ. ศพด.	ครู	ครูผช./ครู ผคค.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง/ชง.			
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๒	๕	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๓	๑๓



โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลหนอง (๑๑)



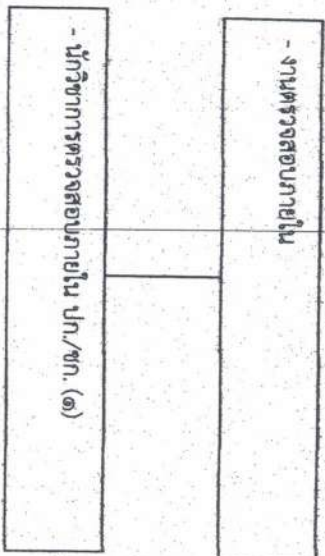
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานพัฒนาชุมชน
- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ		ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.		
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๒



โครงสร้างหน่วยงานตรวจสอบภายใน (๑๒)



ประเภท ระดับ	วิชาการ			ทั่วไป		สุกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	

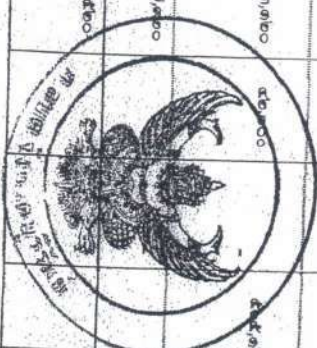


ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/ เงิน		
๑.	นางอ้อมมณี ตั้งวงศ์เจริญกิจ	ศศ.บ. (รัฐศาสตรบัณฑิต)	๒๒๙-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๒๒๙-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๕๒๘,๕๒๐	๘๘,๐๐๐	๘๘,๐๐๐	๗๖๒,๕๒๐
ส่วนสำนักงานปลัด (๑๑)														
๒.	นายสุรพงษ์ เจริญเดชศักดิ์	ศศ.บ. (รัฐศาสตรบัณฑิต)	๒๒๙-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อป.	ต้น	๒๒๙-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อป.	ต้น	๔๕๐,๓๒๐	๕๐,๐๐๐	-	๕๐๐,๓๒๐
๓.	นายอนันต์ การเพียร	ศศ.บ. (เทคโนโลยี อุตสาหกรรม/แขนง ก่อสร้าง)	๒๒๙-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	บพ.	กลาง	๒๒๙-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	บพ.	กลาง	๒๒๖,๗๒๐	-	-	๒๒๖,๗๒๐
๔.	นางสาวสุชาวดี จันทร์สิทธิ์	ศศ.บ. (การโรงแรมและการ ท่องเที่ยว)	๒๒๙-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	บพ.	กลาง	๒๒๙-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	บพ.	กลาง	๒๑๔,๕๒๐	-	-	๒๑๔,๕๒๐
๕.	นางสาวปรีชณิษฐ์ เทศาคำ	รพ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร)	๒๒๙-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานบุคคล	ชก.	ต้น	๒๒๙-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานบุคคล	ชก.	ต้น	๔๔๐,๓๒๐	-	-	๔๔๐,๓๒๐
๖.	นายสันติสิทธิ์ ทองเปรียบ	รศ.ม. (รัฐศาสตร)	๒๒๙-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	ชก.	ต้น	๒๒๙-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	ชก.	ต้น	๓๓๐,๖๐๐	-	-	๓๓๐,๖๐๐
๗.	นายไชยวัฒน์ เขตรภัทรพิพิธ	น.บ. (นิติศาสตร)	๒๒๙-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ชก.	ต้น	๒๒๙-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ชก.	ต้น	๓๒๘,๔๘๐	-	-	๓๒๘,๔๘๐
๘.	นางสาววิชุดา สุวรรณพัฒน์	รพ.บ. (การสาธารณสุขชุมชน)	๒๒๙-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	บพ.	กลาง	๒๒๙-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	บพ.	กลาง	๓๑๐,๐๘๐	-	-	๓๑๐,๐๘๐
๙.	นายพนัส ชุ่มเย็น	รพ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร)	๒๒๙-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ต้น	๒๒๙-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ต้น	๓๑๘,๙๒๐	-	-	๓๑๘,๙๒๐
๑๐.	นายชำนาญ ปรเมณงรอง	รศ.บ. (รัฐศาสตรบัณฑิต)	๒๒๙-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	ต้น	๒๒๙-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	ต้น	๓๑๘,๖๐๐	-	-	๓๑๘,๖๐๐
ส่วนสำนักงานปลัด														
๑๑.	นายสมบัติ มาลาล้ำ	ม.บ.	-	การรับส่งสิ่งของ	-	-	-	การรับส่งสิ่งของ	-	-	๒๑๐,๘๔๐	-	-	๒๑๐,๘๔๐
ส่วนสำนักงานสาธารณสุข														
๑๒.	นายอรุณพงษ์ ดวงจันทร์แจ่ม	ปวส. การโยธา	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	-	๓๕๙,๕๒๐	-	-	๓๕๙,๕๒๐
๑๓.	นายอัยยัก อธิระวิทย์	บช.บ. การจัดการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๓๒๘,๔๘๐	-	-	๓๒๘,๔๘๐
๑๔.	นายชัชวาล อธิระวิทย์	ม.บ.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๒๘,๐๔๐	-	-	๑๒๘,๐๔๐
๑๕.	นายสุพัฒน์ นามประโคน	พช.บ. รัฐศาสตรบัณฑิต	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๒๘,๔๕๐	-	-	๑๒๘,๔๕๐





ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราทำสิ่งเดิม				กรอบอัตราทำสิ่งใหม่				เงินเดือน			หมาย เทศ
		ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/ เงิน	
หมู่ที่ ๓ งานช่างทั่วไป													
นางเจตต์ อ่างทวีกุล	ม.ศ.	คนงาน				คนงาน				๑๐๘,๐๐๐	-	-	
นายอติพล ยอดเพชร	ว.ท.บ.	คนงาน				คนงาน				๑๐๘,๐๐๐	-	-	
กองคลัง(๑๔๔)	(คอมพิวเตอร์)												
นางประไพเพศ เคาวก	ศ.บ.บ. (การบัญชี)	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	ต้น	๒๒,๐๐๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	ต้น	๒๒,๐๐๐	๔๒๘,๘๖๐	๕๒,๐๐๐	-	๕๓๐,๘๖๐
นายสุนทร นิลนันท์	บ.บ.บ. (การบัญชี)	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	ช.ก.	๒๒,๐๐๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	ช.ก.	๒๒,๐๐๐	๔๒๘,๘๖๐	-	-	
นางจำเนียร ทองมีคำ	บ.บ.บ. (การบัญชี)	นักวิชาการคลัง	ช.ก.	ช.ก.	๒๒,๐๐๐	นักวิชาการคลัง	ช.ก.	ช.ก.	๒๒,๐๐๐	๔๒๘,๘๖๐	-	-	
-ว่าง-													
นางสาวณิษฐา สุขล้อม	บ.บ.บ. (ระบบสารสนเทศ ทางคอมพิวเตอร์)	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ท.ว.ป.	ช.ง.	๒๒,๐๐๐	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ท.ว.ป.	ช.ง.	๒๒,๐๐๐	๔๒๘,๘๖๐	-	-	
นางอติวิมล ประทุม	บ.บ.บ. (การคลัง)	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ท.ว.ป.	ช.ง.	๒๒,๐๐๐	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ท.ว.ป.	ช.ง.	๒๒,๐๐๐	๔๒๘,๘๖๐	-	-	
หมู่ที่ ๓ งานช่างเทคนิค													
นางเพ็ญประภา คชะวณีย์	ศ.บ.บ. (การบัญชี)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	๑๒๘,๘๖๐	-	-	
นางสาวเสาวณีย์ กะรัมย์	บ.บ.บ. (การจัดการทั่วไป)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ รายได้	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ รายได้	-	-	-	๑๒๘,๘๖๐	-	-	
หมู่ที่ ๓ งานช่างทั่วไป													
นายสุทธรัฐ ปญญา	ว.ท.บ. (เครื่องจักรกลเกษตร)	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
กองช่าง(๑๔๕)													
นายธานี ศรีระอุดม	ว.ท.บ. (เทคโนโลยี อุตสาหกรรมและ ก่อสร้าง)	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	ต้น	๒๒,๐๐๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	ต้น	๒๒,๐๐๐	๔๒๘,๘๖๐	๕๒,๐๐๐	-	๔๘๐,๘๖๐
นายถนอม ชิริเพ็ญทอง	ว.ท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม (ก่อสร้าง))	นายช่างโยธา	ท.ว.ป.	ช.ง.	๒๒,๐๐๐	นายช่างโยธา	ท.ว.ป.	ช.ง.	๒๒,๐๐๐	๑๐๘,๘๖๐	-	-	
นายชัยสิทธิ์ ตั้งช้าง	บ.บ.บ. (คอมพิวเตอร์กราฟิก)	เจ้าพนักงานธุรการ	ท.ว.ป.	ป.ง.	๒๒,๐๐๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ท.ว.ป.	ป.ง.	๒๒,๐๐๐	๑๐๘,๘๖๐	-	-	



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๑๐	นายบุญเลื้อ เอี่ยมรัมย์	ปวส. (ช่างโยธา)	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	๑๖๖,๕๔๐	-	-	
๑๑	นายสุรเชษฐ์ ถ้วนดี	ปวช. (ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์)	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	๑๖๖,๕๔๐	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๑๘)														
๑๒	นางศุภกาภรณ์ ใจหาญ	ค.บ. (คณิตศาสตร์)	๒๗-๓-๐๘-๒๓๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อ.ท.	ต้น	๒๗-๓-๐๘-๒๓๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อ.ท.	ต้น	๔๕๐,๒๕๐	๕๒,๐๐๐	-	๔๗๒,๒๕๐
๑๓	นางสาวพุดรักษา เพียรบาราชบุรี	ค.บ. (เคมีและชีววิทยา)	๒๗-๓-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ร.ช.การ	ป.ก.	๒๗-๓-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ร.ช.การ	ป.ก.	๓๓๕,๐๔๐	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๑๔	นางสาวสมใจ สมรูป	ค.บ. (เทคโนโลยีและการศึกษา)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	๒๔๑,๐๐๐	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านตลาดชัย														
๑๕	-ว่าง-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	รอศึกษาต่อ
๑๖	นางเต็มศิริ บุญหนัก	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๒๗-๓-๐๘-๒๖๐๐-๒๓๑	ครู	-	-	๒๗-๓-๐๘-๒๖๐๐-๒๓๑	ครู	-	-	-	-	-	รอศึกษาต่อ
๑๗	นางประชนอม อิ่มรัมย์	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๒๗-๓-๐๘-๒๖๐๐-๒๓๓	ครู	-	-	๒๗-๓-๐๘-๒๖๐๐-๒๓๓	ครู	-	-	-	-	-	ป.ก.๕๖๐
๑๘	นางจิราภาภรณ์ อามาตย์	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๒๗-๓-๐๘-๒๖๐๐-๒๓๕	ครู	-	ชำนาญการ	๒๗-๓-๐๘-๒๖๐๐-๒๓๕	ครู	-	ชำนาญการ	-	-	-	ป.ก.๕๖๐
๑๙	นางสาวอหพร อินทาหอม	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๒๗-๓-๐๘-๒๖๐๐-๒๓๕	ครู	-	-	๒๗-๓-๐๘-๒๖๐๐-๒๓๕	ครู	-	-	-	-	-	ป.ก.๕๖๐



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม				กรอบอัตราจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
๔๐.	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
	นางสาวพนิดา อษฐ์ภู	ค.บ. (การศึกษาระดับมัธยม)	-	ผู้ดูแลเด็ก(เด็กชาย)	-	-		ผู้ดูแลเด็ก(เด็กชาย)	-	๒	๐	-	-	งบอุดหนุน
											๔,๕๖๐	-	-	งบอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหนอง													งบ อบต.
๔๑.	-ว่าง-													
๔๒.	นางศิริพร โยติญา	ค.บ. (การศึกษาระดับมัธยม)	๒๗-๓-๐๘-๒๖๐๐-๒๓๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	๒๗-๓-๐๘-๒๖๐๐-๒๓๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน
๔๓.	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
	นางสาวศิริจินดา อัครวิทวารภรณ์	ค.บ.บ. (การพัฒนาระดับมัธยม)	-	ผู้ดูแลเด็ก(เด็กชาย)	-	-		ผู้ดูแลเด็ก(เด็กชาย)	-	-	๐	-	-	งบอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป										๔,๕๖๐	-	-	งบ อบต.
	นางสาวณณศิมา บุญภูมิ	ค.บ. (วิทยาศาสตร์ทั่วไป)		ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-		ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	๐	-	-	งบอุดหนุน
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)													
	นางทิภาพร บุญประสาธ	วท.บ. (การเกษตร)	๒๗-๓-๑๓-๒๓๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ยท.	ต้น	๒๗-๓-๑๓-๒๓๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ยท.	ต้น	๔,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๕๘,๑๖๐
	นางสาวประยัญฐิตา พิทยะทองกลาง	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๒๗-๓-๑๓-๒๓๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	รชการ	ป.ก.	๒๗-๓-๑๓-๒๓๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	รชการ	ป.ก.	๓,๖๘๔			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
	นางกรรมสิทธิ์ สุนทรหม	วท.บ. (เทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	๑,๖๖๐			
	นางสาวนิศยา อัมมะ	ศศ.บ. (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑,๕๙๔			
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)													
	นางลัดดาวัลย์ แสงปราบภัย	บ.ร.บ. (การจัดการทั่วไป)	๒๗-๓-๑๒-๒๓๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ป.ก.	๒๗-๓-๑๒-๒๓๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ป.ก.	๑๘๐,๐๘๐			





๑. วัตถุประสงค์
๒. วัตถุประสงค์
๓. วัตถุประสงค์
๔. วัตถุประสงค์
๕. วัตถุประสงค์
๖. วัตถุประสงค์
๗. วัตถุประสงค์
๘. วัตถุประสงค์
๙. วัตถุประสงค์
๑๐. วัตถุประสงค์

๔. การดำเนินงาน

๑. วัตถุประสงค์
๒. วัตถุประสงค์
๓. วัตถุประสงค์
๔. วัตถุประสงค์
๕. วัตถุประสงค์
๖. วัตถุประสงค์
๗. วัตถุประสงค์
๘. วัตถุประสงค์
๙. วัตถุประสงค์
๑๐. วัตถุประสงค์

๕. การติดตามและประเมินผล

๑. วัตถุประสงค์
๒. วัตถุประสงค์
๓. วัตถุประสงค์
๔. วัตถุประสงค์
๕. วัตถุประสงค์
๖. วัตถุประสงค์
๗. วัตถุประสงค์
๘. วัตถุประสงค์
๙. วัตถุประสงค์
๑๐. วัตถุประสงค์

๖. การประเมินผล

๑. วัตถุประสงค์
๒. วัตถุประสงค์
๓. วัตถุประสงค์
๔. วัตถุประสงค์
๕. วัตถุประสงค์
๖. วัตถุประสงค์
๗. วัตถุประสงค์
๘. วัตถุประสงค์
๙. วัตถุประสงค์
๑๐. วัตถุประสงค์

๗. การสรุปผล

๑. วัตถุประสงค์
๒. วัตถุประสงค์
๓. วัตถุประสงค์
๔. วัตถุประสงค์
๕. วัตถุประสงค์
๖. วัตถุประสงค์
๗. วัตถุประสงค์
๘. วัตถุประสงค์
๙. วัตถุประสงค์
๑๐. วัตถุประสงค์

๘. การปิดท้าย

หมายเหตุ :

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม(ถ้ามี) ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการจากเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา หรือกิจการสถานธนาปฎาล และแต่งตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติให้นำมาวมเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๔๕,๖๑๕,๐๐๐ บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๔๗,๘๙๕,๓๕๐ บาท = (๔๕,๖๑๕,๐๐๐x๕%) + ๔๕,๖๑๕,๐๐๐ = ๔๗,๘๙๕,๓๕๐

-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๔๗,๘๙๕,๓๕๐ บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๕๐,๒๙๐,๕๓๗ บาท = (๔๗,๘๙๕,๓๕๐x๕%) + ๔๗,๘๙๕,๓๕๐ = ๕๐,๒๙๐,๕๓๗

-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๕๐,๒๙๐,๕๓๗ บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๕๒,๘๐๕,๐๖๓ บาท = (๕๐,๒๙๐,๕๓๗x๕%) + ๕๐,๒๙๐,๕๓๗ = ๕๒,๘๐๕,๐๖๓

:ข้าราชการถ่ายโอน ถูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ถูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลการขอรับค่าแห่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (ตำแหน่งที่มีแบบสีกุหลุมในตัวอย่าง)

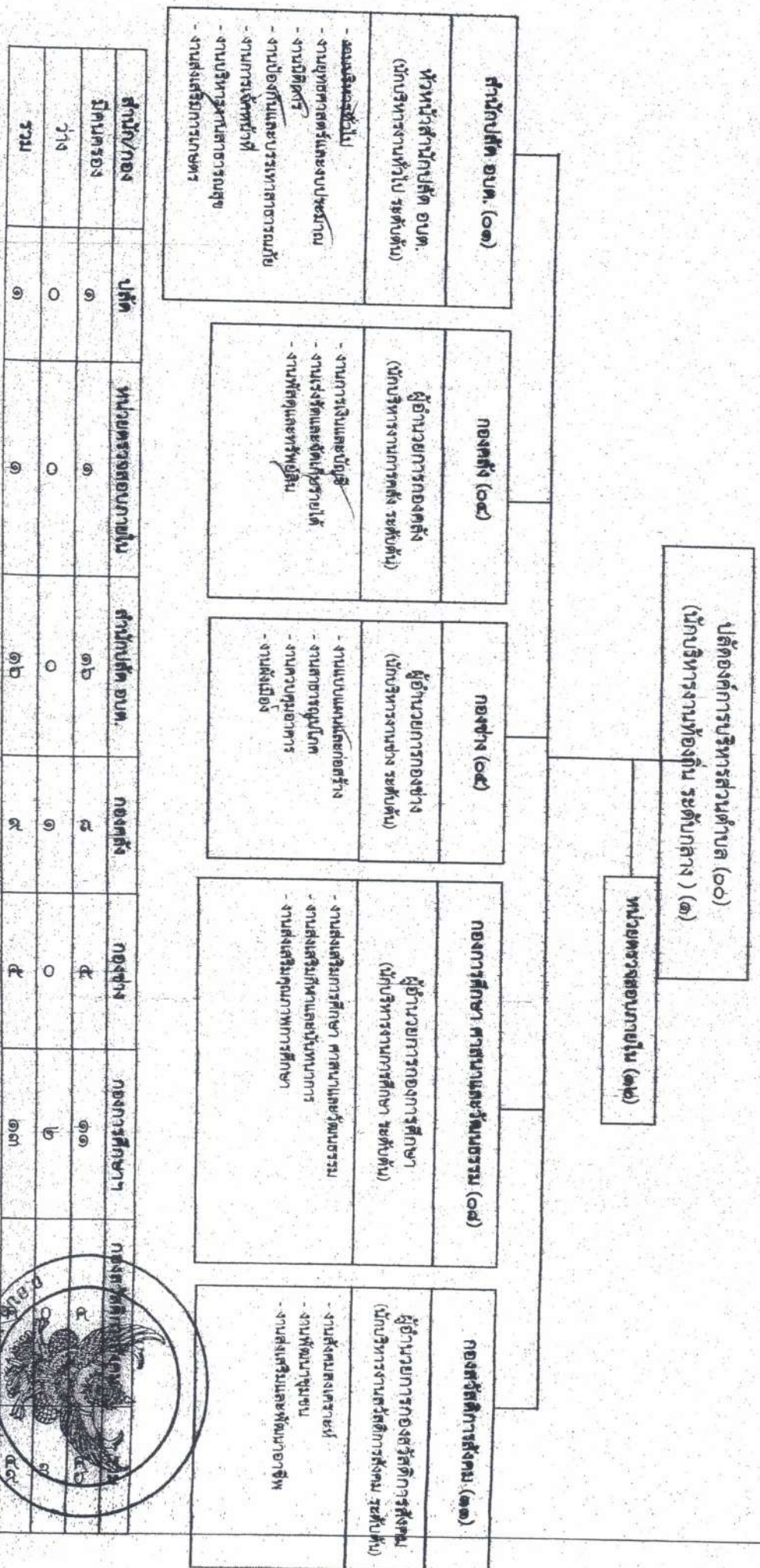
:ข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

:ให้บันทึกข้อมูลเรื่องตามลำดับราชการ (ส่วนไม่หรือกอง) ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.ต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแบบ)



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง ประเภทสามัญ



โครงสร้างของสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองห้อง (๐๑)

หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

งานบริหารทั่วไป

- จัดตั้งการงานทั่วไป ปก./ชก.(๑)
- จัดทำกิจการบริหาร ปก./ชก. (๑)

งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (๑)

งานนิติการ

- นิติกร ปก./ชก. (๑)

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก. (๑)
- นักวิทยุคมนาคม ปก./ชก.(๑)
- พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)

งานการเจ้าหน้าที่

งานบริหารงานสาธารณสุข

- นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. (๑)

งานส่งเสริมการเกษตร

- นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. (๑)

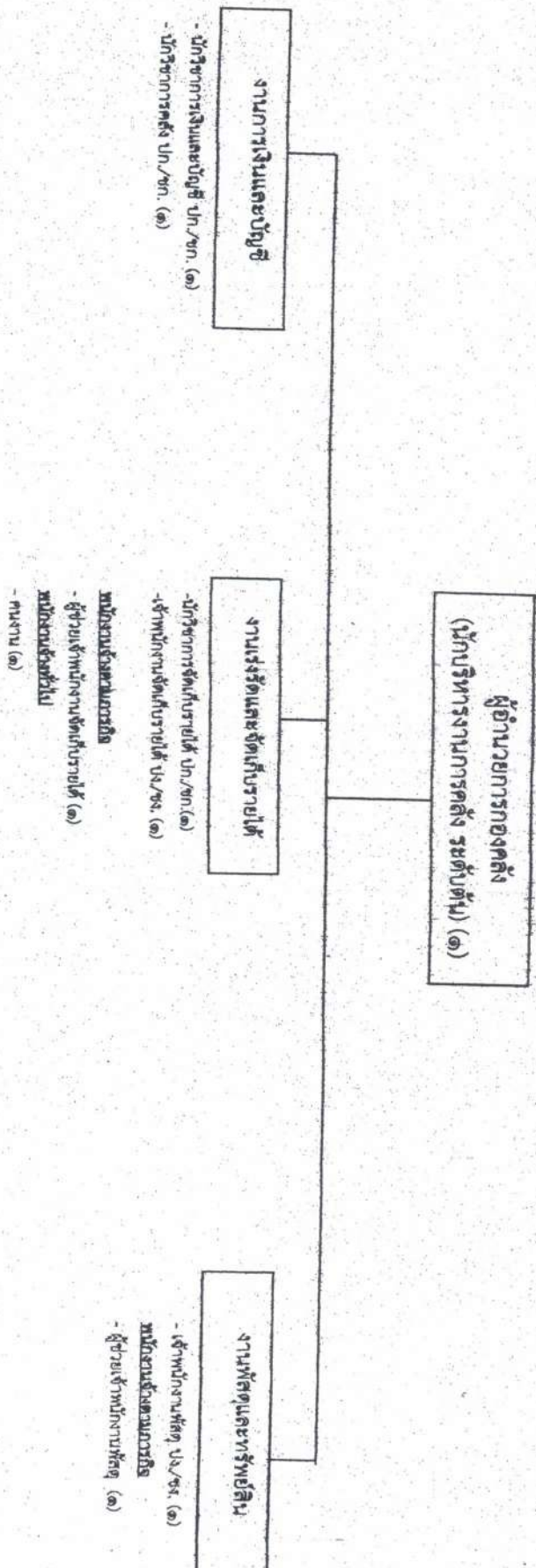
- นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.(๑)
- เจ้าหน้าที่งานบริหาร (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)
- พนักงานขับรถทั่วไป

- พนักงาน (๑)

ประเภท	จำนวนการท้องถิ่น				วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชช.	ชท.	ปก./ชก.	อ.ต.	ป.ร./ชก.	อ.ต.			
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๕	๐	๒	๑	๑	๔	๑๕



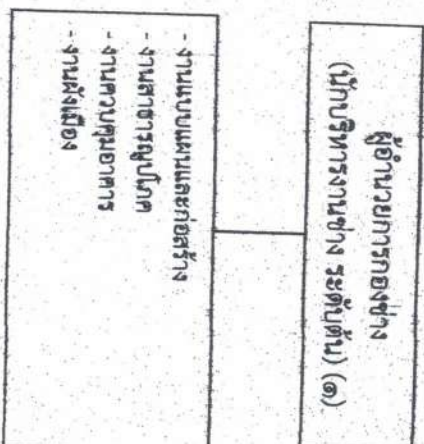
โครงสร้างของกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง (๐๔)



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น				วิชาการ			ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชม.	ชพ.	ปก/ชก.	อศ.	ปง/ชง.	๒	๐	๒	๐
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๓	๐	๒		๐	๒	๐



โครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง (๖๕)



- นายช่างโยธา ปง/ชง (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง (๑)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชช.	ชท.	ปก/ชก.	อส.	ปง/ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๒	๐	๕

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลคลองทอง (๐๘)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น(๑))

- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานส่งเสริมกีฬา และนันทนาการ
- งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา

- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑)
- ผู้ช่วยพัฒนาศูนย์เด็กเล็กวัยอนุบาล
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(๑)
- ครู (๔)
- ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง) (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง) (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง) (๑)
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(๑)
- ครู (๑)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับเด็กและเยาวชน

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			บุคลากรทางการศึกษา			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามสัญญา	รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	ผอ. ศพค.	ครู	ครูพิเศษ/ครู ผศค.	ชด.	ชพ.	ปก./ชก.	อศ.	ปง/ชง.			
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๒	๔	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๑๓



โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง (๑๑)

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (๑)

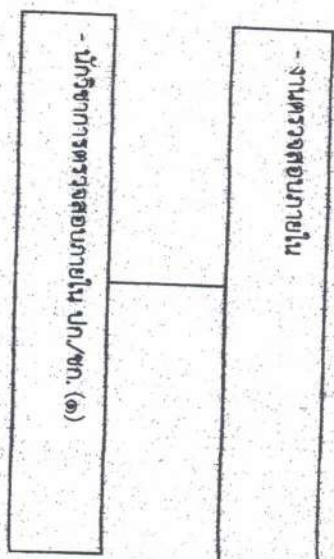
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานพัฒนาชุมชน
- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑)
พนักงานสังคมการกิจ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ถูกต้องประจำ	พนักงานสังคมการกิจ
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปจ./ชง.		
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๒



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)



ประเภท	วิชาการ			ทั่วไป		อัตรากำลัง	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับ	ชช.	ชพ.	ปก/ชก.	อศ.	นง/ชง.			
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐



๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเงินเดือนและตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง ประเภทสามัญ

ร/ท	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้าง				กรอบอัตราค่าจ้าง				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เก่าที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เศษตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินคืน เงิน/เงิน	
๑.	นางอ้อมจิต ห้างวงศ์เจริญกิจ	ศ.บ. (รัฐศาสตรบัณฑิต)	๒๙,๙๐๐-๒๙,๙๐๐-๐๐๐	นักต. อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บ.ท.	กลาง	๒๙,๙๐๐-๒๙,๙๐๐-๐๐๐	นักต. อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บ.ท.	กลาง	๕๖๘,๕๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๓๓๖,๕๖๐
ส่วนงานพิเศษ (๑๑)														
๒.	นายสุรพงษ์ เอี่ยมเดชศักดิ์	ศ.บ. (รัฐศาสตรบัณฑิต)	๒๙,๙๐๐-๒๙,๙๐๐-๐๐๐	หัวหน้าสำนักงาน อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	อ.ท.	ต้น	๒๙,๙๐๐-๒๙,๙๐๐-๐๐๐	หัวหน้าสำนักงาน อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	อ.ท.	ต้น	๔๕๐,๙๖๐	๕๐,๐๐๐	-	๔๙๐,๙๖๐
๓.	นายอนิรุต การเพียร	ว.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม(ช่างก่อสร้าง))	๒๙,๙๐๐-๒๙,๙๐๐-๐๐๐	นักจัดการงานทั่วไป	ว.ช.การ	ป.ก.	๒๙,๙๐๐-๒๙,๙๐๐-๐๐๐	นักจัดการงานทั่วไป	ว.ช.การ	ป.ก.	๒๖๖,๙๖๐	-	-	๒๖๖,๙๖๐
๔.	นางสาวสุชาติ จันทสิทธิ์	ศ.บ. (การประถมศึกษา (สอนพิเศษ))	๒๙,๙๐๐-๒๙,๙๐๐-๐๐๐	นักจัดการงานทั่วไป	ว.ช.การ	ป.ก.	๒๙,๙๐๐-๒๙,๙๐๐-๐๐๐	นักจัดการงานทั่วไป	ว.ช.การ	ป.ก.	๒๘๔,๕๖๐	-	-	๒๘๔,๕๖๐
๕.	นางสาวปรีดิณี เหล้าคำ	ว.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๙,๙๐๐-๒๙,๙๐๐-๐๐๐	นักบริหารงานบุคคล	ว.ช.การ	ช.ก.	๒๙,๙๐๐-๒๙,๙๐๐-๐๐๐	นักบริหารงานบุคคล	ว.ช.การ	ช.ก.	๔๕๐,๙๖๐	-	-	๔๕๐,๙๖๐
๖.	นายสันติสิทธิ์ ทองบะเรียน	ว.บ. (รัฐศาสตร)	๒๙,๙๐๐-๒๙,๙๐๐-๐๐๐	นักบริหารงานนโยบายและแผน	ว.ช.การ	ช.ก.	๒๙,๙๐๐-๒๙,๙๐๐-๐๐๐	นักบริหารงานนโยบายและแผน	ว.ช.การ	ช.ก.	๓๓๓,๖๐๐	-	-	๓๓๓,๖๐๐
๗.	นายไชยวัฒน์ เขตทรัพย์พิพิธ	ว.บ. (นิติศาสตร)	๒๙,๙๐๐-๒๙,๙๐๐-๐๐๐	นักบริหารงานนโยบายและแผน	ว.ช.การ	ช.ก.	๒๙,๙๐๐-๒๙,๙๐๐-๐๐๐	นักบริหารงานนโยบายและแผน	ว.ช.การ	ช.ก.	๓๖๔,๔๘๐	-	-	๓๖๔,๔๘๐
๘.	นางสาววิชุดา สุวรรณพัฒน์	ว.บ. (การศึกษาระดับชั้นประถมศึกษา)	๒๙,๙๐๐-๒๙,๙๐๐-๐๐๐	นักวิชาการสาธารณสุข	ว.ช.การ	ป.ก.	๒๙,๙๐๐-๒๙,๙๐๐-๐๐๐	นักวิชาการสาธารณสุข	ว.ช.การ	ป.ก.	๓๙๐,๐๘๐	-	-	๓๙๐,๐๘๐
๙.	นายพนัส ชุ่มเย็น	ว.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๙,๙๐๐-๒๙,๙๐๐-๐๐๐	นักวิชาการสาธารณสุข	ว.ช.การ	ช.ก.	๒๙,๙๐๐-๒๙,๙๐๐-๐๐๐	นักวิชาการสาธารณสุข	ว.ช.การ	ช.ก.	๓๓๘,๙๖๐	-	-	๓๓๘,๙๖๐
๑๐.	นายชำนาญ ประมงรอง	ว.บ. (รัฐศาสตรบัณฑิต)	๒๙,๙๐๐-๒๙,๙๐๐-๐๐๐	นักบริหารงานนโยบายและแผน	ว.ช.การ	ช.ก.	๒๙,๙๐๐-๒๙,๙๐๐-๐๐๐	นักบริหารงานนโยบายและแผน	ว.ช.การ	ช.ก.	๓๙๐,๐๘๐	-	-	๓๙๐,๐๘๐
ส่วนงานพิเศษ														
๑๑.	นายคมปิติ มาลาคำ	ว.บ.	-	การรับใช้ (ช่างประปา)	-	-	-	การรับใช้ (ช่างประปา)	-	-	๒๓๐,๘๘๐	-	-	๒๓๐,๘๘๐
ส่วนงานพิเศษตามอัตรากำลัง														
๑๒.	นายอรุณพงษ์ ดวงจันทร์แจ่ม	ว.บ. (การโยธา)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	๓๕๐,๔๘๐	-	-	๓๕๐,๔๘๐
๑๓.	นายชัยภูมิจิรวิทย์พารณ	ว.บ. (การโยธา)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	๓๕๐,๔๘๐	-	-	๓๕๐,๔๘๐
๑๔.	นายช้าง อธิชัย	ว.บ.	-	พนักงานขับรถ	-	-	-	พนักงานขับรถ	-	-	๑๖๔,๔๘๐	-	-	๑๖๔,๔๘๐
๑๕.	นายสุพัฒน์ นาคประโคน	ว.บ.	-	พนักงานขับรถ	-	-	-	พนักงานขับรถ	-	-	๑๕๔,๔๘๐	-	-	๑๕๔,๔๘๐



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเงินเดือน				กรอบอัตราค่าจ้าง				เงินเดือน			รวม เงิน
			ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ขั้นบันได	
๑๖	นางฉัตรพร วัฒนศิริกุล	ม.๓	คนงาน				คนงาน				๑๐๘,๐๐๐			
๑๗	นายชิตพล ยอดเพชร	วท.บ. (คอมพิวเตอร์)	คนงาน				คนงาน				๑๐๘,๐๐๐			
๑๘	นางประไพพิศ เคาวฤก	ศ.บ. (การบัญชี)	ผู้ช่วยบริหารกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ด.ท.	ค.บ.		ผู้ช่วยบริหารกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ด.ท.	ค.บ.		๔๖๘,๔๖๐	๕๐,๐๐๐		๕๑๘,๔๖๐
๑๙	นายสุเมธ นิลนันท์	บ.บ. (การบัญชี)	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ช.ก.		นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ช.ก.		๔๕๐,๓๒๐			
๒๐	นางจำเนียร หอมมีคำ	บ.บ. (การบัญชี)	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ช.ก.		นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ช.ก.		๔๕๐,๒๔๐			
๒๑	-ว่าง-													
๒๒	นางสาวปณิฏฐา สุขอ่อน	บ.บ. (ระบบสารสนเทศ ทางคอมพิวเตอร์)	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ทั่วไป	ช.๔		เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	วิชาการ	ป.๓/ช.ก.		๑๙๘,๖๐๐			
๒๓	นายต้นติกร ประทุม	บ.บ. (การคลัง)	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ทั่วไป	ช.๔		เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	วิชาการ	ช.๔		๑๙๘,๖๐๐			
๒๔	นางเพ็ญประภา ศะราวุธรัมย์	ศ.บ. (การบัญชี)	ผู้ช่วยนักบริหารพัสดุ				ผู้ช่วยนักบริหารพัสดุ				๑๐๘,๓๒๐			
๒๕	นางสาวเสาวณีย์ กะรัมย์	บ.บ. (การจัดการทั่วไป)	ผู้ช่วยนักบริหารพัสดุ รายปี				ผู้ช่วยนักบริหารพัสดุ รายปี				๑๕๔,๔๕๐			
๒๖	นางฉัตรพร วัฒนศิริกุล	วท.บ. (เครื่องใช้ทางการแพทย์)	คนงาน				คนงาน				๑๐๘,๐๐๐			
๒๗	นางชานี ศรีระอุดม	วท.บ. (เทคโนโลยี อุตสาหกรรมแขนง ก่อสร้าง)	ผู้ช่วยบริหารกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ด.ท.	ค.บ.		ผู้ช่วยบริหารกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ด.ท.	ค.บ.		๔๘๓,๒๖๐	๕๐,๐๐๐		๕๓๓,๒๖๐
๒๘	นายกฤตชิน ศรีพนมทอง	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม ก่อสร้าง)	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ช.๔		นายช่างโยธา	ทั่วไป	ช.๔		๓๐๘,๔๕๐			
๒๙	นายชัยสิทธิ์ ช้างช้าง	บ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.๔		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.๔		๑๐๘,๕๕๐			



ที่	ชื่อ - สกุล	สถานศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม				กรอบอัตราจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม/เงิน	
๓๙	นางสาวพนิศา อะริญ	ค.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก(พิเศษ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(พิเศษ)	-	-	๐	-	-	งบอุดหนุน
๔๐	นางสาวพนิศา อะริญ	(การศึกษามูลนิธิ)	-	-	-	-	-	-	-	-	๔,๕๖๐	-	-	งบอุดหนุน
๔๑	นางศิริพร โชติปัญญา	ค.บ.	๒๙-๓-๐๕-๒๖๐๐-๒๓๒	ผู้ช่วยกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู	-	๒๙-๓-๐๕-๒๖๐๐-๒๓๒	ผู้ช่วยกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู	-	-	-	-	งบอุดหนุน
๔๒	นางสาวศิริจินภา อธิราชวิทยากรณ์	ค.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก(พิเศษ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(พิเศษ)	-	-	๔,๕๖๐	-	-	งบอุดหนุน
๔๓	นางสาวณนชิตา บุญเจริญ	ค.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	๐	-	-	งบอุดหนุน
๔๔	นางสาวณนชิตา บุญเจริญ	(วิทยาสตรา	-	-	-	-	-	-	-	-	๐	-	-	งบอุดหนุน
๔๕	นางสาวณนชิตา บุญเจริญ	(วิทยาสตรา	-	-	-	-	-	-	-	-	๐	-	-	งบอุดหนุน
๔๖	นางสาวณนชิตา บุญเจริญ	(วิทยาสตรา	-	-	-	-	-	-	-	-	๐	-	-	งบอุดหนุน
๔๗	นางสาวณนชิตา บุญเจริญ	(วิทยาสตรา	-	-	-	-	-	-	-	-	๐	-	-	งบอุดหนุน
๔๘	นางสาวณนชิตา บุญเจริญ	(วิทยาสตรา	-	-	-	-	-	-	-	-	๐	-	-	งบอุดหนุน
๔๙	นางสาวณนชิตา บุญเจริญ	(วิทยาสตรา	-	-	-	-	-	-	-	-	๐	-	-	งบอุดหนุน
๕๐	นางสาวณนชิตา บุญเจริญ	(วิทยาสตรา	-	-	-	-	-	-	-	-	๐	-	-	งบอุดหนุน
๕๑	นางสาวณนชิตา บุญเจริญ	(วิทยาสตรา	-	-	-	-	-	-	-	-	๐	-	-	งบอุดหนุน
๕๒	นางสาวณนชิตา บุญเจริญ	(วิทยาสตรา	-	-	-	-	-	-	-	-	๐	-	-	งบอุดหนุน
๕๓	นางสาวณนชิตา บุญเจริญ	(วิทยาสตรา	-	-	-	-	-	-	-	-	๐	-	-	งบอุดหนุน
๕๔	นางสาวณนชิตา บุญเจริญ	(วิทยาสตรา	-	-	-	-	-	-	-	-	๐	-	-	งบอุดหนุน
๕๕	นางสาวณนชิตา บุญเจริญ	(วิทยาสตรา	-	-	-	-	-	-	-	-	๐	-	-	งบอุดหนุน
๕๖	นางสาวณนชิตา บุญเจริญ	(วิทยาสตรา	-	-	-	-	-	-	-	-	๐	-	-	งบอุดหนุน
๕๗	นางสาวณนชิตา บุญเจริญ	(วิทยาสตรา	-	-	-	-	-	-	-	-	๐	-	-	งบอุดหนุน
๕๘	นางสาวณนชิตา บุญเจริญ	(วิทยาสตรา	-	-	-	-	-	-	-	-	๐	-	-	งบอุดหนุน
๕๙	นางสาวณนชิตา บุญเจริญ	(วิทยาสตรา	-	-	-	-	-	-	-	-	๐	-	-	งบอุดหนุน
๖๐	นางสาวณนชิตา บุญเจริญ	(วิทยาสตรา	-	-	-	-	-	-	-	-	๐	-	-	งบอุดหนุน





การศึกษาระดับปริญญาตรีและการศึกษาระดับปริญญาโท

๑. การศึกษาทางแพทยศาสตร์และการสาธารณสุข
 ๒. การศึกษาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
 ๓. การศึกษาทางศิลปศาสตร์และมนุษยศาสตร์
 ๔. การศึกษาทางสังคมศาสตร์และบริหารศาสตร์
 ๕. การศึกษาทางเกษตรศาสตร์และวนศาสตร์
 ๖. การศึกษาทางสัตวศาสตร์และประมง
 ๗. การศึกษาทางสุขภาพและการพยาบาล
 ๘. การศึกษาทางนิเทศศาสตร์และสื่อสารมวลชน
 ๙. การศึกษาทางภาษาและวัฒนธรรม
 ๑๐. การศึกษาทางสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๓. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
 ๔. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
 ๕. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
 ๖. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
 ๗. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
 ๘. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
 ๙. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
 ๑๐. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. วัตถุประสงค์ของหลักสูตร
 ๑. เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถ
 ๒. เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถ
 ๓. เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถ
 ๔. เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถ
 ๕. เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถ
 ๖. เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถ
 ๗. เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถ
 ๘. เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถ
 ๙. เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถ
 ๑๐. เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถ

๑. เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
 ๒. เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
 ๓. เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
 ๔. เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
 ๕. เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
 ๖. เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
 ๗. เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
 ๘. เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
 ๙. เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
 ๑๐. เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๑๒. แนวทางการพัฒนาหลักสูตร
 ๑. การพัฒนาหลักสูตร
 ๒. การพัฒนาหลักสูตร
 ๓. การพัฒนาหลักสูตร
 ๔. การพัฒนาหลักสูตร
 ๕. การพัฒนาหลักสูตร
 ๖. การพัฒนาหลักสูตร
 ๗. การพัฒนาหลักสูตร
 ๘. การพัฒนาหลักสูตร
 ๙. การพัฒนาหลักสูตร
 ๑๐. การพัฒนาหลักสูตร

