

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด

องค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา

องค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคน การสรรหาคนตามคุณลักษณะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเลือกสรรบุคคลที่เป็นคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑.๑ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์

๑.๒ ดำเนินการสรรหา โดยการรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล มาแทนในกรอบอัตราที่ว่าง

๒. ด้านการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคคล เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ แต่ละตำแหน่ง ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์ที่สูง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าประสงค์นโยบายขององค์กรและระดับชาติ ตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

๒.๒ ดำเนินการจัดอบรมตามโครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของผู้บริหารสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์

๒.๓ ส่งบุคลากรในฝึกอบรมตามสายงาน

๓. ด้านการธำรง รักษาไว้และแรงจูงใจ

๓.๑ มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้

๓.๒ มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้

๓.๓ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน

๓.๔ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อม การทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

๔.๑ พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

๔.๒ พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๔.๓ พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว

แบบรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด

ประเด็นนโยบาย	โครงการ / กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑. ด้านการสรรหา	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และ กรอบอัตราที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์	ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยการกำหนดตำแหน่ง เพิ่ม เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ และ ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์
	จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและ พนักงานจ้าง	ดำเนินการสรรหา โดยการรับโอน(ย้าย)พนักงานส่วนตำบล มาแทนในกรอบอัตราที่ว่าง
๒. ด้านการพัฒนา	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	ดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องตามความจำเป็น และ ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน
		จัดอบรมตามโครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ของผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์
		ส่งบุคลากรในฝึกอบรมตามสายงาน
๓. ด้านการธำรง รักษาไว้และแรงจูงใจ	กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็น ธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้
		มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้
	การพัฒนาคุณภาพชีวิต	จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้าน สภาพแวดล้อม การทำงาน ด้านความปลอดภัยในการ ทำงาน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ / กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ	ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับ องค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ ว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น
	ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าง เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงครอบคลุม กำกับ ติดตาม และดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	จัดทำคำสั่งแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ แก่บุคลากร สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ปรับปรุงครั้งที่ ๔)

องค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์
อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด

คำนำ

ตามที่ สำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้แจ้งแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และให้กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นภายในกรอบที่กำหนด องค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ จึงได้ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด (ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสม

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ มีภารกิจที่เพิ่มขึ้น ตามแนวนโยบายแห่งรัฐ และภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ จึงได้มีการพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (เดิม) พบว่ายังไม่สอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ ขององค์กร และดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณ และการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า และตอบสนองความต้องการของประชาชน จึงได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

คณะกรรมการการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง
องค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์

สารบัญ

เนื้อหา

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๓
๕. ภารกิจ/อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์	๕
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์จะดำเนินการ	๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๘
๘. โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ	๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๘
๑๒. แนวทางในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล	๓๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล	๓๓

ภาคผนวก

- สำเนาบันทึกข้อความขออนุมัติปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๔)
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- สำเนาบันทึกการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- บัญชีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร (ก่อนปรับปรุง)
- บัญชีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร (หลังปรับปรุง)
- เอกสารหมายเลข ๑ - ๖

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้นในครั้งแรก

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สำนัก/กองคลัง/ สำนัก/กองช่าง สำนัก/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม สำนัก/กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ สำนัก/กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สำนัก/กองการเจ้าหน้าที่และหน่วยตรวจสอบภายใน และให้กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นภายในกรอบที่กำหนด

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ จึงได้ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ให้สอดคล้องตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓ โดยให้ถือว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑

๑.๕ ต่อมาปัจจุบันงานงานบริหารทั่วไป กองช่าง มีความประสงค์จะปรับปรุงตำแหน่งโดยตัดโอนตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ไปเป็นตำแหน่งนายช่างโยธา งานก่อสร้าง เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ของส่วนราชการตามโครงสร้างส่วนราชการที่มีปริมาณงานมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อช่วยสนับสนุนการปฏิบัติราชการ และการบริการประชาชน ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ ให้บรรลุเป้าหมายของทางราชการต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

การวางแผนอัตรากำลังเพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี ซึ่งต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์ และแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน) และมีการทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเคลื่อนย้ายและเคลื่อนคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคล ที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์ ภายใน ๓ ปีข้างหน้า

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์มีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์ สามารถวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสมไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์ ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์เป็นประธาน เห็นสมควรให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๔ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลพรหมสวรรค์

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดร้อยเอ็ด ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ ให้สอดคล้องตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ปรับปรุงกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ของส่วนราชการตามโครงสร้างส่วนราชการและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อช่วยสนับสนุนการปฏิบัติราชการและการบริการประชาชน

๔.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหาของพื้นที่

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปัญหาด้านการคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ปัญหาด้านไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ ปัญหาด้านการประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
- ๒.๒ ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ๒.๓ ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๔ ปัญหาด้านขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ,เด็ก,สตรี คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า โรคระบาด

๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค – บริโภคและน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน ไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต
 - ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
 - ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ
 - ๖.๑ ปัญหาน้ำท่วมซ้ำซาก
 - ๖.๒ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
 - ๖.๓ ห้วย หนองน้ำธรรมชาติ ตื้นเขินมีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้น้ำไม่เพียงพอในฤดูแล้ง
 - ๖.๔ ปัญหาภัยแล้ง
๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
 - ๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ
 - ๗.๓ ปัญหาด้านงบประมาณมีไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - ๑.๑ ขุดลอกแหล่งน้ำ ,สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ และก่อสร้างถนน คสล.
 - ๑.๒ ให้มีโทรศัพท์สาธารณะเพียงพอทุกหมู่บ้าน
 - ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
 - ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนดินเพื่อการเกษตร ถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ
 - ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
 - ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
 - ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
 - ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย
 - ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
 - ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
 - ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลาย และรณรงค์ป้องกัน โรคเอดส์ และโรคพิษสุนัขบ้า
 - ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพและสงเคราะห์ผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส
๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร
 - ๔.๑ ให้มีการขุดลอกแหล่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
 - ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต
 - ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล มีห้องสมุดชุมชน
 - ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการศึกษา การศึกษานอกระบบ
 - ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
 - ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ ธรรมชาติให้ความรู้ในการใช้และปลูกต้นไม้ยืนต้น

๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๓ ขุดลอกแหล่งน้ำที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๖.๔ อนุรักษ์และส่งเสริมการปลูกต้นไม้และป่าทดแทน

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสา

อื่นๆ

๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๗.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพิ่มและพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ

๕. การกิจ / อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

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

(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))

(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))

(๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))

(๖) การสาธารณสุข โภค (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส(มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๔ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๕ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น(มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๖ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๖ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์ สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์ มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์จะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์ กำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ทั้งสิ้น ๒๒ อัตรา (รวมพนักงานครู) ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๘ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๙ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๕๐ อัตรา แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์ จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ยิ่งขึ้น และเพื่อให้สอดคล้องตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วน

๘.๑ โครงสร้าง จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์ ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจ นั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป ทั้งนี้ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการเพิ่มอีกจำนวน ๑ ส่วนราชการคือหน่วยตรวจสอบภายใน และกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มอีก ๑ อัตรา คือตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓ กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สำนัก/กองคลัง/ สำนัก/กองช่าง สำนัก/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม สำนัก/กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ สำนัก/กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สำนัก/กองการเจ้าหน้าที่และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยมีรายละเอียดตามตารางดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	
๑. สำนักงานปลัด อบต. งานบริหารทั่วไป งานธุรการ สารบรรณ จัดทำคำสั่ง งานรัฐพิธีฯ งานประชาสัมพันธ์ งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานบริหารงานบุคคล งานบรรจุและแต่งตั้ง งานวินัย งานสิทธิสวัสดิการ งานกฎหมายและคดี งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ งานนิติกรรม งานคดี งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ งานนโยบายและแผน งานจัดทำนโยบายและแผน งานวิจัย ประสานแผน งานวิชาการและข้อมูล งานงบประมาณ งานติดตามประเมินผล งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน งานป้องกันและระงับอัคคีภัย สาธารณภัย งานฟื้นฟูบูรณะ งานอพยพผู้ประสบภัยและทรัพย์สิน งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัย งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานสุขาภิบาลทั่วไป งานอนามัยและชุมชน งานสาธารณสุขมูลฐาน งานป้องกันยาเสพติด งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ งานกำจัดขยะและน้ำเสีย งานรักษาความสะอาด งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมและเผยแพร่	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ งานสรรหาและคัดเลือก งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม งานสิทธิและสวัสดิการ งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร งานประเมินผลการปฏิบัติราชการ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน งานฝึกอบรม งานการลาทุกประเภท งานการให้พ้นจากราชการ งานเลขานุการของคณะกรรมการหรือ อนุกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือคำแนะนำทาง วิชาการ งานเลื่อนระดับ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ กลุ่มงานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน งานประสานงานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วน ตำบล งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การ บริหารส่วนตำบล งานจัดทำนโยบายและแผน งานจัดทำข้อบัญญัติ งานงบประมาณ งานวิจัย ประสานแผน งานบริการและเผยแพร่วิชาการและข้อมูล งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของ องค์การบริหารส่วนตำบล งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนของ องค์การบริหารส่วนตำบล งานสารสนเทศ งานงบประมาณ งานติดตามประเมินผล	

งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ งานวิชาการเกษตรและปศุสัตว์ งานเทคโนโลยีทางการเกษตร งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดพืชและสัตว์ งานกิจการงานสภา อบต. งานระเบียบข้อบังคับ งานการประชุม งานอำนวยการและประสานงาน งานตรวจสอบภายใน งานตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงาน งานควบคุม งานติดตามประเมินผล ๒. กองคลัง งานบริหารทั่วไป งานธุรการ สารบรรณ จัดทำคำสั่ง งานการเงิน งานการเงิน งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน งานเก็บรักษาเงิน งานการบัญชี งานการบัญชี งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน งานงบการเงินและงบทดลอง งานแสดงฐานะทางการเงิน	๑.๓ งานบริหารทั่วไป งานเลขานุการของนายก อบต. รองนายก อบต. และเลขานุการนายก อบต. งานกิจการสภา อบต. งานธุรการ สารบรรณ จัดทำคำสั่ง งานรัฐพิธีฯ งานประชาสัมพันธ์ งานการเลือกตั้ง งานติดต่อประสานงานองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำ ทางวิชาการต่าง ๆ งานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย ๑.๔ งานปกครอง งานเทศกิจ งานจัดระเบียบชุมชน งานป้องกันยาเสพติด งานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย ๑.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานงานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานพัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน งานป้องกันและระงับอัคคีภัย สาธารณภัย งานฟื้นฟูบูรณะ งานอพยพผู้ประสบภัยและทรัพย์สิน งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัย งานการแพทย์ฉุกเฉิน ๑.๗ งานรักษาความสงบ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร ๑.๘ งานนิติการ งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ/ข้อบังคับ/ ประกาศ งานนิติกรรม งานคดี งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ ๑.๙ งานกิจการพาณิชย์	
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า งานพัฒนารายได้ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ งานทะเบียนคุมและเร่งรัดรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี งานพัสดุ งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ ๓. กองช่าง งานบริหารทั่วไป งานธุรการ สารบรรณ		

งานก่อสร้าง งานก่อสร้างและบูรณะถนน งานก่อสร้างสะพาน เชื้อนทดน้ำ งานข้อมูลก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประเมินราคา งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร งานออกแบบและบริการข้อมูล งานประสานสาธารณูปโภค งานประสานกิจการประปา งานไฟฟ้าสาธารณะ งานระบายน้ำ งานผังเมือง งานสำรวจและแผนที่ งานวางผังพัฒนาเมือง งานควบคุมทางผังเมือง งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาเด็กเล็ก งานห้องสมุดและเครือข่ายทางการศึกษา งานส่งเสริมศาสนา งานส่งเสริมการศึกษา งานส่งเสริมการกีฬาและสันทนาการ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม งานประสานกิจกรรม งานข้อมูลโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานศูนย์วัฒนธรรม งานติดตามและประเมินผล ๕. กองสวัสดิการสังคม งานสวัสดิการ พัฒนาชุมชน และสังคม สงเคราะห์ งานส่งเสริมสวัสดิการชุมชน งานพัฒนาชุมชน งานพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพ งานส่งเสริมทุนกลุ่มเศรษฐกิจชุมชน งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	งานดำเนินการกิจการพาณิชย์ งานการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน งานการถ่ายโอนภารกิจบริการสาธารณะจากราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค งานดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย และจังหวัดร้อยเอ็ด งานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย ๑.๑๐ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานสุขาภิบาลทั่วไป งานอนามัยและชุมชน งานสาธารณสุขมูลฐาน งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ งานกำจัดขยะและน้ำเสีย งานรักษาความสะอาด งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทยงาน บริการงานบริการและพัฒนากระบวนการจัดการขยะ มูลฝอย ๑.๑๑ งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ งานวิชาการเกษตรและปศุสัตว์ งานเทคโนโลยีทางการเกษตร งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดพืชและสัตว์ ๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารทั่วไป งานธุรการ สารบรรณ งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำ ทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การ พัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย ๒.๒ งานการเงิน งานการเงิน งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน งานเก็บรักษาเงิน	
---	---	--

งานสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และคนพิการ	๒.๓ งานการบัญชี งานการบัญชี งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน งานงบการเงินและงบทดลอง งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า งานพัฒนารายได้ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ งานทะเบียนคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๕ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี งานจัดหาพัสดุ งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง งานเกี่ยวกับสัญญาทุกประเภท ๒.๖ งานบำเหน็จบำนาญ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงิน บำเหน็จบำนาญ และเงินอื่นๆ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารทั่วไป งานธุรการ สารบรรณ งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำ ทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย ๓.๒ งานก่อสร้าง งานก่อสร้างและบูรณะถนน งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ งานข้อมูลก่อสร้าง งานตรวจสอบการก่อสร้าง ๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประเมินราคา งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค งานประสานกิจการประปา	
---	--	--

	งานไฟฟ้าสาธารณะ งานระบายน้ำ ๓.๕ งานผังเมือง งานสำรวจและแผนที่ งานวางผังพัฒนาเมือง งานควบคุมทางผังเมือง งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง <u>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> ๔.๑ งานบริหารทั่วไป งานธุรการ สารบรรณ งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย ๔.๒ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานการศึกษาปฐมวัย งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาเด็กเล็ก งานห้องสมุดและเครือข่ายทางการศึกษา งานข้อมูลโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๓ งานบริหารงานบุคคล งานบริหารบุคคลของพนักงานครูบุคลากรทางการศึกษาลูกจ้างและพนักงานจ้างในสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๔ งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม งานบำรุงรักษาจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม งานประสานกิจกรรม งานส่งเสริมการกีฬาและสันทนาการ งานติดตามและประเมินผล ๔.๕ งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา	
--	--	--

	<u>๕.กองสวัสดิการสังคม</u> ๕.๑ งานบริหารทั่วไป งานธุรการ สารบรรณ งานบริการข้อมูลสถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมสวัสดิการชุมชน งานพัฒนาระบบรูปแบบมาตรการและวิธีการพัฒนาสังคม งานจัดสวัสดิการสังคม และการการสังคมสงเคราะห์ งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ๕.๓ งานพัฒนาชุมชน งานพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพ งานส่งเสริมทุนกลุ่มเศรษฐกิจชุมชน งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน ๕.๔ งานกิจการสตรี คนชรา เด็ก และเยาวชน งานกิจการสตรี คนชรา เด็ก และเยาวชน งานส่งเสริมสวัสดิภาพ สตรี คนชรา เด็ก และเยาวชน <u>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</u> งานจัดทำแผนการตรวจสอบประจำปี งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงินการบัญชีเอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท งานตรวจสอบการจัดหาพัสดุและทรัพย์สินการเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพประหยัดคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจงานรายงานผลการตรวจสอบภายใน	
--	---	--

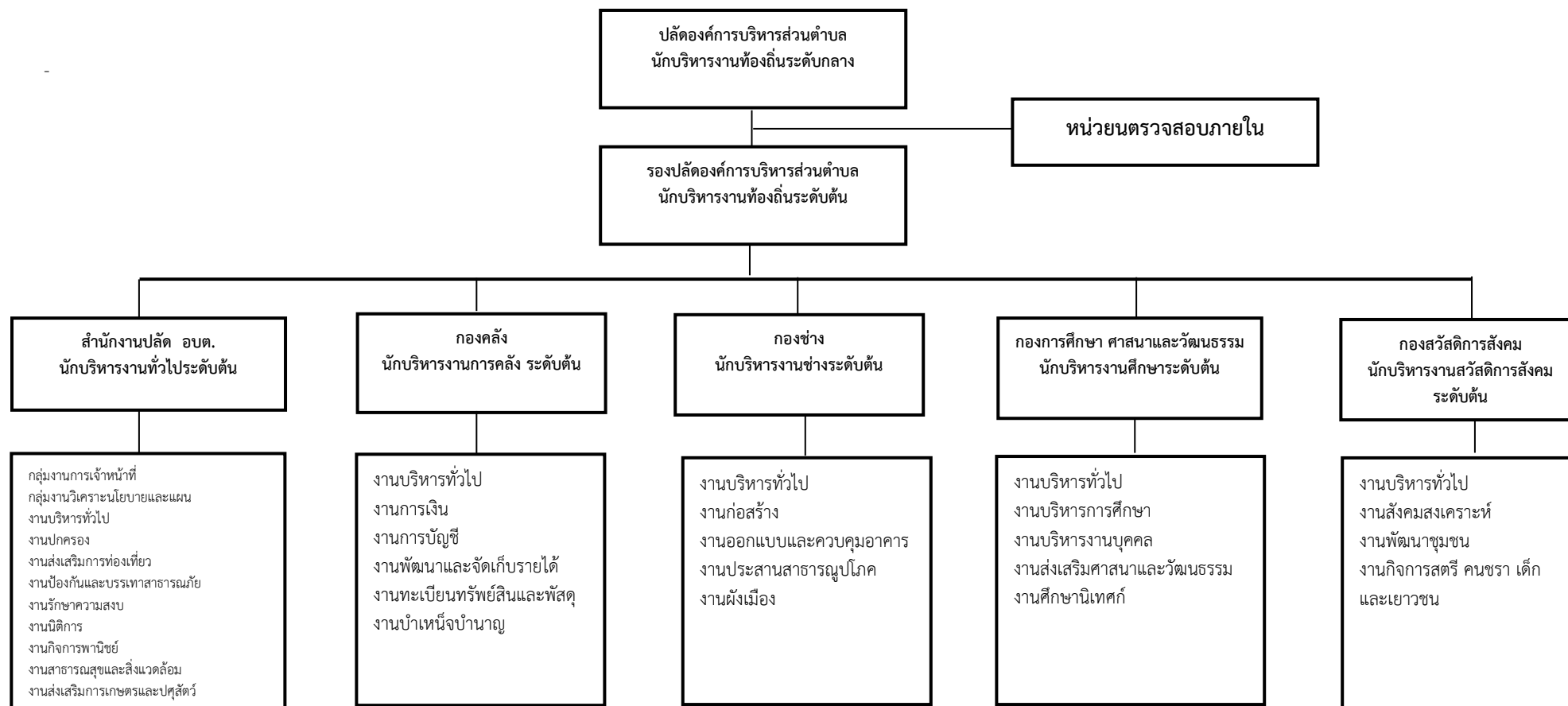
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลพรมสุวรรณ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลพรมสุวรรณ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพรมสุวรรณ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

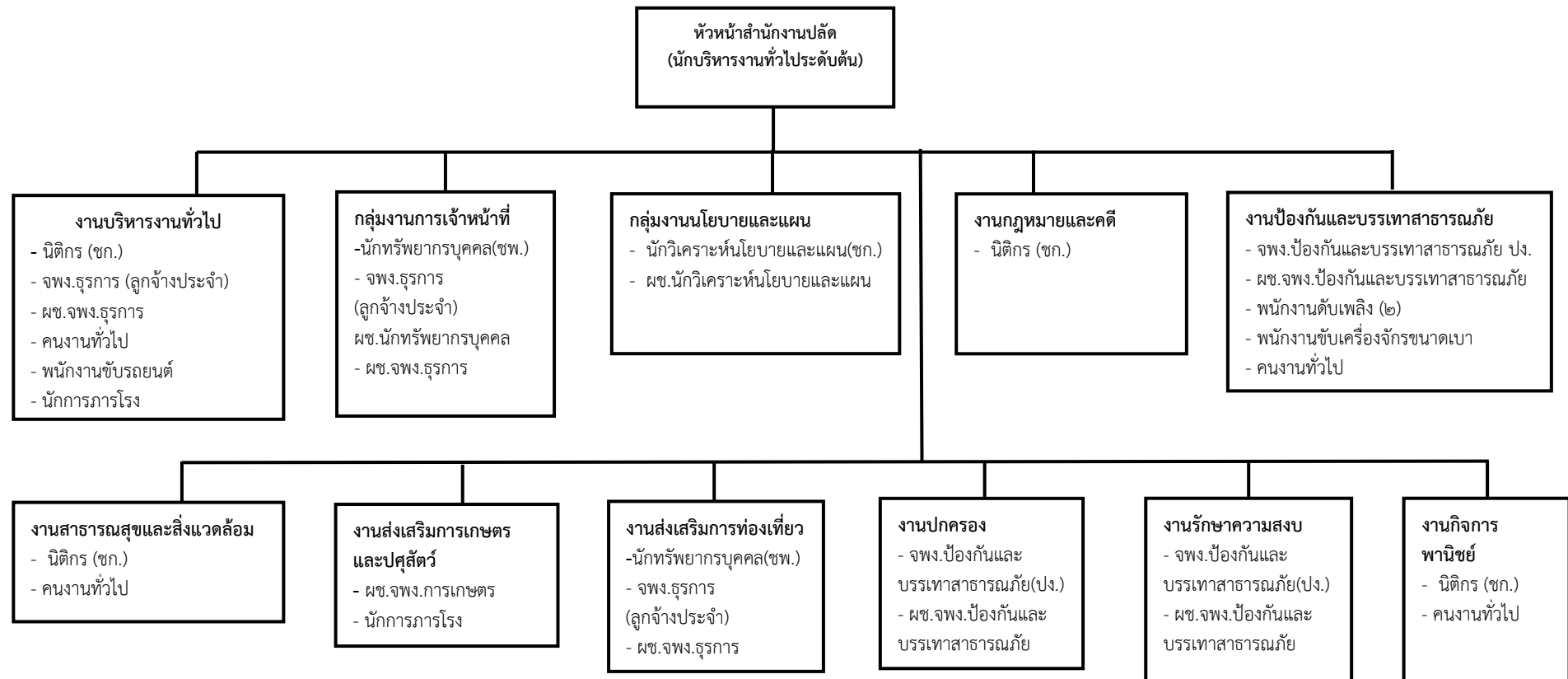
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างงานแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ปี

๒๑

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์



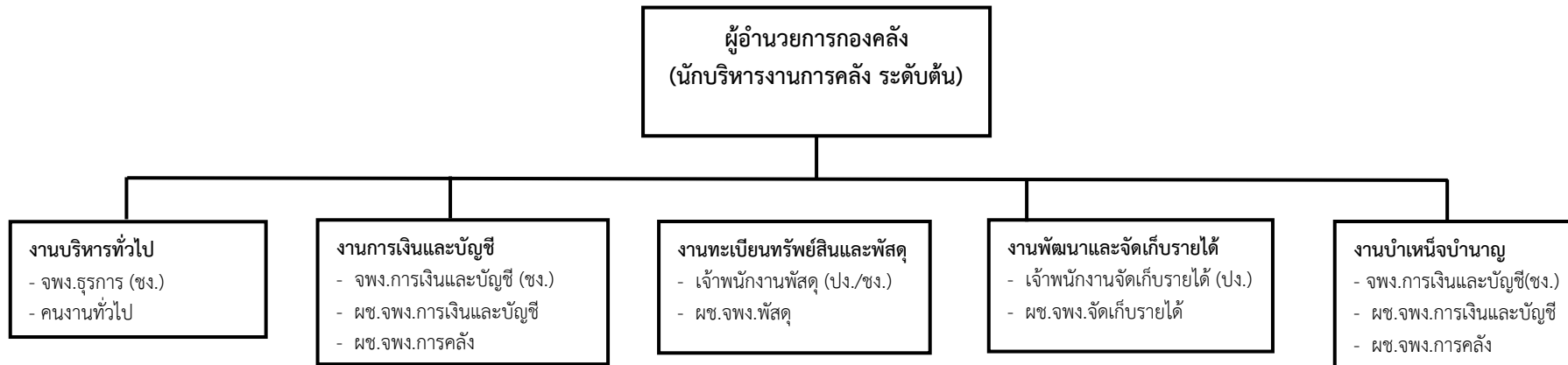
โครงสร้างสำนักปลัด



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชกพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน				-	-	๑	-	๑	๒	-	-		๑	๑	๖	๗

โครงสร้างกองคลัง

๒๓

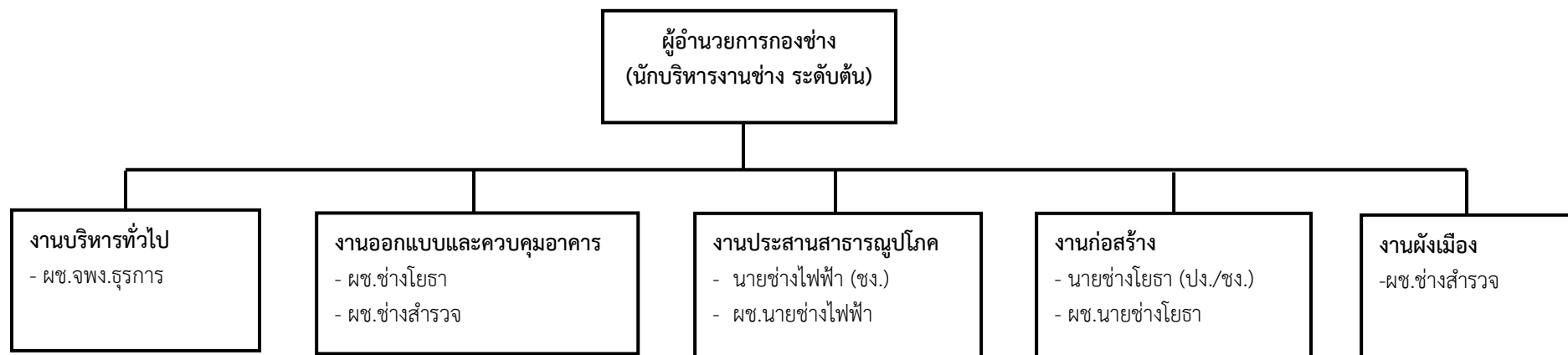


ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชกพ.	ชก.	ปก.	อส.	ขง.	ปง.	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน				-	-	๑	-	-			-	๒	๒ *	๔	-

* หมายถึง ตำแหน่งว่าง (จพง.พัสดุ (ปง./ขง.) จำนวน ๑ อัตรา)

โครงสร้างกองช่าง

๒๔

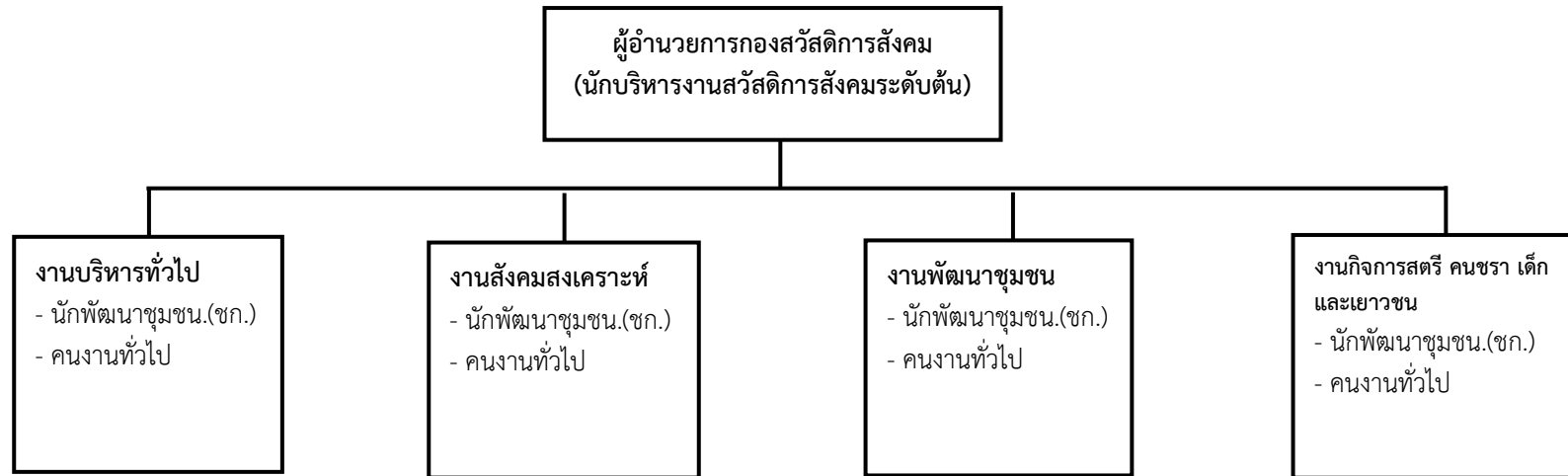


ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง	
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชกพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน				-	-	๑	-	-			-	๑	๑	๔	-

*หมายเหตุ ตำแหน่งว่าง (นายช่างโยธา (ปง./ชง.))

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม

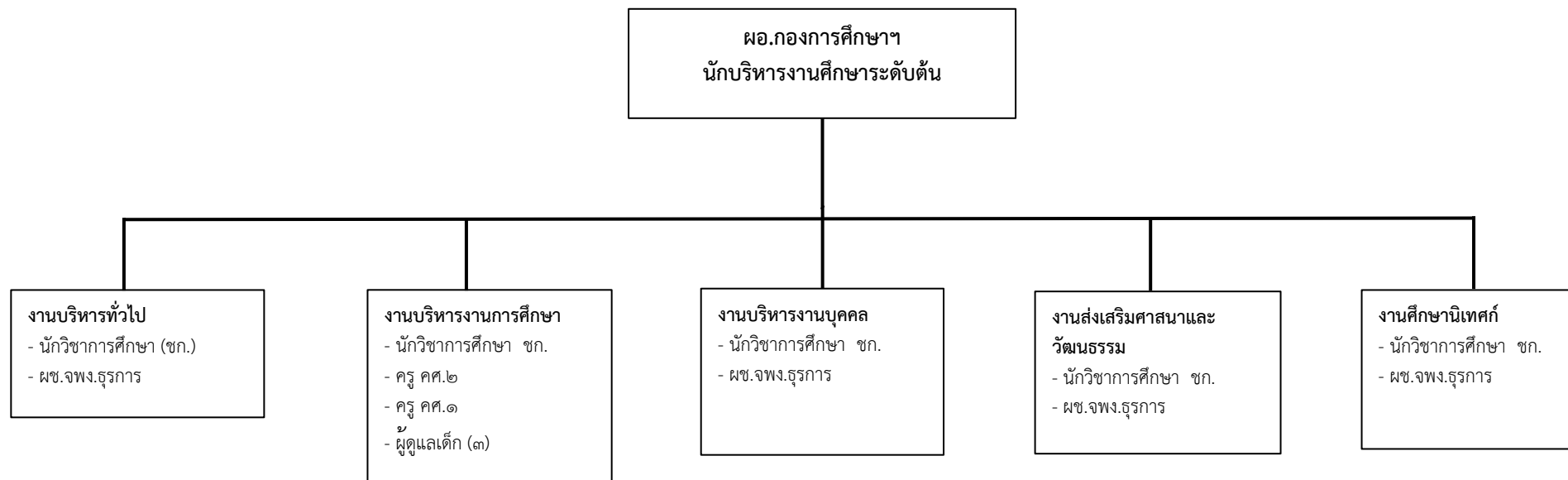
๒๕



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง	
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชกพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปจ.	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน				-	-	๑	-	-	๑		-			-	๑

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๒๖

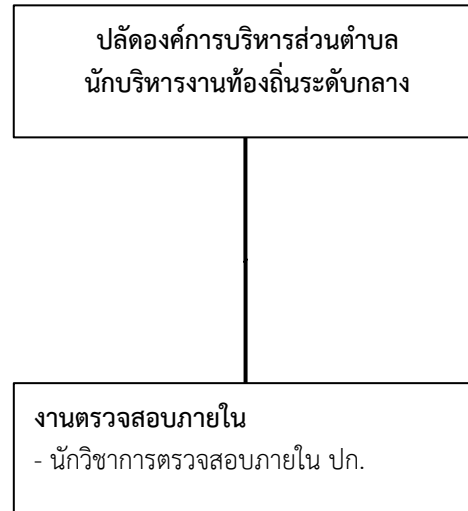


ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู ผู้ช่วย	ครู คศ.๑	ครู คศ.๒	พนักงานจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชกพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.				ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน				-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	๒*	๑	๑	๔	-

* หมายถึง เป็นตำแหน่งที่รอจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

๒๗



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง	
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชกพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน				-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖)

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	(ว่าง)	ปริญญาตรี	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	บพ.	กลาง	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด)	บพ.	กลาง	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๗๑๖,๐๔๐
				นักบริหารงานท้องถิ่น							ค่ากลางเงินเดือน	(๗,๐๐๐X๑๒)	(๗,๐๐๐X๑๒)	(ว่างเดิม)
๒	นางสาวสายรุ้ง มูลศรีแก้ว	ศาสตราจารย์	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต.	บพ.	ต้น	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด)	บพ.	ต้น	๔๒๙,๒๔๐	๔๒๐๐๐		๔๗๑,๒๔๐
				นักบริหารงานท้องถิ่น							(๓๕,๗๗๐X๑๒)	(๓,๕๐๐X๑๒)		
	หน่วยตรวจสอบภายใน			หน่วยตรวจสอบภายใน										
๓	นางสาววราลักษณ์ วรรณพรมณ์	ปริญญาตรี	๔๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๔๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๑๘๐,๗๒๐			๑๘๐,๗๒๐
											(๑๕,๐๖๐X๑๒)			
	สำนักปลัด (๐๑)			สำนักปลัด (๐๑)										
๔	นางนลินรัตน์ เตโช	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๔๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	อท.	ต้น	๔๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	อท.	ต้น	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐		๔๖๔,๖๔๐
				นักบริหารงานทั่วไป							(๓๕,๒๒๐X๑๒)	(๓,๕๐๐X๑๒)		
๕	พ.อ.ท.ธาวิน ธาระมนต์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชพ.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชพ.	๔๗๘,๕๖๐		๔๒,๐๐๐	๕๒๐,๕๖๐
											(๓๙,๘๘๐X๑๒)		๓๕๐๐X๑๒	
๖	นางเครือวัลย์ ตละแก้ว	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	วิชาการ	ชก.	๓๓๖,๓๖๐	-	-	๓๓๖,๓๖๐
											(๒๘,๐๓๐X๑๒)			
๗	นายพนพล บุญเดช	นิติศาสตรบัณฑิต	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ชก.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ชก.	๓๘๙,๔๐๐	-	-	๓๘๙,๔๐๐
											(๓๒,๔๕๐X๑๒)			
๘	นายพงษ์ศิริ เชียงบุรม	ปวช.ช่างไฟฟ้ากำลัง	๔๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง.	๔๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง.	๒๔๐,๔๘๐	-	-	๒๔๐,๔๘๐
											(๒๐,๐๔๐X๑๒)			
	ลูกจ้างประจำ			ลูกจ้างประจำ										
๙	นางสมพร ทะนามศรี	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๒๑๐,๘๔๐	-	-	๒๑๐,๘๔๐
											(๑๗,๕๗๐X๑๒)			
	พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง										
๑๐	นายเจษฎา มุขรักษ์	อวท.สัตวบาล	-	ผช.จพง.การเกษตร	-	-	-	ผช.จพง.การเกษตร	-	-	๑๙๙,๒๐๐	-	-	๑๙๙,๒๐๐
											(๑๖,๖๐๐X๑๒)			
๑๑	ว่าที่ ร.ต.สมัย คำทา	ปวช.	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	-	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	-	๑๗๐,๒๘๐	-	-	
											(๑๔,๑๙๐X๑๒)			
๑๒	นายณรงค์ อาศัยสงฆ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๕๖,๐๐๐	-	-	
											(๑๓,๐๐๐X๑๒)			
๑๓	นางสาวพัชรี พลเยี่ยม	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน			-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	๒๒๒,๔๘๐	-	-	๒๒๒,๔๘๐
											(๑๘,๕๔๐X๑๒)			

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖)

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑๔	นางสาวสุชาดา พุ่งมน	ปวส.การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๗๓,๔๐๐	-	-	๑๗๓,๔๐๐
											(๑๔,๔๕๐X๑๒)			
๑๕	นายพรชัย อุทรักษ์	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(๙,๐๐๐X๑๒)
๑๖	นายพรพจน์ อนุมาตย์	ปริญญาตรี		พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑๐๘,๐๐๐		-	(๙,๐๐๐X๑๒)
๑๗	นายชาญยุทธ ธนะมูล	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	-		๑๐๘,๐๐๐	-	-	(๙,๐๐๐X๑๒)
๑๘	นางสาวกัญญา จันทะโยธา	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	-	คณงานทั่วไป	-	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(๙,๐๐๐X๑๒)
๑๙	นางสาวพรพิมล วงษ์สุวรรณ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คณงานทั่วไป	-	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(๙,๐๐๐X๑๒)
๒๐	นายมงกุฎเพชร ธารมนต์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	คณงานทั่วไป	-	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐			(๙,๐๐๐X๑๒)
๒๑	นายประเพณี นนทศิริ	มัธยมศึกษาตอนปลาย		คณงานทั่วไป	-	-	-	นักการภารโรง	-	-	๑๐๘,๐๐๐			(๙,๐๐๐X๑๒)
๒๒	นายศรารุจ ใจตาง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
											(๑๕,๐๐๐X๑๒)			
	กองคลัง(๑๔)			กองคลัง(๑๔)										
๒๓	นายศิริเวท รัตนวงศ์	ปริญญาตรีบัญชีบัณฑิต	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	อท.	ต้น	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	อท.	ต้น	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๘,๐๐๐
				(นักบริหารงานคลัง)				(นักบริหารงานคลัง)			(๓๓,๐๐๐X๑๒)	(๓,๕๐๐X๑๒)		
๒๔	สิบเอกชัยนคร สาหิณกอง	ปวช.สาขาการบัญชี	๔๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง.	๔๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง.	๑๘๑,๖๘๐	-	-	๑๘๑,๖๘๐
											(๑๖,๓๔๐X๑๒)			
๒๕	นางสาวบุษยา ลาหล้าเลิศ	ปวส.คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๔๗-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๔๗-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๒๗๕,๐๔๐	-		๒๗๕,๐๔๐
											(๒๒,๙๒๐X๑๒)			
๒๖	นางสาวดวงพร อาศัยสงฆ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๔๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๔๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๒๖๙,๘๘๐	-	-	๒๖๙,๘๘๐
											(๒๒,๔๙๐X๑๒)			
๒๗	นางสาวณอมจิตร อิศรานูวัฒน์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	๑๘๐,๓๖๐	-	-	๑๘๐,๓๖๐
											(๑๕,๐๓๐X๑๒)			
๒๘	นางสาวยุพิน บึงทอง	ปวช.สาขาการบัญชี	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	-	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	-	๑๒๔,๔๔๐	-	-	๑๒๔,๔๔๐
											(๑๐,๓๗๐X๑๒)			
๒๙	น.ส.สมใจ เรือนพิช	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผช.จพง.การเงินฯ	-	-	-	ผช.จพง.การเงินฯ	-	-	๒๐๕,๒๐๐	-	-	๒๐๕,๒๐๐
											(๑๗,๑๐๐X๑๒)			
๓๐	น.ส.รัตดาพร วรรณพัฒน์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	ผช.จพง.การคลัง	-	-	-	ผช.จพง.การคลัง	-	-	๑๖๓,๘๐๐	-	-	๑๖๓,๘๐๐
											(๑๓,๖๕๐X๑๒)			
๓๑		ปวช/ปวส	๔๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป			เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป		๒๙๗,๙๐๐		-	๒๙๗,๙๐๐
											ค่ากลางเงินเดือน	ว่างเดิม		

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖)

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	กองช่าง(๐๕)			กองช่าง(๐๕)										
๓๒		ปริญญาตรี	๔๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	อท.	ต้น	๔๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	อท.	ต้น	๔๓๕,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๗๗,๖๐๐
				(นักบริหารงานช่าง)				(นักบริหารงานช่าง)			ค่ากลางเงินเดือน	(๓,๕๐๐X๑๒)		ว่างเดิม
๓๓	นายธพิวัจน์ ศรีจวง	ปวส.ช่างไฟฟ้า	๔๗-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ชง.	๔๗-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ชง.	๒๖๔,๔๘๐	-	-	๒๖๔,๔๘๐
											(๒๒,๐๔๐X๑๒)			
๓๔	นายเกียรติพงษ์ นามผาดอน	ปวช.สาขาช่างไฟฟ้ากำลัง	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-		ผช.จพง.ธุรการ	-	-	๑๒๔,๔๔๐	-	-	๑๒๔,๔๔๐
											(๑๐,๓๗๐X๑๒)			
๓๕	นายไพรัตน์ กลางชนะ	ปวส.ช่างไฟฟ้า	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-		ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	๑๗๒,๘๐๐	-	-	๑๗๒,๘๐๐
											(๑๔,๔๐๐X๑๒)			
๓๖	นายณรงค์ฤทธิ์ ภูกาสอน	ปวส.ช่างโยธา	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-		ผช.นายช่างโยธา	-	-	๒๐๔,๖๐๐	-	-	๒๐๔,๖๐๐
											(๑๗,๐๕๐X๑๒)			
๓๗	นายเฉลิมพล บุญเดช	ปวช.ก่อสร้าง	-	ผช.นายช่างสำรวจ	-	-		ผช.นายช่างสำรวจ	-	-	๑๖๔,๗๖๐	-	-	๑๖๔,๗๖๐
											(๑๓,๗๓๐X๑๒)			
๓๘		ปวช/ปวส	๔๗-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป			นายช่างโยธา	ทั่วไป		๒๙๗,๙๐๐		-	๒๙๗,๙๐๐
											ค่ากลางเงินเดือน	ว่างเดิม		
	กองการศึกษา(๐๘)			กองการศึกษา(๐๘)										
๓๙	นางสาวมนพร เพชรโรจน์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๔๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อท.	ต้น	๔๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อท.	ต้น	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๘,๐๐๐
				นักบริหารงานการศึกษา				นักบริหารงานการศึกษา			(๓๓,๐๐๐X๑๒)	(๓,๕๐๐X๑๒)		
๔๐	นางสาวรัตนา แวงวรรณ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๔๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๔๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๓๓๖,๓๖๐		-	๓๓๖,๓๖๐
											(๒๘,๐๓๐X๑๒)			
๔๑	นางชลิตา กุลชะโมรินทร์	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๓	ครู	-	-	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๓	ครู	-	คศ.๒	๓๑๖,๓๒๐		๔๒๐๐	๓๒๐,๕๒๐
											(๒๖,๓๖๐X๑๒)		(๓,๕๐๐X๑๒)	งบบุคลากร
๔๒	นางสวีนันท์ อนันเื้อ	ครุศาสตรบัณฑิต	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๒	ครู	-	-	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๒	ครู	-	คศ.๑	๓๑๘,๘๔๐	-	-	๓๑๘,๘๔๐
											(๒๖,๕๗๐X๑๒)			งบบุคลากร
๔๓	น.ส.ไพจิตร บัวพัฒน์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต		ผู้ดูแลเด็ก	-	-		ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๗๔,๒๔๐	-	-	๑๗๔,๒๔๐
											(๑๔,๕๒๐X๑๒)			งบบุคลากร
๔๔	นางสาวขวัญฤดี ขาวงษ์	รัฐศาสตรบัณฑิต		ผู้ดูแลเด็ก	-	-		ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
											๙,๔๐๐X๑๒)			งบบุคลากร
๔๕	นางสาวนิภาภรณ์ พลเยี่ยม	บริหารธุรกิจบัณฑิต		ผู้ดูแลเด็ก	-	-		ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
											๙,๔๐๐X๑๒)			งป.อบต.

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖)

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๔๖	นางสาวสุดใจ ส่งศรี	บัญชีบัณฑิต		ผช.จพง.ธุรการ	-	-		ผช.จพง.ธุรการ	-	-	๑๕๖,๐๐๐	-	-	๑๕๖,๐๐๐
											(๑๓,๐๐๐X๑๒)			
	กองสวัสดิการสังคม			กองสวัสดิการฯ(๑๑)										
๔๗	นางนกนกลักขณ์ เชื้ออ่อน	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๔๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ	อท.	ต้น	๔๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	อท.	ต้น	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๘,๐๐๐
				นักบริหารงานสวัสดิการสังคม							(๓๓,๐๐๐X๑๒)	(๓,๕๐๐X๑๒)		
๔๘	จำเอนวินัย ทับภูมิ	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๔๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	๔๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	๒๘๘,๑๒๐	-	-	๒๘๘,๑๒๐
											(๒๔,๐๑๐X๑๒)			
๔๙	นางสาววิภา บุตรศาสตร์	มัธยมตอนปลาย		คนงานทั่วไป				คนงานทั่วไป			๑๐๘,๐๐๐			(๙,๐๐๐X๑๒)

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖)

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง
๑	(ว่าง)	ปริญญาตรี	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	บพ.	กลาง	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด)	บพ.	กลาง	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐
				นักบริหารงานท้องถิ่น							ค่ากลางเงินเดือน	(๗,๐๐๐X๑๒)
๒	นางสาวสายรุ้ง มูลศรีแก้ว	ศาสตราจารย์	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต.	บพ.	ต้น	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด)	บพ.	ต้น	๔๒๙,๒๔๐	๔๒๐๐๐
				นักบริหารงานท้องถิ่น							(๓๕,๗๗๐X๑๒)	(๓,๕๐๐X๑๒)
	หน่วยตรวจสอบภายใน			หน่วยตรวจสอบภายใน								
๓	นางสาววราลักษณ์ วรรณพรมณ์	ปริญญาตรี	๔๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๔๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๑๘๐,๗๒๐	
											(๑๕,๐๖๐X๑๒)	
	สำนักปลัด (๐๑)			สำนักปลัด (๐๑)								
๔	นางนลินรัตน์ เตโช	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๔๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	อพ.	ต้น	๔๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	อพ.	ต้น	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐
				นักบริหารงานทั่วไป							(๓๕,๒๒๐X๑๒)	(๓,๕๐๐X๑๒)
๕	พ.อ.ท.ธาวิน ธาระมนต์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชพ.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชพ.	๔๗๘,๕๖๐	
											(๓๙,๘๘๐X๑๒)	
๖	นางเครือวัลย์ ตละแก้ว	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	วิชาการ	ชก.	๓๓๖,๓๖๐	-
											(๒๘,๐๓๐X๑๒)	
๗	นายพนพล บุญเดช	นิติศาสตรบัณฑิต	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ชก.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ชก.	๓๘๙,๔๐๐	-
											(๓๒,๔๕๐X๑๒)	
๘	นายพงษ์ศิริ เชียงบุรม	ปวช.ช่างไฟฟ้ากำลัง	๔๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง.	๔๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง.	๒๔๐,๔๘๐	-
											(๒๐,๐๔๐X๑๒)	
	ลูกจ้างประจำ			ลูกจ้างประจำ								
๙	นางสมพร ทะนามศรี	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๒๑๐,๘๔๐	-
											(๑๗,๕๗๐X๑๒)	
	พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง								
๑๐	นายเจษฎา มุขรักษ์	อวท.สัตวบาล	-	ผช.จพง.การเกษตร	-	-	-	ผช.จพง.การเกษตร	-	-	๑๙๙,๒๐๐	-
											(๑๖,๖๐๐X๑๒)	
๑๑	ว่าที่ ร.ต.สมัย คำทา	ปวช.	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	-	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	-	๑๗๐,๒๘๐	-
											(๑๔,๑๙๐X๑๒)	
๑๒	นายณรงค์ อาศัยสงฆ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๕๖,๐๐๐	-
											(๑๓,๐๐๐X๑๒)	
๑๓	นางสาวพัชรี พลเยี่ยม	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	๒๒๒,๔๘๐	-
											(๑๘,๕๔๐X๑๒)	

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖)

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง
๑๔	นางสาวสุชาดา พุ่งมน	ปวส.การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๗๓,๔๐๐	-
											(๑๔,๔๕๐X๑๒)	
๑๕	นายพรชัย อุทรักษ์	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-
๑๖	นายพรพจน์ อนุมาตย์	ปริญญาตรี		พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๗	นายชาญยุทธ ธนะมูล	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	-		๑๐๘,๐๐๐	-
๑๘	นางสาวกัญญา จันทะโยธา	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	-	คณงานทั่วไป	-	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-
๑๙	นางสาวพรพิมล วงษ์สุวรรณ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คณงานทั่วไป	-	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-
๒๐	นายมงกุฎเพชร ธารมนต์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	คณงานทั่วไป	-	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๑	นายประเพณี นนทศิริ	มัธยมศึกษาตอนปลาย		คณงานทั่วไป	-	-	-	นักการภารโรง	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๒	นายศรารุจ ใจตาง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	๑๘๐,๐๐๐	-
											(๑๕,๐๐๐X๑๒)	
	กองคลัง(๐๔)			กองคลัง(๐๔)								
๒๓	นายศิริเวท รัตนวงศ์	ปริญญาตรีบัญชีบัณฑิต	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	อท.	ต้น	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	อท.	ต้น	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐
				(นักบริหารงานคลัง)				(นักบริหารงานคลัง)			(๓๓,๐๐๐X๑๒)	(๓,๕๐๐X๑๒)
๒๔	สิบเอกชยันทร สาหิณกอง	ปวช.สาขาการบัญชี	๔๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง.	๔๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง.	๑๘๑,๖๘๐	-
											(๑๖,๓๔๐X๑๒)	
๒๕	นางสาวบุษยา ลาหล้าเลิศ	ปวส.คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๔๗-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๔๗-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๒๗๕,๐๔๐	-
											(๒๒,๙๒๐X๑๒)	
๒๖	นางสาวดวงพร อาศัยสงฆ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๔๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๔๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๒๖๙,๘๘๐	-
											(๒๒,๔๙๐X๑๒)	
๒๗	นางสาวณอมจิตร อิศรานูวัฒน์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	๑๘๐,๓๖๐	-
											(๑๕,๐๓๐X๑๒)	
๒๘	นางสาวยุพิน บึงทอง	ปวช.สาขาการบัญชี	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	-	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	-	๑๒๔,๔๔๐	-
											(๑๐,๓๗๐X๑๒)	
๒๙	น.ส.สมใจ เรือนพิช	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผช.จพง.การเงินฯ	-	-	-	ผช.จพง.การเงินฯ	-	-	๒๐๕,๒๐๐	-
											(๑๗,๑๐๐X๑๒)	
๓๐	น.ส.รัตดาพร วรรณพัฒน์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	ผช.จพง.การคลัง	-	-	-	ผช.จพง.การคลัง	-	-	๑๖๓,๘๐๐	-
											(๑๓,๖๕๐X๑๒)	
๓๑		ปวช/ปวส	๔๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป			เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป		๒๙๗,๙๐๐	
											ค่ากลางเงินเดือน	

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖)

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง
	กองช่าง(๐๕)			กองช่าง(๐๕)								
๓๒		ปริญญาตรี	๔๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	อท.	ต้น	๔๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	อท.	ต้น	๔๓๕,๖๐๐	๔๒,๐๐๐
				(นักบริหารงานช่าง)				(นักบริหารงานช่าง)			ค่ากลางเงินเดือน	(๓,๕๐๐X๑๒)
๓๓	นายธพิวัจน์ ศรีจวง	ปวส.ช่างไฟฟ้า	๔๗-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ชง.	๔๗-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ชง.	๒๖๔,๔๘๐	-
											(๒๒,๐๔๐X๑๒)	
๓๔	นายเกียรติพงษ์ นามผาดอน	ปวช.สาขาช่างไฟฟ้ากำลัง	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-		ผช.จพง.ธุรการ	-	-	๑๒๔,๔๔๐	-
											(๑๐,๓๗๐X๑๒)	
๓๕	นายไพรัตน์ กลางชนะ	ปวส.ช่างไฟฟ้า	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-		ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	๑๗๒,๘๐๐	-
											(๑๔,๔๐๐X๑๒)	
๓๖	นายณรงค์ฤทธิ์ ภูกาสอน	ปวส.ช่างโยธา	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-		ผช.นายช่างโยธา	-	-	๒๐๔,๖๐๐	-
											(๑๗,๐๕๐X๑๒)	
๓๗	นายเฉลิมพล บุญเดช	ปวช.ก่อสร้าง	-	ผช.นายช่างสำรวจ	-	-		ผช.นายช่างสำรวจ	-	-	๑๖๔,๗๖๐	-
											(๑๓,๗๓๐X๑๒)	
๓๘		ปวช/ปวส	๔๗-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป			นายช่างโยธา	ทั่วไป		๒๙๗,๙๐๐	
											ค่ากลางเงินเดือน	
	กองการศึกษา(๐๘)			กองการศึกษา(๐๘)								
๓๙	นางสาวมนพร เพชรโรจน์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๔๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อท.	ต้น	๔๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อท.	ต้น	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐
				นักบริหารงานการศึกษา				นักบริหารงานการศึกษา			(๓๓,๐๐๐X๑๒)	(๓,๕๐๐X๑๒)
๔๐	นางสาวรัตนา แวงวรรณ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๔๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๔๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๓๓๖,๓๖๐	
											(๒๘,๐๓๐X๑๒)	
๔๑	นางชลิตา กุลชะโมรินทร์	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๓	ครู	-	-	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๓	ครู	-	คศ.๒	๓๑๖,๓๒๐	
											(๒๖,๓๖๐X๑๒)	
๔๒	นางสวีนันท์ อนันเื้อ	ครุศาสตรบัณฑิต	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๒	ครู	-	-	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๒	ครู	-	คศ.๑	๓๑๘,๘๔๐	-
											(๒๖,๕๗๐X๑๒)	
๔๓	น.ส.ไพจิตร บัวพัฒน์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต		ผู้ดูแลเด็ก	-	-		ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๗๔,๒๔๐	-
											(๑๔,๕๒๐X๑๒)	
๔๔	นางสาวขวัญฤดี ขาวงษ์	รัฐศาสตรบัณฑิต		ผู้ดูแลเด็ก	-	-		ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๑๒,๘๐๐	-
											๙,๔๐๐X๑๒)	
๔๕	นางสาวนิภาภรณ์ พลเยี่ยม	บริหารธุรกิจบัณฑิต		ผู้ดูแลเด็ก	-	-		ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๑๒,๘๐๐	-
											๙,๔๐๐X๑๒)	

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖)

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง
๔๖	นางสาวสุดใจ ส่งศรี	บัญชีบัณฑิต		ผช.จพง.ธุรการ	-	-		ผช.จพง.ธุรการ	-	-	๑๕๖,๐๐๐	-
											(๑๓,๐๐๐X๑๒)	
	กองสวัสดิการสังคม			กองสวัสดิการฯ(๑๑)								
๔๗	นางนกนกลักขณ์ เชื้ออ่อน	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๔๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ	อท.	ต้น	๔๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	อท.	ต้น	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐
				นักบริหารงานสวัสดิการสังคม							(๓๓,๐๐๐X๑๒)	(๓,๕๐๐X๑๒)
๔๘	จำเอนวินัย ทับภูมิ	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๔๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	๔๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	๒๘๘,๑๒๐	-
											(๒๔,๐๑๐X๑๒)	
๔๙	นางสาววิภา บุตรศาสตร์	มัธยมตอนปลาย		คนงานทั่วไป				คนงานทั่วไป			๑๐๘,๐๐๐	

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖)

[illegible]

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖)

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราค่าใหม่				เงินเดือน	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง
๑๔	นางสาวสุชาดา พุ่มมน	ปวส.การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๗๓,๔๐๐	-
											(๑๔,๔๕๐x๑๒)	
๑๕	นายพรชัย อุทร์ักษ์	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-
๑๖	นายพรพจน์ อนุมาตย์	ปริญญาตรี		พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๗	นายชาญยุทธ ธนสมูล	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	-		๑๐๘,๐๐๐	-
๑๘	นางสาวกัญญา จันทะโยธา	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	-	คณงานทั่วไป	-	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-
๑๙	นางสาวพรพิมล วงษ์สุวรรณ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คณงานทั่วไป	-	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-
๒๐	นายมงคลเพชร ธารมนต์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	คณงานทั่วไป	-	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๑	นายประเพณี นนทศิริ	มัธยมศึกษาตอนปลาย		คณงานทั่วไป	-	-	-	นักการภารโรง	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๒	นายศรารุจ ใจตาง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	๑๘๐,๐๐๐	-
											(๑๕,๐๐๐x๑๒)	
	กองคลัง(๐๔)			กองคลัง(๐๔)								
๒๓	นายศิริเวท รัตนวงศ์	ปริญญาตรีบัญชีบัณฑิต	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	อท.	ต้น	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	อท.	ต้น	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐
				(นักบริหารงานคลัง)				(นักบริหารงานคลัง)			(๓๓,๐๐๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)
๒๔	สิบเอกชัยนกร สาหิณกอง	ปวช.สาขาการบัญชี	๔๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง.	๔๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง.	๑๘๐,๖๘๐	-
											(๑๖,๓๔๐x๑๒)	
๒๕	นางสาวบุษยา ลาหล้าเลิศ	ปวส.คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๔๗-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๔๗-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๒๗๕,๐๔๐	-
											(๒๒,๙๒๐x๑๒)	
๒๖	นางสาวดวงพร อาศัยสงฆ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๔๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๔๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๒๖๙,๘๘๐	-
											(๒๒,๔๙๐x๑๒)	
๒๗	นางสาวถนอมจิตร อิศรานันต์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	๑๘๐,๓๖๐	-
											(๑๕,๐๓๐x๑๒)	
๒๘	นางสาวยุพิน บึงทอง	ปวช.สาขาการบัญชี	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	-	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	-	๑๒๔,๔๔๐	-
											(๑๐,๓๗๐x๑๒)	
๒๙	น.ส.สมใจ เรือนพิช	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผช.จพง.การเงินฯ	-	-	-	ผช.จพง.การเงินฯ	-	-	๒๐๕,๒๐๐	-
											(๑๗,๑๐๐x๑๒)	
๓๐	น.ส.รัตดาพร วรรณพัฒน์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	ผช.จพง.การคลัง	-	-	-	ผช.จพง.การคลัง	-	-	๑๖๓,๘๐๐	-
											(๑๓,๖๕๐x๑๒)	
๓๑		ปวช/ปวส	๔๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป			เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป		๒๙๗,๙๐๐	
											ค่ากลางเงินเดือน	

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสํำแหน่งตามกรอบอัตรากํำลัง (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖)

[illegible]

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖)

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง
๔๖	นางสาวสุดใจ ส่งศรี	บัญชีบัณฑิต		ผช.จพง.ธุรการ	-	-		ผช.จพง.ธุรการ	-	-	๑๕๖,๐๐๐	-
											(๑๓,๐๐๐X๑๒)	
	กองสวัสดิการสังคม			กองสวัสดิการฯ(๑๑)								
๔๗	นางนกกลัษณ์ เชื้ออ่อน	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๔๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ	อท.	ต้น	๔๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	อท.	ต้น	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐
				นักบริหารงานสวัสดิการสังคม							(๓๓,๐๐๐X๑๒)	(๓,๕๐๐X๑๒)
๔๘	จำเอนวิทย์ ทับภูมี	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๔๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	๔๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	๒๘๘,๑๒๐	-
											(๒๔,๐๑๐X๑๒)	
๔๙	นางสาววิภา บุตรศาสตร์	มัธยมตอนปลาย		คนงานทั่วไป				คนงานทั่วไป			๑๐๘,๐๐๐	

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖)

[illegible]

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสํำแหน่งตามกรอบอัตรากํำลัง (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖)

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง
๑๔	นางสาวสุชาดา พุ่มน	ปวส.การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๗๓,๔๐๐	-
											(๑๔,๔๕๐x๑๒)	
๑๕	นายพรชัย อุทรักษ์	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-
๑๖	นายพรพจน์ อนุมาตย์	ปริญญาตรี		พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๗	นายชาญยุทธ ธนะมูล	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	-		๑๐๘,๐๐๐	-
๑๘	นางสาวกัญญา จันทะโยธา	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	-	คณงานทั่วไป	-	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-
๑๙	นางสาวพรพิมล วงษ์สุวรรณ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คณงานทั่วไป	-	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-
๒๐	นายมงกุฎเพชร ธารมนต์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	คณงานทั่วไป	-	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๑	นายประเพ็ญ นนท์ศิริ	มัธยมศึกษาตอนปลาย		คณงานทั่วไป	-	-	-	นักการภารโรง	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๒	นายศราวุธ ใจตาง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	๑๘๐,๐๐๐	-
											(๑๕,๐๐๐x๑๒)	
	กองคลัง(๐๔)			กองคลัง(๐๔)								
๒๓	นายศิริเวท รัตนวงศ์	ปริญญาตรีบัญชีบัณฑิต	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	อท.	ต้น	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	อท.	ต้น	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐
				(นักบริหารงานคลัง)				(นักบริหารงานคลัง)			(๓๓,๐๐๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)
๒๔	สิบเอกชยันทร สาหิณกอง	ปวช.สาขาการบัญชี	๔๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง.	๔๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง.	๑๘๐,๖๘๐	-
											(๑๖,๓๔๐x๑๒)	
๒๕	นางสาวบุษยา ลาหาลเลิศ	ปวส.คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๔๗-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๔๗-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๒๗๕,๐๔๐	-
											(๒๒,๘๒๐x๑๒)	
๒๖	นางสาวดวงพร อาศัยสงฆ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๔๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๔๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๒๖๙,๘๘๐	-
											(๒๒,๔๙๐x๑๒)	
๒๗	นางสาวณอมจิตร อิศรานันต์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	๑๘๐,๓๖๐	-
											(๑๕,๐๓๐x๑๒)	
๒๘	นางสาวยุพิน บึงทอง	ปวช.สาขาการบัญชี	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	-	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	-	๑๒๔,๔๔๐	-
											(๑๐,๓๗๐x๑๒)	
๒๙	น.ส.สมใจ เรือนพิช	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผช.จพง.การเงินฯ	-	-	-	ผช.จพง.การเงินฯ	-	-	๒๐๕,๒๐๐	-
											(๑๗,๑๐๐x๑๒)	
๓๐	น.ส.รัตดาพร วรรณพัฒน์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	ผช.จพง.การคลัง	-	-	-	ผช.จพง.การคลัง	-	-	๑๖๓,๘๐๐	-
											(๑๓,๖๕๐x๑๒)	
๓๑		ปวช/ปวส	๔๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป			เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป		๒๙๗,๙๐๐	
											ค่ากลางเงินเดือน	

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสํำแหน่งตามกรอบอัตรากํำลัง (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖)

[illegible]

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖)

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง
๔๖	นางสาวสุดใจ ส่งศรี	บัญชีบัณฑิต		ผช.จพง.ธุรการ	-	-		ผช.จพง.ธุรการ	-	-	๑๕๖,๐๐๐	-
											(๑๓,๐๐๐X๑๒)	
	กองสวัสดิการสังคม			กองสวัสดิการฯ(๑๑)								
๔๗	นางนกนกลักขณ์ เชื้ออ่อน	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๔๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ	อท.	ต้น	๔๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	อท.	ต้น	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐
				นักบริหารงานสวัสดิการสังคม							(๓๓,๐๐๐X๑๒)	(๓,๕๐๐X๑๒)
๔๘	จำเอนวินัย ทับภูมิ	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๔๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	๔๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	๒๘๘,๑๒๐	-
											(๒๔,๐๑๐X๑๒)	
๔๙	นางสาววิภา บุตรศาสตร์	มัธยมตอนปลาย		คนงานทั่วไป				คนงานทั่วไป			๑๐๘,๐๐๐	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑.	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐	(ว่างเดิม)
																สรรหาโดย กสธ.			
๒.	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๔๐๐	๕๑๐,๘๔๐	(๓๕๗๗๐)
๓.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	(๑๕๐๖๐)
	สำนักปลัด (๐๑)																		
๔.	นักบริหารงานทั่วไป (หน.สป.)	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๔๐๐	๕๑๐,๗๒๐	(๓๕๗๗๐)
๕.	นักทรัพยากรบุคคล	ขพ.	๑	๑	๔๗๘,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๑	๑๖,๔๔๐	๑๘,๑๒๐	๔๙๕,๐๐๑	๕๑๑,๔๔๑	๕๒๙,๕๖๑	(๓๙๘๘๘๐)
๖.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ขก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	(๒๘๐๓๐)
๗.	นิติกร	ขก.	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	(๓๒๔๕๐)
๘.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑	๑	๒๔๐,๔๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๒๔๘,๒๘๐	๒๕๖,๓๒๐	๒๖๔,๖๐๐	(๒๐๐๔๐)
๙.	เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	-	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๒๕,๔๘๐	๒๓๒,๙๒๐	(๑๗๕๗๐)
๑๐.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	๑	๑	๑๙๙,๒๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๖๔๐	๒๐๗,๒๔๐	๒๑๕,๖๔๐	๒๒๔,๒๘๐	(๑๖๖๐๐)
๑๑.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑	๑	๑๗๐,๒๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๗๗,๑๒๐	๑๘๔,๓๒๐	๑๙๑,๗๖๐	๑๔๑๙๐
๑๒.	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๒๒,๔๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๒๓๑,๔๘๐	๒๔๐,๘๔๐	๒๕๐,๕๖๐	๑๘๕๔๐
๑๓.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๓,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๓๖๐	๑๘๗,๖๘๐	๑๙๕,๒๔๐	๑๔๔๕๐
๑๔.	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๕๖,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๔๘,๖๘๐	๑๕๕,๖๘๐	๑๖๐,๙๒๐	๑๓๐๐๐
๑๕.	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐		๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๒๗๐๐๐
๑๖.	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐		๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๑๘๐๐๐
๑๗.	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

[illegible]

๔๕.	ครู	คศ.๒	๑	๑	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๔๖.	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																		
๔๗.	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผอ.กองสวัสดิการฯ)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	(๓๓๐๐๐)
๔๘.	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	(๒๔๐๑๐)
๔๙.	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
(๔)	รวม		๕๑	๔๕	๑๐,๔๓๔,๒๔๐	๔๒๐,๐๐๐	๕๑	๕๑	๕๑	-	-	-	๓๓๖,๓๐๑	๓๔๘,๕๙๐	๓๖๖,๐๖๐	๑๑,๑๖๓,๔๒๑	๑๑,๕๒๐,๔๕๑	๑๑,๘๘๕,๐๗๑	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๖๗๔,๕๑๓	๑,๗๒๘,๐๖๘	๑,๗๘๒,๗๖๑	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๒,๘๓๗,๙๓๔	๑๓,๒๔๘,๕๑๙	๑๓,๖๖๗,๘๓๒	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๗,๓๙	๓๖.๗๕	๓๖.๑๑	

หมายเหตุ

ปีงบประมาณ	ตั้งจ่ายไว้	เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของปีงบประมาณที่ผ่านมา	รวม	ปรับลดลง เหลือหลักร้อยละ
๒๕๖๔	๓๒,๗๐๐,๐๐๐	๑,๖๓๕,๐๐๐	๓๔,๓๓๕,๐๐๐	๓๔,๓๓๕,๐๐๐
๒๕๖๕	๓๔,๓๓๕,๐๐๐	๑,๗๑๖,๗๕๐	๓๖,๐๕๑,๗๕๐	๓๖,๐๕๑,๗๐๐
๒๕๖๖	๓๖,๐๕๑,๗๐๐	๑,๘๐๒,๕๘๕	๓๗,๘๕๔,๒๘๕	๓๗,๘๕๔,๒๐๐

)

)



ที่ รอ ๘๓๗๐๑ /ว ๙๐

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์
อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๑๑๐

๑ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ประชาสัมพันธ์รับโอน/ย้าย พนักงานส่วนตำบล พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการประเภทอื่น

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัดร้อยเอ็ด ท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด นายอำเภอโพนทอง ท้องถิ่นอำเภอโพนทอง
และ นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศ อบต.พรมสวรรค์ ฯ

จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด มีความประสงค์ที่จะรับโอน/ย้าย พนักงานส่วนตำบล พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการประเภทอื่น ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตรงตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ จึงขอความอนุเคราะห์มายังท่าน ได้โปรดประชาสัมพันธ์ ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น หรือข้าราชการประเภทอื่นที่มีความประสงค์จะโอน/ย้าย ให้ตรวจสอบคุณสมบัติตนเอง และแจ้งความจำนงค์หรือสอบถามรายละเอียดได้ที่กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด หมายเลขโทรศัพท์ ๐๔๓ - ๐๓๐๓๐๒ ในวันและเวลาราชการ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายไพฑูรย์ เชื้ออุ่น)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์

กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่

สำนักปลัดโทร. ๐-๔๓๐๓-๐๓๐๒ ,

ผู้ประสานงาน พ.อ.ท.ดร.ชวิน ธาระมนต์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ โทร. ๐๘๑ - ๙๖๔๘๗๘๕

“ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน”



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์
เรื่อง รับโอน/ย้าย พนักงานส่วนตำบล พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการประเภทอื่น

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์มีความประสงค์ที่จะรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการประเภทอื่น ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ตรงตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล ประเภททั่วไป

ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)

จำนวน ๑ อัตรา

องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์ จึงขอประชาสัมพันธ์ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น หรือข้าราชการประเภทอื่น ที่มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมีความประสงค์ที่จะโอน/ย้าย มาดำรงตำแหน่งดังกล่าว ให้ตรวจสอบคุณสมบัติตนเอง และแจ้งความจำนง หรือ สอบถามรายละเอียดได้ที่ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์ อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด หมายเลขโทรศัพท์ ๐๔๓ – ๐๓๐๓๐๒ ในวันและเวลาราชการ

ผู้ที่ประสงค์จะขอโอน (ย้าย) ให้ยื่นเอกสารเพื่อประกอบการพิจารณาดังต่อไปนี้

๑. คำร้องขอโอน (ย้าย)
๒. สำเนาบัตรประวัติ
๓. หนังสือยินยอมให้โอน (ย้าย)
๔. หนังสือรับรองความประพฤติจากผู้บังคับบัญชา
๕. สำเนาวุฒิการศึกษา
๖. เอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายไพฑูรย์ เชื้ออุ่น)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์



แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์
อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด



คำนำ

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาส่วนตำบลจากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ไว้ ณ ที่นี้

งานบริหารงานบุคคล

สิงหาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	๖
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา	๑๑
ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๑๓
ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๒๓
ส่วนที่ ๖ การติดตามและประเมินผล	๒๕

ภาคผนวก

- คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ภาพการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับ้องค์การได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอ แก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลง ทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการศึกษาแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจน ต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการ ตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มี ลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลามีความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างการมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

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

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๖๙ - ๒๗๕ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์

๑.๔ การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

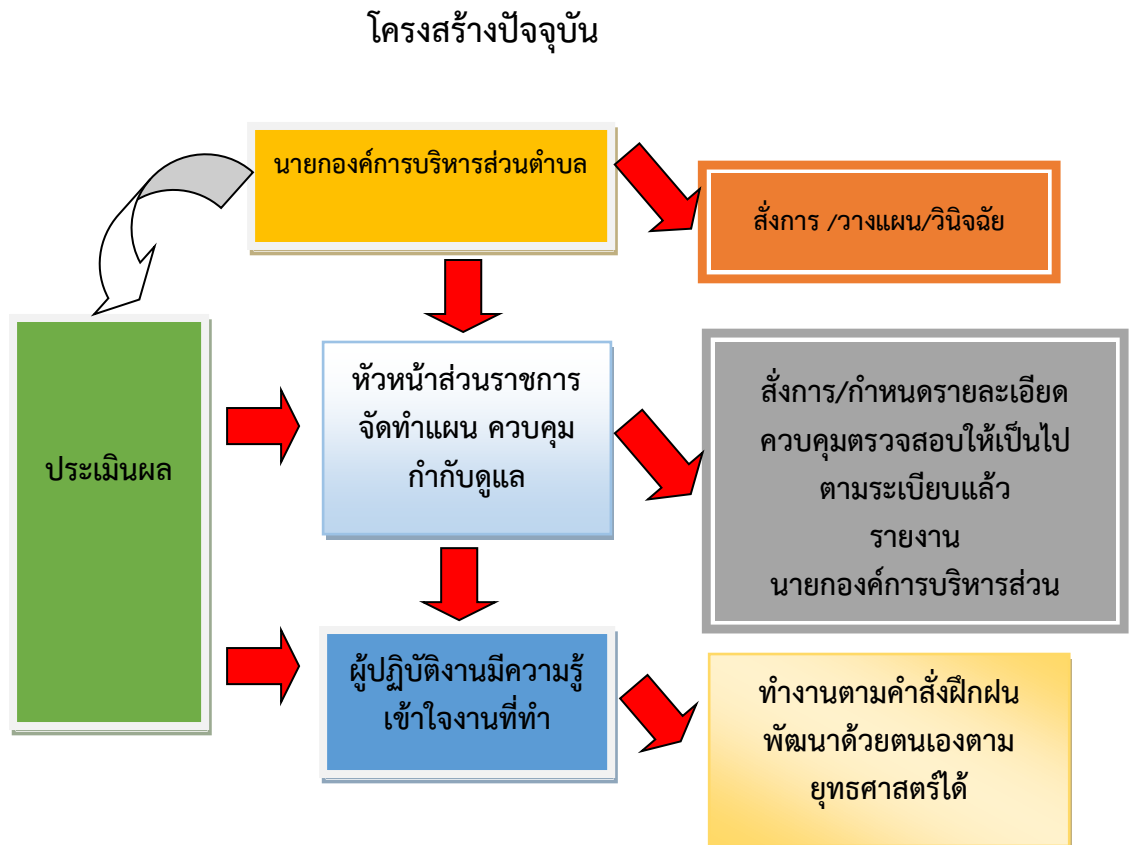
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน ๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก

โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริปริญญาโทเพิ่มขึ้น	๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบตอคุณภาพชีวิตของประชาชน ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ ๔. บุคลากรมีการต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้อปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

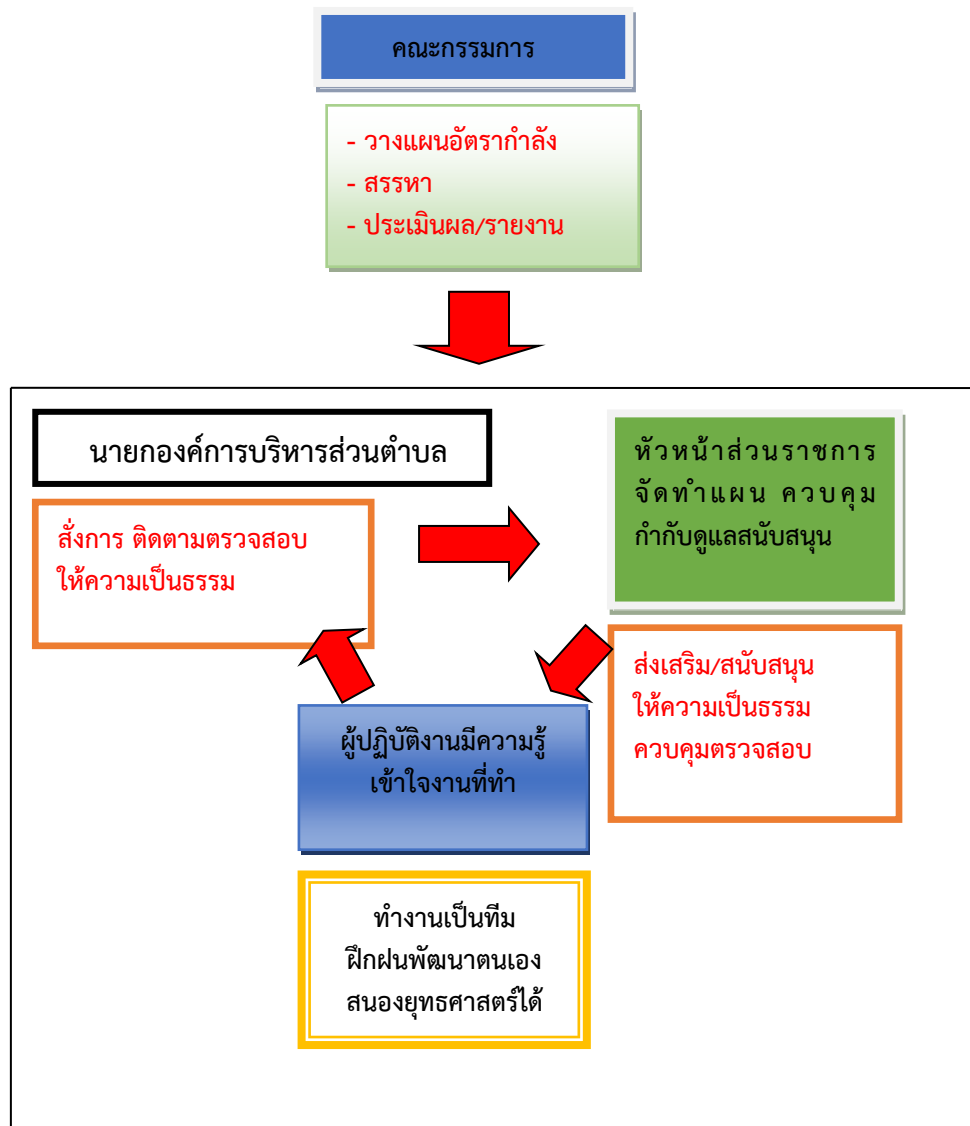
การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว ๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี ๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี ๖. มีระบบบริหารงานบุคคล	๑. ขาดความกระตือรือร้น ๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นักวิชาการเกษตร นักวิชาการสาธารณสุข ๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ ๖. สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน ๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนानุเคราะห์



การพัฒนานุเคราะห์ในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์ จะเป็นการพัฒนา โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการ เลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนานุเคราะห์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์ ที่จะปรับปรุง จึงเป็นดังนี้



ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์
๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 ๓. ด้านการบริหาร
 ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

องค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์กำหนดเป้าหมายการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ให้ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรที่องค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์กำหนด หรือหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่นๆ จัดขึ้นภายในระยะแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ให้ครบทุกตำแหน่ง ประกอบด้วย

- ๑.๑ คณะผู้บริหาร
- ๑.๒ พนักงานส่วนตำบล
- ๑.๓ ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง
- ๑.๔ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ทุกคนที่ได้ได้รับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการมบ้านเมืองที่ดี

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านบุคลากร ๑. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้ - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณธรรม จริยธรรม ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่ออย่างเต็มที่ โดยการทำทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา ๓. สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง สมาชิกสภา อบต. ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาสทัศนศึกษาดูงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงานให้คำปรึกษาและอื่น ๆ	พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ อบต.พรมสวรรค์	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ๑. ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง มีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ๓. การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม ๔. มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นการทางการเมือง	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - วางมาตรการจูงใจและลงโทษ	พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ อบต.พรมสวรรค์	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านอื่น ๆ ๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่บริการประชาชน	พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ อบต.พรมสวรรค์	

มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้
 - ๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
 - ๑.๒ มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
 - ๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
 - ๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม
๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ
๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือน แล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ
๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แต่ละระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ
 - ๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นเกมพนันในสถานที่ราชการ
 - ๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด
 - ๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

ส่วนที่ ๓

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการส่วนตำบลพรหมสวรรค์

วิสัยทัศน์การพัฒนาศูนย์บริการ (Vision)



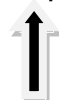
“มุ่งพัฒนาศูนย์บริการให้มีประสิทธิภาพ
เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ในการให้บริการประชาชน”

พันธกิจการพัฒนาศูนย์บริการ (Mission)



๑. พัฒนาศูนย์บริการให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
๒. สร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
๓. เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร
๔. เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานและความสุขของเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการ (Mission)



๑. การพัฒนาศูนย์บริการให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
๒. การสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
๓. การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร
๔. การเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานและความสุขของบุคลากร

ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน

กลยุทธ์

๑.๑ พัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๑.๒ พัฒนาบุคลากรด้าน IT

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

กลยุทธ์

๒.๑ สร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้

๒.๒ รวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่แต่ละส่วนราชการที่กระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร

กลยุทธ์

๓.๑ เสริมสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน

๓.๒ เสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมและป้องกันการทำผิดจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานและความสุขของบุคลากร

กลยุทธ์

๔.๑ พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการปฏิบัติงาน

๔.๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และบรรยากาศที่สนับสนุนการให้บุคลากรมีความสุขและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ (โดยสำนักงาน ก.ค.)

วิสัยทัศน์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น



ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรม และศักยภาพเป็นเลิศ
เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐

พันธกิจการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น



สรรหา พัฒนา รักษาไว้และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลที่มีผลงาน และศักยภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการบริหารจัดการ และพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล

เป้าประสงค์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น



๑. เกิดการปรับกลไก (กฎ ระเบียบ กระบวนการ ระบบ ฯลฯ) ในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะในด้านการบริหารงานบุคคลโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และเปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น
๒. เกิดการเสริมสร้างความเข้มแข็งและจิตสำนึกในหน้าที่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สามารถดูแลผลประโยชน์ของภาคส่วนต่างๆ ให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕



๑. ระบบทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายชาติว่าด้วย Thailand ๔.๐ ที่สามารถขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม หรือนโยบายอื่นๆที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๒. บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับสิทธิประโยชน์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม
๓. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้

องค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้ ซึ่งกรอบมาตรฐานประกอบด้วย

- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ เป็นมิติที่จะทำให้ส่วนราชการทราบว่ามีความสอดคล้องและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับมาตรฐานดังต่อไปนี้หรือไม่ ดังนี้

(๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้กรมฯ และบรรลุตตามพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ เพียงใด

(๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงประมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าวหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

(๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management) หรือไม่ เพียงใด

(๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงานหรือไม่ เพียงใด

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้หรือไม่ เพียงใด

(๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness) หรือไม่ เพียงใด

(๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริงหรือไม่ เพียงใด

(๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money) หรือไม่ เพียงใด

(๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation) หรือไม่ เพียงใด

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้ หรือไม่ เพียงใด

(๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

(๒) ข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

(๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

(๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและ จัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและ ผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการ

(๑) มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักกณิธิธรรม และหลักสิทธิมนุษยชนหรือไม่ เพียงใด

(๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้อง กำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วน ราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและ บุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและ การให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสีย รูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัวหรือไม่ เพียงใด

(๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับ ตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

(๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับ ข้าราชการ

และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่ จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการหรือไม่ เพียงใด

มิติการประเมินสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ ส่วนราชการในการประเมินตนเองว่า มีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อย เพียงใด

ส่วนที่ ๔

หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

๔.๑ หลักสูตรในการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

ลำดับที่	หลักสูตรการพัฒนา	รายละเอียดการพัฒนา
๑	ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	การพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎ กฎหมาย นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล ผู้บริหาร สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น
๒	การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
๓	ความรู้และทักษะเฉพาะงานในแต่ละตำแหน่ง	การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดเป็นการเฉพาะ
๔	ด้านการบริหาร	การพัฒนารายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๕	ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

หมายเหตุ ๑. หลักสูตรต่างๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น และมีเนื้อหาสอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น

๒. หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโครงการเดียวกันได้

๔.๒ กลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรม

- พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภทบริหารงานท้องถิ่น และอำนวยการท้องถิ่น
 - หลักสูตรด้านการบริหาร
 - หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม
 - หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ
 - หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ

๒. พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภทวิชาการ และ ตำแหน่งประเภททั่วไป

- หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ
- หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ
- หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะแต่ละตำแหน่ง
- หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม

๓. พนักงานจ้าง

- หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ
- หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ
- หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะแต่ละตำแหน่ง
- หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม

ส่วนที่ ๕

วิธีการพัฒนา ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาและงบประมาณในการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบล พรมสวรรค์ กำหนดวิธีการพัฒนา ตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

๑. วิธีการดำเนินการ

- ๑.๑ การปฐมนิเทศ
- ๑.๒ การฝึกอบรม
- ๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน
- ๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา รวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบลในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน
- ๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๑.๖ การมอบหมายงาน
- ๑.๗ การให้การศึกษา

๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ นอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้ กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

- ๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง
- ๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดย องค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม
- ๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ เป็นผู้ดำเนินการ

๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

๓.๑ ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑

๓.๒ ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

๓.๓ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

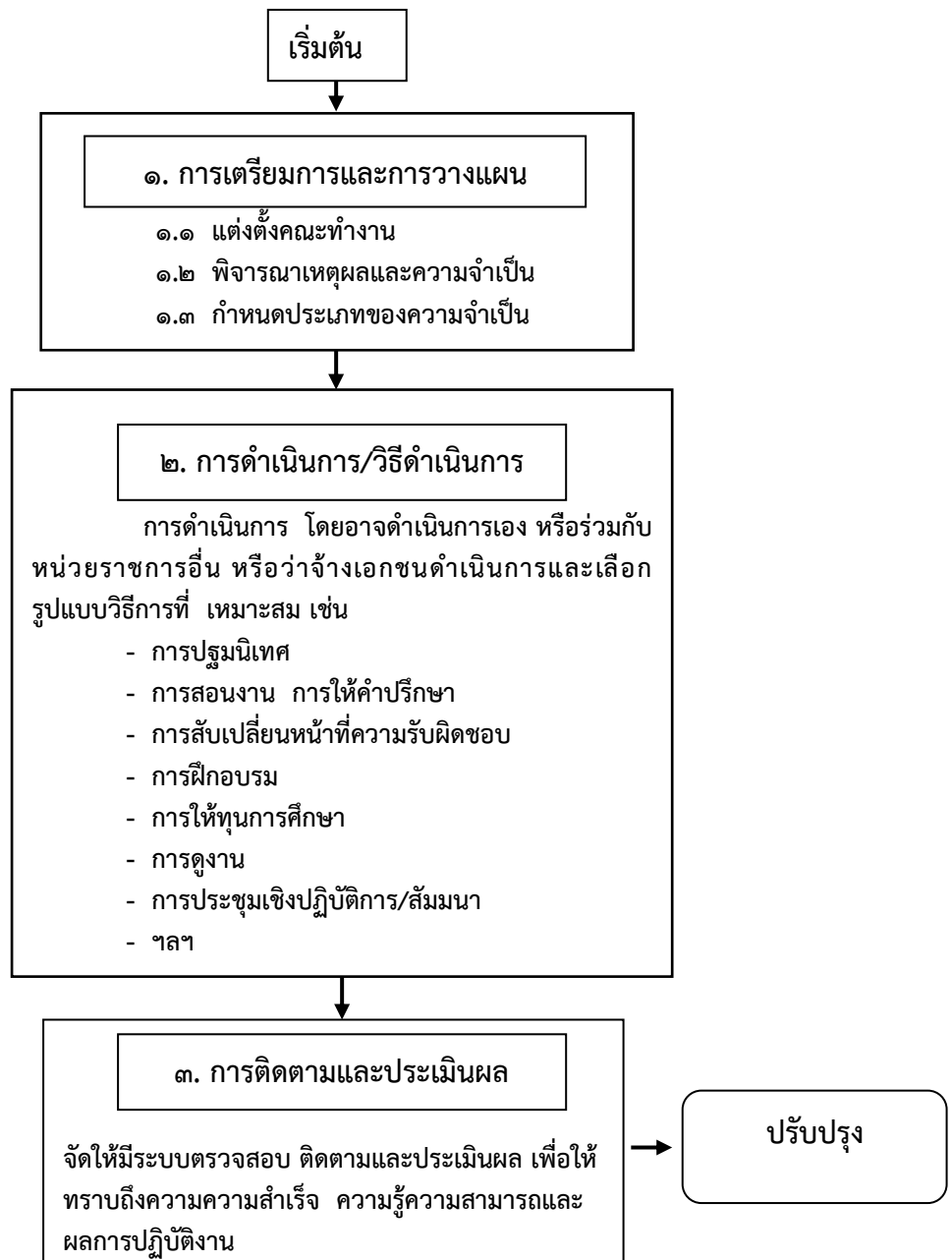
๔. งบประมาณ

เบิกจ่ายจากข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์

๕. โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์ จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่าง ๆ ในส่วนที่ ๕

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



ตารางแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลพรหมสวรรค์ อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

หลักสูตรการพัฒนา	วิธีดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ												กลุ่มเป้าหมาย
			ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย	
๑.หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ	๑. การปฐมนิเทศ ๒. การสอนงาน ๓. การฝึกอบรม ๔. การประชุม	อบต.ดำเนินการ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง		←		→		←	→		←	→			☒ ตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภท วิชาการ ☒ พนักงานจ้าง
๒.หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน ๔. การประชุม	อบต.ดำเนินการ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง		←		→		←	→		←	→			☒ พนักงานอบต.ทุก ประเภทตำแหน่ง ☒ พนักงานครอบครัว ☒ ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะ	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน ๔. การประชุม	อบต.ดำเนินการ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง		←		→		←	→		←	→			☒ พนักงานอบต.ทุก ประเภทตำแหน่ง ☒ พนักงานครอบครัว ☒ ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง
๔.หลักสูตรด้านการบริหาร	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน ๔. การประชุม	อบต.ดำเนินการ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง			←						→				☒ พนักงานอบต.ตำแหน่ง ประเภทบริหารงานท้องถิ่น ☒ พนักงานอบต.ตำแหน่ง ประเภทอำนวยการท้องถิ่น
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน ๔. การประชุม	อบต.ดำเนินการ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	←		→										☒ พนักงานอบต.ทุก ประเภทตำแหน่ง ☒ พนักงานครอบครัว ☒ ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง

ตารางแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลพรสวรรค์ อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

หลักสูตรการพัฒนา	วิธีดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ												กลุ่มเป้าหมาย
			ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย	
๑.หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ	๑. การปฐมนิเทศ ๒. การสอนงาน ๓. การฝึกอบรม ๔. การประชุม	อบต.ดำเนินการ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง		←		→		←	→		←	→			☒ ตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภท วิชาการ ☒ พนักงานจ้าง
๒.หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน ๔. การประชุม	อบต.ดำเนินการ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง		←		→		←	→		←	→			☒ พนักงานอบต.ทุก ประเภทตำแหน่ง ☒ พนักงานครอบครัว ☒ ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะ	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน ๔. การประชุม	อบต.ดำเนินการ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง		←		→		←	→		←	→			☒ พนักงานอบต.ทุก ประเภทตำแหน่ง ☒ พนักงานครอบครัว ☒ ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง
๔.หลักสูตรด้านการบริหาร	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน ๔. การประชุม	อบต.ดำเนินการ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง			←						→				☒ พนักงานอบต.ตำแหน่ง ประเภทบริหารงานท้องถิ่น ☒ พนักงานอบต.ตำแหน่ง ประเภทอำนวยการท้องถิ่น
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน ๔. การประชุม	อบต.ดำเนินการ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	←	→											☒ พนักงานอบต.ทุก ประเภทตำแหน่ง ☒ พนักงานครอบครัว ☒ ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง

ตารางแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลพรสวรรค์ อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

หลักสูตรการพัฒนา	วิธีดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ												กลุ่มเป้าหมาย
			ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย	
๑.หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ	๑. การปฐมนิเทศ ๒. การสอนงาน ๓. การฝึกอบรม ๔. การประชุม	อบต.ดำเนินการ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง		←		→		←	→		←	→			☒ ตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภท วิชาการ ☒ พนักงานจ้าง
๒.หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน ๔. การประชุม	อบต.ดำเนินการ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง		←		→		←	→		←	→			☒ พนักงานอบต.ทุก ประเภทตำแหน่ง ☒ พนักงานครอบครัว ☒ ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะ	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน ๔. การประชุม	อบต.ดำเนินการ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง		←		→		←	→		←	→			☒ พนักงานอบต.ทุก ประเภทตำแหน่ง ☒ พนักงานครอบครัว ☒ ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง
๔.หลักสูตรด้านการบริหาร	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน ๔. การประชุม	อบต.ดำเนินการ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง			←						→				☒ พนักงานอบต.ตำแหน่ง ประเภทบริหารงานท้องถิ่น ☒ พนักงานอบต.ตำแหน่ง ประเภทอำนวยการท้องถิ่น
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน ๔. การประชุม	อบต.ดำเนินการ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	←	→											☒ พนักงานอบต.ทุก ประเภทตำแหน่ง ☒ พนักงานครอบครัว ☒ ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง

ส่วนที่ ๖

การติดตามและประเมินผล

๑. องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์ ประกอบด้วย

๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. รองปลัดอบต.	กรรมการ
๔. หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๙. นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการ/เลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์ กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์ทราบ

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์ สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดเลย ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.พรมสวรรค์ โทร. ๐๕๓ - ๐๓๐๓๐๒

ที่ รอ ๘๓๗/๐๑ /๑๖๓

วันที่ ๑๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินโครงการพัฒนาองค์ความรู้พร้อมศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ คณะผู้บริหาร,สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ และบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ได้ดำเนินการจัดโครงการพัฒนาองค์ความรู้พร้อมศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพคณะผู้บริหาร,สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ และบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในระหว่างวันที่ ๖ - ๙ มีนาคม ๒๕๖๖ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ได้มีโอกาสศึกษาเรียนรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชรัชกาลที่ ๙ และหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานและดำเนินชีวิตประจำวัน โดยกำหนดศึกษาดูงานนอกสถานที่โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง ในพื้นที่อำเภอนาดัว จังหวัดเลย หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ ๒๓ สนภ.๒ นทพ. และ ศึกษาดูงานการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การบริหารจัดการขยะมูลฝอยชุมชน การบริหารการท่องเที่ยวชุมชน ณ สำนักงานเทศบาลตำบลนาอ้อ อำเภอเมือง จังหวัดเลย และ สำนักงานเทศบาลตำบลเชียงคาน อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย และกลุ่มวิสาหกิจชุมชนบ้านต้นหล้าเชียงคาน นั้น

ข้อเท็จจริง

บัดนี้โครงการดังกล่าวได้ดำเนินการเสร็จสิ้นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว เพื่อเป็นการปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๑๐ จึงขอรายงานสรุปผลการดำเนินโครงการพัฒนาองค์ความรู้พร้อมศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพคณะผู้บริหาร,สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ และบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังมีรายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่แนบมาพร้อมนี้

ระเบียบ/ข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง

- ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๑๐

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ) พ.อ.ท.

(ธาวิน ธาระมนต์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

ความเห็นผู้บังคับบัญชา

เพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)



(นางนลินรัตน์ เตโช)

หัวหน้าสำนักงานปลัด

๓๗๖

(ลงชื่อ)



(นายสมเดช กิ่งแก้ว)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์

ความเห็น นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์

๓๗๗

(ลงชื่อ)



(นายโพธิ์ชัย เชื้ออุ้น)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์



แบบรายงานสรุปผลการดำเนินโครงการ
โครงการพัฒนาองค์ความรู้พร้อมศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
คณะผู้บริหาร,สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ และบุคลากร
ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
ระหว่างวันที่ ๖ - ๙ มีนาคม ๒๕๖๖



จัดโดย

กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.พรมสวรรค์ อ.โพธิ์ทอง จ.ร้อยเอ็ด



แบบรายงานสรุปผลการดำเนินโครงการ
โครงการพัฒนาองค์ความรู้พร้อมศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
คณะผู้บริหาร,สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ และบุคลากร
ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
ระหว่างวันที่ ๖ - ๙ มีนาคม ๒๕๖๖



จัดโดย

กลุ่มงานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.พรมสวรรค์ อ.โพธาราม จ.ราชบุรี

คำนำ

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ได้บัญญัติให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์” ประกอบกับระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๑๐ กำหนดให้ผู้เข้ารับการอบรมหรือผู้สังเกตการณ์ที่เข้ารับการฝึกอบรมหรือเข้าร่วมสังเกตการณ์ที่หน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานอื่นจัดฝึกอบรม จัดทำรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรมหรือเข้าร่วมสังเกตการณ์เสนอผู้มีอำนาจอนุมัติตามข้อ ๙ ภายในหกสิบวัน นับแต่วันเดินทางกลับถึงสถานที่ปฏิบัติราชการ

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้วยวิธี การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงวิชาการหรือการสัมมนา และการสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

การดำเนินการจัดทำโครงการพัฒนาองค์ความรู้พร้อมศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพคณะผู้บริหาร,สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ และบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งได้ดำเนินการในระหว่างวันที่ ๖-๙ มีนาคม ๒๕๖๖ ไปแล้วนั้น บัดนี้ข้าพเจ้า ในฐานะผู้จัดทำโครงการได้รวบรวมข้อมูลที่ได้เข้าศึกษาดูงานจากสถานที่ต่างๆ พร้อมทั้งทำการประเมินผลทั้งก่อนและหลังการดำเนินโครงการเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แบบรายงานผลการดำเนินโครงการฯ นี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร และการบริหารบุคคลได้ไม่มากนักน้อย ท้ายนี้ ในฐานะผู้จัดทำโครงการ ขอขอบพระคุณ คณะผู้บริหาร ท่านปลัด ท่านประธานสภาสมาชิกสภา อบต.พรมสวรรค์ รวมทั้งบุคลากรทุกท่าน ที่ให้การตอบรับ และ มีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ และทำให้โครงการนี้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ทุกประการ

พ.อ.ท.ดร.ธาวิน ธาระมนต์
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
๑๓ มีนาคม ๒๕๖๖

สารบรรณ

หัวข้อ	หน้า
ความสำคัญของโครงการ	๑
วัตถุประสงค์	๒
ลักษณะของโครงการ	๒
เป้าหมาย (สรุปเป้าหมายของโครงการที่กำหนดไว้)	๒
ขั้นตอน และวิธีดำเนินการ	๒
เนื้อหาวิชา	๓
การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และการบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูลในชุมชน	๓
เทศบาลตำบลนาอ้อ อ.เมือง จ.เลย	
การพัฒนาและบริหารจัดการการท่องเที่ยวชุมชน และการส่งเสริมพัฒนากลุ่มอาชีพชุมชน	๑๐
วิสาหกิจชุมชนบ้านต้นหล้าเชียงคาน ชุมชนวัดป่าใต้	
นักรบสีน้ำเงิน กับการพัฒนาประเทศ ณ นพค.๒๓ สนภ.๒ นทพ.	๑๓
การพัฒนาคุณภาพชีวิต และ โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	๑๓
ศึกษาดูงานศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง และโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	๑๖
นพค.๒๓ สนภ.๒ นทพ.	
การประเมินผลก่อนดำเนินโครงการของผู้เข้าร่วมโครงการฯ	๒๐
การประเมินผล (ภาพรวม) หลังการดำเนินโครงการของผู้เข้าร่วมโครงการฯ	๒๖
ประโยชน์ที่ได้รับ	๒๙
ปัญหาและอุปสรรค	๒๙
สรุปผลการดำเนินการตามโครงการและข้อเสนอแนะ	๒๙
ข้อเสนอแนะ	๒๙

ภาคผนวก

สำเนาเอกสารขออนุมัติดำเนินโครงการฯ
สำเนาคำสั่ง อบต.พรมสวรรค์ ที่ ๙๐/๒๕๖๖ ลง ๒๘ ก.พ.๖๖
แบบตอบรับเข้าร่วมโครงการ จำนวน ๖๐ ชุด
สำเนาหนังสือส่งขอเข้าศึกษาดูงาน
สำเนาหนังสือตอบรับ
สำเนาเอกสารใบสำคัญรับเงินค่าสมนาคุณวิทยากร
สำเนาเอกสารที่พัก และ ค่าอาหาร
แบบประเมินผลการฝึกอบรม จำนวน ๓ แห่ง
แบบรายงานสรุปผลการเข้ารับการฝึกอบรมของผู้สังเกตการณ์ จำนวน ๖ ชุด
ประมวลภาพถ่ายกิจกรรมต่างๆและนันทนาการ
ระเบียบ/หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

**แบบรายงานผลการดำเนินโครงการพัฒนาองค์ความรู้พร้อมศึกษาดูงานนอกสถานที่
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ คณะผู้บริหาร,สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์
และบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
ในระหว่างวันที่ ๖ - ๙ มีนาคม ๒๕๖๖**

ชื่อ - สกุล พ.อ.ท.ธาวิน ธาระมนต์ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
สังกัด สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด

๑. จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมในครั้งนี้ : จำนวน ๕๗ คน

๒. ระยะเวลาการอบรม : ระยะเวลา ๔ วัน ระหว่างวันที่ ๖ - ๙ มีนาคม ๒๕๖๖

๓. สถานที่ฝึกอบรม : ๑. สำนักงานเทศบาลตำบลนาอ้อ อำเภอเมือง จังหวัดเลยเลย
๒. สำนักงานเทศบาลตำบลเชียงคาน อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย
๓. หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ ๒๓ สนภ.๒ นทพ.
๔. กลุ่มวิสาหกิจชุมชนบ้านต้นหล้าเชียงคาน

๔. จัดโดย : กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.พรมสวรรค์ อ.โพธารอง จ.ร้อยเอ็ด

๕. ความสำคัญของโครงการ

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอิสระในการบริหารงานทั้งในด้านงบประมาณ บุคลากร และนโยบาย ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มขึ้นมา ทั้งภารกิจหลักและภารกิจที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการถ่ายโอนจากหน่วยงานราชการอื่น ๆ จึงมีความจำเป็นที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ ในระเบียบกฎหมายตลอดจน มีวิสัยทัศน์ มีแนวคิด รับรู้การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองการปกครอง เพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนผู้มารับบริการอย่างทั่วถึง คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง จึงถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการมีส่วนร่วมที่จะช่วยพัฒนาองค์กร อันจะนำการเปลี่ยนแปลงของชุมชนไปสู่สังคมเจริญรุ่งเรืองน่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

การที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตพื้นที่ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ภายใต้ยุทธศาสตร์การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ ทั้ง ๖ ด้าน และการกำหนดวิสัยทัศน์ “พรมสวรรค์ พัฒนาทุกด้านอย่างสมดุล มีคุณภาพ พอเพียง และยั่งยืน” จึงได้เห็นถึงความสำคัญในการอบรมและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ให้กับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ ได้มีองค์ความรู้ในด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ รวมทั้งหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแบบอย่างให้แก่ประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ จึงจัดทำโครงการพัฒนาองค์ความรู้พร้อมศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพคณะผู้บริหาร,สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์,พนักงานส่วนตำบล,พนักงานครู,และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จากหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นแบบ และหน่วยงานราชการที่มีผลงานโครงการดีเด่นด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตในพื้นที่จังหวัดเลย เพื่อให้คณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง ได้เรียนรู้พระราชกรณียกิจตามแนวทางอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี นำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนต่อไป

๖. วัตถุประสงค์

๖.๑ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่คณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง

๖.๒ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และความเข้าใจในหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระราชดำริ หลักการทรงงาน ของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช

๖.๓ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และความเข้าใจหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๖.๔ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตระหนักและเกิดจิตสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณที่ทรงมีต่อประชาชน

๖.๕ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิตประจำวัน

๗. ลักษณะของโครงการ

มุ่งหมายให้คณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป รวมทั้งผู้สังเกตการณ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์ อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด ได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ในเรื่องการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตลอดจน แนวพระราชดำริ หลักการทรงงาน ของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ ๙ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติราชการ การดำเนินชีวิตประจำวัน รวมทั้งการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่น โดยมุ่งเน้นให้กลุ่มเป้าหมายได้รับประสบการณ์ตรงจากหน่วยงานที่มีความพร้อมและศักยภาพในการถ่ายทอดองค์ความรู้ทั้งในเรื่องของการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตลอดจน แนวพระราชดำริ หลักการทรงงาน ของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ ๙

๘. เป้าหมาย (สรุปเป้าหมายของโครงการที่กำหนดไว้)

- เชิงปริมาณ

คณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป รวมทั้งผู้สังเกตการณ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์ อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน ๖๐ คน ซึ่งในการดำเนินการครั้งนี้ปรากฏว่ามีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน ๕๗ คน คิดเป็น ร้อยละ ๙๕ เปอร์เซ็นต์ ของกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้

- เชิงคุณภาพ

คณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป รวมทั้งผู้สังเกตการณ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์ อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด ได้รับความรู้ และประสบการณ์ในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตลอดจน แนวพระราชดำริ หลักการทรงงาน ของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ ๙ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติราชการ การดำเนินชีวิตประจำวัน รวมทั้งการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่นต่อไป

๙. ขั้นตอน และวิธีดำเนินการ :

๙.๑ วิธีการ

- ประชุมกลุ่มเป้าหมายเพื่อร่วมพิจารณา วัน เวลาและสถานที่ในการ ฝึกอบรม
- เขียนโครงการเพื่อขออนุมัติต่อนายกองการบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์
- ทำการประเมินวัดผลกลุ่มเป้าหมายก่อนและหลังดำเนินโครงการ
- ติดต่อประสานงานสถานที่ วิทยากร ที่จะเดินทางไปศึกษาดูงาน

- ติดต่อประสานงานเรื่องที่פקค้างแรม
- ติดต่อประสานงานสถานที่รับประทานอาหารแต่ละมื้อ

๙.๒ เนื้อหาวิชา แบ่งออกเป็นตามรายละเอียดดังนี้

ภาคการบรรยาย วันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๖

- การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และการบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูลในชุมชน

วิทยากรบรรยาย โดย นางชมพูนุท อินคำ ปลัดเทศบาลตำบลนาอ้อ อ.เมือง จ.เลย

- เวลา ๐๙.๐๐ – ๐๙.๓๐ น นางกมลเพชร ศรียาขำ นายกเทศมนตรีตำบลนาอ้อ ได้กล่าวต้อนรับคณะศึกษา ดูงานจากองค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ และได้ปาฐกถาพิเศษ ถึงการได้รับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี จากสถาบันพระปกเกล้า

- เวลา ๐๙.๓๐ วิทยากร โดย นางชมพูนุท อินคำ ปลัดเทศบาลตำบลนาอ้อ ได้บรรยายในหัวข้อ “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี” และ “การบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูลในชุมชน” สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

การขยายตัวของชุมชนเมืองและการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจ ก่อให้เกิดปัญหาขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลเพิ่มมากขึ้นเป็นเงาตามตัว ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหลายพื้นที่ได้ประสบปัญหา ไม่สามารถจัดหาสถานที่กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ขาดการบริหารจัดการที่ดี ขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการที่เหมาะสม และเกิดความขัดแย้งในการดำเนินการปัญหาขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลจำเป็นต้องได้รับการจัดการที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้ปัญหายืดเยื้อ และรุนแรงยิ่งขึ้นเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของประชาชน และส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โดยกฎหมายได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ดังนั้นพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ มาตรา ๕๐ กำหนดว่าภายใต้บังคับแห่งกฎหมายเทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้ “(๓) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล” สำหรับการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่เทศบาลตำบลนาอ้อนั้นได้เน้นหนักในการป้องกันมลพิษ ณ แหล่งกำเนิด เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของกลไกการจัดการขยะมูลฝอยครัวเรือน โดยส่งเสริมการดำเนินการตามหลัก ๓ R ได้แก่ การลดการใช้ (Reduce) การใช้ซ้ำ (Reuse) และการนำกลับมาใช้ใหม่ (Recycle) โดยเริ่มจากการคัดแยกขยะมูลฝอยในครัวเรือนก่อนทิ้งและจัดให้เกิดกระบวนการนำกลับไปแปรรูปเพื่อใช้ใหม่ การทิ้งขยะมูลฝอยจะทำให้เกิดการปนเปื้อนสกปรกไม่สามารถนำกลับมาใช้ใหม่ได้หรือถ้าได้แต่คุณภาพต่ำและต้องเสียค่าใช้จ่ายในการทำความสะอาดค่อนข้างสูง การกำหนดแนวทางปฏิบัติ การลด การคัดแยก การเก็บรวบรวมขนส่ง และใช้ประโยชน์ขยะมูลฝอยชุมชนที่ถูกหลักวิชาการ และเป็นแบบแผนสำหรับปฏิบัติทั่วประเทศนั้น การให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอยส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในการจัดการขยะมูลฝอย สามารถลดปริมาณขยะมูลฝอยที่จะต้องนำไปกำจัดขยะให้น้อยที่สุด สามารถนำขยะมูลฝอยมาใช้ประโยชน์ ทั้งในสวนของการใช้ซ้ำและแปรรูปเพื่อใช้ใหม่ ประชาชนสามารถลดปริมาณขยะมูลฝอยลงได้ จะส่งผลให้มีสภาพแวดล้อมที่ดี สุขภาพอนามัยของประชาชนมีสุขภาพที่ดี สภาพภูมิทัศน์มีความสวยงาม รวมถึงได้ประโยชน์จากการคัดแยกขยะนำไปขายเป็นการเพิ่มรายได้ในครอบครัว และการนำกลับมาใช้ใหม่ทำให้เป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายได้อีกด้วย ประชาชนได้ทราบถึงปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาขยะมูลฝอยการนำขยะกลับมาใช้ประโยชน์ใหม่ พร้อมทั้งสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการลดและแยกขยะอย่างเป็นรูปธรรม

ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับปัญหาและการจัดการมูลฝอยของเทศบาลตำบลนาอ้อ

นอกจากปริมาณของมูลฝอยส่วนหนึ่งเกิดจากประชาชนในพื้นที่แล้ว ยังเกิดขึ้นจากนักท่องเที่ยวที่เข้ามาท่องเที่ยวในจังหวัดเลยอีกด้วย ทั้งนี้ เนื่องจากจังหวัดเลยมีสถานที่ท่องเที่ยวที่นิยมหลายแห่ง โดยพื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลนาอ้อ อำเภอเมือง จังหวัดเลย ถือเป็นพื้นที่ที่มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

ที่มีชื่อเสียงของจังหวัดสืบเนื่องจากตำบลนาอ้อมมีหมู่บ้านเก่าแก่โบราณกว่า ๓๐๐ ปี ชนพื้นเมืองซึ่งยึดถือจารีตประเพณีท้องถิ่นตามแบบฉบับของหลวงพระบาง และเวียงจันทน์ ต่อมาได้มีการผสมผสานกับประเพณีชาวอีสาน และมีประเพณีสืบทอดกันมากระทั่งเป็นจารีตประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นเอาไว้เป็นอย่างดี

ในพื้นที่เทศบาลตำบลนาอ้อม จึงเป็นแหล่งดึงดูดนักท่องเที่ยวในการเที่ยวเชิงวัฒนธรรมซึ่งมีจุดดึงดูดนักท่องเที่ยวที่สนใจเข้ามาสัมผัสวิถีชีวิตและขนบธรรมเนียมประเพณีอันงดงามทุกเดือนตลอดทั้งปี ในแง่ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอยที่เกิดขึ้นนั้น อาจสรุปได้ว่าจังหวัดเลยประสบปัญหาหลักสองประการ ได้แก่ ปัญหาการเพิ่มปริมาณของขยะมูลฝอยและปัญหาการขาดแหล่งทิ้งและกำจัดขยะที่เหมาะสม โดยปัญหาแรกนั้นหากพิจารณาจากข้อมูลการศึกษาของสำนักงานท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท.) พบว่าปริมาณขยะมูลฝอยในจังหวัดเลยมีปริมาณเฉลี่ยวันละ ๕๗๖ ตันต่อวันหรือประมาณปีละ ๒๐๗,๓๐๖ ตันต่อปี และมีแนวโน้มว่าปริมาณขยะมูลฝอยจะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ตามกิจกรรมการใช้สิ่งของที่ก่อให้เกิดของเสียในชีวิตประจำวัน ในขณะเดียวกันจังหวัดเลยประสบปัญหาการขาดแหล่งทิ้งและกำจัดขยะมูลฝอยที่เหมาะสม โดยขยะมูลฝอยส่วนใหญ่ถูกทิ้งและกำจัดโดยใช้วิธีที่ไม่เหมาะสม เช่น เทกองบนพื้นแล้วเผา ฝังในหลุมฝังกลบทุกวันและฝังกลบเป็นครั้งคราว โดยมีสถานที่กำจัดขยะมูลฝอยที่ต้องตามหลักสุขาภิบาลเพียงแห่งเดียวซึ่งเป็นระบบฝังกลบ แต่สามารถกำจัดขยะมูลฝอยของเทศบาลเมืองเลยเอง และขยะมูลฝอยจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้เคียง ได้เพียงวันละประมาณ ๕๐ ตัน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๘.๖ ของขยะมูลฝอยที่เกิดขึ้นทั้งหมด จึงทำให้สถานที่กำจัดของเสียของชุมชนในจังหวัดเลยไม่เพียงพอ ส่วนปัญหาประการถัดมา ได้แก่ ความไม่เหมาะสมของมาตรการจัดการขยะมูลฝอยโดยเฉพาะจากภาคครัวเรือนโดยมีของเสียอันตรายบางประเภทถูกนำไปคัดแยกเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ (recycle) อย่างไม่ถูกต้องรวมทั้งขาดมาตรการในการตรวจติดตามเฝ้าระวังการจัดการวัสดุเหลือใช้ที่ย่อยสลายจากโรงงานไม่ถูกวิธี การณรงค์และประชาสัมพันธ์ยังขาดความต่อเนื่อง ทำให้การสร้างตระหนักและการมีส่วนร่วมในการจัดการมูลฝอย ณ แหล่งกำเนิดยังไม่ครอบคลุมทุกภาค รวมทั้งประชาชนและผู้ประกอบการ ปัจจุบันเทศบาลตำบลนาอ้อมใช้ทศบัญญัติตำบลนาอ้อม เรื่องการกำจัดสิ่งปฏิกูลและขยะมูลฝอย พ.ศ. ๒๕๔๙ ซึ่งเป็นมาตรการทางกฎหมายที่เป็นหลักในการจัดการมูลฝอย กระนั้น ก็ไม่อาจจัดการกับปัญหามูลฝอยในเขตเทศบาลตำบลนาอ้อมได้อย่างครอบคลุม ปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลนาอ้อมนั้นจึงเป็นปัญหาที่มีแนวโน้มความรุนแรงเพิ่มขึ้น เนื่องจากยังมีการจัดเก็บขยะมูลฝอยบางส่วนอย่างไม่เหมาะสมตามหลักสุขาภิบาล เช่น มีการทิ้งตามถนน การกองขยะมูลฝอยริมทาง การนำบรรจุภัณฑ์ทางเคมีมากองทิ้งไม่ได้มีการคัดแยกขยะมูลฝอยอย่างถูกต้อง จากข้อมูลปริมาณขยะที่เทศบาลตำบลนาอ้อมนำไปกำจัด ณ สถานที่กำจัดขยะมูลฝอยของเทศบาลเมืองเลย เทศบาลตำบลนาอ้อมมีปริมาณขยะมูลฝอย ๗๑.๘๕ ตันต่อเดือน โดยเทศบาลต้องใช้รถขนขยะมูลฝอยวันละ ๒ คัน พนักงานเทศบาล ๘ คน เก็บขยะมูลฝอยและบรรทุกไปทิ้งบ่อขยะมูลฝอยของเทศบาลเมืองเลย เนื่องจากเทศบาลตำบลนาอ้อมไม่มีบ่อขยะมูลฝอยเป็นของตนเองในพื้นที่ยัง และจะต้องเสียค่าใช้จ่ายในการนำขยะมูลฝอยไปจัดการยังสถานที่กำจัดขยะมูลฝอยของเทศบาลเมืองเลยประมาณเดือนละ ๑๔,๐๐๐ บาท ซึ่งหากคิดเป็นค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการขยะมูลฝอยทุกรายการปีละมากกว่า ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท และเพิ่มขึ้นทุกปี ซึ่งหากจัดการขยะมูลฝอยที่เกิดขึ้นไม่ดีเพียงพอแล้วย่อมก่อให้เกิดปัญหามลพิษต่อสิ่งแวดล้อมในด้านต่าง ๆ ซึ่งไม่เพียงแต่มีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม สุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิตของประชาชน ทั้งยังก่อให้เกิดผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของแหล่งท่องเที่ยวโดยตรง สภาพปัญหาข้างต้นจึงเป็นที่มาของการจัดการขยะในชุมชนโดยชุมชน ซึ่งจะสังเกตเห็นว่าปัจจุบันสภาพถนน และสถานที่ต่างๆของตำบลนาอ้อม มีความสะอาดสะอ้านเนื่องจากพี่น้องประชาชนให้ความร่วมมือในการจัดเก็บขยะตามถนนและในครัวเรือนของตนเอง นั่นเอง

มาตรการทางกฎหมายในการบริหารจัดการขยะมูลฝอยทั่วไป

หากพิจารณาในแง่โครงสร้างกฎหมายที่เกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลนาอ้อมโดยรวมพบว่ากฎหมายที่เกี่ยวข้องมีทั้งกฎหมายระดับพระราชบัญญัติซึ่งเปรียบเสมือนกรอบดำเนินการที่ใช้กับทุกพื้นที่ทั่วประเทศและกฎหมายในระดับท้องถิ่นซึ่งมุ่งหมายบังคับใช้กับพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่งซึ่งในกรณีนี้ได้แก่

พื้นที่เทศบาลตำบลนาอ้อโดยเฉพาะ โดยกฎหมายฉบับต่าง ๆ มีจุดร่วมกันได้แก่การให้อำนาจเทศบาลตำบลนาอ้อในฐานะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลได้ โดยรายละเอียดในส่วนที่เกี่ยวข้องของกฎหมายแต่ละฉบับสามารถสรุปได้ ดังนี้

๑ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ กฎหมายก่อตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นฐานที่มาของอำนาจในการจัดการขยะมูลฝอยที่สำคัญ โดยการดำเนินการในเขตเทศบาลนั้นเป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ซึ่งแบ่งเทศบาลออกเป็นเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร อำนาจหน้าที่ของเทศบาลแต่ละประเภทนั้นขึ้นอยู่กับประเภทและขนาดของเทศบาล ในส่วนที่เกี่ยวกับหน้าที่ในการจัดการขยะมูลฝอยนั้นกฎหมายฉบับนี้กำหนดให้เทศบาลทั้งสามประเภทมีหน้าที่ในการรักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลในลักษณะเดียวกันแต่เทศบาลเมืองและเทศบาลนครซึ่งมีความรับผิดชอบมากกว่านั้นโดยอาจจัดทำกิจการซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุขซึ่งรวมถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการสร้างหรือกำหนดพื้นที่เพื่อกำจัดและการจัดการขยะมูลฝอยได้ด้วย นอกจากนี้ กฎหมายฉบับนี้ยังให้อำนาจเทศบาลทั้งสามประเภทอาจร่วมกันก่อตั้งองค์การที่เรียกว่า "สหการ" เพื่อทำกิจการที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของเทศบาลรวมทั้งมีอำนาจในการตราข้อบังคับเทศบาลเพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามหน้าที่ของเทศบาลได้อีกด้วยอำนาจหน้าที่ดังกล่าวนี้เองที่เปิดช่องให้เทศบาลต่าง ๆ อาจร่วมมือกันเพื่อให้เป้าประสงค์ของกิจการบรรลุร่วมกันโดยเฉพาะการหาบริเวณที่ใช้ในการจัดเก็บ ฟังกลบหรือกระบวนการกำจัดขยะมูลฝอยในบริเวณที่เทศบาลบางแห่งอาจมีพื้นที่จำกัดหรือไม่มีพื้นที่ในการจัดการขยะดังกล่าวจึงเป็นประโยชน์ในการร่วมมือกันระหว่างเทศบาลเพื่อจัดการขยะมูลฝอยดังกล่าว อย่างไรก็ตามกฎหมายฉบับนี้ไม่ได้กำหนดวิธีการจัดการจัดการขยะมูลฝอยเอาไว้ว่าควรดำเนินการอย่างไรจึงจะสามารถจัดการขยะมูลฝอยได้อย่างมีประสิทธิภาพและครบวงจร

๒ พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ กฎหมายฉบับนี้เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการสาธารณสุขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยตรงโดยให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการและมาตรการในการควบคุมดูแลด้านสาธารณสุขและกำหนดสภาวะมาตรฐานความเป็นอยู่กับการดำรงชีพของประชาชน และวิธีการเพื่อตรวจสอบ ควบคุม กำกับดูแล หรือแก้ไขสิ่งที่จะกระทบต่อสภาวะความเป็นอยู่ที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตของประชาชน และกำหนดประเภทของกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ทั้งกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในการเก็บ ขน หรือกำจัดสิ่งปฏิกูลหรือมูลฝอยในเขตพื้นที่ ทั้งยังมีอำนาจออกข้อกำหนดท้องถิ่นเพื่อใช้บังคับในท้องถิ่นนั้น ๆ ในการดำเนินการตามกฎหมาย รวมทั้งอำนาจในการเปรียบเทียบปรับผู้ที่ก่อให้เกิดปัญหาทางสาธารณสุขที่กระทบสิ่งแวดล้อมและสุขภาพอนามัยของประชาชนโดยกฎหมายฉบับนี้ให้นิยามความหมายของคำว่า "มูลฝอย" ว่าหมายถึง เศษกระดาษ เศษผ้า เศษอาหาร เศษสินค้า ถูพลาสติก ภาชนะที่ใส่อาหาร แก้วมูลสัตว์ หรือซากสัตว์ รวมตลอดถึงสิ่งอื่นใดที่เก็บกวาดจากถนน ตลาด ที่เลี้ยงสัตว์ หรือที่อื่น ' ซึ่งเป็นการให้คำนิยามไปในทิศทางเดียวกับการให้คำนิยามที่ปรากฏในพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. ๒๕๓๕ ซึ่งจะได้กล่าวถึงในลำดับถัดไปในแง่ของมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการขยะมูลฝอยนั้นกฎหมายฉบับนี้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและมาตรการในการตรวจสอบ การควบคุม การกำกับดูแล การกำหนดมาตรฐานตลอดจนการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งโดยเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอนามัยสิ่งแวดล้อม เช่น การกำจัดสิ่งปฏิกูล มูลฝอย สุขลักษณะอาคาร การก่อเหตุรำคาญในที่หรือทางสาธารณะ หรือสถานที่ของเอกชน เป็นต้น นอกจากนั้นการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัตินี้ในปี ๒๕๕๐ ได้กำหนดให้ราชการส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการเก็บ ขน หรือกำจัดสิ่งปฏิกูลหรือมูลฝอยในเขตอำนาจ โดยอาจดำเนินการร่วมกับหน่วยงานของรัฐ หรือราชการส่วนท้องถิ่นอื่นได้หรืออนุญาตให้บุคคลใดดำเนินการแทนภายใต้การควบคุมดูแลของราชการส่วนท้องถิ่นก็ได้" รวมทั้งให้อำนาจราชการส่วนท้องถิ่นในการกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมในการบริการจัดเก็บสิ่งปฏิกูลหรือมูลฝอยไม่เกินอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงด้วย

พระราชบัญญัตินี้มีความสำคัญต่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เนื่องจากเป็นกฎหมายที่ถูกนำมาใช้เป็นแนวทางและฐานอำนาจในการกำหนดมาตรการในการจัดการมูลฝอยของเทศบาลตำบลนาอ้อในปัจจุบัน โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับการเก็บขนและกำจัดสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย อย่างไรก็ตามมาตรการจัดการตามกฎหมายฉบับนี้ยังคงเน้นไปที่การจัดการปัญหาที่ปลายเหตุ กล่าวคือ เน้นไปที่การให้อำนาจของท้องถิ่นในการจัดการขยะมูลฝอยเท่านั้นที่ไม่มีกฎเกณฑ์หรือข้อบังคับในการป้องกันและควบคุมพฤติกรรมของบุคคลที่ทิ้งขยะมูลฝอยซึ่งเป็นต้นทางของปัญหาขยะมูลฝอยได้

๓ พระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. ๒๕๓๕ กฎหมายฉบับนี้กำหนดหลักการหลายประการที่สามารถนำมาใช้เป็นมาตรการจัดการขยะมูลฝอย ได้แก่ การรักษาความสะอาดในที่สาธารณะและสวนสาธารณะ การดูแลรักษาสนามหญ้าและต้นไม้ในถนนและสถานที่สาธารณะ การห้ามทิ้งสิ่งปฏิกูลมูลฝอย ในที่สาธารณะและสถานสาธารณะ การรักษาความความเป็นระเบียบเรียบร้อยรวมถึงบัญญัติบทกำหนดโทษกรณีผู้ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามที่กฎหมายบัญญัติไว้มีสาระสำคัญ เช่น กำหนดให้เจ้าของหรือผู้ครอบครองอาคารหรือบริเวณของอาคารที่อยู่ติดทางเท้ามีหน้าที่ดูแลรักษาความสะอาดทางเท้ามีหน้าที่ดูแลรักษาความสะอาดทางเท้าที่อยู่ติดกับอาคารหรือบริเวณของอาคาร" กำหนดห้ามโฆษณาด้วยการปิด ทิ้งหรือโปรยแผ่นประกาศหรือใบปลิวโดยไม่ได้รับอนุญาต ห้ามทิ้งสิ่งปฏิกูลหรือมูลฝอยไว้ในที่สาธารณะ เป็นต้น

แม้ว่ามาตรการภายใต้กฎหมายฉบับนี้แฝงไปด้วยการกำหนดสภาพบังคับให้บุคคลต่าง ๆ มีหน้าที่ดูแลและรักษาความความเป็นระเบียบเรียบร้อย แต่ก็มีข้อจำกัดบางประการอันอาจทำให้ไม่สามารถจัดการขยะมูลฝอยได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ ในแง่การบริหารจัดการกฎหมายฉบับนี้ยังขาดการกำหนดกระบวนการบริหารจัดการขยะมูลฝอยทั้งระบบ เพราะเน้นมาตรการห้ามปรามการกระทำที่จะนำไปสู่ความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยหรือความสกปรก ในแง่พื้นที่การบังคับใช้กฎหมายฉบับนี้กำหนดพื้นที่การใช้บังคับเฉพาะเขตเทศบาลกรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา ส่วนองค์การบริหารส่วนจังหวัด และองค์กรปกครองท้องถิ่นอื่น จะอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายฉบับนี้น้อยมากน้อยเพียงใดนั้นให้เป็นไปตามที่กระทรวงมหาดไทย หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยประกาศกำหนดอีกชั้นหนึ่ง จึงทำให้การบังคับใช้กฎหมายฉบับนี้ยังไม่มีความเป็นเอกภาพในแง่พื้นที่บังคับใช้

ประการสุดท้ายในแง่สภาพบังคับทางกฎหมาย กฎหมายฉบับนี้มีข้อจำกัดเนื่องจากกำหนดบทลงโทษไว้ต่ำเกินไป โดยอัตราโทษสำหรับการฝ่าฝืนอยู่ในช่วงระหว่าง ๕๐๐-๑๐,๐๐๐ บาทโดยไม่มีโทษจำคุกซึ่งไม่สร้างแรงจูงใจในการบังคับใช้กฎหมายและการปฏิบัติตามเพราะถูกมองว่าเป็นเพียงกฎหมายที่กำหนดความผิดโทษเอาไว้นั้น

๔ พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๓๕ บัญญัติขึ้นเพื่อป้องกันปัญหาความเสื่อมโทรมของคุณภาพสิ่งแวดล้อมโดยส่งเสริมให้ประชาชนและองค์กรเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม กำหนดหน้าที่ของส่วนราชการรัฐวิสาหกิจและราชการส่วนท้องถิ่น รวมทั้งกำหนดแนวทางปฏิบัติในส่วนที่ไม่มีหน่วยงานใดรับผิดชอบโดยตรงด้วย ในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอย กฎหมายฉบับนี้กำหนดค่านิยามและความหมายของคำสำคัญที่เกี่ยวข้องกับคำว่ามูลฝอยไว้ในค่านิยามของคำว่าของเสียซึ่งได้แก่ ขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล น้ำเสีย อากาศเสีย มลสาร หรือวัตถุอันตรายอื่นใด ซึ่งถูกปล่อยทิ้งหรือมีที่มาจากแหล่งกำเนิดมลพิษ รวมทั้งกาก ตะกอน หรือสิ่งตกค้างจากสิ่งเหล่านั้น ที่อยู่ในสภาพของแข็ง ของเหลว หรือก๊าซ" ซึ่งเป็นการให้ค่านิยามไว้โดยทั่วไปอันสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกฎหมายที่กำหนดกรอบของกฎหมายให้ครอบคลุมถึงมาตรการสำคัญทั่วไปเกี่ยวกับทางด้านสิ่งแวดล้อมในการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมอย่างไรก็ดี หากพิจารณากรอบดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอยจะพบว่ากฎหมายฉบับนี้ไม่ได้บัญญัติขึ้นมาเพื่อใช้ดำเนินการจัดการขยะมูลฝอยโดยตรงดังจะเห็นได้จากการกำหนดให้การเก็บรวบรวม การขนส่ง และการจัดการด้วยประการใด ๆ เพื่อบำบัดและขจัดขยะมูลฝอยและของเสียอื่นที่อยู่ในสภาพเป็นของแข็ง การป้องกันและควบคุมมลพิษที่เกิดจากหรือมีที่มาจากการทำเหมืองแร่

ทั้งบนบกและในทะเล การป้องกันและควบคุมมลพิษที่เกิดจากหรือมีที่มาจากการสำรวจ และขุดเจาะน้ำมัน ก๊าซธรรมชาติ และสารไฮโดรคาร์บอนทุกชนิด ทั้งบนบกและในทะเลหรือการป้องกันและควบคุมมลพิษที่เกิดจากหรือมีที่มาจากการปล่อยทั้งน้ำมันและการทิ้งของเสียและวัตถุอื่น ๆ จากเรือเดินทะเล เรือบรรทุกน้ำมัน และเรือประเภทอื่น ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น" ซึ่งหมายความว่าหากมีกฎหมายเฉพาะกำหนด มาตรการสำหรับการจัดการมูลฝอยเอาไว้อย่างไร้ก็ให้เป็นไปตามนั้นในลักษณะเป็นมาตรการเสริมที่ใช้อุดช่องว่าง ของกฎหมายอื่น ๆ โดยไม่ให้ซ้ำซ้อนกับการจัดการตามกฎหมายนั้น เนื่องจากไม่มีเจตนารมณ์ที่จะเข้าไปมี บทบาทโดยตรงกับการดำเนินการเรื่องการจัดการขยะมูลฝอย" รวมถึงไม่ได้มุ่งเน้นในการออกมาตรการในการ จัดการขยะมูลฝอยไว้โดยตรงอันจะแก้ปัญหการจัดการขยะมูลฝอยให้บรรลุผลได้อย่างครบวงจรและหาก พิจารณาความเชื่อมโยงกับการจัดการขยะมูลฝอยในงานศึกษานี้จะเห็นว่า กฎหมายฉบับนี้ไม่ได้มุ่งเน้นถึงการ จัดการขยะมูลฝอยในชุมชนท้องถิ่นอย่างยั่งยืนโดยตรงเป็นการเฉพาะกระนั้น พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษา คุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๓๕ ก็ยังคงปรากฏหลักการที่เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การจัดการขยะมูล ฝอยในชุมชนท้องถิ่นอย่างยั่งยืนคือการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมมากขึ้น ซึ่ง บัญญัติให้บุคคลมีสิทธิที่จะได้รับทราบข้อมูลข่าวสารจากทางราชการในเรื่องที่เกี่ยวกับการส่งเสริมรักษา คุณภาพสิ่งแวดล้อมได้รับชดใช้ค่าเสียหายหรือการแพร่กระจายของมลพิษ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ความ ร่วมมือและให้ความช่วยเหลือเจ้าพนักงานในการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและรักษาคุณภาพ สิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นส่วนสำคัญประการหนึ่งที่สามารถนำมาปรับใช้ทำให้การจัดการขยะมูลฝอยในชุมชนท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วมของประชาชนบรรลุผลได้ดียิ่งขึ้น

๕ เทศบัญญัติเทศบาลตำบลนาอ้อ เรื่องการกำจัดสิ่งปฏิกูลและขยะมูลฝอย พ.ศ. ๒๕๔๙

ดังที่กล่าวไปแล้วว่ากฎหมายลำดับรองที่เทศบาลตำบลนาอ้อใช้ดำเนินการจัดการขยะมูลฝอย ในปัจจุบัน ได้แก่ เทศบัญญัติเทศบาลตำบลนาอ้อ เรื่องการกำจัดสิ่งปฏิกูลและขยะมูลฝอย พ.ศ. ๒๕๔๙ ซึ่งเป็น กฎหมายลำดับรองที่อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ และพระราชบัญญัติ เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ โดยกำหนดรายละเอียดการจัดการเพื่อให้สอดคล้องกับความเหมาะสมของพื้นที่ตำบลนา อ้อ เทศบัญญัติฯ ดังกล่าวจึงมีสถานะเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับกับการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่ตำบลนาอ้อ โดยตรงซึ่งกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอยเอาไว้หลายประการ ดังสามารถสรุปหลักการ จัดการที่สำคัญได้ ดังนี้

๕.๑ การควบคุมพฤติกรรมของคนของชุมชนในการทิ้งมูลฝอยเทศบัญญัตินี้กำหนด มาตรการสำคัญที่เกี่ยวกับการควบคุมการทิ้งมูลฝอยดังสามารถกล่าวแยกได้เป็นมาตรการต่าง ๆ ดังนี้

๑. ให้ผู้ครอบครองสถานที่ อาคาร หรือเคหะสถานต้องจัดให้มีที่รองรับมูลฝอยใน สถานที่อาคาร หากต้องการขอใช้ขยะลากเทศบาลต้องชำระค่าธรรมเนียมในการใช้ถังขยะ ๑๐๐ บาท

๒. ที่รองรับมูลฝอยต้องมีลักษณะที่ปิดมิดชิดสามารถกันแมลงวันและสัตว์ได้อย่าง เหมาะสมตามที่เจ้าพนักงานสาธารณสุขหรือเจ้าพนักงานท้องถิ่น

๓. ผู้ครอบครองสถานที่ เคหะสถาน ต้องรักษาบริเวณสถานที่อาคารหรือเคหะ สถานในครอบครองไม่ให้มีมูลฝอย

๔. ห้ามผู้ใดถ่ายเท ทิ้ง มูลฝอยให้เปื้อนเปื้อนในทางสาธารณะ

๕. ห้ามผู้ใดนำสิ่งปฏิกูลไปในทางสาธารณะ หรือที่สาธารณะอื่นใด เว้นแต่จะได้ใส่ ภาชนะหรือที่เก็บมิดชิดไม่ให้สิ่งปฏิกูลหรือกลิ่นเหม็นร่วออกมาข้างนอก

๖. ห้ามผู้ใดถ่าย เท สิ่งปฏิกูลลงในที่รองรับมูลฝอย

๗. ผู้ครอบครองสถานที่ อาคาร หรือ เคหะสถาน ซึ่งอยู่นอกบริเวณเก็บขนมูลฝอย หรือสิ่งปฏิกูล และผู้ครอบครองสถานที่ อาคาร หรือ เคหะสถาน ซึ่งเจ้าพนักงานท้องถิ่นมิได้กำหนดให้กำจัดมูล ฝอยหรือสิ่งปฏิกูล ต้องกำจัดมูลฝอยหรือสิ่งปฏิกูลตามคำแนะนำของเจ้าพนักงานสาธารณสุข หรือเจ้าพนักงาน ท้องถิ่นโดยการเผาหรือฝัง หรือโดยวิธีใดที่ไม่ขัดต่อสุขลักษณะ

๘. ห้ามผู้ซึ่งมิได้เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาอ้อ ทำการชน คู้เขี่ย หรือ ขุดมูลฝอยในที่รองรับ รถชน เรือชน สถานที่เก็บหรือพักสิ่งปฏิกูลของเทศบาลตำบลนาอ้อ

๙. ห้ามผู้ซึ่งมิได้เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาอ้อ ทำการถ่ายเท ขน หรือเคลื่อนที่สิ่งปฏิกูลในถังรับ รถชน เรือชน สถานที่เก็บหรือพักสิ่งปฏิกูลของเทศบาลตำบลนาอ้อ

๕.๒ อำนาจในการจัดเก็บขนมูลฝอยตามเทศบัญญัติฯ เทศบัญญัติกำหนดให้เทศบาลตำบลนาอ้อมีหน้าที่เก็บและขนมูลฝอยที่เกิดขึ้นในเขตที่เทศบาล และห้ามมิให้ผู้ใดดำเนินการรับจ้างเก็บมูลฝอยจากสถานที่อาคารหรือเคสสถานที่อยู่ในเขตเก็บขนมูลฝอยเว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากเจ้าพนักงานท้องถิ่นตามเงื่อนไขและวิธีการที่กำหนดไว้ในสัญญาและกำหนดให้กิจการรับทำการเก็บ ขน หรือกำจัดสิ่งปฏิกูลหรือมูลฝอยโดยทำเป็นธุรกิจ หรือโดยได้รับประโยชน์ตอบแทนด้วยการคิดค่าบริการ จะต้องได้รับใบอนุญาตจากเจ้าพนักงานท้องถิ่น ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่เจ้าพนักงานท้องถิ่นกำหนด

๕.๓ เงื่อนไขดำเนินการของผู้ขออนุญาตรับทำการเก็บ ขน หรือกำจัดสิ่งปฏิกูลหรือมูลฝอย เทศบัญญัติฯ ฉบับนี้กำหนดเงื่อนไขดำเนินการของผู้ขออนุญาตรับทำการเก็บขน หรือกำจัดสิ่งปฏิกูลหรือมูลฝอยเอาไว้หลายประการด้วยกัน เช่น รถที่จะนำมาใช้ต้องเป็นรถที่มีสภาพที่และมีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการดำเนินการ มีระบบดูดท่อที่ไม่รั่วซึมและมีการปกปิดมิดชิด ไม่ทำให้หกเลอะราด ส่งกลิ่นเหม็นไม่ปลิวตกหล่นหรือ ฟุ้งกระจายระหว่างทาง มีสถานที่กำจัดมูลฝอยด้วยระบบที่ถูกสุขลักษณะ เป็นต้น

๕.๔ การกำหนดค่าธรรมเนียมในการจัดการมูลฝอยเทศบัญญัติฯ กำหนดให้ผู้ครอบครองอาคารหรือสถานที่ใด ๆ ต้องให้เทศบัญญัติเทศบาลตำบลนาอ้อ หรือบุคคลผู้ได้รับอนุญาตจากเทศบาลตำบลนาอ้อ เป็นผู้จัดการเก็บขน กำจัดมูลฝอยจากอาคาร สถานที่ที่ตนครอบครองอยู่ โดยเสียค่าธรรมเนียมการให้บริการในการเก็บขนหรือกำจัดมูลฝอยตามอัตราที่กำหนดไว้

แนวทางการดำเนินการโดยเน้นบทบาทของภาคประชาชน

๑. รมรณรงค์ให้มีการลดปริมาณการก่อให้เกิดขยะมูลฝอย ให้มีความตระหนักถึงปัญหาขยะมูลฝอยและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสร้างมูลฝอยให้น้อยลงและให้ความรู้ความเข้าใจผ่านสื่อประเภทต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ

๒. จัดอบรมทุกภาคส่วนให้เข้าใจถึงมูลฝอยแต่ละประเภท และการคัดแยกมูลฝอยที่สามารถนำกลับมาใช้อีก การคัดแยกมูลฝอยที่สามารถกลับมาใช้อีกได้ ไม่ให้ปะปนกับมูลฝอยอื่น ๆ ซึ่งช่วยทำให้ลดปริมาณมูลฝอยที่ต้องนำไปกำจัดลง

๓. ส่งเสริมการศึกษา วิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล จัดการฝึกอบรมเพิ่มความรู้และประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการในเรื่องนี้ให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง

๔. ปลุกฝังทัศนคติและสร้างค่านิยมแก่เยาวชนและประชาชนทั่วไปให้ตระหนักในบทบาทหน้าที่และความสำคัญในการจัดการปัญหามูลฝอยโดยเผยแพร่ความรู้ตามสถานศึกษาต่าง ๆ เพื่อให้การรักษาความสะอาดของบ้านเมืองและการจัดการมูลฝอยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ภาพประกอบการเข้าร่วมฟังการบรรยาย “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี” และ “การบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูลในชุมชน” ณ หอประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลนาอ้อ อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย



- การพัฒนาและบริหารจัดการการท่องเที่ยวชุมชน และการส่งเสริมพัฒนากลุ่มอาชีพชุมชน
วิทยากรบรรยายโดย นายสุรียัน แก้วกัญญา ประธานวิสาหกิจชุมชนบ้านต้นหล้าเชียงคาน ชุมชนวัดป่าไผ่

- เวลา ๑๓.๐๐ น. เข้ารับฟังการบรรยายในหัวข้อ “การพัฒนาและบริหารจัดการการท่องเที่ยวชุมชน และการส่งเสริมพัฒนากลุ่มอาชีพชุมชน” ณ ศูนย์ข้อมูลเมืองเชียงคาน ซึ่งเป็นที่ตั้งของ
วิสาหกิจชุมชนบ้านต้นหล้าเชียงคาน ชุมชนวัดป่าไผ่ วิทยากรบรรยายโดย นายสุรียัน แก้วกัญญา ประธาน
วิสาหกิจชุมชนบ้านต้นหล้าเชียงคาน ชุมชนวัดป่าไผ่ สรุปสาระสำคัญดังนี้

การบริหารจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน เป็นการส่งเสริมการท่องเที่ยวที่สมาชิกในชุมชนมีส่วนร่วม
ร่วมบริหารจัดการ เพื่อประโยชน์ต่อชุมชน โดยกิจกรรมการท่องเที่ยวมุ่งสร้างปฏิสัมพันธ์ และความผูกพัน
ระหว่างเจ้าบ้านกับผู้มาเยือนผ่านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมท่องเที่ยวซึ่งนำไปสู่การเรียนรู้ เข้าใจอย่างลึกซึ้งถึง
รากเหง้าของชุมชน เน้นความยั่งยืน และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สร้างความสมดุลระหว่างทรัพยากรการ
ท่องเที่ยว สังคม วัฒนธรรม และวิถีชีวิตของสมาชิกในชุมชน รวมถึง สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับสมาชิก
ในชุมชน และก่อให้เกิดการเรียนรู้ประสบการณ์ที่มีคุณค่ากับผู้มาเยือน การจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน
ประกอบด้วย การวางแผน การจัดการองค์การ การนำ การประสานงาน และการควบคุม โดยทุกๆ กระบวนการ
เน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชน ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมพัฒนา ร่วมลงมือปฏิบัติ ร่วมแบ่งปัน
ผลประโยชน์ และมีส่วนร่วม ประเมินผล

การจัดการท่องเที่ยวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และระบบนิเวศโดยคำนึงถึงความยั่งยืน
ของสิ่งแวดล้อม สังคม วัฒนธรรม และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ
ร่วมรับผิดชอบ และร่วมรับผลประโยชน์ เพื่อให้ชุมชนเป็นผู้รับประโยชน์สูงสุดที่เกิดจากการท่องเที่ยว โดยการ
ท่องเที่ยวเป็นเครื่องมือพัฒนาชุมชน และสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างชาวบ้านในท้องถิ่นกับผู้มาเยือน
รวมถึงเป็นเครื่องมือในการพัฒนา และส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการทรัพยากรการท่องเที่ยว
ประกอบด้วย ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้าน สิ่งแวดล้อม เป็นการเรียนรู้ และร่วมมือกันอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และ
ทรัพยากรในท้องถิ่น รวมถึง การป้องกันไม่ให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ๒) ด้านสังคม และวัฒนธรรม เป็น
การจัดการท่องเที่ยวที่ส่งเสริม และสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้มาเยือนที่มีความแตกต่างทาง
วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต รวมถึงรูปแบบความเป็นอยู่ เพื่อการแสวงหาประสบการณ์ใหม่ๆ ตระหนักถึง
คุณค่าของวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิตในแหล่งที่นักท่องเที่ยวเข้ามาเยือน และ ๓) ด้านเศรษฐกิจชุมชน มีการ
กระจายรายได้สู่ชุมชนเจ้าของแหล่งท่องเที่ยวอย่างเป็นธรรม สร้างงาน สร้างรายได้กับประชาชนในแหล่ง
ท่องเที่ยว ทั้งนี้การจัดการท่องเที่ยว ต้องตระหนักถึงความสามารถในการรองรับนักท่องเที่ยวของพื้นที่ โดยการ
จัดการท่องเที่ยวลักษณะที่กล่าวมาแล้วนี้ เรียกว่า “การท่องเที่ยวโดยมีส่วนร่วมของประชาชนที่ยั่งยืน
โดยมีชุมชนเป็นฐาน และต่อมาสถาบันการท่องเที่ยวโดยชุมชน เรียกว่า การท่องเที่ยวโดยชุมชน เป็นรูปแบบ
ของการท่องเที่ยวที่นานาชาติให้การยอมรับว่า เป็นเครื่องมือในการ พัฒนาคนและชุมชน ทั้งในด้านการส่งเสริม
คุณภาพชีวิตและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน รวมถึงเป็นเครื่องมือในการฟื้นฟูวัฒนธรรม สืบทอด เผยแพร่ และสร้าง
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเจ้าของ แหล่งท่องเที่ยว หรือผู้คนในชุมชนกับผู้มาเยือน สร้างการรับรู้ ความ
ผูกพันผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ กันระหว่างนักท่องเที่ยว สมาชิกในชุมชนกับทรัพยากรธรรมชาติ ประเพณี และวิถี
ชีวิตของชุมชน

ความสำคัญ และประโยชน์ของการท่องเที่ยวโดยชุมชน การจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน
ต้องเริ่มต้นที่สมาชิกในชุมชนให้ความร่วมมือในการจัดการท่องเที่ยว หากไม่ได้รับความร่วมมือแล้วก็ไม่สามารถ
เกิดการท่องเที่ยวในชุมชนได้เลย หรือ หากเกิดขึ้นจะเป็นการท่องเที่ยวที่ไม่ยั่งยืน เพราะไม่ได้รับความร่วมมือ
จากสมาชิกในชุมชน ดังนั้น เพื่อให้สมาชิกทุกคนในชุมชนร่วมมือด้วยดีต้องเห็นความสำคัญ และประโยชน์ของ
การท่องเที่ยว ในชุมชน ดังนี้

๑. เกิดการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพราะเป็นทรัพยากรการท่องเที่ยวที่ดึงดูดใจนักท่องเที่ยวให้เดินทางมาท่องเที่ยวในชุมชน

๒. การท่องเที่ยวโดยชุมชน เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน เน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา กิจกรรมการท่องเที่ยวเป็นกิจกรรมที่เชื่อมกับกิจกรรมพัฒนาชุมชนอื่นๆ ที่ต้องอาศัยการเรียนรู้

๓. คุณภาพชีวิตของคนในชุมชนเพิ่มขึ้นซึ่งเป็นผลทางอ้อมของการท่องเที่ยว เช่น เกิดรายได้เสริม จากการทำการท่องเที่ยวในชุมชน โครงสร้างพื้นฐานที่อำนวยความสะดวกต่อนักท่องเที่ยวเกิดขึ้น ถนน ห้องน้ำสาธารณะ ระบบไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น

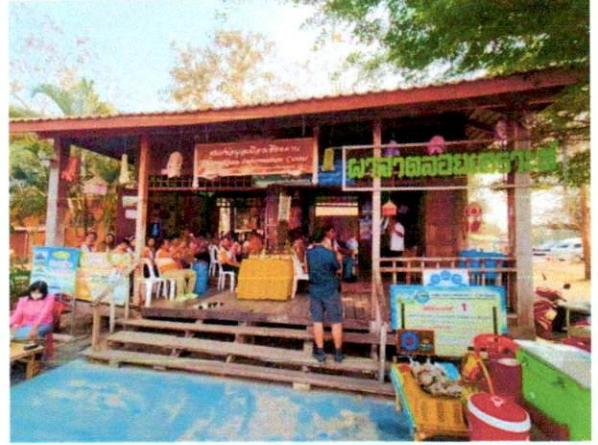
๔. การท่องเที่ยวโดยชุมชนเป็นเครื่องมือของการเผยแพร่วัฒนธรรม ภูมิปัญญา ขนบธรรมเนียมประเพณี ภูมิปัญญาของท้องถิ่น และวิถีชีวิตของผู้คนในชุมชนต่อสาธารณะ

๕. สร้างการตระหนักรู้ในชาติพันธุ์ของตนเองให้กับเยาวชน และวัยรุ่นให้เห็นคุณค่าของ การฟื้นฟู รักษา สืบทอด และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญา ท้องถิ่นของตนให้คงอยู่ และสืบทอดไปรุ่นต่อรุ่น

๖. การท่องเที่ยวโดยชุมชนนำไปสู่การรวมตัวกันของสมาชิกในชุมชน หรือ กลุ่มต่างๆ ในชุมชน มีกิจกรรมที่ทำร่วมกัน รวมถึงเจ้าของภูมิปัญญา หรือ ความรู้ต่างๆ ที่มีอยู่ในชุมชนร่วม แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน เพื่อนำความรู้ ความเชี่ยวชาญที่มีอยู่ในตนเองออกมาถ่ายทอดให้ลูกหลานที่มี ความสนใจ และ นักท่องเที่ยวที่มาเยือน นอกจากประโยชน์ของการท่องเที่ยวแล้ว อีกมุมหนึ่งการท่องเที่ยวจะส่งผลกระทบต่อ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมของชุมชน เมื่อการท่องเที่ยวเกิดผลกระทบต่อชุมชนจึงมีความ จำเป็นที่ ชุมชนจะต้องรวมตัวกันเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวของชุมชน ช่วยกันคิด วางแผน ดำเนินการ ร่วม รับผิดชอบ ร่วมกันพัฒนา และร่วมกันแบ่งปันผลประโยชน์ รวมถึง ร่วมกันสร้างกฎ กติกาของชุมชนให้ผู้ที่ เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวให้ปฏิบัติตามกฎ กติกาของ ชุมชน หรือ การสร้างมาตรฐานต่างๆ ของชุมชน เพื่อ เป็นการป้องกันไม่ให้เกิดผลกระทบที่เกินความสามารถของคนในชุมชนจะแก้ไขได้

กลุ่มวิสาหกิจชุมชนบ้านต้นหล้าเชียงคาน เป็นกลุ่มที่ดำเนินงานด้านการท่องเที่ยวในอำเภอ เชียงคาน ที่เน้นการอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณี และพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน เพื่ออนุรักษ์วิถีฝ้ายเมืองเลย และ การสร้างรายได้ให้กับชุมชน รวมทั้งการสร้างการมีส่วนร่วมของ ๓ ภาคส่วน คือ ภาคประชาชน หน่วยงาน ภาครัฐ และภาควิชาการ (คลังสมอง) โดยนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการบริหารจัดการ โดย เริ่มจากการระเบิดจากข้างใน นำภูมิปัญญาของชุมชนมาร่วมพูดคุยแลกเปลี่ยนกัน จากนั้นร่วมกันค้นหาตัวตน ของตนเอง เช่น ในอดีต ชุมชนมีต้นฝ้ายจำนวนมาก การรื้อฟื้นและสืบทอด ภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม อาทิ ถนอม ฝ้าย สายวัฒนธรรม พิธีกรรมลอยเคราะห์ ลำดับต่อมาเป็นการเขียนแผนงาน/โครงการเสนอของบประมาณ สนับสนุนจากท้องถิ่น และภาคีเครือข่าย เช่น สสส. ภาควิชาการ เป็นต้น และการกำกับดูแลกลุ่มฯ อาทิ เชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยวกับจังหวัดและประเทศเพื่อนบ้าน การไม่ให้ชาวต่างชาติเข้ามาถือครองที่ดิน รวมทั้งมี การอนุรักษ์และสืบทอดวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามให้คงอยู่ถึงลูกหลาน ด้วยการให้เด็กเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อให้ เกิดความภาคภูมิใจ และซึมซับวัฒนธรรมไปในวิถีชีวิต ส่งผลให้ชุมชนเกิด ต่างๆ และมีรายได้เพิ่มขึ้น ความรัก สามัคคี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีส่วนร่วมในกิจกรรม นายสุริยัน แก้วกัญญา กล่าว

รูปภาพประกอบการเข้าฟังบรรยาย “การพัฒนาและบริหารจัดการการท่องเที่ยวชุมชน และการส่งเสริมพัฒนา
กลุ่มอาชีพชุมชน” ณ ศูนย์ข้อมูลเมืองเชียงคาน



วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๖

- นักรบสีน้ำเงินกับการพัฒนาประเทศ บรรยายพิเศษ โดย พันเอกอธิป แก้วดวงใหญ่

ผบ.นพค.๒๓ สนภ.๒ นทพ.

- เวลา ๐๙.๐๐ น พันเอกอธิป แก้วดวงใหญ่ ผบ.นพค.๒๓ สนภ.๒ นทพ. พร้อมด้วย พันเอกชยพล คำสุวรรณ ผู้บังคับหน่วยพัฒนาคุณภาพชีวิต นพค.๒๓ สนภ.๒ นทพ. ให้การต้อนรับคณะศึกษาดูงานจากองค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ และให้เกียรติบรรยายพิเศษในหัวข้อ “นักรบสีน้ำเงินกับการพัฒนาประเทศ” สรุปสาระสำคัญดังนี้

เมื่อเราพูดถึงคำว่า “นักรบ” เรามักจะนึกถึงภาพ “นักรบสีเขียว” แต่งกายชุดสีเขียว และมีอาวุธประจำกาย ที่พร้อมจะมอบกายถวายชีวิตให้กับการป้องกันภัยอันตรายจากอริราชศัตรู แต่หากพูดถึง “นักรบสีน้ำเงิน” ผู้คนก็อาจจะรู้สึกแปลก ๆ ว่า “นักรบสีน้ำเงิน” มันเป็นอย่างไรรกันหนอ

“นักรบสีน้ำเงิน” จริง ๆ ก็มีพื้นฐานมาจาก “นักรบสีเขียว” และก็มีหน้าที่ในการต่อสู้กับ อริราชศัตรู ของประเทศเช่นเดียวกัน อริราชศัตรูนี้มีใช่ข้าศึกที่เป็นตัวคน แต่เป็นข้าศึกอีกรูปแบบหนึ่งที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพี่น้องประชาชนในพื้นที่บางพื้นที่ “ข้าศึก” เหล่านี้ ได้แก่ ความยากจน หรือคุณภาพชีวิตที่ยังไม่ได้มาตรฐาน นั่นเอง

ก่อกำเนิดของ “นักรบสีน้ำเงิน” นักรบสีน้ำเงิน เป็นฉายานามของหน่วยงานของทหาร ที่มีนามว่า “หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา” นักรบสีน้ำเงินถือกำเนิดเมื่อวันที่ ๑๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๐๕ เมื่อ ฯพณฯ นายกรัฐมนตรีในขณะนั้น จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ได้จัดตั้งกองอำนวยการกลางรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ หรือ กรป.กลาง ขึ้น เพื่อต่อสู้กับภัยคุกคามจากลัทธิคอมมิวนิสต์ ที่กำลังแพร่กระจายเข้าสู่ประเทศไทยในขณะนั้น ยากในการเข้าถึงจากหน่วยงานภาครัฐ เพื่อป้องกันการแทรกซึมโฆษณาชวนเชื่อของฝ่ายตรงข้าม อีกทั้งการจัดความทุกข์ยากและขาดแคลนในหมู่พี่น้องประชาชนในถิ่นทุรกันดาร อันเป็นจุดอ่อนที่อีกฝ่ายหนึ่งมุ่งโจมตี เพื่อเผยแพร่ลัทธิปกครองอันเป็นภัยต่อแผ่นดิน จากวันนั้น ถึงวันนี้ ที่เหล่าผู้คนในชุดปฏิบัติงาน สีน้ำเงิน ประทับตราเครื่องหมายประจำหน่วย ณ ออกเบื้องซ้ายมองเห็น คำว่า “พัฒนาชาติไทย” เด่นชัด ได้มุ่งหน้าสู่ทุกตารางนิ้วของแผ่นดินไทย ที่รอคอยความช่วยเหลือรอคอยวันที่ชีวิตจะดีขึ้นกว่าเดิม ด้วยหัวใจที่มุ่งมั่น ด้วยความรู้ความสามารถที่ถูกบ่มเพาะมาเนิ่นนาน ด้วยเครื่องจักรที่เปรียบพร้อม จนเป็นที่ยอมรับกันในหมู่พี่น้องประชาชนว่าคราใดที่เห็นหน้าผู้คนเหล่านี้ นั้นหมายถึงความทุกข์ยากจะถูกจัดไปเปิดทางให้ความสุขเข้ามาแทนที่ ด้วยการทำงานอย่างจริงจังของคนเหล่านั้น “นักรบ สีน้ำเงิน” เมื่อสถานการณ์ความมั่นคงเปลี่ยนแปลงไป กรป.กลาง ได้ปรับบทบาทมาสู่การเป็น “หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา” โดยมีคติพจน์ประจำหน่วยงาน ว่า “เทิดทูนสถาบัน มุ่งมั่นพัฒนา และ ประชาธิปไตยมั่นคง”

สรุป

ในการพัฒนาประเทศนั้น โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีปัญหาด้านความมั่นคง และยากต่อการเข้าถึง ไม่สามารถดำเนินการพัฒนาด้วยหน่วยงานตามปกติได้ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องใช้หน่วยงานเฉพาะที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในเรื่องการพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “การพัฒนาเพื่อความมั่นคง” ตลอดระยะเวลามากกว่าครึ่งศตวรรษ ที่หน่วยงานทหารพัฒนาได้ปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มขีดความสามารถ ทั้งในภูมิภาคอื่นของประเทศ ได้รับคำชื่นชม และการยอมรับจากประชาชนให้เป็นทหารนักพัฒนา ที่ถูกขนานนามว่า “นักรบสีน้ำเงิน” พันเอกอธิป แก้วดวงใหญ่ กล่าว

- เวลา ๐๙.๓๐ น พันเอกชยพล คำสุวรรณ ผู้บังคับหน่วยพัฒนาคุณภาพชีวิต นพค.๒๓ สนภ.๒ นทพ. ได้บรรยายในหัวข้อ “การพัฒนาคุณภาพชีวิต และ โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ วิทยาการบรรยายโดย” สรุปสาระสำคัญดังนี้

จากที่ท่านผู้บังคับหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ ๒๓ พันเอกอธิป แก้วดวงใหญ่ ได้บรรยายพิเศษถึงความเป็นมาและบทบาทของ “นักรบสีน้ำเงิน” ไปแล้วนั้น ผม ในฐานะผู้บังคับหน่วยพัฒนาคุณภาพชีวิต

หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ ๒๓ ก่อนที่ผมจะได้บรรยายในเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิต และโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ” นั้น ผมขอเสนอวิทัศน์ความเป็นมาร่วมถึงภารกิจของ หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ ๒๓ และ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา เพื่อให้ทุกท่านที่มาเยี่ยมชมและศึกษาดูงานได้รับรู้ข้อมูล และภารกิจที่หน่วยฯ ได้ดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาประเทศ สัก ๑๕ นาที เชิญรับชมครับ

“หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย เป็นหน่วยงานที่ตั้ง ขึ้นมาเมื่อ ๔๘ ปีที่แล้ว เพื่อปฏิบัติงานทางด้านพัฒนา แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและยากจนของ ราษฎรในพื้นที่ทุรกันดาร โดยได้ก่อกำเนิดขึ้นมาจากการที่รัฐบาลในสมัยนั้นได้พิจารณาเห็นว่า กลุ่มคนที่ฝึกในลัทธิคอมมิวนิสต์ ได้เริ่มแผ่ขยายอิทธิพลเข้าสู่พื้นที่ชนบทที่ทุรกันดาร โดยอาศัย ความยากจนของราษฎรเป็นเงื่อนไขในการสร้างความขัดแย้งระหว่างรัฐบาลกับประชาชน ทำให้ เกิดความรุนแรงขึ้นเป็นลำดับ จนถึงกับเริ่มมีการจับอาวุธเข้าปะทะกันระหว่างคนไทยด้วยกันเอง ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๐๔ ฯพณฯ จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ นายกรัฐมนตรีและผู้บัญชาการทหารสูงสุดใน ขณะนั้น ตระหนักดีถึงจุดอ่อนทางสังคมที่ฝ่ายตรงข้ามนำมาใช้เป็นเงื่อนไขทำลายความเชื่อมั่น ที่ประชาชนพึงมีต่อรัฐบาล จึงได้สั่งการให้กองทัพแต่งตั้งคณะทำงานร่วมกันพิจารณาหา แนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว ผลการพิจารณาต่างเห็นและมีข้อยุติว่าการที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าวนี้ ใหญ่หลวงได้นั้น จำเป็นต้องจัดตั้งหน่วยงานพิเศษขึ้นหน่วยหนึ่ง เพื่อประสานการปฏิบัติและ รวมขีดความสามารถของสวนราชการต่าง ๆ มาไว้ในที่เดียวกัน มีอำนาจสั่งการให้ทุกกระทรวง ทบวง กรม โดยดำเนินการเร่งรัดการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เมื่อพิจารณาข้อเสนอแนะ ของคณะทำงานแล้ว คณะรัฐมนตรีได้อนุมัติให้จัดตั้งหน่วยงานพิเศษขึ้นเรียกว่า “กองอำนวยการกลาง รักษาความปลอดภัยแห่งชาติ หรือ กรป.กลาง” เมื่อวันที่ ๑๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๐๕ ซึ่งในขณะนั้นได้ จัดให้กองอำนวยการกลางรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ เป็นหน่วยงานขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี มีคณะกรรมการนโยบาย ประกอบด้วยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงต่าง ๆ เป็นผู้ร่วมพิจารณากำหนด นโยบาย พร้อมทั้งมีคณะที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญสาขาต่าง ๆ ร่วมด้วย หน่วยงานนี้จึงมีลักษณะ หน่วย ซึ่งเป็นกองอำนวยการผสมระหว่างทหาร ตำรวจ พลเรือน โดยมีผู้บัญชาการทหารสูงสุด (ขณะนั้นดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรีด้วย) เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

ซึ่งปัจจุบันจึงได้มีการเปลี่ยนนามหน่วยจากเดิม เป็น “หน่วยบัญชาการทหาร พัฒนา หรือ นทพ.” ตั้งแต่วันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๐ เป็นต้นมา โดยมีผู้บัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา หรือ ผบ.นทพ. เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ ปัจจุบันหน่วยบัญชาการ ทหารพัฒนา เป็นหน่วยขึ้นตรงของ กองบัญชาการกองทัพไทย กองทัพไทย มีที่ตั้งถาวรอยู่ที่ เลขที่ ๒ ถนนนางว ประชาพัฒนา แขวงสีกัน เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร โดยมีขอบเขตความรับผิดชอบและหน้าที่ ที่สำคัญ คือ ๑.) วางแผน ประสานงานกับสวนราชการที่เกี่ยวข้องในการเสริมสร้างความมั่นคงของ ชาติดามที่ได้รับมอบหมาย ๒.) วางแผน อำนวยการ ประสานงานและดำเนินการในด้านพัฒนาประเทศทางด้าน เศรษฐกิจและสังคมในพื้นที่เป้าหมาย เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของคนและชุมชนในพื้นที่พัฒนา เพื่อเสริมความมั่นคงและพื้นที่ที่มีปัญหาความมั่นคงภายใน ๓.) วางแผน อำนวยการ ประสานงานและดำเนินการในด้านพัฒนาประเทศทางด้าน เศรษฐกิจและสังคมในพื้นที่เป้าหมาย ให้สามารถสนับสนุนการปฏิบัติการทางทหาร ๔.) วางแผน อำนวยการ ประสานงาน และดำเนินการช่วยเหลือประชาชน ตลอดจน การลดผลกระทบจากภัยธรรมชาติที่สร้างความเสียหายให้กับประชาชนและพื้นที่ หรือปฏิบัติการ ช่วยเหลือประชาชนและอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ๕.) วางแผน อำนวยการ ประสานงานและดำเนินการร่วมกับสวนราชการอื่น ๆ เพื่อ สนับสนุนนโยบายของทางราชการในด้านความปลอดภัย การเมือง เศรษฐกิจและสังคมจิตวิทยา ๖.) วางแผน อำนวยการ ประสานงาน และดำเนินการเกี่ยวกับกิจการพลเรือนต่าง ๆ การปฏิบัติการทางจิตวิทยาและประชาสัมพันธ์ในสวนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความมั่นคงภายในชาติ ๗.) วางแผน อำนวยการ ประสานงานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนา กำลังพลของ ทหารและประชาชนด้วยการฝึกอบรมวิชาชีพแก่กำลังพลของทหาร รวมถึงบุคคลอื่นที่ได้รับมอบหมายเพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศ

ในสวนภารกิจนั้น หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา มีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็น เกี่ยวกับนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงานและดำเนินการพัฒนาประเทศ เพื่อเสริมสร้าง ความมั่นคงของชาติ สนับสนุนภารกิจของรัฐในการพัฒนาชาติ ปกป้อง และแก้ไขปัญหามาจาก ภัยพิบัติ และการช่วยเหลือประชาชน ตลอดจนปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีผู้บัญชาการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่แต่ละหน่วย ปฏิบัติงานขึ้นตรงต่อสำนักงานพัฒนาภาค ๑-๕ ดังนี้

๑. สำนักงานพัฒนาภาค ๑ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา นั้นตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัด ฉะเชิงเทรา โดยประกอบไปด้วย นพค.๑๑ จังหวัดกาญจนบุรี นพค.๑๒ จังหวัดปราจีนบุรี นพค.๑๓ จังหวัด เพชรบุรี นพค.๑๔ จังหวัดตราด นพค.๑๕ จังหวัดอุทัยธานี และ นพค.๑๖ จังหวัดเพชรบูรณ์

๒. สำนักงานพัฒนาภาค ๒ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัด อุตรธานี โดยประกอบไปด้วย นพค.๒๑ จังหวัดอุตรธานี นพค.๒๒ จังหวัดนครพนม นพค.๒๓ จังหวัดเลย นพค.๒๔ จังหวัดมุกดาหาร นพค.๒๕ จังหวัดหนองคาย นพค.๒๖ จังหวัดสกลนคร

๓. สำนักงานพัฒนาภาค ๓ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัด เชียงใหม่ โดยประกอบด้วย นพค.๓๑ จังหวัดน่าน นพค.๓๒ จังหวัดเชียงใหม่ นพค.๓๓ จังหวัดตาก นพค.๓๔ จังหวัด พิชญโลก นพค.๓๕ จังหวัดเชียงราย นพค.๓๖ จังหวัดแม่ฮ่องสอน

๔. สำนักงานพัฒนาภาค ๔ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดพัทลุง โดยประกอบด้วย นพค.๔๑ จังหวัดนราธิวาส นพค.๔๒ จังหวัดยะลา นพค.๔๓ จังหวัดพัทลุง นพค.๔๔ จังหวัดปัตตานี นพค.๔๕ จังหวัดสตูล นพค.๔๖ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๕. สำนักงานพัฒนาภาค ๕ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัด นครราชสีมา โดยประกอบด้วย นพค.๕๑ จังหวัดอำนาจเจริญ นพค.๕๒ จังหวัดบุรีรัมย์ นพค.๕๓ จังหวัดศรีสะเกษ นพค.๕๔ จังหวัดสุรินทร์ นพค.๕๕ จังหวัดชัยภูมิ นพค.๕๖ จังหวัดอุบลราชธานี

อย่างไรก็ดี การดำเนินงานพัฒนาของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ได้ปฏิบัติงาน ช่วยเหลือ ประชาชนในท้องถิ่นตามแผนงาน ๘ แผนงานหลัก ได้แก่ (๑) แผนงานสร้างเส้นทาง คมนาคม (๒) แผนงานสงเสริมการเกษตรและสหกรณ์ (๓) แผนงานพัฒนาแหล่งน้ำ (๔) แผนงาน พัฒนาชุมชนและสาธารณูปการ (๕) แผนงานการสาธารณสุข (๖) แผนงานการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (๗) แผนงานการประชาสัมพันธ์ และจิตวิทยาและ (๘) แผนงานสังคมสงเคราะห์และ อื่นๆ นอกเหนือไปจาก ๘ แผนงานหลักข้างต้นแล้ว ยังมี แผนงานเพื่อรองรับภารกิจต่าง ๆ ที่ล้วนมี ความสำคัญอย่างยิ่ง เรียกว่าแผนงานพิเศษ เช่น งานตามโครงการ อันเนื่องมาจากพระราชดำริ งานที่ได้รับมอบหมายตามนโยบายของรัฐบาล งานสนับสนุนสวนราชการอื่น ๆ ตลอดจนงานการป้องกัน และปราบปรามยาเสพติด โดยจัดตั้งศูนย์รวมภัยด้านยาเสพติด ในทุกหน่วย พัฒนาการเคลื่อนที่ ๓๐ หน่วยทั่วประเทศ เพื่อร่วมมือกับสวนราชการที่เกี่ยวข้อง ในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว และเพื่อเป็นการรองรับสถานการณ์ฉุกเฉินในยามเกิดภัยพิบัติต่าง ๆ รวมทั้งเป็นการเตรียมพร้อมที่จะ ช่วยเหลือประชาชนได้อย่างทันท่วงที ทันต่อเหตุการณ์ ดังนั้น หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา จึงได้จัดตั้ง ศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (ศบภ.นทพ.) ขึ้นทำหน้าที่เป็นหน่วยปฏิบัติการ เพื่อช่วยเหลือประชาชนในยามเกิดภัยพิบัติ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องการอพยพขนย้ายผู้คน หรือสิ่งของ การช่วยเหลือในเบื้องต้น แจกจ่ายเครื่องอุปโภคบริโภค การนำชุดแพทย์เคลื่อนที่ ออกไปให้บริการ

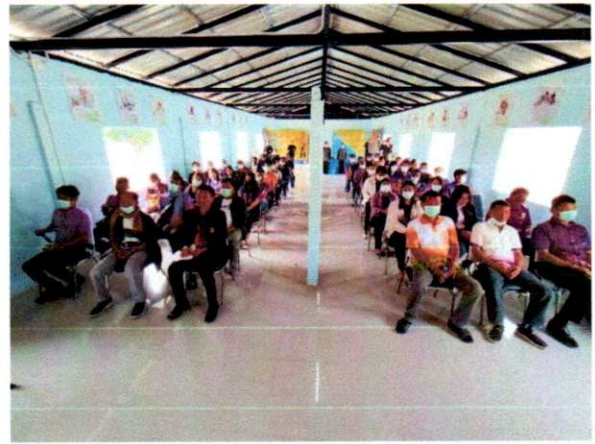
หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ทั้ง ๓๐ หน่วย จึงมีบทบาทสำคัญในฐานะหน่วยปฏิบัติงานที่ ยึดถือ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย เป็นหน่วยงานที่ภาครัฐใช้เป็น เครื่องมือในการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาทางการเมือง ในสงครามแย่งชิงประชาชนกับการปฏิบัติการของพรรค คอมมิวนิสต์แห่งประเทศไทยอย่างได้ผล ด้วยความสามารถในการดำเนินงานทั้ง ๘ ลักษณะงานดังกล่าวข้างต้น ซึ่งต่อมาได้พัฒนาเป็น ๘ แผนงานหลักได้แก่ ๑. แผนงานก่อสร้างเส้นทางคมนาคม ๒. แผนงานสงเสริม การเกษตรและสหกรณ์ ๓. แผนงานพัฒนาแหล่งน้ำ ๔. แผนงานพัฒนาชุมชนและสาธารณูปการ ๕. แผนงาน

การสาธารณสุข ๖. แผนงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๗. แผนงานการประชาสัมพันธ์และจิตวิทยา ๘. แผนงานสังคมสงเคราะห์และอื่น ๆ หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่เป็นหน่วยงานทหารที่ทำงานด้านการพัฒนา โดยไซ ๘ แผนงาน เขาทำการพัฒนาช่วยเหลือประชาชนในลักษณะเขาถึงท้องถื่นเขาถึงตัวเขาถึง ความต้องการของประชาชนและตอบสนองด้วยความรวดเร็ว ไม่ใช่หน่วยกำลังรบหลักที่ใช้อาวุธต่อสู้กับคอมมิวนิสต์ หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ออกไปปฏิบัติงานในพื้นที่ด้วยการสวมใส่ชุดสีน้ำเงิน ไม่แต่งกายแบบทหารทำให้ลดช่องว่างในความรู้สึกของประชาชนลงไปสามารถคลุกคลีปรับทุกข์ ผู้มิตรกันได้อย่างสนิทใจ ภัยคุกคามจากคอมมิวนิสต์ส่วนหนึ่งเกิดจากสภาวะความยากจนของประชาชนใน ชนบท ความคับแค้นทางจิตใจที่ประชาชนบางส่วนถูกข่มเหงรังแกจากข้าราชการ และการมี อุดมการณ์ของคนบางกลุ่มที่ต้องการเปลี่ยนระบบการปกครองไปสู่สังคมนิยม เมื่อรัฐบาลได้ให้ ความสำคัญในการพัฒนาชนบท มีการตัดถนนหนทาง พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ มีการเชื่อมโยงการสื่อสารและคมนาคม มีไฟฟ้าประปาเขาถึงหมู่บ้าน ทำให้ประชาชนรับรู้ข่าวสารทางวิทยุโทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ฯลฯ เงื่อนไขความยากจนถูกทำให้เบาบางลง เงื่อนไขที่ใช้ ในการโฆษณาชวนเชื่อของพรรคคอมมิวนิสต์แห่งประเทศไทยมีน้ำหนักน้อยลง หลังจากที่ภัยคุกคามจากคอมมิวนิสต์ได้ยุติลง แต่เงื่อนไขของความยากจน ความเหลื่อมล้ำทางสังคม ความต้องการทางด้าน สาธารณูปการในพื้นที่ชนบทยังมีอีกมากมายหน่วย พัฒนาการเคลื่อนที่จึงยังมีความสำคัญในบทบาทของงาน พัฒนาด้านความมั่นคงในพื้นที่ชนบทอยู่อีกต่อไป โดยเป็นเครื่องมือหรือกลไกของรัฐบาลที่ปฏิบัติงานอย่างได้ผล ทั้งงานด้านการพัฒนา ช่วยเหลือประชาชนและงานด้านบรรเทาทุกข์ในกรณีเกิดภัยพิบัติในทุกสถานการณ์

- เวลา ๑๓.๐๐ น ศึกษาดูงานศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง และโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ นพค.๒๓ สนภ.๒ นทพ.

ร.ท.กมล อุ่นเรือน รน. นายทหารการเกษตร นพค.๒๓ สนภ.๒ นทพ. เป็นวิทยากรประจำศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งประกอบไปด้วยฐานเรียนรู้ต่างๆ อาทิ ฐานผลิตพันธุ์ปลา ฐานน้ำส้มควันไม้ ฐานการเลี้ยงไก่ไข่และหมูหลุม ฐานตุ๋นผักไข่ เป็นต้น ได้นำทีมข้าราชการทหารที่เป็นเจ้าหน้าที่ประจำฐานบรรยายและถ่ายทอดความรู้รวมถึงเทคนิคในการเพาะพันธุ์ลูกปลานิล กบ ไข่ และการผลิตน้ำส้มควันไม้ ทำให้ผู้ที่เข้าเยี่ยมชมศึกษาดูงานมีความตื่นตาตื่นใจ และได้รับความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆเพิ่มมากขึ้น และสามารถนำมาถ่ายทอดความรู้ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นได้

รูปภาพประกอบการเข้าฟังบรรยาย “การพัฒนาคุณภาพชีวิต และ ดูนงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ”
ณ นพค.๒๓ สนภ.๒ นทพ.



ภาคการศึกษาฐาน

- วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. ฐานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และศูนย์เรียนรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หน่วยพัฒนาคุณภาพชีวิต หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ ๒๓ สำนักงานพัฒนาภาค ๒ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นพค.๒๓ สนภ.๒ นทพ.)





สำหรับผลการดำเนินงานตามโครงการในครั้งนี้ เป็นไปตามกำหนดการ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการทุกประการ

๑๐. งบประมาณที่ใช้ และผลการดำเนินงาน

จากงบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ โครงการพัฒนาองค์ความรู้พร้อมศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพคณะผู้บริหาร,สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์,พนักงานส่วนตำบล,พนักงานครู,และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จำนวน ๑๘๘,๐๓๐ บาท แต่เนื่องจากกลุ่มเป้าหมายมีจำนวนมากกว่างบประมาณที่ตั้งไว้ คือมีผู้ลงทะเบียนและแจ้งความประสงค์เข้าร่วมโครงการจำนวน ๖๐ คน จึงทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์จำเป็นต้องโอนงบประมาณเพิ่มเติมอีกจำนวน ๘๐,๑๒๐ บาท รวมเป็นงบประมาณที่ใช้ดำเนินโครงการ ทั้งสิ้น จำนวน ๒๘๘,๑๕๐ บาท แต่ปรากฏในข้อเท็จจริง วันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๖ เมื่อถึงกำหนดเวลาเดินทางออกจาก องค์การบริหารส่วนพรมสวรรค์ ปรากฏว่ามีผู้แจ้งเหตุผลความจำเป็นที่ทำให้ไม่สามารถร่วมเดินทางและศึกษาดูงานนอกสถานที่ได้ จำนวน ๓ คน จึงทำให้จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการฝึกอบรมในครั้งนี้มีจำนวน ทั้งสิ้น ๕๗ คน ซึ่งในส่วนค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าที่พัก ค่าอาหาร และค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ที่ยืมมาจำนวนทั้งสิ้น ๖๐ คน จะต้องดำเนินการส่งคืนค่าที่พัก ค่าอาหาร และค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางของผู้ที่ไม่ได้เดินทางไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ จำนวน ๓ คน ตามระเบียบที่เกี่ยวข้องต่อไป

๑๑. ระยะเวลาในการดำเนินการ :

ระหว่างวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๖ รวม ๔ วัน

๑๐. การประเมินผลก่อนดำเนินโครงการของผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๕๗ คน

มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๔๔ ของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการทั้งหมด โดยทำการทดสอบความรู้ก่อนดำเนินการ รวมทั้งความต้องการในการเข้าร่วมโครงการในครั้งนี้ ด้วยการให้กลุ่มเป้าหมายตอบแบบสอบถามตามที่ได้จัดทำโครงการกำหนด โดยมีผลการประเมินก่อนดำเนินการ ดังนี้

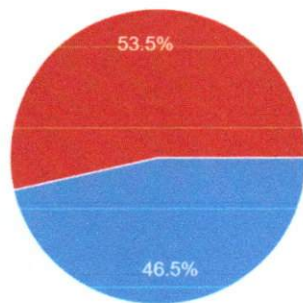
1. ชื่อ-สกุล

คำตอบ 43 ชื่อ



2. เพศ

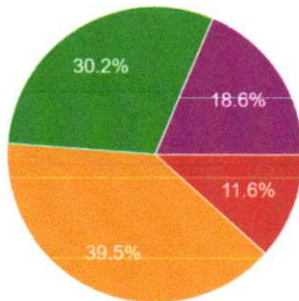
คำตอบ 43 ข้อ



● ชาย
● หญิง

3. อายุ

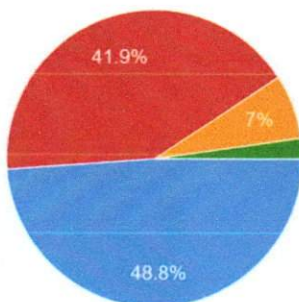
คำตอบ 43 ข้อ



● ต่ำกว่า 20 ปี
● 20 - 30 ปี
● 31 - 40 ปี
● 41 - 50 ปี
● ตัว 51 ปีขึ้นไป

4. การศึกษาสูงสุด

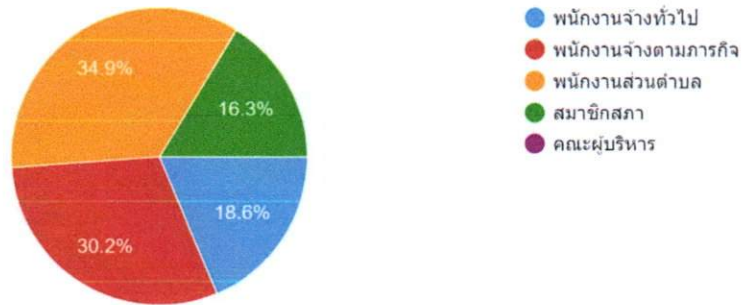
คำตอบ 43 ข้อ



● ต่ำกว่าปริญญาตรี
● ปริญญาตรี
● ปริญญาโท
● ปริญญาเอก

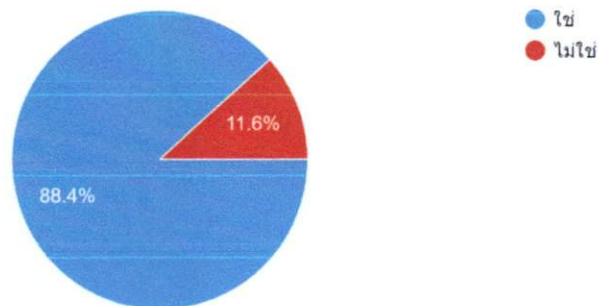
5. สถานะ อาชีพ

คำตอบ 43 ข้อ



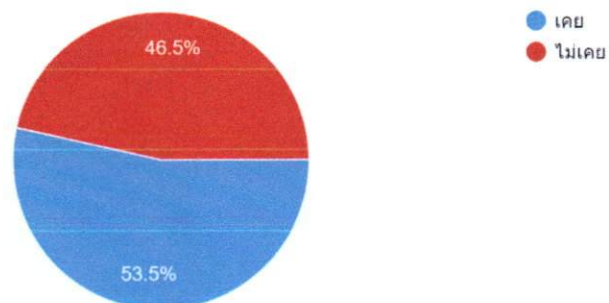
6. ท่านมีบทบาทภารกิจ/หน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ/หลักสูตรนี้หรือไม่

คำตอบ 43 ข้อ

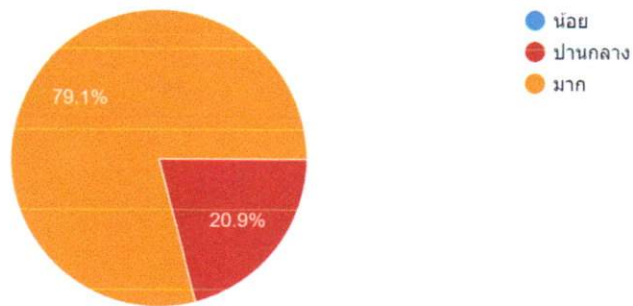


7. ท่านเคยเข้ารับการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับโครงการ/หลักสูตรนี้หรือไม่

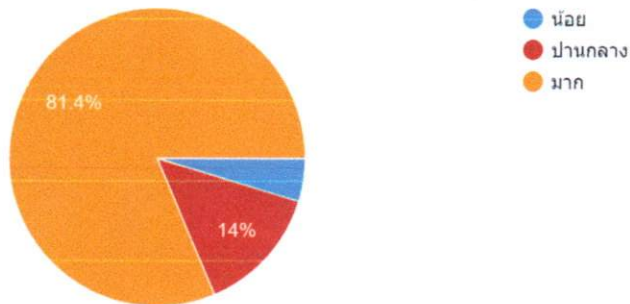
คำตอบ 43 ข้อ



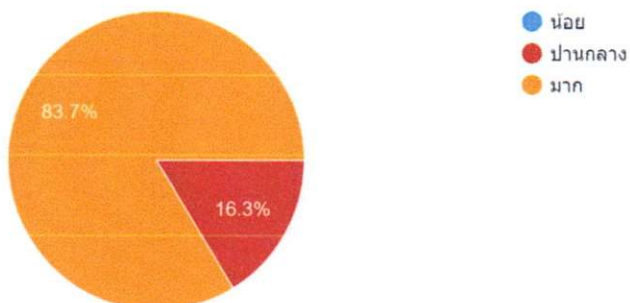
8. ท่านมีความต้องการในการเข้าฝึกอบรมครั้งนี้เพียงใด
คำตอบ 43 ข้อ



9. ท่านมีความจำเป็นในการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนี้เพื่อนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานเพียงใด
คำตอบ 43 ข้อ

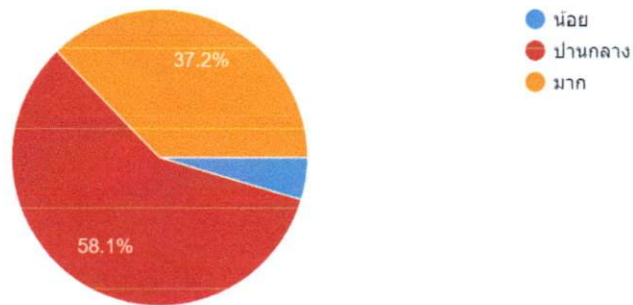


10. ท่านคาดหวังต่อการฝึกอบรมครั้งนี้เพียงใด
คำตอบ 43 ข้อ



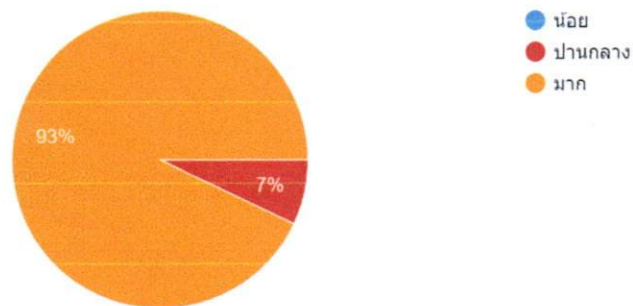
11. ท่านมีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มากน้อยเพียงใด

คำตอบ 43 ข้อ



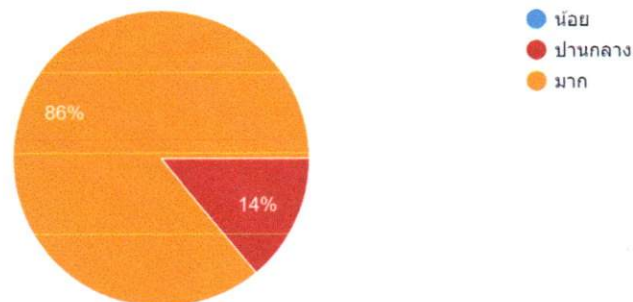
12. ท่านคิดว่าการบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูลในชุมชน มีความสำคัญต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด

คำตอบ 43 ข้อ

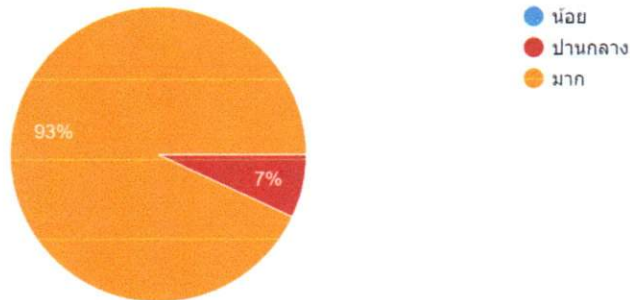


13. ท่านคิดว่าการบริหารจัดการ หรือการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวชุมชน มีความสำคัญต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด

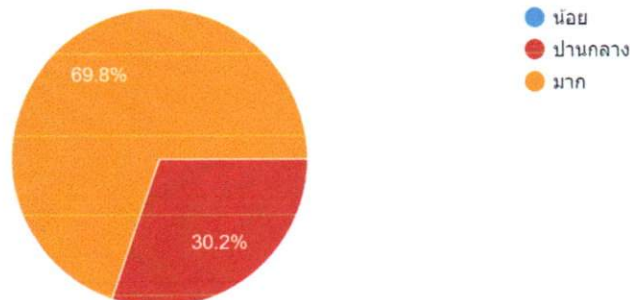
คำตอบ 43 ข้อ



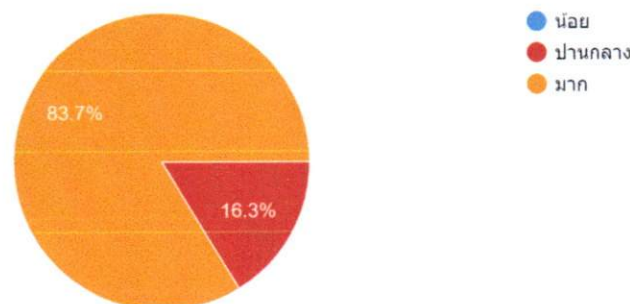
14. ท่านคิดว่า "การพัฒนาคุณภาพชีวิต" ของคนในชุมชน
ผ่านโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริมีความสำคัญต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด
คำตอบ 43 ข้อ



15. ท่านคิดว่า ห่วงระยะเวลาในการดำเนินการเหมาะสมมากน้อยเพียงใด
คำตอบ 43 ข้อ



16. ท่านคิดว่าหน่วยงานและสถานที่ที่ไปฝึกอบรมและศึกษาดูงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
และศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง ในพื้นที่อำเภอนาด...ชนบ้านต้นหล้าเชียงคาน มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด
คำตอบ 43 ข้อ



๑๑. การประเมินผล (ภาพรวม) หลังการดำเนินโครงการของผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๕๗ คน

๑๑.๑ “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และการจัดการขยะชุมชน” ณ เทศบาลตำบลนาอ้อ อ.เมือง จ.เลย โดยการเก็บข้อมูลการประเมินจากแบบสอบถามที่ผู้จัดได้ทำขึ้น จำนวน ๕๗ ชุด ปรากฏว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามครบทั้ง ๕๕ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๗๓ ซึ่งมีผลการประเมินสรุปได้ดังนี้

ตอนที่ ๑ สถานภาพทั่วไป

๑	เพศ		คิดเป็นร้อยละ						
	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย					
	๒๓	๓๑	๔๒.๖๐	๕๗.๔๑					
๒	ช่วงอายุ (ปี)				คิดเป็นร้อยละ				
	๒๐-๓๐	๓๑-๔๐	๔๑-๕๐	๕๐ปีขึ้นไป	๒๐-๓๐	๓๑-๔๐	๔๑-๕๐	๕๐ปีขึ้นไป	
	๗	๑๖	๑๔	๑๗	๑๒.๙๖	๒๙.๖๒	๒๕.๙๒	๓๑.๔๘	
๓	ระดับการศึกษา				คิดเป็นร้อยละ				
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ต่ำกว่าป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
	๓๒	๑๖	๕	๑	๕๙.๒๕	๒๙.๖๒	๙.๒๕	๑.๘๕	
๔	ตำแหน่ง				คิดเป็นร้อยละ				
	ผู้บริหาร	ส.อบต	บุคลากร	ผู้สังเกตการณ์	ผู้บริหาร	ส.อบต	บุคลากร	ผู้สังเกตการณ์	
	๓	๑๑	๓๕	๕	๕.๕๕	๒๐.๓๗	๖๔.๘๑	๙.๒๕	
ตอนที่ ๒ ระดับความพึงพอใจ/ความรู้ความเข้าใจ/การนำไปใช้ต่อการเข้าร่วมกิจกรรม									
ประเด็นความคิดเห็น					คิดเป็นร้อยละ				
					มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านวิทยากร									
๑. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรมีความชัดเจน					๕๙.๒๖	๓๕.๑๙	๕.๕๕	-	-
๒. ความสามารถในการอธิบายเนื้อหา					๖๘.๕๒	๒๐.๓๗	๑๑.๑๑	-	-
๓. มีความครบถ้วนของเนื้อหาในการฝึกอบรม					๕๗.๔๐	๓๓.๓๓	๙.๒๗	-	-
๔. การตอบข้อซักถามในการฝึกอบรม					๕๑.๘๕	๓๓.๓๓	๑๔.๘๒	-	-
ด้านสถานที่/ระยะเวลา									
1. สถานที่สะดวกและมีความเหมาะสม					๕๓.๗๐	๔๐.๗๔	๕.๕๖	-	-
2. ความพร้อมของอุปกรณ์/สื่อประกอบบรรยาย					๕๐.๐๐	๔๐.๗๔	๗.๔๐	๑.๘๖	-
3. ระยะเวลาในการอบรมมีความเหมาะสม					๕๙.๒๖	๓๓.๓๓	๗.๔๑	-	-
4. อาหารว่างและเครื่องดื่ม มีความเหมาะสม					๕๕.๕๕	๓๕.๑๙	๙.๒๖	-	-
ด้านความรู้ความเข้าใจ									
1. ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ <u>ก่อน</u> การอบรม					๒๕.๙๓	๓๘.๘๙	๒๗.๗๘	๕.๕๖	๑.๘๔
2. ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ <u>หลัง</u> การอบรม					๕๙.๒๖	๓๑.๔๘	๙.๒๖	-	-
ด้านการนำความรู้ไปใช้									
1.สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้					๕๗.๔๐	๓๘.๙๐	๑.๘๕	๑.๘๕	-
2.มีความมั่นใจและสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ได้					๕๐.๐๐	๕๐.๐๐	-	-	-
3.สามารถนำความรู้ไปเผยแพร่/ถ่ายทอดได้					๓๘.๘๙	๓๗.๐๓	๒๔.๐๘	-	-

๑๑.๒ “การบริหารจัดการการท่องเที่ยวชุมชน การพัฒนากลุ่มอาชีพ และการขับเคลื่อนกลุ่มวิสาหกิจชุมชนบ้านต้นหล้าเชียงคาน โดยการเก็บข้อมูลการประเมินจากแบบสอบถามที่ผู้จัดได้ทำขึ้น จำนวน ๕๗ ชุด ปรากฏว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามครบทั้ง ๕๑ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ซึ่งมีผลการประเมินสรุปได้ดังนี้

ตอนที่ ๑ สถานภาพทั่วไป

๑	เพศ		คิดเป็นร้อยละ						
	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย					
	๒๑	๓๐	๔๑.๑๗	๕๘.๘๓					
๒	ช่วงอายุ (ปี)				คิดเป็นร้อยละ				
	๒๐-๒๐	๓๑-๔๐	๔๑-๕๐	๕๐ปีขึ้นไป	๒๐-๒๐	๓๑-๔๐	๔๑-๕๐	๕๐ปีขึ้นไป	
	๔	๑๗	๑๑	๑๘	๗.๘๔	๓๓.๓๓	๒๑.๕๖	๓๕.๒๗	
๓	ระดับการศึกษา				คิดเป็นร้อยละ				
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ต่ำกว่าป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
	๓๐	๑๕	๕	๑	๕๘.๘๒	๒๙.๔๑	๙.๘๐	๑.๙๖	
๔	ตำแหน่ง				คิดเป็นร้อยละ				
	ผู้บริหาร	ส.อบต	บุคลากร	ผู้สังเกตการณ์	ผู้บริหาร	ส.อบต	บุคลากร	ผู้สังเกตการณ์	
	๓	๑๑	๓๑	๖	๕.๘๘	๒๑.๕๗	๖๐.๗๘	๑๑.๗๗	
ตอนที่ ๒ ระดับความพึงพอใจ/ความรู้ความเข้าใจ/การนำไปใช้ต่อการเข้าร่วมกิจกรรม									
ประเด็นความคิดเห็น					คิดเป็นร้อยละ				
					มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านวิทยากร									
๑. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรมีความชัดเจน					๔๙.๐๑	๔๗.๑๐	๓.๙๒	-	-
๒. ความสามารถในการอธิบายเนื้อหา					๔๙.๐๑	๔๕.๑๐	๕.๙๙	-	-
๓. มีความครบถ้วนของเนื้อหาในการฝึกอบรม					๔๙.๐๑	๔๓.๑๔	๗.๘๕	-	-
๔. การตอบข้อซักถามในการฝึกอบรม					๓๗.๒๖	๔๙.๐๑	๑๓.๗๓	-	-
ด้านสถานที่/ระยะเวลา									
1. สถานที่สะดวกและมีความเหมาะสม					๔๙.๐๑	๔๕.๑๐	๕.๘๙	-	-
2. ความพร้อมของอุปกรณ์/สื่อประกอบบรรยาย					๔๙.๐๑	๔๑.๑๒	๙.๘๘	-	-
3. ระยะเวลาในการอบรมมีความเหมาะสม					๓๙.๒๑	๔๙.๐๑	๕.๘๙	๕.๘๙	-
4. อาหารว่างและเครื่องดื่ม มีความเหมาะสม					๕๐.๙๙	๒๗.๔๕	๒๑.๕๖	-	-
ด้านความรู้ความเข้าใจ									
1. ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ ก่อน การอบรม					๑๗.๖๕	๔๙.๐๑	๒๓.๕๓	๑.๙๖	๗.๘๕
2. ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ หลัง การอบรม					๕๒.๙๔	๔๓.๑๔	๓.๙๒	-	-
ด้านการนำความรู้ไปใช้									
1.สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้					๔๓.๑๔	๔๕.๑๐	๑๑.๗๖	-	-
2.มีความมั่นใจและสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ได้					๔๓.๑๔	๔๕.๑๐	๑๑.๗๖	-	-
3.สามารถนำความรู้ไปเผยแพร่/ถ่ายทอดได้					๔๕.๑๐	๔๗.๐๖	๗.๘๔	-	-

๑๑.๓ “การพัฒนาคุณภาพชีวิต” และ คู่มือโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ณ หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ ๒๓ สนภ.๒ นทพ. โดยการเก็บข้อมูลการประเมินจากแบบสอบถามที่ผู้จัดได้ทำขึ้น จำนวน ๕๗ ชุด ปรากฏว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามครบทั้ง ๕๐ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๗๑ ซึ่งมีผลการประเมินสรุปได้ดังนี้

ตอนที่ ๑ สถานภาพทั่วไป

๑	เพศ		คิดเป็นร้อยละ						
	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย					
	๒๘	๒๒	๕๖.๐๐	๔๔.๐๐					
๒	ช่วงอายุ (ปี)				คิดเป็นร้อยละ				
	๒๐-๒๐	๓๑-๔๐	๔๑-๕๐	๕๐ปีขึ้นไป	๒๐-๒๐	๓๑-๔๐	๔๑-๕๐	๕๐ปีขึ้นไป	
	๔	๑๔	๑๔	๑๘	๘.๐๐	๒๘.๐๐	๒๘.๐๐	๓๖.๐๐	
๓	ระดับการศึกษา				คิดเป็นร้อยละ				
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ต่ำกว่าป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
	๓๑	๑๓	๕	๑	๖๒.๐๐	๒๖.๐๐	๑๐.๐๐	๒.๐๐	
๔	ตำแหน่ง				คิดเป็นร้อยละ				
	ผู้บริหาร	ส.อบต	บุคลากร	ผู้สังเกตการณ์	ผู้บริหาร	ส.อบต	บุคลากร	ผู้สังเกตการณ์	
	๒	๑๑	๓๒	๕	๔.๐๐	๒๒.๐๐	๖๔.๐๐	๑๐.๐๐	
ตอนที่ ๒ ระดับความพึงพอใจ/ความรู้ความเข้าใจ/การนำไปใช้ต่อการเข้าร่วมกิจกรรม									
ประเด็นความคิดเห็น					คิดเป็นร้อยละ				
					มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านวิทยากร									
๑. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรมีความชัดเจน					๕๘.๐๐	๔๐.๐๐	๒.๐๐	-	-
๒. ความสามารถในการอธิบายเนื้อหา					๕๔.๐๐	๔๒.๐๐	๔.๐๐	-	-
๓. มีความครบถ้วนของเนื้อหาในการฝึกอบรม					๕๖.๐๐	๔๐.๐๐	๔.๐๐	-	-
๔. การตอบข้อซักถามในการฝึกอบรม					๔๘.๐๐	๔๐.๐๐	๑๐.๐๐	-	๒.๐๐
ด้านสถานที่/ระยะเวลา									
1. สถานที่สะดวกและมีความเหมาะสม					๕๖.๐๐	๔๒.๐๐	๒.๐๐	-	-
2. ความพร้อมของอุปกรณ์/สื่อประกอบบรรยาย					๖๐.๐๐	๓๖.๐๐	๔.๐๐	-	-
3. ระยะเวลาในการอบรมมีความเหมาะสม					๕๒.๐๐	๔๐.๐๐	๘.๐๐	-	-
4. อาหารว่างและเครื่องดื่ม มีความเหมาะสม					๓๒.๐๐	๕๖.๐๐	๑๐.๐๐	๒.๐๐	-
ด้านความรู้ความเข้าใจ									
1. ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ <u>ก่อน</u> การอบรม					๑๘.๐๐	๕๒.๐๐	๑๖.๐๐	๘.๐๐	๔.๐๐
2. ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ <u>หลัง</u> การอบรม					๗๐.๐๐	๒๖.๐๐	๔.๐๐	-	-
ด้านการนำความรู้ไปใช้									
1.สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้					๕๐.๐๐	๔๐.๐๐	๑๐.๐๐	-	-
2.มีความมั่นใจและสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ได้					๕๔.๐๐	๔๒.๐๐	๔.๐๐		
3.สามารถนำความรู้ไปเผยแพร่/ถ่ายทอดได้					๕๒.๐๐	๔๒.๐๐	๖.๐๐	-	-

๑๒. ประโยชน์ที่ได้รับ

๑๑.๑ ผู้เข้าอบรมสามารถนำองค์ความรู้ แนวพระราชดำริ หลักการทรงงาน หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปฏิบัติและเผยแพร่พระราชกรณียกิจของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช

๑๑.๒ ผู้เข้ารับการอบรมเกิดจิตสำนึก และตระหนักในพระมหากรุณาธิคุณที่พระองค์ทรงมีต่อประชาชน และยังเป็นการถวายเป็นความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์

๑๑.๓ ผู้เข้าอบรมสามารถนำองค์ความรู้ในเรื่องหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาใช้ในการปฏิบัติงาน

๑๒.๔ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิตประจำวัน

๑๓. ปัญหาและอุปสรรค

๑. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรค่อนข้างน้อย จึงทำให้ต้องจำกัดจำนวนผู้เข้ารับการอบรม

๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ยืนยันและแจ้งความประสงค์เข้าร่วมโครงการครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ แต่พอถึงวัน เวลา ที่จะเดินทาง ไม่สามารถเดินทางไปศึกษาดูงานได้เนื่องจากติดภารกิจเร่งด่วน จึงทำให้เกิดปัญหาในการบริหารจัดการค่าใช้จ่ายในโครงการ

๓. รถยนต์ที่จ้างเหมาในการเดินทางมีความชำรุดระหว่างทาง

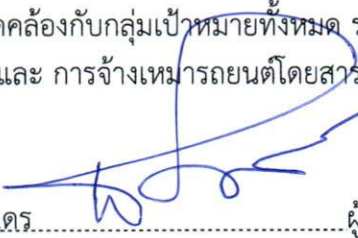
๑๔. สรุปผลการดำเนินการตามโครงการและข้อเสนอแนะ

๑. ภาพรวมของการดำเนินโครงการจากที่ได้สำรวจความพึงพอใจจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการฯ ในครั้งนี้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจในระดับ มาก ถึงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๑๕

๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้และประสบการณ์ และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

ข้อเสนอแนะ

ควรพิจารณาจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด รวมทั้งการสร้างความเข้าใจให้กับกลุ่มเป้าหมาย ให้เข้าร่วมโครงการทุกคน และ การจ้างเหมารถยนต์โดยสารเดินทางให้คำนึงถึงความปลอดภัยของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ลงชื่อ พ.อ.ท.ดร.  ผู้รับผิดชอบโครงการ

(ชาวิน ชารมณต์)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

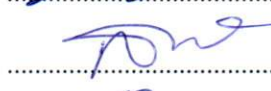
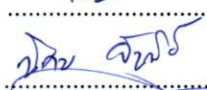
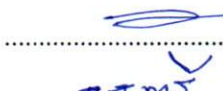
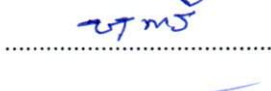
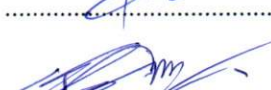
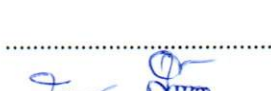
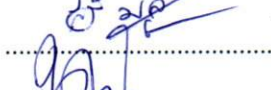
ลงชื่อ  ผู้รับผิดชอบโครงการ

(นายศราวุธ ใจตาง)

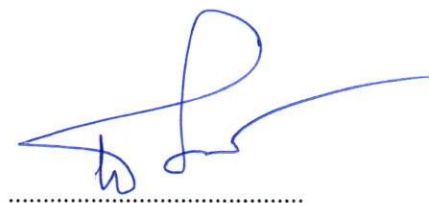
ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล

ข้าพเจ้าได้อ่านรายละเอียดในแบบรายงานผลการดำเนินโครงการพัฒนาองค์ความรู้พร้อมศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพคณะผู้บริหาร,สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ และบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ แนบท้ายหนังสือบันทึกข้อความ ที่ รอ ๘๓๗๐๑/๑๖๓ ลงวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่องรายงานผลการดำเนินโครงการพัฒนาองค์ความรู้พร้อมศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพคณะผู้บริหาร,สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ และบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ทั้งหมดอย่างครบถ้วนแล้ว โดยที่ข้าพเจ้าได้เข้าร่วมโครงการดังกล่าว ตั้งแต่วันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๖ และขอรับรองว่ารายละเอียดดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ จึงลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานสำคัญ

ลงชื่อ

๑ นายไพฑูรย์ เชื้ออุ้น	นายก อบต.พรมสวรรค์	
๒ นายสกลใส กกฝ่าย	รองนายก อบต.พรมสวรรค์	
๓ นายสุรพงษ์ แสนจันทร์	รองนายก อบต.พรมสวรรค์	
๔ นายวิทยา พิมพ์บุลย์	เลขานายก อบต.พรมสวรรค์	
๕ นายนิคม จันนีย์	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๑	
๖ นายสุวรรณ อาศัยสงฆ์	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๒	
๗ นายอำนาจ รัตนวงศ์	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๓	
๘ นายสมพร โนนทุม	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๔	
๙ นายคำภู บุระณะกิติ	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๕	
๑๐ นายคำนิง จันท์เพชร	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๖	
๑๑ นายนิพน พลเยี่ยม	รองประธานสภา อบต.พรมสวรรค์	
๑๒ นายชาติรี ทรหาญ	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๗	
๑๓ นางสาวปิยนุช ทองไพฑูรย์	เลขานุการสภา อบต.พรมสวรรค์	
๑๔ นายนวน โศตเคน	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๘	
๑๕ นางอนุกุล รัตนวงศ์	ประธานสภา อบต.พรมสวรรค์	
๑๖ นายอนุกุล รัตนวงศ์	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๑๑	
๑๗ นายสมเดช กิ่งแก้ว	ปลัด อบต.พรมสวรรค์	
๑๘ นางสาวสายรุ้ง มุลศรีแก้ว	รองปลัด อบต.พรมสวรรค์	
๑๙ นางนลินรัตน์ เตโช	หัวหน้าสำนักปลัด	

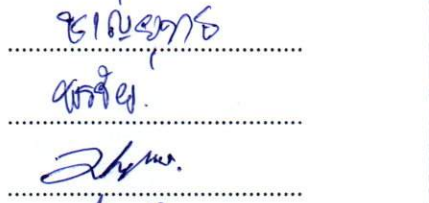
๑๙ พ.อ.ท.ธาวิน ธาระมนต์	นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการพิเศษ
๒๐ นางเครือวัลย์ ตละแก้ว	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
๒๑ นายพงษ์ศิริ เชียงบุรม	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง.
๒๒ นางสาวสมพร ทะนามศรี	จพง.ธุรการ
๒๓ นางสาววรลักษณ์ วรรณพราหมณ์	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ
๒๔ นายณรงค์ อาศัยสงฆ์	พนักงานขับรถยนต์
๒๕ ว่าที่ ร.ต.สมัย คำทา	ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒๖ นางสาวพรพิมล วงษ์สุวรรณ	คนงานทั่วไป
๒๗ นางสาวพัชรี พลเยี่ยม	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๒๘ นางสาวสุชาดา พุ่มมน	ผช.จพง.ธุรการ
๒๙ นายชาญยุทธ ณะมูล	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา
๓๐ นายพรชัย อุทรักษ์	พนักงานดับเพลิง
๓๑ นายมงกุฎเพชร ธาระมนต์	คนงานทั่วไป
๓๒ นายศราวุธ ใจตาง	ผช.นักทรัพยากรบุคคล
๓๓ นายประเพ็ญ นนทศิริ	นักการภารโรง
๓๔ นางสาวบุษยา ลาหุล้าเลิศ	จพง.ธุรการชำนาญงาน
๓๕ นางสาวอนอมจิตร อิศรานุวัฒน์	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้
๓๖ นางสาวสมใจ เรือนพิช	ผช.จพง.การเงินและการคลัง
๓๗ นางสาวรัตดาพร วรรณพัฒน์	ผช.จพง.การคลัง
๓๘ นางสาวยุพิน บุ่งทอง	ผช.จพง.พัสดุ
๓๙ นายเฉลิมชัย ไกรยกาศ	นายช่างโยธา
๔๐ นายธพิวัจน์ ศรีจวง	นายช่างไฟฟ้า
๔๑ นายไพรัตน์ กลางชะนี	ผช.ช่างไฟฟ้า
๔๒ นายเกียรติพงษ์ นามผาดอน	ผช.จพง.ธุรการ
๔๓ นายณรงค์ฤทธิ์ ภูากสอน	ผช.ช่างโยธา
๔๔ นายเฉลิมพล บุญเดช	ผช.ช่างสำรวจ















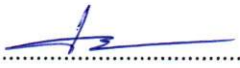






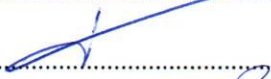
๔๕ นางสาวมนพร เพชรโรจน์	ผอ.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๔๖ นางสาวนันท์ อนันต์	ครู (คศ.๑)
๔๗ นางสาวไพโรจिता บัวพัฒน์	ผู้ดูแลเด็ก
๔๘ นายพรพจน์ อนุมาตย์	พนักงานดับเพลิง
๔๙ นางสาวสุดใจ ส่งศรี	ผช.จพง.ธุรการ
๕๐ นางกนกลักษณ์ เชื้ออ่อน	ผอ.กองสวัสดิการสังคม
๕๑ นางสาวปวีณา บุตรศาสตร์	คนงานทั่วไป
๕๒ นายสมจิตร อาศัยสงฆ์	สังเกตการณ์
๕๓ นายพีรพล เพิ่มผล	สังเกตการณ์
๕๔ นายสกล บันหนองสา	สังเกตการณ์
๕๕ นายสุดใจ กกฝ่าย	สังเกตการณ์
๕๖ นายบุญมี อนุมาตย์	สังเกตการณ์
๕๗ นายทัชพล โยชน์เมืองไพร	สังเกตการณ์


.....


.....

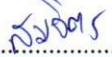

.....


.....


.....


.....


.....


.....


.....


.....


.....


.....


.....



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์

เรื่อง แผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

.....

ตามที่ได้มีประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ เรื่อง ประมวลจริยธรรมของ
ข้าราชการ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ อำเภอโพนทอง จังหวัด ร้อยเอ็ด ลงวันที่ ๑๓ ตุลาคม
๒๕๕๙ เพื่อสร้างความโปร่งใสมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากลเป็นเครื่องมือกำกับความ
ประพฤติของบุคลากรทุกคน และเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาลอัน
จะทำให้ประชาชนเกิดความมั่นใจศรัทธาและไว้วางใจในการบริหารงานภาครัฐ ไปแล้ว นั้น

เพื่อให้การเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริตขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลพรมสวรรค์ อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด มีแผนที่ชัดเจน องค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์
จึงได้จัดทำแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อถือเป็นแนวทางปฏิบัติและดำเนินการให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วน
ตำบลต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(ลงชื่อ)

(นายไพฑูรย์ เชื้ออุ่น)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์

แผนการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต คอรัปชั่น
องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์ อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ประเด็นยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนิน
๑. ปลุกจิตสำนึก ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมและ สร้างวินัยแก่ทุกภาคส่วน ๑.๑ สร้างจิตสำนึก และ ส่งเสริมการเรียนรู้และ ปฏิบัติตามหลัก คุณธรรม จริยธรรมใน การปฏิบัติราชการ	๑.๑.๑) โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร เพื่อส่งเสริม และสนับสนุนด้านหลักธรรมมาภิบาล และการ ปฏิบัติงานตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
	๑.๑.๒) โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม บุคลากร อบต.พรหมสวรรค์ เพื่อปลุกจิตสำนึก ให้มีคุณธรรม จริยธรรม เข้าใจหลักธรรมทาง ศาสนา การน้อมนำเอาปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
	๑.๑.๓) โครงการส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น (บุญ บั้งไฟ)	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
	๑.๑.๔) การส่งเสริมสนับสนุนให้จัดกิจกรรม/ โครงการวันสำคัญทางศาสนาและเข้าร่วมพิธี รำลึกวันสำคัญของชาติ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
๑.๒ ประชาสัมพันธ์เชิดชู ความดี ความซื่อสัตย์สุจริตใน การปฏิบัติราชการ	๑.๒.๑) ประชาสัมพันธ์เชิดชูความดี ความ ซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติราชการ/กิจกรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน คัดเลือก พนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างดีเด่น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
๒. รวมพลังแผ่นดิน ป้องกันและปราบปรามการ ทุจริต ๒.๑ ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อ ต่าง ๆ เพื่อป้องกันการทุจริต และ ประพฤติมิชอบของ ข้าราชการ	๒.๑.๑) ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างปฏิบัติตนด้วย ความซื่อสัตย์สุจริตตระหนักถึงบทบาทภารกิจ หน้าที่ของตน/ศักดิ์ศรีของการปฏิบัติหน้าที่ ราชการและต่อต้านการทุจริต เช่น การติด ประกาศ ,การจัดทำบอร์ดประชาสัมพันธ์	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
	๒.๒.๑) ดำเนินการจัดทำช่องทางร้องเรียน ต่าง ๆ และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ ประชาชนทราบถึงช่องทางและหน่วยงานที่ รับผิดชอบ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
๒.๒) พัฒนาช่องทางในการแจ้ง เบาะแสให้สะดวกหลากหลาย และปลอดภัย		

ประเด็นยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนิน
๓. เสริมสร้างความแข็งแกร่ง แก่งหน่วยงานต่อต้านการ ทุจริต ๓.๑ ลดมูลเหตุของโอกาสที่จะ เกิดความเสียหายและขนาด ของความเสียหายที่จะเกิดขึ้น ในอนาคตให้อยู่ในระดับที่ ยอมรับได้ ควบคุมได้ และ ตรวจสอบได้	๓.๑.๑) มีการประชุมติดตามงาน ของเจ้าหน้าที่ เป็นประจำเดือน ทุกเดือน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
	๓.๑.๒) กลุ่มงานตรวจสอบภายในดำเนินการ จัดทำแผนปฏิบัติงานเพื่อดำเนินการตรวจสอบ ภายในองค์กร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
	๓.๑.๓) ชี้แจงแนวทางในการจัดซื้อจัดจ้าง ให้กับเจ้าหน้าที่ในสังกัดและผู้ที่เกี่ยวข้อง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
๔.สร้างบุคลากรมืออาชีพ ป้องกันและปราบปรามการ ทุจริต ๔.๑ ส่งเสริมการประพฤติตน ตามมาตรฐานจรรยาบรรณของ บุคลากรในหน่วยงาน	๔.๑.๑) จัดทำมาตรฐานทางจริยธรรมและ ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
	๔.๒.๒) เผยแพร่ / ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ของงานวินัย เช่น การ ดำเนินการทางวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ ระบบ คุณธรรม จริยธรรม จรรยาข้าราชการ ฯลฯ ทางเว็บไซต์ อบต.พรมสวรรค์	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล,
เลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานครู, เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ
และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘, หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๑ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๙ ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๕๙ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๙ ได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล, เลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล, เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำเป็นต้องประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนฯ ให้ทราบโดยทั่วกัน

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์ จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล, เลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล, เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

๑. ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล, เลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล, เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง”

๒. ประกาศนี้ให้ใช้บังคับในรอบการประเมิน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔- ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕

๓. ประกาศนี้บังคับใช้เกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล, เลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล, เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์ โดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนฯ ดังนี้

● การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล

๑. ในหลักเกณฑ์นี้

"ปี" หมายความว่า ปีงบประมาณ

"ครั้งแรก" หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม

"ครั้งหลัง" หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน

"ครั้งปีที่แล้วมา" หมายความว่า ระยะเวลาครั้งแรก หรือครั้งหลังที่ผ่านมา แล้วแต่กรณี

๒. ให้ผู้บังคับ...

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลปีละสองครั้ง ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓. การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ให้เลื่อนปีละสองครั้ง ดังนี้

(๑) ครั้งที่หนึ่ง เป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีแรก โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ เมษายนของปีที่ได้เลื่อน

(๒) ครั้งที่สอง เป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีหลัง โดยให้เลื่อน ในวันที่ ๑ ตุลาคมของปีถัดไป

๔. การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของอันดับหรือระดับเงินเดือนสำหรับประเภทตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนั้น

๕. พนักงานส่วนตำบลซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน **ครึ่งขั้น** ในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ในครึ่งปีที่ผ่านมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และด้วยความอุตสาหะ จนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินตามข้อ ๒๐๒ แล้ว เห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้น

(๒) ในครึ่งปีที่ผ่านมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ในครึ่งปีที่ผ่านมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการ **เกินกว่าสองเดือน**

(๔) ในครึ่งปีที่ผ่านมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ในครึ่งปีที่ผ่านมาต้องได้รับบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลา **ไม่น้อยกว่าสี่เดือน** หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลา **ไม่น้อยกว่าสี่เดือน** ก่อนถึงแก่ความตาย

(๖) ในครึ่งปีที่ผ่านมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการ การวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ **ไม่น้อยกว่าสี่เดือน**

(๗) ในครึ่งปีที่ผ่านมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ **ไม่น้อยกว่าสี่เดือน**

(๘) ในครึ่งปีที่ผ่านมาต้อง **ไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่น่ายกองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว** โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องถิ่นเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

(๙) ในครึ่งปีที่ผ่านมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ **หกเดือน** โดยมีวันลา **ไม่เกินยี่สิบสามวัน** แต่ไม่รวมถึงวันลาตามข้อ (๖) และ (๗) และวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตร **ไม่เกินเก้าสิบวัน**

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราว รวมกัน **ไม่เกินหกสิบวันทำการ**

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไป หรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน...

- (จ) ลาพักผ่อน
 - (ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล
 - (ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ
 - (ซ) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน
 - (ณ) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ
- การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วยให้นับ

เฉพาะวันทำการ

๖. พนักงานส่วนตำบลซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นในแต่ละครั้งต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นตามข้อ ๕ และอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการ ดังต่อไปนี้ด้วย

(๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ และมีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น และมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(๒) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(๓) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตราบาตร้ายแรง อันตรายมาก หรือมีการต่อสู้ เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

(๔) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(๕) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตรำเหน็ดเหนื่อย ยากลำบากเป็นพิเศษและงานนั้นได้ผลดียิ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

(๖) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการกิจรวมอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

๗. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลตามข้อ ๕ และข้อ ๖ ให้ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามข้อ ๒ มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่หนึ่งและครั้งที่สอง โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และข้อควรพิจารณาอื่นๆ ของผู้นั้นแล้วรายงานผลการพิจารณานั้น พร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ในการพิจารณารายงานตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือแต่ละระดับที่ได้รับรายงานเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

๘. การพิจารณาผลการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้นับช่วงเวลาการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานตามข้อ ๕ (๙) ในครั้งปีที่ผ่านมาเป็นเกณฑ์ เว้นแต่ ผู้ที่อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๕ (๕) หรือ (๖) หรือ (๗) ให้นับช่วงเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือนเป็นเกณฑ์พิจารณา

ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลผู้ใดโอน เลื่อนตำแหน่ง ย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ไปช่วยราชการในหน่วยงานอื่น ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใดหรือลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๕ (๙) (ข) ในครั้งที่แล้วมาให้นำผลการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานของผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาด้วย

๙. ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละครั้ง นายกองคํการบริหารส่วนตำบลพิจารณา รายงานผล จากผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๗ ประกอบกับข้อ ๑๑ ถ้าเห็นว่าพนักงานส่วนตำบลผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นตามข้อ ๕ และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นครั้งขึ้น ถ้าเห็นว่าพนักงานผู้นั้นอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๖ ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นหนึ่งขั้น

ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลผู้ใดมีผลการปฏิบัติงานและอยู่ในหลักเกณฑ์ที่ควรจะได้รับ การเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งปีแรกหนึ่งขั้น แต่ไม่อาจส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นให้ได้เพราะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับโควตาที่จะใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนของส่วนราชการนั้น ถ้าในการเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งปีหลังพนักงานส่วนตำบลผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานและอยู่ในหลักเกณฑ์ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นอีก และไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่จะใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนในคราวนั้น นายกองคํการบริหารส่วนตำบลอาจมีคำสั่งให้เลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปีของข้าราชการผู้นั้นเป็นจำนวนสองขั้นได้ ทั้งนี้ ต้องอยู่ในโควตาร้อยละ ๑๕ ของจำนวนข้าราชการที่ครองตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม

๑๐. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งปีให้แก่พนักงานส่วนตำบล ซึ่งในครั้งที่แล้วมาได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๕ (๙) (ข) หรือลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพตามข้อ ๕ (๙) (ณ) ให้นายกองคํการบริหารส่วนตำบลพิจารณาส่งเลื่อนได้ครั้งละไม่เกินครั้งขึ้น ทั้งนี้ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑๑. ให้นายกองคํการบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล เพื่อทำหน้าที่พิจารณาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบลทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ประกอบด้วย ประธานกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า ๓ คน เป็นกรรมการ ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีสถานศึกษาในสังกัดให้แต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาร่วมเป็นกรรมการด้วย และให้พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเลขานุการ

๑๒. นายกองคํการบริหารส่วนตำบลจะนำเอาเหตุที่พนักงานส่วนตำบลผู้ใดถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญา มาเป็นเหตุในการไม่พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้พนักงานส่วนตำบลผู้นั้นไม่ได้

๑๓. ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์และถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ และเป็นการถูกลงโทษจากการกระทำความผิดเดียวกัน ถ้าถูกสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนมาแล้วเพราะเหตุที่ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษ จะสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนซ้ำอีกครั้งหนึ่งเพราะเหตุจากการกระทำความผิดเดียวกันนั้นไม่ได้

๑๔. ในกรณี...

๑๔. ในกรณีที่ผลการพิจารณาโทษทางวินัยหรือโทษทางอาญาที่ถึงที่สุดแล้วมีผลทำให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบลผู้ใดไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ให้นายกองคํการบริหารส่วนตำบลพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลผู้นั้นเสียใหม่ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศกำหนดนี้

๑๕. ในกรณีที่แล้วมาถ้าพนักงานส่วนตำบลผู้อยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ผู้นั้นจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้นายกองคํการบริหารส่วนตำบลเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญในวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีที่จะพ้นจากราชการ

๑๖. ในกรณีที่แล้วมาถ้าพนักงานส่วนตำบลผู้อยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ผู้นั้นถึงแก่ความตายก่อนหรือในวันที่ ๑ เมษายน หรือ ๑ ตุลาคม ให้นายกองคํการบริหารส่วนตำบลเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ โดยให้มีผลในวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย

๑๗. พนักงานส่วนตำบลผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นตามข้อ ๕ เพราะเหตุเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ การลา การมาทำงานสาย ตามที่กำหนด หรือเหตุจำเป็นนอกจากกรณีดังกล่าว แต่นายกองคํการบริหารส่วนตำบลพิจารณาแล้วเห็นว่ามิเหตุผลพิเศษที่ต้องเลื่อนขั้นเงินเดือนให้พนักงานส่วนตำบลผู้นั้น ให้นายกองคํการบริหารส่วนตำบลนำเสนอ ก.อบต.จังหวัด พร้อมด้วยเหตุผล เพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะราย ถ้า ก.อบต.จังหวัดเห็นชอบด้วย จึงจะเลื่อนขั้นเงินเดือนได้

- **การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานครุองคํการบริหารส่วนตำบล**

หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท. ๐๘๐๙.๔/ว ๒๓๔๗ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๒

- **การเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำ (ลูกจ้างประจำ)**

หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท. ๐๘๐๙.๓/ว ๑๑ ลงวันที่ ๓๐

กันยายน ๒๕๕๙

หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ให้นำแนวทางการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นมาบังคับใช้โดยอนุโลม

- **การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง (พนักงานจ้างตามภารกิจ)**

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๔๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ฉบับที่ ๖ ลงวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๙)

ข้อ ๒๙ หลักเกณฑ์การ**เลื่อนค่าตอบแทนประจำปี** ให้พนักงานจ้างเว้นแต่พนักงานจ้างทั่วไป ได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนผลการประเมินการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑) ต้องมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วมาในตำแหน่งที่จะเลื่อนค่าตอบแทนไม่น้อยกว่า ๘ เดือน (๑ ตุลาคม ถึง ๓๐ กันยายน) เพื่อจูงใจให้พนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดี ในวันที่ ๑ ตุลาคมของทุกปี

๒) พิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างที่มีผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดีได้ไม่เกินอัตราร้อยละ ๖ ของฐานค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ควบคุมวงเงินงบประมาณการเลื่อนค่าตอบแทนในวงเงินไม่เกินร้อยละ ๔ ของอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ณ วันที่ ๑ กันยายน

/กรณีพนักงานจ้าง...

กรณีพนักงานจ้างได้รับค่าตอบแทนถึงขั้นสูงของอัตราค่าตอบแทน ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนพิเศษได้ไม่เกินอัตราร้อยละ ๖ ของอัตราค่าตอบแทนขั้นสูงตำแหน่งนั้น โดยจะได้รับค่าตอบแทนพิเศษตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีที่มีการประเมินถึง ๓๐ กันยายนของปีถัดไป

ข้อ ๓๐ ในกรณีที่มีการคำนวณเพื่อปรับอัตราค่าตอบแทน หรือเลื่อนค่าตอบแทน หากคำนวณแล้วมีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปรับเพิ่มขึ้นเป็น ๑๐ บาท

ข้อ ๓๑ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้างตามการประเมินผลการปฏิบัติงานในข้อ ๒๙ โดยพนักงานจ้างซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนในรอบปีที่ผ่านมาจะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการโดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี

(๒) ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๔) ต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

(๕) ต้องมีเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าแปดเดือน โดยมีวันลาในแต่ละครั้งของการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๔๐ ไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย ไม่เกิน ๑๒๐ วัน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติงานตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจคัดเลือกเข้ารับราชการทหาร เข้ารับการระดมพล เข้ารับการฝึกวิชาทหาร เข้ารับการทดลองความพร้อม

การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน สำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วยให้นับเฉพาะวันทำการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

ลงชื่อ



(นายไพฑูรย์ เชื้ออ่อน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์