

## ๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ( ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

### ๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้กำลังคนในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงาน อำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงาน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางคู สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๒.๒ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลบางคู มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญ กำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

## ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

### ๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมทั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลา

ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านี้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

● **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองานในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

#### ๓.๑.๑ แนวคิดเรื่องการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ ดังนี้

● **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณสมบัติปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณสมบัติต่ำกว่าปริญญาตรี

● **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดสามัญด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

### ๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองที่เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ และ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

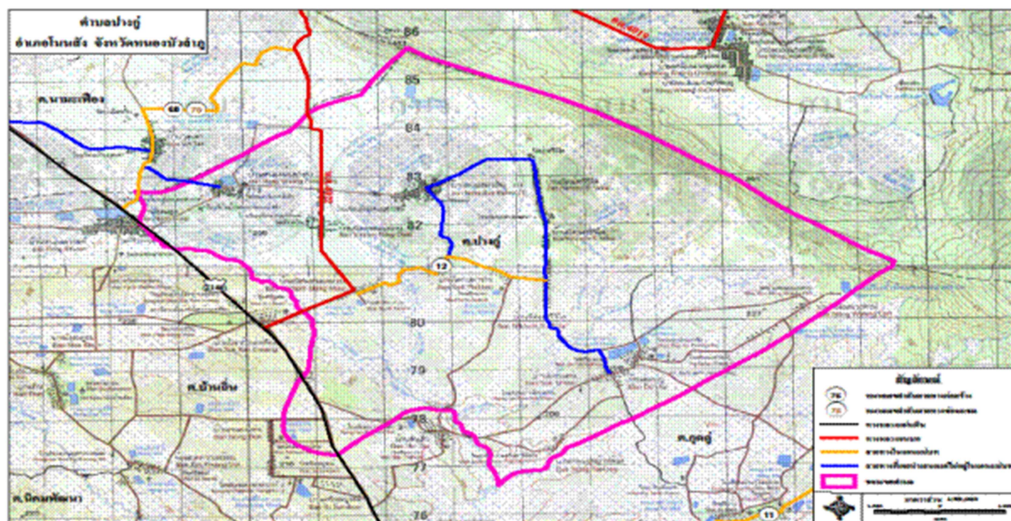
๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

### ๑. สภาพทั่วไป

#### ๑.๑ ที่ตั้ง

#### แผนที่ตั้งตำบลปางกู่



ตำบลปางกู่ ประกอบไปด้วย ๑๐ หมู่บ้าน อยู่ห่างจากตัวอำเภอประมาณ ๒๓ กิโลเมตร ทิศเหนือจดเทือกเขาภูพาน ทิศใต้จดตำบลกุดตุ้ม ทิศตะวันออกจดเทือกเขาภูพาน ทิศตะวันตกจดตำบลกุดตุ้ม และตำบลบ้านถิ่น สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ ตั้งอยู่ที่ บ้านหนองบัวเงิน ตำบลปางกู่ อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู

#### ๑.๒ เนื้อที่

มีเนื้อที่ ๖๗.๓๗ ตารางกิโลเมตร หรือ ๔๒,๑๐๖ ไร่

#### ๑.๓ ภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบสูงติดภูเขา มีความสูงของภูมิประเทศอยู่ระหว่าง ๑๘๐ – ๓๔๐ จากระดับน้ำทะเล มีภูเขาสูงอยู่ทางทิศตะวันออกและทิศเหนือของตำบล พื้นที่ส่วนใหญ่ใช้เป็นที่ตั้งชุมชนและพื้นที่ทำการเกษตร

### ๒. การเมือง/การปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นองค์ประกอบแบ่งได้ ๒ ส่วน คือ

๑) สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่นิติบัญญัติ และควบคุมฝ่ายบริหาร ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มาจากการเลือกตั้งจากประชาชนในหมู่บ้าน จำนวน ๒๐ คน (หมู่บ้านละ ๒ คน) อยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี สภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีประธานสภา ๑ คน รองประธานสภา ๑ คน ซึ่งนายอำเภอแต่งตั้งจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมติของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๒) คณะผู้บริหาร ทำหน้าที่บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๒ คน และ

เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ คน ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้แต่งตั้ง

### ๓. จำนวนประชากร

#### ตารางที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปด้านประชากร

| หมู่ที่ | ชื่อหมู่บ้าน       | จำนวนครัวเรือน | จำนวนประชากร(คน) |       |       |
|---------|--------------------|----------------|------------------|-------|-------|
|         |                    |                | ชาย              | หญิง  | รวม   |
| ๑       | บ้านดอนกู่         | ๒๐๒            | ๔๐๔              | ๔๖๓   | ๘๖๗   |
| ๒       | บ้านโสกแคน         | ๑๘๗            | ๓๔๓              | ๔๕๙   | ๘๐๒   |
| ๓       | บ้านหนองบัวเงิน    | ๒๒๖            | ๔๖๐              | ๔๓๐   | ๘๙๐   |
| ๔       | บ้านหนองแขวงป่งสัง | ๑๖๒            | ๓๗๑              | ๓๕๕   | ๗๒๖   |
| ๕       | บ้านโสกปลาขาว      | ๕๗             | ๑๑๙              | ๑๒๕   | ๒๔๔   |
| ๖       | บ้านหนองหญ้าปล้อง  | ๕๙             | ๑๒๙              | ๑๓๐   | ๒๕๙   |
| ๗       | บ้านนิคมหนองจาน    | ๑๒๔            | ๒๔๗              | ๒๒๕   | ๔๗๒   |
| ๘       | บ้านนิคมหนองหม่วย  | ๖๘             | ๑๓๗              | ๑๒๑   | ๒๕๘   |
| ๙       | บ้านนิคมศรีวิไล    | ๑๘๔            | ๓๖๘              | ๓๖๘   | ๗๓๖   |
| ๑๐      | บ้านหนองแขวงด่าน   | ๖๙             | ๑๑๓              | ๑๐๔   | ๒๑๗   |
| รวม     |                    | ๑,๓๓๘          | ๒,๗๒๗            | ๒,๖๘๐ | ๕,๔๐๗ |

ข้อมูลจาก สำนักทะเบียนอำเภอโนนสัง : ณ เดือน มิถุนายน ๒๕๖๓

### ๔. สภาพทางการสังคม

#### ๔.๑ การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา ๖ แห่ง
- โรงเรียนมัธยมศึกษา ๑ แห่ง
- โรงเรียนอาชีวศึกษา - แห่ง
- โรงเรียน/สถาบันชั้นสูง - แห่ง
- ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ๑ แห่ง

#### ๔.๒ สาธารณสุข

- โรงพยาบาลของรัฐ ขนาด - เตียง - แห่ง
- สถานีอนามัยประจำตำบล / หมู่บ้าน ๒ แห่ง
- สถานพยาบาลเอกชน - แห่ง
- ร้ายขายยาแผนปัจจุบัน - แห่ง
- อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ ๑๐๐

#### ๔.๓ อาชญากรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ มีหน่วยที่ให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน จำนวน ๑ แห่ง ดังนี้

๑. หน่วยบริการประชาชนตำบลปางกู่ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗

#### ๔.๔ ยาเสพติด

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ได้จัดทำโครงการเกี่ยวกับปัญหาเสพติด จำนวน ๑ โครงการ ได้แก่

๑. อุดหนุนโครงการศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดจังหวัดหนองบัวลำภู  
งบประมาณ ๒๐,๐๐๐ บาท

#### ๔.๕ การสังเคราะห์

๔.๕.๑ ผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุจาก  
องค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ จำนวน ๗๗๕ ราย เป็นเงิน ๔๙๑,๕๐๐ บาท

- อายุ ๖๐ – ๖๙ ปี จำนวน ๔๕๕ ราย
- อายุ ๗๐ – ๗๙ ปี จำนวน ๒๒๕ ราย
- อายุ ๘๐ – ๘๙ ปี จำนวน ๖๒ ราย
- อายุ ๙๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๙ ราย

๔.๕.๒ คนพิการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับเบี้ยผู้พิการจากองค์การ  
บริหารส่วนตำบลปางกู่ จำนวน ๒๗๑ ราย เป็นเงิน ๒๑๖,๘๐๐ บาท

๔.๕.๓ ผู้ป่วยเอดส์ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับเงินเบี้ยยังชีพผู้ป่วย  
เอดส์จากองค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ จำนวน ๑๗ ราย เป็นเงิน ๘,๕๐๐ บาท (ข้อมูลจากรายงานผล  
การจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ประจำเดือน มิถุนายน  
๒๕๖๒)

ที่มา : กองสวัสดิการสังคม

#### ๕. ระบบบริการพื้นฐาน

##### ๕.๑ การคมนาคมขนส่ง (ทางบก, ทางน้ำ, ทางราง ฯลฯ)

- มีถนนลูกรังเชื่อมต่อกันระหว่างหมู่บ้าน และมีบางหมู่บ้านที่ถนนภายในหมู่บ้าน  
เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก

##### ๕.๒ การไฟฟ้า

- จำนวนหมู่บ้านที่ไฟฟ้าเข้าถึงทุกหมู่บ้าน
- จำนวนประชากรที่ใช้ไฟฟ้า ๑,๑๔๗ ครัวเรือน

##### ๕.๓ การประปา

- ประปาหมู่บ้าน ๒๐ แห่ง

##### ๕.๔ โทรศัพท์

- สถานีโทรคมนาคมอื่น ๆ - แห่ง (โทรศัพท์สาธารณะ)

##### ๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

- ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข ๑ แห่ง

#### ๖. ระบบเศรษฐกิจ

##### ๖.๑ การเกษตร

ตำบลปางกู่เป็นที่ราบติดกับภูเขา มีพื้นที่เหมาะสำหรับปลูกข้าวประชากรส่วนใหญ่จึงประกอบ  
อาชีพทำนา

##### ๖.๒ การประมง

##### ๖.๓ การปศุสัตว์

##### ๖.๔ การบริการ

หน่วยธุรกิจในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ มีหน่วยธุรกิจอยู่ในพื้นที่ ดังนี้

- |                      |       |   |      |
|----------------------|-------|---|------|
| ๑. สถานีบริการน้ำมัน | จำนวน | ๑ | แห่ง |
| ๒. โรงสี             | จำนวน | ๘ | แห่ง |

|                         |       |    |      |
|-------------------------|-------|----|------|
| ๓. ร้านค้าทั่วไป        | จำนวน | ๔๗ | แห่ง |
| ๔. บ้านเช่า             | จำนวน | ๒  | แห่ง |
| ๕. ปั๊มน้ำมันหยอดเหรียญ | จำนวน | ๕  | แห่ง |

#### ๖.๕ การท่องเที่ยว

ราษฎรในตำบลมีความรักความสามัคคีฉันท์พี่น้อง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเครือญาติกัน มีการอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นที่ดีงามไว้อย่างเหนียวแน่น มีธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ และมีสถานที่ที่จะสามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ได้

#### ๖.๖ อุตสาหกรรม

|         |    |      |
|---------|----|------|
| - โรงสี | ๑๘ | แห่ง |
|---------|----|------|

#### ๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

|                     |    |       |
|---------------------|----|-------|
| จำนวนกลุ่มทุกประเภท | ๒๔ | กลุ่ม |
| แยกประเภทกลุ่ม      |    |       |
| - กลุ่มอาชีพ        | ๑๓ | กลุ่ม |
| - กลุ่มออมทรัพย์    | ๑๒ | กลุ่ม |
| - กลุ่มอื่น ๆ       | -  | กลุ่ม |

#### ๖.๘ แรงงาน(แสดงสถิติในภาพรวมจังหวัดหนองบัวลำภู)

ตารางจำนวนและร้อยละของผู้มีงานทำ จำแนกตามสถานภาพการทำงานและเพศ

| สถานภาพการทำงาน     | รวม     | ชาย     | หญิง   |
|---------------------|---------|---------|--------|
| จำนวน               |         |         |        |
| ยอดรวม              | ๒๒๗,๑๕๒ | ๑๓๑,๑๖๖ | ๙๕,๙๘๖ |
| นายจ้าง             | ๑,๑๐๐   | ๗๑๗     | ๓๘๓    |
| ลูกจ้างรัฐบาล       | ๒๘,๐๖๒  | ๑๑,๖๒๗  | ๑๖,๔๓๕ |
| ลูกจ้างเอกชน        | ๕๔,๓๑๐  | ๓๕,๑๘๘  | ๑๙,๑๒๒ |
| ทำงานส่วนตัว        | ๙๙,๔๓๐  | ๖๖,๙๑๑  | ๓๒,๕๒๐ |
| ช่วยธุรกิจครัวเรือน | ๔๓,๕๙๓  | ๑๖,๑๗๗  | ๒๗,๔๑๖ |
| การรวมกลุ่ม         | ๖๕๗     | ๕๔๖     | ๑๑๑    |
| ร้อยละ              |         |         |        |
| ยอดรวม              | ๑๐๐.๐   | ๑๐๐.๐   | ๑๐๐.๐  |
| นายจ้าง             | ๐.๕     | ๐.๕     | ๐.๔    |
| ลูกจ้างรัฐบาล       | ๑๒.๔    | ๘.๙     | ๑๗.๑   |
| ลูกจ้างเอกชน        | ๒๓.๙    | ๒๖.๘    | ๑๙.๙   |



|                     |      |      |      |
|---------------------|------|------|------|
| ทำงานส่วนตัว        | ๔๓.๘ | ๕๑.๐ | ๓๓.๙ |
| ช่วยธุรกิจครัวเรือน | ๑๙.๒ | ๑๒.๓ | ๒๘.๖ |
| การรวมกลุ่ม         | ๐.๓  | ๐.๔  | ๐.๑  |

ที่มา: การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ.๒๕๖๒ สำนักงานสถิติจังหวัดหนองบัวลำภู สำนักงานสถิติแห่งชาติ

## ๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

### ๗.๑ การนับถือศาสนา

- ศาสนาพุทธ

### ๗.๒ ประเพณีและงานประเพณี

- ประเพณีบุญบั้งไฟ
- ประเพณีบุญมหาชาติ
- ประเพณีบุญทอดเทียน

### ๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

- ภาษาอีสาน

### ๗.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

- ผ้าฝ้ายสามกษัตริย์
- ผ้าสายฝน
- ผ้าฝ้ายมัดหมี่
- ผ้าขาวม้า

## ๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

### ๘.๑ น้ำ

- ลำน้ำ, ลำห้วย ๖ แห่ง
- บึง หนองและอื่นๆ - แห่ง
- ฝาย ๑๐ แห่ง
- บ่อน้ำตื้น ๑๐๒ แห่ง
- บ่อโยก - แห่ง
- ประปาหมู่บ้าน ๒๐ แห่ง
- อื่น ๆ - แห่ง

### ๘.๒ ป่าไม้

- พื้นที่ตำบลบางภูมิทรัพยากรป่าไม้ที่ค่อนข้างสมบูรณ์

### ๘.๓ ภูเขา

- ทิศเหนือจดเทือกเขาภูพาน

### ๘.๔ ทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- ตำบลบางคูเป็นที่ราบติดกับภูเขา มีพื้นที่เหมาะสมสำหรับปลูกข้าวประชากรส่วนใหญ่จึงประกอบอาชีพทำนา ราษฎรในตำบลมีความรักความสามัคคีฉันท์พี่น้อง ซึ่งส่วน

ใหญ่เป็นเครือญาติกัน มีการอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นที่สืบมาไว้อย่างเหนียวแน่น มีธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ และมีสถานที่ที่จะสามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ได้

## ส่วนที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและความเชื่อมโยงกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

### ๑. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

การจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างแผนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ของประเทศไทยกำลังอยู่ระหว่างการการเสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติต่อที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ โดยร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) สรุปลงได้ ดังนี้

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

คติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนายอย่างมั่นคงและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เศรษฐกิจขยายตัวด้วยการค้าส่งค้าปลีกและเศรษฐกิจดิจิทัลที่เข้มข้นขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ คนไทยมีศักยภาพและความสามารถปรับตัวรองรับบริบทการพัฒนาในอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สังคมไทยมีความเป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เศรษฐกิจและสังคมพัฒนาอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

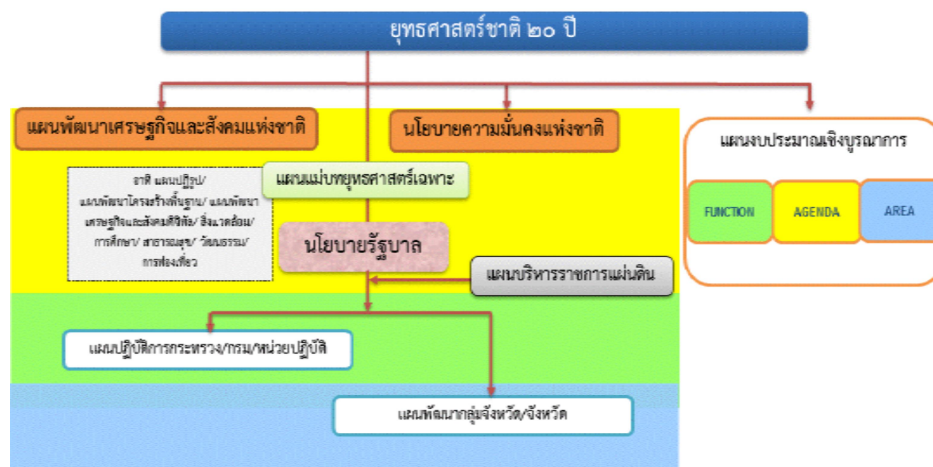
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ระบบการบริหารจัดการภาครัฐมีประสิทธิภาพ ทันสมัย รับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้และประชาชนมีส่วนร่วม

## ยุทธศาสตร์ชาติ : กรอบการพัฒนาระยะยาว

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์  
“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว  
ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”  
นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข  
และตอบสนองต่อการบรรลุ  
ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต  
สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้าง  
ความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและ  
เป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ



ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ชาติกับแผนในระดับต่างๆ



๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

ส่วนที่ ๔ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๘ : การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๙ : การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ : ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

๓. แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัดวิสัยทัศน์จังหวัดหนองบัวลำภู

๑. แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑

วิสัยทัศน์กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑

“ เป็นประตูการค้าและการท่องเที่ยว เชิงนิเวศในกลุ่มน้ำโขง ”

ประเด็นยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑ จากวิสัยทัศน์การพัฒนา  
กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑ ข้างต้น เพื่อให้การพัฒนากลุ่มจังหวัด เป็นไป  
ตาม

กรอบวิสัยทัศน์กลุ่มจังหวัด จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนากลุ่มจังหวัด ดังนี้

- ๑.ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพการค้าชายแดน
- ๒.ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การยกระดับการค้า การผลิตสินค้าทางการเกษตร
- ๓.ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

เป้าประสงค์ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดฯ

- ๑. เพื่อเพิ่มศักยภาพการค้าชายแดนและเปิดโอกาสในการลงทุน
- ๒. เพื่อผลิตสินค้าทางการเกษตรให้ได้มาตรฐาน และการแปรรูปสินค้าเพื่อเพิ่มมูลค่า
- ๓. เพื่อเพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยวและสร้างมูลค่าเพิ่มจากการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

๔. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย (ปี ๒๕๕๕) ๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของมูลค่าการค้าการลงทุนของ กลุ่มจังหวัด ฯ ร้อยละ ๓ ต่อปี ๒. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของผลิตภัณฑ์มวลรวม (GPP) กลุ่มจังหวัดด้านการเกษตร ร้อยละ ๓ ต่อ ปี ๓. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้จากการท่องเที่ยวของกลุ่มจังหวัดฯ ร้อยละ ๕ ต่อปี

## ๒. ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์การพัฒนา กลุ่มจังหวัดฯ

### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเพิ่มศักยภาพการค้าชายแดน

กลยุทธ์ ๑.๑: พัฒนาศูนย์ข้อมูล และระบบฐานข้อมูล ด้านการค้า การลงทุน  
โครงการศูนย์บริการข้อมูลแบบเบ็ดเสร็จด้านการค้าการลงทุน

กลยุทธ์ ๑.๒: เพิ่มศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงาน

โครงการเพิ่มศักยภาพและยกระดับแรงงาน

กลยุทธ์ ๑.๓: ส่งเสริมและพัฒนากิจการการค้าการลงทุนให้มีประสิทธิภาพ

โครงการส่งเสริมการค้าการลงทุนและเพิ่มศักยภาพผู้ประกอบการ

โครงการส่งเสริมการค้าการลงทุนให้ผู้ประกอบการแข่งขันได้

โครงการปรับปรุงเส้นทางเชื่อมโยงกลุ่มจังหวัดเพื่อสนับสนุนการค้าและการลงทุน โครงการเพิ่มศักยภาพการค้าชายแดน

โครงการพัฒนาเศรษฐกิจการค้าชายแดน สู่อาเซียน

### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การยกระดับการค้า การผลิตสินค้าทางการเกษตร

กลยุทธ์ ๒.๑: พัฒนาและปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

โครงการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานเพื่อเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร โดยการ พัฒนา และฟื้นฟูกลุ่มน้ำอย่าง เป็นระบบ

กลยุทธ์ ๒.๒: พัฒนาทักษะแรงงานด้านการเกษตร (ยางพารา)

โครงการพัฒนาศักยภาพและยกระดับมาตรฐานแรงงานด้านการเกษตร

กลยุทธ์ ๒.๓: เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ผลผลิตทางการเกษตร

โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตยางพารา

โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตข้าว

โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตมันสำปะหลัง

โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตอ้อยโรงงาน

กลยุทธ์ ๒.๔: เพิ่มศักยภาพการผลิตผลผลิตทางการเกษตร

โครงการพัฒนาอาชีพการเลี้ยงโคเนื้อคุณภาพ

โครงการเลี้ยงกระบืออย่างยั่งยืน เพื่อลดต้นทุนการผลิต

กลยุทธ์ ๒.๕: ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิต และการแปรรูปสินค้าเกษตรให้ได้มาตรฐาน

โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการแปรรูปยางพาราให้ได้มาตรฐาน

โครงการศึกษา การบริหารจัดการวงโซ่อุปทานยางพารา

โครงการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย

กลยุทธ์ ๒.๖: สร้างเครือข่ายการบริหารจัดการการเกษตรแบบครบวงจรและพัฒนาช่องทางตลาด

โครงการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสถาบันเกษตรกรและพัฒนาสหกรณ์การตลาด

### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

กลยุทธ์ ๓.๑: พัฒนาศูนย์ข้อมูล และระบบฐานข้อมูลด้านการท่องเที่ยว

โครงการพัฒนาศูนย์ข้อมูล และระบบฐานข้อมูลด้านการท่องเที่ยว

โครงการจัดทำป้ายประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว

กลยุทธ์ ๓.๒: พัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว

โครงการเพิ่มศักยภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยว

**กลยุทธ์ ๓.๓: พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเพื่อรองรับนักท่องเที่ยว ทั้งในและต่างประเทศ**

โครงการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศ

โครงการขุดลอกหนองคลองเกาะเพื่อให้เป็นพื้นที่รับน้ำและเป็นหนองน้ำ

สาธารณะ และการท่องเที่ยว

### ๓.แผนพัฒนาจังหวัดหนองบัวลำภู (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๕)

#### วิสัยทัศน์

หนองบัวลำภู เมืองน่าอยู่ น่าเที่ยว

#### พันธกิจ

๑. พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
๒. สร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมให้คนทุกกลุ่มในสังคม
๓. พัฒนาโครงการสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้จังหวัดหนองบัวลำภูเป็นเมืองน่าอยู่ น่าเที่ยว
๔. จัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและเพิ่มมูลค่าสินค้าการเกษตร อุตสาหกรรมการค้า การลงทุน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวและบริการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงเพื่อความสงบสุข

#### ตัวชี้วัด(KPI)เป้าหมายตามประเด็นยุทธศาสตร์

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี**

๑. คะแนนเฉลี่ยการทดสอบ O-net ระดับ ม.ปลายเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ต่อปี
๒. จำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยของประชากรอายุ ๑๕ ปี ขึ้นไป เพิ่มขึ้น ๑ ปี
๓. อัตราการเข้าเรียนรวมระดับ ม.ปลาย และอาชีวะเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ต่อปี
๔. ครีวเรือนมีรายได้เพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ต่อปี
๕. แรงงานมีประกันสังคมเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑๒ ปี
๖. ประชากรผู้พิการ / ผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลช่วยเหลือจากภาครัฐ เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๗๐
๗. อัตราการว่างงานลดลงร้อยละ ๑ ต่อปี
๘. ประชากรเป็นโรคที่ไม่ใช่โรคติดต่อ (NCD) (ต่อแสนประชากร) ลดลงร้อยละ ๐.๒๕ ต่อปี

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและเพิ่มมูลค่าสินค้าการเกษตร**

#### อุตสาหกรรมการค้า การลงทุน

๑. ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP) ขยายตัวเฉลี่ย ร้อยละ ๔ ต่อปี
๒. รายได้เฉลี่ยต่อหัวของประชากรขยายตัว ร้อยละ ๑๐ ต่อปี
๓. พื้นที่เกษตรอินทรีย์เพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ต่อปี
๔. พื้นที่ชลประทานเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ต่อปี
๕. การใช้พลังงานทดแทนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐ ต่อปี

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวและบริการ**

๑. รายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐ ต่อปี
๒. จำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑๐ ต่อปี

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน**

๑. สัดส่วนพื้นที่ป่าไม้เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑ ต่อปี
๒. ปริมาณขยะลดลงร้อยละ ๗ ต่อปี
๓. ดัชนีชี้วัดคุณภาพดีขึ้นจากเกณฑ์มาตรฐานเฉลี่ย ร้อยละ ๑ ต่อปี
๔. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงเพื่อความสงบสุข

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงเพื่อความสงบสุข**

๑. คดีชีวิต ร่างกาย เพศและคดีประทุษร้ายต่อทรัพย์สิน (ต่อและประชาชน) ลดลงร้อยละ ๒.๕ ต่อปี
๒. สัดส่วนคดียาเสพติด (ต่อแสนประชากร) ลดลงร้อยละ ๒.๕ ต่อปี
๓. อุบัติเหตุบนท้องถนน (ต่อแสนประชากร) ลดลงร้อยละ ๔ ต่อปี

**กลยุทธ์ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์**

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี**

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ สร้างโอกาสการศึกษาให้ประชาชนอย่างทั่วถึง และเร่งรัดยกระดับ

คุณภาพผู้เรียนสู่มาตรฐานสากล (๓R ๘C)

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเด็กและเยาวชนด้วยกิจกรรมโครงการ TO BE NUMER ONE

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ พัฒนาศักยภาพของครัวเรือนและชุมชนในการประกอบ (Sufficiency Economy ) จนเป็นวิถีชีวิต (Way of Life)

กลยุทธ์ที่ ๑.๔ สร้างโอกาสการเข้าถึงระบบประกันสังคมและสวัสดิการของรัฐ

กลยุทธ์ที่ ๑.๕ สร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมให้กับคนในสังคมทุกช่วงวัยและผู้พิการ พัฒนาให้มีความเข้มแข็งตลอดชีวิต

กลยุทธ์ที่ ๑.๖ พัฒนาศักยภาพแรงงาน / ผู้โยกโอกาส/ผู้พิการให้มีอาชีพและมีรายได้

กลยุทธ์ที่ ๑.๗ ส่งเสริม ป้องกัน รักษาและฟื้นฟูสุขภาพประชาชน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและเพิ่มมูลค่าสินค้าการเกษตร อุตสาหกรรม การค้า**

**การลงทุน**

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ บริหารจัดการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ พัฒนาเกษตรปลอดภัยสู่เกษตร อินทรีย์อย่างเป็นระบบอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ พัฒนาศักยภาพและยกระดับผู้ผลิตผู้ประกอบการด้วยองค์

ความรู้

นวัตกรรม และส่งเสริมการตลาด

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ ส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทน เพื่อลดต้นทุนการผลิตภาคการเกษตร

### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวและบริการ

- กลยุทธ์ที่ ๓.๑ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวตามศักยภาพของพื้นที่
- กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมภูมิปัญญา ท้องถิ่นของจังหวัด
- กลยุทธ์ที่ ๓.๓ พัฒนาและยกระดับการบริหารจัดการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน
- กลยุทธ์ที่ ๓.๔ สร้างและพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการด้านการท่องเที่ยวที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของพื้นที่
- กลยุทธ์ที่ ๓.๕ ส่งเสริมประชาสัมพันธ์การตลาดด้านการท่องเที่ยว

### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

- กลยุทธ์ที่ ๔.๑ อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีส่วนร่วม
- กลยุทธ์ที่ ๔.๒ อนุรักษ์และฟื้นฟูพื้นที่ป่าต้นน้ำและพื้นที่ลุ่มน้ำ
- กลยุทธ์ที่ ๔.๓ บริหารจัดการขยะและน้ำเสียอย่างมีประสิทธิภาพ
- กลยุทธ์ที่ ๔.๔ สร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงเพื่อความสงบสุข

- กลยุทธ์ที่ ๕.๑ เสริมสร้างความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- กลยุทธ์ที่ ๕.๒ เสริมสร้างพลังทุกภาคส่วนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
- กลยุทธ์ที่ ๕.๓ รมรงค์ ป้องกัน และแก้ไขอุบัติเหตุบนท้องถนน

## ๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู

### วิสัยทัศน์ (Vision)

“หนองบัวลำภูเป็นเมืองน่าอยู่ เศรษฐกิจก้าวหน้า ประชาชนชาวนาอุตสาหกรรม  
ในดินแดนสันติสุข”

### ยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์และแผนงานการพัฒนาดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริม เศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่นตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหาร จัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนา คุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

### ยุทธศาสตร์การพัฒนางานการบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภู

#### วิสัยทัศน์

“ เมืองแห่งการเรียนรู้ คู่คุณภาพชีวิตที่ดี ในวิถีเศรษฐกิจพอเพียง”

### พันธกิจการพัฒนางานการบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภู

๑. พัฒนาระบบโครงสร้างการคมนาคมขนส่ง ระบบบริการสาธารณะ และระบบการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยให้ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพ
๒. สนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและการ สาธารณสุข เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. ส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก การค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว ให้เข้มแข็งสามารถแข่งขันได้

๔. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์ ป่าไม้ และใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสมและยั่งยืน
๕. ส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นในวิถีเศรษฐกิจพอเพียง

#### ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภู

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑** ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒** ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมท้องถิ่น

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓** ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔** ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑** ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น

#### เป้าประสงค์

๑. พัฒนาศักยภาพด้านโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน
๒. พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการชุมชน
๓. จัดระบบการบริการสาธารณะชุมชน
๔. ประชาชนมีสุขภาพที่สมบูรณ์ในทุกมิติและได้รับการบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขที่มีคุณภาพ
๕. ให้คนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้เป็นคนดีมีคุณภาพ มีศักยภาพ มีความสามารถในการแข่งขัน และมีคุณธรรมจริยธรรม
๖. เสริมสร้างขบวนการชุมชนเข้มแข็งและเชื่อมโยง
๗. ยกระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน
๘. เสริมสร้างให้ท้องถิ่นเข้มแข็งสามารถบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง
๙. เสริมสร้างความมั่นคง ปลอดภัย สันติสุข และความสมานฉันท์ทุกภาคส่วน
๑๐. ประชาชนมีความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของหน่วยงานของรัฐ
๑๑. องค์กรส่งเสริมให้ประชาชนทั่วไปออกก ำลังกายและเล่นกีฬาเพิ่มขึ้น
๑๒. ส่งเสริมการกีฬาสู่ความเป็นเลิศ

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒** ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมท้องถิ่น

#### เป้าประสงค์

๑. ทรัพยากรป่าไม้ที่อุดมสมบูรณ์๑และมีการใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสม
๒. ทรัพยากรดินมีความอุดมสมบูรณ์
๓. บริหารจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำ น้ำท่วมและคุณภาพน้ำ
๔. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเชิงพื้นที่แบบบูรณาการ
๕. การบริหารจัดการและใช้ประโยชน์๑ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน

ภายใต้

การมีส่วนร่วม ของชุมชน



๖. ควบคุมและป้องกันมลพิษให้อยู่ในระดับมาตรฐาน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีและการพัฒนา

ที่ยั่งยืน

๗. ปรับปรุงพัฒนาศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวให้สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวทั้งภายในและต่างจังหวัด

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น**

**เป้าประสงค์**

๑. ส่งเสริมและบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมและจารีตประเพณี
๒. เพื่ออนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีความเป็นไทย
๓. ให้ประชาชนมีภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรม มีการเชิดชูคุณค่าความเป็นไทยและวัฒนธรรม ไทย
๔. ส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาและประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. เพิ่มมูลค่าการท่องเที่ยว

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**

**เป้าประสงค์**

๑. เพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตรและรายได้เกษตรกร
๒. ส่งเสริมกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน & SMEs
๓. ส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาและประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งองค์ความรู้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มสมรรถนะการประกอบอาชีพของประชาชน
๔. เสริมสร้างความเข้มแข็งของกลุ่มอาชีพและผู้ประกอบการ
๕. เพื่อเพิ่มศักยภาพการผลิตและมูลค่าผลผลิตการเกษตร ผลิตภัณฑ์ชุมชน การบริการ
๖. เพิ่มมูลค่าจากการท่องเที่ยว
๗. เพิ่มรายได้แก่ครัวเรือนยากจน

**๒. ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่**

**๒.๑ วิสัยทัศน์**

“ ปางกู่แหล่งวัฒนธรรม มากล้ำเกษตรอินทรีย์ ชีวิตดีมีการศึกษา ประชามีส่วนร่วม รวมภูมิปัญญา กลุ่มอาชีพ ดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง ”

**๒.๒ ยุทธศาสตร์**

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  
ท้องถิ่น
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

**๒.๓ เป้าประสงค์**

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

- ๑.๑ การจัดทำแผนแม่บทชุมชน และส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรชุมชน

## ทุกระดับ

- ๑.๒ พัฒนาและส่งเสริมให้แก่กลุ่มอาชีพ ผลิตภัณฑ์ชุมชน
- ๑.๓ พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชนทั่วไป
- ๑.๔ พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพของผลิตภัณฑ์ การบรรจุภัณฑ์ และการตลาดแก่สินค้าที่ผลิต

## ในชุมชน

- ๑.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนอุตสาหกรรมในครอบครัวและหัตถกรรมไทย
- ๑.๖ ส่งเสริมสนับสนุนวิสาหกิจชุมชน
- ๑.๗ สนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์ หรือการรวมกลุ่มในรูปแบบอื่นๆ
- ๑.๘ การส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง
- ๑.๙ ส่งเสริมสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
- ๑.๑๐ ส่งเสริมประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว
- ๑.๑๑ การพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจและบริการการท่องเที่ยว

## ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมท้องถิ่น

- ๒.๑ ส่งเสริมอนุรักษ์และการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒.๒ ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนและมลพิษต่างๆ
- ๒.๓ พัฒนาและดูแลรักษาที่สาธารณะ เพื่อเป็นศูนย์สุขภาพชุมชน
- ๒.๔ การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- ๒.๕ การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค
- ๒.๖ พัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์ชุมชน ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว
- ๒.๗ ปรับปรุงและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในเขต อบท.

## ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น

- ๓.๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๓.๒ พัฒนาศูนย์ต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด
- ๓.๓ สงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
- ๓.๔ เสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว
- ๓.๕ เสริมสร้างและสนับสนุนการจัดการศึกษา
- ๓.๖ สร้างเสริมสุขภาพอนามัย เด็ก เยาวชน ประชาชนและพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ
- ๓.๗ จัดระบบบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข
- ๓.๘ ส่งเสริมการแพทย์แผนไทยและสมุนไพรไทย
- ๓.๙ ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- ๓.๑๐ ส่งเสริมการดูแลสุขภาพที่เกิดจากโรคติดต่อ
- ๓.๑๑ สนับสนุนศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนท้องถิ่น
- ๓.๑๒ ส่งเสริมสนับสนุนการนำหลักการมีส่วนร่วมมาใช้ในการบริหารจัดการ
- ๓.๑๓ การพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๓.๑๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๓.๑๕ การประยุกต์ใช้ข้อมูลตลาดการเพื่อพิจารณาข้อพิพาททางการปกครอง

๓.๑๖ การบริการประชาชน

๓.๑๗ การส่งเสริม และสนับสนุนการกีฬา และนันทนาการ

#### ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๑ ส่งเสริมพุทธศาสนา และศาสนาอื่นๆ

๔.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และปราชญ์ชาวบ้าน

๔.๓ ส่งเสริมการจัดเทศกาล และงานประเพณีที่สำคัญของท้องถิ่นเพื่อการท่องเที่ยว

### ๒.๔ ตัวชี้วัด

#### ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๑.๑ มีแผนแม่บทชุมชน ทุกชุมชน

๑.๒ กลุ่มอาชีพที่เข้มแข็ง ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ

๑.๓ มีการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชนทั่วไป

๑.๔ มีการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพของผลิตภัณฑ์ การบรรจุภัณฑ์ และการตลาดแก่สินค้าที่ผลิตในชุมชน

๑.๕ มีจำนวนอุตสาหกรรมในครอบครัวและหัตถกรรมไทยเพิ่มขึ้น

๑.๖ การพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

๑.๗ กลุ่มออมทรัพย์ หรือการรวมกลุ่มในรูปแบบอื่นๆ เข้มแข็งและยั่งยืน

๑.๘ ดำรงชีวิตตามวิถีเศรษฐกิจพอเพียง

๑.๙ มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนที่เข้มแข็ง

๑.๑๐ ประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่อง

๑.๑๑ มีการผู้ประกอบการธุรกิจและบริการการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน

#### ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

##### ท้องถิ่น

๒.๑ มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสมบูรณ์

๒.๒ มีการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนและมลพิษต่างๆ อย่างมีระบบ

๒.๓ มีศูนย์สุขภาพชุมชน

๓.๔ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรที่เพียงพอ

๓.๕ มีแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคที่เพียงพอ

๓.๖ มีแหล่งท่องเที่ยว

๓.๗ มีแหล่งท่องเที่ยวในเขต อปท.

#### ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น

๓.๑ จำนวนความยาวของเส้นทางที่ก่อสร้างและซ่อมปรับปรุงได้มาตรฐาน

๓.๒ มีศูนย์ต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด

๓.๓ สงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส

๓.๔ สถาบันครอบครัวเข้มแข็ง

๓.๕ การศึกษาทั่วถึงในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๖ เด็ก เยาวชน ประชาชน มีสุขภาพแข็งแรง

๓.๗ มีระบบบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขดีขึ้น

- ๓.๘ แพทย์แผนไทยและสมุนไพรไทยดีขึ้น
- ๓.๙ มีการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อที่ดีขึ้น
- ๓.๑๐ มีการดูแลสุขภาพสภาพที่เกิดจากโรคติดต่ออย่างถูกวิธี
- ๓.๑๑ ศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนท้องถิ่นที่เข้มแข็ง
- ๓.๑๒ การมีส่วนร่วมมาใช้ในการบริหารจัดการ
- ๓.๑๓ การพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๓.๑๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๓.๑๕ การประยุกต์ใช้กฎหมายตลาดการเพื่อพิจารณาข้อพิพาททางการปกครอง
- ๓.๑๖ การบริการประชาชน
- ๓.๑๗ การส่งเสริม และสนับสนุนการกีฬา และนันทนาการ

#### ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๔.๑ ส่งเสริมพุทธศาสนา และศาสนาอื่นๆ
- ๔.๒ เห็นคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และปราชญ์ชาวบ้าน
- ๔.๓ ส่งเสริมการจัดเทศกาล และงานประเพณีที่สำคัญของท้องถิ่นเพื่อการท่องเที่ยว

#### ๒.๕ คำเป้าหมาย

##### ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

- ๑.๑ เพื่อเสริมสร้างและปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมของคนภายในชุมชนทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม ด้านกีฬา ให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน
- ๑.๒ เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจชุมชน ให้เกิดทักษะในการพัฒนาฝีมือในการผลิตเพิ่มมูลค่าของสินค้าและสามารถขยายการตลาดไปสู่ตลาดกลาง ซึ่งเป็นไปตามยุทธ ศาสตร์สร้างความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจน

##### ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ท้องถิ่น

- ๒.๑ เพื่อพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม คุ่มครองดูแล บำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้ชุมชนรู้จักวิธีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างถูกต้องร่วมกัน ไม่ให้มีปัญหภายในชุมชนซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด

##### ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น

- ๓.๑ เพื่อยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชนจากการอำนวยความสะดวกด้านโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ การปรับปรุงและพัฒนาแหล่งน้ำ การก่อสร้าง การซ่อมบำรุงรักษาถนนหนทาง การพัฒนาระบบไฟฟ้าหมู่บ้านและระบบไฟฟ้าสาธารณะ ตลอดจนโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความสะดวกและมาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่น ๆ แนวทางการพัฒนา
- ๓.๒ ก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจให้ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะให้ความสะดวก และรวดเร็วขึ้น โดยเน้นการมีมาตรฐานและเกิดความยุติธรรมดังนี้
- ๓.๓ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษาแบบบูรณาการ การขยายศูนย์ข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลของประชาชนในชุมชน

ตลอดจนพัฒนาระบบสารสนเทศและการกระจายข้อมูลข่าวสาร ตามแนวทางนโยบายของรัฐบาล

#### ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๑ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษาแบบบูรณาการ การขยายศูนย์ข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลของประชาชนในชุมชน ตลอดจนพัฒนาระบบสารสนเทศและการกระจายข้อมูลข่าวสาร ตามแนวทางนโยบายของรัฐบาล

### ๒.๖ กลยุทธ์

#### ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

- กลยุทธ์ที่ ๑ จัดทำแผนแม่บทชุมชน และส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรชุมชนทุกระดับ
- กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาและส่งเสริมให้แก่กลุ่มอาชีพ ผลิตภัณฑ์ชุมชน
- กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชนทั่วไป
- กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพของผลิตภัณฑ์ การบรรจุภัณฑ์ และการตลาดแก่สินค้าที่ผลิตในชุมชน
- กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมและสนับสนุนอุตสาหกรรมในครอบครัวและหัตถกรรมไทย
- กลยุทธ์ที่ ๖ ส่งเสริมสนับสนุนวิสาหกิจชุมชน
- กลยุทธ์ที่ ๗ สนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์ หรือการรวมกลุ่มในรูปแบบอื่นๆ
- กลยุทธ์ที่ ๘ การส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง
- กลยุทธ์ที่ ๙ ส่งเสริมสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
- กลยุทธ์ที่ ๑๐ ส่งเสริมประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว
- กลยุทธ์ที่ ๑๑ การพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจและบริการการท่องเที่ยว

#### ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมท้องถิ่น

- กลยุทธ์ที่ ๑ แหล่งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสมบูรณ์
- กลยุทธ์ที่ ๒ การจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนและมลพิษต่างๆ อย่างมีระบบ
- กลยุทธ์ที่ ๓ ศูนย์สุขภาพในชุมชน
- กลยุทธ์ที่ ๔ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรที่เพียงพอ
- กลยุทธ์ที่ ๕ แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคที่เพียงพอ
- กลยุทธ์ที่ ๖ แหล่งท่องเที่ยวในชุมชน
- กลยุทธ์ที่ ๗ แหล่งท่องเที่ยวในเขต อปท.

#### ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น

- กลยุทธ์ที่ ๑ ก่อสร้างและซ่อมปรับปรุงได้มาตรฐาน
- กลยุทธ์ที่ ๒ ศูนย์ต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด
- กลยุทธ์ที่ ๓ สงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
- กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมสถาบันครอบครัวเข้มแข็ง
- กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมการศึกษาทั่วถึงในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- กลยุทธ์ที่ ๖ เด็ก เยาวชน ประชาชน มีสุขภาพแข็งแรง

- กลยุทธ์ที่ ๗ มีระบบบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขดีขึ้น
- กลยุทธ์ที่ ๘ แพทย์แผนไทยและสมุนไพรไทยดีขึ้น
- กลยุทธ์ที่ ๙ ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อที่ดีขึ้น
- กลยุทธ์ที่ ๑๐ ดูแลรักษาสุขภาพที่เกิดจากโรคติดต่ออย่างถูกวิธี
- กลยุทธ์ที่ ๑๑ ศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนท้องถิ่นที่เข้มแข็ง
- กลยุทธ์ที่ ๑๒ ส่งเสริมมีส่วนร่วมมาใช้ในการบริหารจัดการ
- กลยุทธ์ที่ ๑๓ ส่งเสริมพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- กลยุทธ์ที่ ๑๔ ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- กลยุทธ์ที่ ๑๕ ประยุกต์ใช้กฎหมายตลาดการเพื่อพิจารณาข้อพิพาททางการปกครอง
- กลยุทธ์ที่ ๑๖ บริการประชาชน
- กลยุทธ์ที่ ๑๗ ส่งเสริม และสนับสนุนการกีฬา และนันทนาการ

#### ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมพุทธศาสนา และศาสนาอื่นๆ
- กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และปราชญ์ชาวบ้าน
- กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการจัดเทศกาล และงานประเพณีที่สำคัญของท้องถิ่นเพื่อการท่องเที่ยว

#### ๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

- ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมท้องถิ่น
- ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น
- ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

#### ๒.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งแสดงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาในอนาคตโดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่น

การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นกระบวนการกำหนดทิศทางในอนาคตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดสภาพการณ์ที่ต้องการบรรลุและแนวทางในการบรรลุบนพื้นฐานของการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้านและเป็นระบบ ทั้งนี้จะต้องสอดคล้องกับศักยภาพของท้องถิ่น และปัญหา/ความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นด้วย

การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามีความสำคัญต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างยิ่งทั้งนี้เนื่องจากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเป็นแผนพัฒนาที่มุ่งไปสู่สภาพการณ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต เป็นกรอบในการกำหนดทิศทางของการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มุ่งไปสู่สภาพการณ์อันพึงประสงค์ได้อย่างเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง โดยสามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจึงเป็นการกำหนดทิศทางพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ต้องกำหนดถึงสภาพการณ์ที่ต้องการจะบรรลุและแนวทางในการที่จะทำให้บรรลุ ถึงสภาพการณ์นั้น

## นโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่

การพัฒนาตำบลปางกู่ได้กำหนดนโยบายตำบลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการที่จะพัฒนาตามศักยภาพที่มีอยู่และเอื้ออำนวย จากงบประมาณที่มีอยู่และรัฐอุดหนุน นอกจากนี้การพัฒนาของตำบลยังต้องสัมพันธ์กับแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด และรวมทั้งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๔) จะมุ่งเน้นในประเด็นสำคัญอยู่ ๖ ประเด็น คือ

๑. การแก้ปัญหาความเป็นธรรมในสังคม การลดความเหลื่อมล้ำ เช่น ระบบประกันสังคม การเข้าถึงความยุติธรรมในสังคม ประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้มากขึ้น
๒. สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต
๓. อาหารและพลังงาน
๔. เศรษฐกิจ ฐานความรู้และปัจจัยแวดล้อม ความสามารถด้านการแข่งขันในทุกด้าน เศรษฐกิจสังคม โลจิสติกส์ เกษตรกรรม และวิทยาศาสตร์
๕. การเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจและความมั่นคงในภูมิภาค
๖. การใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่พัฒนาในเรื่องการศึกษา ตลอดจนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม และขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมอันดี

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ มีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ตามสภาพพื้นที่ ตามที่กฎหมายกำหนดและสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ ได้วิเคราะห์ปัญหาในเขตพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

### ๑.ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๑.๑ การประกอบอาชีพและการยกระดับรายได้ **ปัญหา** ต้นทุนการผลิตสูง ค่าครองชีพสูง
- ๑.๒ ตลาดนัดชุมชนและสินค้าที่ผลิต **ปัญหา** ขาดตลาดรองรับ ไม่เห็นความสำคัญของการรวมกลุ่มและกลุ่มพ่อค้าคนกลาง
- ๑.๓ ธุรกิจร้านค้าชุมชน **ปัญหา** ผู้ประกอบการขาดจิตสำนึกในการชำระภาษี ธุรกิจของชุมชนขนาดเล็กไม่มีความมั่นคง
- ๑.๔ ผลผลิตทางการเกษตร **ปัญหา** ผลผลิตตกต่ำเนื่องจากภัยธรรมชาติและเกษตรกรขาดความเข้าใจในการพัฒนาปรับปรุงผลผลิต
- ๑.๕ กลุ่มอาชีพ **ปัญหา** การรวมกลุ่มขาดความเข้มแข็ง ไม่มีการทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง
- ๑.๖ แหล่งท่องเที่ยว **ปัญหา** ขาดงบประมาณและบุคลากรในการที่จะพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และแหล่งท่องเที่ยวในเขตพื้นที่ตำบลปางกู่ มีจำนวนจำกัด
- ๑.๗ การว่างงาน **ปัญหา** ขาดการส่งเสริมการรวมกลุ่ม การเข้าถึงความต้องการของประชาชนไม่ครอบคลุม จากสภาพปัญหาที่กล่าวมา ก่อให้เกิดการว่างงาน

### ๒.ปัญหาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๒.๑ การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน **ปัญหา** ขาดความส่งเสริมให้ความรู้ในเรื่องคุณภาพชีวิต ประชาชนไม่ให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพชีวิตตนและชุมชนเท่าที่ควร

๒.๒ การนันทนาการและการกีฬา **ปัญหา** ประชาชนในชุมชนไม่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการกีฬาเท่าที่ควร สนามกีฬาไม่เพียงพอ ขาดบุคลากรที่มีความรู้เรื่องนันทนาการและการกีฬา

๒.๓ การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน **ปัญหา** ประชาคมหมู่บ้าน ประชาคมตำบล ส.อบต. และผู้นำชุมชนส่วนมาก ไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ประชาชนขาดความสนใจในการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาต่อส่วนรวม

๒.๔ การป้องกันและการบรรเทาสาธารณภัย **ปัญหา** ขาดวัสดุอุปกรณ์เนื่องจากงบประมาณมีน้อย และขาดบุคลากรตามสายงานที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงานโดยตรง

๒.๕ ยาเสพติด **ปัญหา** ประชาชนขาดจิตสำนึกร่วมกันที่จะต่อต้านยาเสพติดอย่างเป็นรูปธรรมและไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ในการเป็นเสาหลักสำคัญในการดูแลใส่ใจบุตรหลาน และไม่ส่งเสริมในทางที่ถูกต้องให้กับเยาวชนในพื้นที่

### ๓.ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๓.๑ การคมนาคม **ปัญหา** การคมนาคมระหว่างหมู่บ้าน การสัญจรไปในพื้นที่การเกษตรไม่สะดวกเนื่องจากเป็นถนนดินและถนนลูกรัง เมื่อเกิดภัยธรรมชาติจึงทำให้ถนนหนทางได้รับความเสียหาย

๓.๒ การระบายน้ำ **ปัญหา** การระบายน้ำภายในหมู่บ้านไม่สะดวก ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง

๓.๓ การไฟฟ้า **ปัญหา** ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ ขาดไฟฟ้าใช้ในพื้นที่การเกษตร

๓.๔ ผังเมือง **ปัญหา** ขาดการจัดระบบการวางผังเมือง

### ๔.ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

๔.๑ น้ำเพื่อการเกษตร **ปัญหา** ขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ขาดรด ไม่ครอบคลุมพื้นที่การเกษตร ระบบการจัดการน้ำขาดประสิทธิภาพ

### ๕.ปัญหาด้านสาธารณสุขและการอนามัย

๕.๑ ด้านสาธารณสุข **ปัญหา** ขาดความเข้าใจด้านสาธารณสุขมูลฐานที่ดีพอ การควบคุมโรคและการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์มีน้อย ด้านสุขภาพอนามัย การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

### ๖.ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

๖.๑ ข้อมูลข่าวสาร **ปัญหา** การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ ประชาชนขาดความสนใจในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

### ๗.ปัญหาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๗.๑ การศึกษา **ปัญหา** มีเด็กเรียนดีแต่ยากจน ขาดทุนการศึกษา ขาดสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย อาคารเรียนและห้องเรียนไม่เพียงพอ

๗.๒ ศาสนา **ปัญหา** ประชาชนไม่ค่อยปฏิบัติตามคำสั่งสอนของศาสนา และไม่เข้าใจหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาอย่างถ่องแท้

๗.๓ วัฒนธรรมประเพณี **ปัญหา** การมีส่วนร่วมของประชาชนมีน้อย เป็นแต่เพียงผู้รับคอยรับแต่การสนับสนุน ขาดความรักความสามัคคี ขาดการส่งเสริมและความคิดสร้างสรรค์

### ๘.ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘.๑ ดิน **ปัญหา** ดินเสื่อมคุณภาพเนื่องจากใช้ปุ๋ยเคมีมากเกินไป



๘.๒ ป่าไม้ **ปัญหา** สภาพป่าเสื่อมโทรม ถูกบุกรุก การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘.๓ บรรยากาศในชุมชน **ปัญหา** ขาดภูมิทัศน์ที่น่าอยู่ มีแหล่งน้ำท่วมขัง ขาดการจัดวางระบบผังเมืองรวม การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ

๘.๔ ชยะมูลฝอย **ปัญหา** ขาดที่ทิ้งขยะ ประชาชนต้องจัดการขยะในครัวเรือนเอง โดยการจัดขยะตามความเข้าใจของประชาชนเองและการกำจัดขยะอาจไม่ถูกวิธี

๘.๕ ที่สาธารณะประโยชน์ **ปัญหา** ถูกบุกรุก เจ้าหน้าที่รัฐไม่ดำเนินการอย่างจริงจัง  
**ความต้องการของประชาชนในด้านต่างๆ**

#### ๑.ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๑.๑ พัฒนาอาชีพกลุ่มอาชีพ ก่อสร้างศูนย์พัฒนาอาชีพและจำหน่ายผลิตภัณฑ์

๑.๒ ฝึกอบรมผู้ประกอบการธุรกิจร้านค้า ให้ความรู้ด้านภาษีอากร

๑.๓ ปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ท่องเที่ยว ส่งเสริมให้สถานที่สำคัญเป็นแหล่งท่องเที่ยว

#### ๒.ความต้องการด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๒.๑ จัดสัมมนาประชาสัมพันธ์เรื่องคุณภาพชีวิต

๒.๒ ปรับปรุงสนามกีฬาให้ได้มาตรฐานและก่อสร้างลานกีฬา ส่งเสริมสนับสนุนการแข่งขันกีฬาทุกระดับ เชิญชวนให้ประชาชนตระหนักถึงการมีส่วนร่วมและการใส่ใจสุขภาพจากการเล่นกีฬาและการนันทนาการ

๒.๓ ฝึกอบรมเยาวชนตำบลและผู้นำท้องถิ่นด้านป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด สร้างจิตสำนึกให้เกิดขึ้นในชุมชนและให้ความร่วมมือกับการปราบปรามยาเสพติดของหน่วยงานราชการ

๒.๔ จัดการวางแผนเตรียมการในการบรรเทาความเดือดร้อนและบรรเทาสาธารณภัย

#### ๓.ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๓.๑ ก่อสร้างถนนลูกรังไปพื้นที่การเกษตร สำรวจพื้นที่และซ่อมบำรุงอย่างทั่วถึง

๓.๒ ซ่อมแซมถนนที่ชำรุด

๓.๓ ก่อสร้างร่องระบายน้ำและวางท่อระบายน้ำภายในหมู่บ้าน

๓.๔ ขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ

#### ๔.ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

๔.๑ ขุดลอกหนองน้ำและคลองธรรมชาติที่ตื้นเขิน

๔.๒ ซ่อมแซมคลองส่งน้ำและก่อสร้างคลองส่งน้ำให้ครอบคลุมพื้นที่การเกษตร จัดระบบการใช้น้ำให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๔.๓ ปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้าน

#### ๕.ความต้องการด้านสาธารณสุขและการอนามัย

๕.๑ อบรมให้ความรู้แก่ประชาชนด้านสาธารณสุขมูลฐาน

๕.๒ จัดทำโครงการต่างๆ ที่ส่งเสริมด้านสาธารณสุขและการอนามัย

๕.๓ ประสานความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้มีความเข้มแข็ง

#### ๖.ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

๖.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปของประชาคม ประสานความร่วมมือในกิจกรรม โครงการ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดขึ้น

๖.๒ ให้ความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และผู้นำชุมชนในระดับต่างๆ

๖.๓ ส่งเสริมให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาศักยภาพและจัดการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ

#### ๗.ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๗.๑ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของเด็กนักเรียน

๗.๒ ส่งเสริมสนับสนุน วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นให้มีความยั่งยืนสืบไป

#### ๘.ความต้องการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘.๑ ปรับภูมิทัศน์ภายในหมู่บ้าน โดยการปลูกต้นไม้ สองข้างทางและปลูกป่าชุมชน

๘.๒ ปรับภูมิทัศน์ภายในหมู่บ้าน สถานที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบล

## ๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ ประการสำคัญคือ ต้องสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน และร่วมกันดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล ในการดำเนินการทุกด้านจะเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ในทุกกลุ่มทุกวัย ในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ การพัฒนาอาชีพของกลุ่มอาชีพ ชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น กิจกรรมด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

องค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ ได้วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา การพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก ม.๖๗(๑) ม.๑๖(๒)
- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น ม.๖๘ (๒)
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ ม.๖๘(๓)
- (๔) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ ม.๑๖(๔)
- (๕) การสาธารณสุขการ ม.๑๖(๕)
- (๖) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร ม.๖๘(๑)

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา ม.๑๖(๙)
- (๒) การสังคมสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิต สตรี เด็ก เยาวชนผู้สูงอายุและผู้พิการ ม.๖๗ (๖)
- (๓) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส ม.๑๖ (๑๐)
- (๔) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ม.๖๗(๒)
- (๕) ให้มีการบำรุงสถานที่ประชุม การนกกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ ม.๖๘ (๔)
- (๖) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ ม.๖๗ (๓)

- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล ม.๑๖(๑๙)
- (๘) ให้น้ำอุปโภค บริโภค และการเกษตร ม.๖๘(๑)
- (๙) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย ม.๑๖(๑๒)
- (๑๐) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ม.๑๖(๑๓)
- (๑๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ ม.๑๖(๒๑)
- (๑๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ ม.๑๖(๒๒)
- (๑๓) การดูแลรักษาที่สาธารณะ ม.๑๖(๒๗)
- (๑๔) การควบคุมอาคาร ม.๑๖(๒๘)

#### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

##### มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน ม.๑๖(๑๕)
- (๒) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง ม.๑๖(๑๗)
- (๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและ  
สาธารณสถานอื่นๆ ม.๑๖(๒๓)
- (๔) การผังเมือง ม.๖๘(๑๓) ม.๑๖(๒๕)
- (๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ม.๖๗(๔) ม.๑๖(๒๙)
- (๖) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัย  
ในชีวิตและทรัพย์สิน ม.๑๖(๓๐)
- (๗) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน ม.๖๘(๘)

#### ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

##### มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ม.๑๖(๑)
- (๒) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ ม.๑๖(๖)
- (๓) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน ม.๑๖(๗)
- (๔) การท่องเที่ยว ม.๖๘(๑๒)
- (๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยว ม.๑๖(๘)
- (๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร ม.๑๖(๒๖)
- (๗) ให้น้ำและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ ม.๖๘(๕)
- (๘) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว ม.๖๘(๖)
- (๙) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร ม.๖๘(๗)
- (๑๐) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล ม.๖๘(๙)

#### ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

##### มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย ม.๑๖(๑๘)
- (๒) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและ  
สิ่งแวดล้อม ม.๑๖(๒๔)
- (๓) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ม.๖๗(๗)

#### ๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

##### มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ม.๖๗(๕)

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ม.๖๗(๘) ม.๑๖(๑๑)

(๓) การส่งเสริมการกีฬา ม.๑๖(๑๔)

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร ม.๖๗(๙)

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น ม.๑๖(๑๖)

(๓) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลปางกู ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลปางกู

**หมายเหตุ** ม.๖๗ ม.๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติม) ม.๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางกู แบบองค์รวม มีดังนี้**

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินมาถูกทางหรือไม่ นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

### **๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่**

#### **๑.๑ S มาจาก Strengths**

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

#### **๑.๒ W มาจาก Weaknesses**

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา นั้น

## ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

### ๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

### ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

## วิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่

| จุดแข็ง S                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | จุดอ่อน W                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.</li> <li>๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๖๐ ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</li> <li>๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li> <li>๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li> <li>๖. บุคลากรโดยส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือในการทำงานภายในองค์กรเป็นอย่างดี</li> <li>๗. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li> <li>๘. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>๙. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>๑๐. ให้โอกาสในการพัฒนา และส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> <li>๑๑. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</li> <li>๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</li> <li>๓. มีภาระหนี้สิน</li> <li>๔. ไม่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเต็มที่</li> <li>๕. บุคลากรโดยส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้าง ซึ่งไม่สามารถมอบหมายให้ทำภารกิจหลักได้อย่างเต็มที่และขาดอำนาจในการตัดสินใจ</li> <li>๖. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li> <li>๗. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</li> <li>๘. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</li> <li>๙. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> </ol> |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><u>โอกาส O</u></p> <p>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</p> <p>๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุตสาหกรรมได้ตลอดเวลา</p> <p>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวเจ้าหน้าที่ขององค์กรและการทำงาน ของอบต.ในฐานะตัวแทน</p> <p>๔. จำนวนหมู่บ้านในเขตพื้นที่รับผิดชอบของอบต. ปางกู๋ มีการเดินทางที่สะดวกและมีระยะทางที่ใกล้ การคมนาคมสะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไป อำเภอรื่นๆ ได้อย่างสะดวกสบาย</p> <p>๕. ประชาชนบางส่วนให้ความร่วมมือในการพัฒนา</p> <p>๖. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</p> <p>๗. มีพื้นที่เหมาะสมสำหรับทำการเกษตร</p> <p>๘. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิ ปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์</p> <p>๙. มีความพร้อมด้าน สาธารณูปโภค และ สาธารณูปการ</p> | <p><u>ข้อจำกัด T</u></p> <p>๑. ประชาชนบางส่วนยังไม่เห็นถึงความสำคัญในการ ให้ความร่วมมือในการพัฒนา กิจกรรม/โครงการ</p> <p>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้ หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.</p> <p>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และการกิจกรรมร่วมกับทางองค์กร</p> <p>๔. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ</p> <p>๕. ภาวการณ์เกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ ครบวงจร</p> <p>๖. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิตของ ประชาชน</p> <p>๗. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม</p> <p>๘. บางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร</p> <p>๙. ประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริม อาชีพเท่าที่ควร</p> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

### ภารกิจหลัก

#### ๑. ด้านสังคม

- (๑) ป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด
- (๒) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) ส่งเสริมสนับสนุนผู้ด้อยโอกาส
- (๔) ส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ

#### ๒. ด้านเศรษฐกิจ

- (๑) สนับสนุนการฝึกอบรมและประกอบอาชีพของราษฎรตามศาสตร์พระราชา
- (๒) ส่งเสริมการทำนาข้าวเกษตรอินทรีย์
- (๓) ส่งเสริมการแปรรูปและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ในครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ
- (๔) ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

#### ๓. ด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

- (๑) ส่งเสริมสนับสนุนวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมสนับสนุนคุณธรรมจริยธรรม เยาวชนตำบลปางกู๋

#### ๔. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) ปรับปรุงถนนภายในตำบล

- (๒) ขยายเขตและติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างให้ทั่วถึง
- (๓) ก่อสร้างรางระบายน้ำภายในหมู่บ้านและวางท่อระบายน้ำ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) ปรับปรุงภูมิทัศน์ ปลุกต้นไม้สองข้างทาง และป่าชุมชน
- (๒) ส่งเสริมและแก้ไขปัญหาขยะในชุมชน

**ภารกิจรอง**

๑. ด้านสาธารณสุขและการอนามัย

- (๑) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๒) ส่งเสริมและให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพและอนามัย
- (๓) ส่งเสริมกิจกรรมการออกกำลังกาย และการมีส่วนร่วมในชุมชน

๒. ด้านการพัฒนาแหล่งน้ำกินน้ำใช้

- (๑) ปรับปรุงคุณภาพและระบบน้ำประปาหมู่บ้าน

๓. ด้านการเมืองการบริการ

- (๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล

**๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

องค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ โดยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)

กำหนดให้เป็นขนาดสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองการศึกษาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และกองช่าง

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง จำนวนทั้งสิ้น ๔๖ อัตรา โดยแยกเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๘ อัตรา พนักงานส่วนตำบลรอบกว้างเดิม จำนวน ๔ อัตรา ข้าราชการครู จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๐ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจรอบกว้างเดิม จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไปรอบกว้างเดิม จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งว่างนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ ได้แจ้งความประสงค์ให้คณะกรรมการการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ดำเนินการสอบในตำแหน่งและอัตราที่ว่างทั้งสิ้น จำนวน ๓ อัตรา พร้อมทั้งรายงานการสำรวจตำแหน่งที่ว่างให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้พิจารณาดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งต่อไป แต่เนื่องจากที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่มีภารกิจและปริมาณงานตามนโยบายของรัฐบาลและหนังสือสั่งการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งภารกิจงานต้องอาศัยบุคลากรที่ความรู้ความสามารถและส่งเสริมภารกิจงานให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป



## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลปางปู่ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นแล้ว หากองค์การบริหารส่วนตำบลปางปู่ เห็นว่า ภารกิจ หน้าที่ นั้นๆ มีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการโดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | หมายเหตุ |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| ๑.สำนักงานปลัด อบต.<br>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานรัฐพิธี</li> <li>- งานกิจการสภา อบต.</li> <li>- งานอื่นใดที่ไม่ได้อยู่ในส่วนราชการใด</li> </ul> ๑.๒ งานนโยบายและแผน <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> </ul> ๑.๓ งานกฎหมายและคดี <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและนิติกรรม</li> <li>- งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> </ul> | ๑.สำนักงานปลัด อบต.<br>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานรัฐพิธี</li> <li>- งานกิจการสภา อบต.</li> <li>- งานอื่นใดที่ไม่ได้อยู่ในส่วนราชการใด</li> </ul> ๑.๒ งานนโยบายและแผน <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> </ul> ๑.๓ งานกฎหมายและคดี <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและนิติกรรม</li> <li>- งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> </ul> |          |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | หมายเหตุ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> </ul> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน แหล่งน้ำ</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> </ul> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> <li>- งานวิศวกรรม</li> </ul> | <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> </ul> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน แหล่งน้ำ</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> </ul> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> <li>- งานวิศวกรรม</li> </ul> |          |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | หมายเหตุ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> </ul> <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> </ul> <p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานแผนและวิชาการ</li> <li>- งานการศึกษาปฐมวัย</li> <li>- การศึกษาขั้นพื้นฐาน</li> </ul> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม</li> <li>- งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ</li> </ul> <p><b>๕ กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p>๕.๑ งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนา</li> <li>ชุมชนให้แก่ประชาชน</li> <li>- งานจัดระเบียบชุมชนและการจัดตั้งกลุ่มหรือองค์กร ภาคประชาชน เพื่อการพัฒนาชุมชน</li> <li>-งานสำรวจและจัดทำข้อมูลชุมชนเพื่อส่งเสริมการพัฒนาชุมชน</li> </ul> | <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> </ul> <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> </ul> <p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานแผนและวิชาการ</li> <li>- งานการศึกษาปฐมวัย</li> <li>- การศึกษาขั้นพื้นฐาน</li> </ul> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม</li> <li>- งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ</li> </ul> <p><b>๕ กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p>๕.๑ งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนา</li> <li>ชุมชนให้แก่ประชาชน</li> <li>- งานจัดระเบียบชุมชนและการจัดตั้งกลุ่มหรือองค์กร ภาคประชาชน เพื่อการพัฒนาชุมชน</li> <li>-งานสำรวจและจัดทำข้อมูลชุมชนเพื่อส่งเสริมการพัฒนาชุมชน</li> </ul> |          |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | หมายเหตุ |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <p>๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยาก ขาดแคลน ไร้ที่พึ่ง</li> <li>- สงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ</li> <li>- สงเคราะห์คนชรา คนพิการและทุพพลภาพ</li> <li>-งานสงเคราะห์เด็กกำพร้า อนาคต ไร้ที่พึ่ง เร่รอนจรจัด</li> </ul> <p>ถูกทอดทิ้ง</p> <p>๕.๓ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจข้อมูลเพื่อการวางแผนการดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคม</li> <li>-งานจัดทำแผนงาน กิจกรรม โครงการเพื่อพัฒนาการพัฒนาคเด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุคนพิการ</li> <li>- งานส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน</li> </ul> <p>๕.๔ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานสนับสนุน ส่งเสริมกิจกรรมโครงการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอาชีพและรายได้ของประชาชน ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</li> <li>-งานประสานหน่วยงาน ชุมชนและเอกชนเพื่อการช่วยเหลือ</li> </ul> | <p>๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยาก ขาดแคลน ไร้ที่พึ่ง</li> <li>- สงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ</li> <li>- สงเคราะห์คนชรา คนพิการและทุพพลภาพ</li> <li>-งานสงเคราะห์เด็กกำพร้า อนาคต ไร้ที่พึ่ง เร่รอนจรจัด</li> </ul> <p>ถูกทอดทิ้ง</p> <p>๕.๓ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจข้อมูลเพื่อการวางแผนการดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคม</li> <li>-งานจัดทำแผนงาน กิจกรรม โครงการเพื่อพัฒนาการพัฒนาคเด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุคนพิการ</li> <li>- งานส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน</li> </ul> <p>๕.๔ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานสนับสนุน ส่งเสริมกิจกรรมโครงการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอาชีพและรายได้ของประชาชน ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</li> <li>-งานประสานหน่วยงาน ชุมชนและเอกชนเพื่อการช่วยเหลือ</li> </ul> |          |

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ ๑** การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคน และเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ใช้การสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ
๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

**ขั้นตอนที่ ๒** การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

#### แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร ดำเนินการแทน
๕. สำนักรวมอบหมายพนักงานจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบัน และงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

#### ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

- ๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

|                                 |     |         |
|---------------------------------|-----|---------|
| ๑ ปี จะมี                       | ๕๒  | สัปดาห์ |
| ๑ สัปดาห์จะทำ                   | ๕   | วัน     |
| ๑ ปี จะมีวันทำงาน               | ๒๖๐ | วัน     |
| วันหยุดราชการประจำปี            | ๑๓  | วัน     |
| วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) | ๑๐  | วัน     |
| คิดเฉลี่ยวันหยุด ลา กิจ ลาป่วย  | ๗   | วัน     |
| รวมวันหยุดใน ๑ ปี               | ๓๐  | วัน     |

\* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

\*\* เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ จำนวนคน =  $\frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบต.ปางกู่ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมสาธารณสุขและคุณภาพชีวิต
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตรและสิ่งแวดล้อม
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมนันทนาการ
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการในองค์กรและการบริการประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดสามัญ ปัจจุบันมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักงานปลัด
  - ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ๕ อัตรา
  - ๑.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๙ อัตรา
  - ๑.๓ พนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรา
๒. กองคลัง
  - ๒.๑ พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา
  - ๒.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ อัตรา
  - ๑.๓ พนักงานจ้างทั่วไป - อัตรา
๓. กองช่าง
  - ๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา
  - ๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา
  - ๑.๓ พนักงานจ้างทั่วไป - อัตรา

## ๔. กองสวัสดิการสังคม

๔.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา

๔.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา

๔.๓ พนักงานจ้างทั่วไป - อัตรา

## ๕. กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

๕.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา

๕.๒ ข้าราชการครู ๕ อัตรา

๕.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๖ อัตรา

๕.๑ พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา

## กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

| ส่วนราชการ                                          | กรอบ<br>อัตรากำลัง<br>เดิม | กรอบอัตรากำลังใหม่ |      |      | เพิ่ม/ลด |      |      | หมายเหตุ |
|-----------------------------------------------------|----------------------------|--------------------|------|------|----------|------|------|----------|
|                                                     |                            | ๒๕๖๔               | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔     | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |          |
| ๑ ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)         | ๑                          | ๑                  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |          |
| <b><u>สำนักงานปลัด</u></b>                          |                            |                    |      |      |          |      |      |          |
| ๒ ทน.สป. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)               | ๑                          | ๑                  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |          |
| ๓ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปฏิบัติการ)              | ๑                          | ๑                  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |          |
| ๔ นักทรัพยากรบุคคล ( ปฏิบัติการ )                   | ๑                          | ๑                  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |          |
| ๕. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปฏิบัติงาน) | ๑                          | ๑                  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |          |
| ๖.นักวิชาการสาธารณสุข(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)          | ๑                          | ๑                  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |          |
| <b><u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u></b>                  |                            |                    |      |      |          |      |      |          |
| ๗. ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร                           | ๑                          | ๑                  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |          |
| ๘. ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์                   | ๑                          | ๑                  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |          |
| ๙. พนักงานขับรถยนต์                                 | ๑                          | ๑                  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |          |
| ๑๐. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล                  | ๑                          | ๑                  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |          |
| ๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                        | ๑                          | ๑                  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |          |
| ๑๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย     | ๑                          | ๑                  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |          |
| ๑๓. พนักงานขับรถยนต์                                | ๑                          | ๑                  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |          |
| ๑๔. คนสวน                                           | ๑                          | ๑                  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |          |
| ๑๕. แม่ครัว                                         | ๑                          | ๑                  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |          |
| <b><u>พนักงานจ้างทั่วไป</u></b>                     |                            |                    |      |      |          |      |      |          |
| ๑๖ คนงานทั่วไป                                      | ๑                          | ๑                  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |          |
| ๑๗ คนงานทั่วไป                                      | ๑                          | ๑                  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |          |

| ส่วนราชการ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | กรอบ<br>อัตรากำลัง<br>เดิม           | กรอบอัตรากำลังใหม่                   |                                      |                                      | เพิ่ม/ลด |      |      | หมายเหตุ |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|----------|------|------|----------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                      | ๒๕๖๔                                 | ๒๕๖๕                                 | ๒๕๖๖                                 | ๒๕๖๔     | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |          |
| <b>กองคลัง</b><br>๑๘ ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)<br>๑๙ นักวิชาการการเงินและบัญชี (ชำนาญการ)<br>๒๐ นักวิชาการพัสดุ (ชำนาญกา.)<br>๒๑ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปฏิบัติการ)<br><b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b><br>๒๒ ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี<br>๒๓ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้<br>๒๔ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑<br>๑<br>๑<br>๑<br>๑<br>๑<br>๑<br>๑ | ๑<br>๑<br>๑<br>๑<br>๑<br>๑<br>๑<br>๑ | ๑<br>๑<br>๑<br>๑<br>๑<br>๑<br>๑<br>๑ | ๑<br>๑<br>๑<br>๑<br>๑<br>๑<br>๑<br>๑ | -        | -    | -    |          |
| <b>กองช่าง</b><br>๒๕ ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)<br>๒๖ นายช่างโยธา ( ชำนาญงาน )<br>๒๗ นายช่างไฟฟ้า(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)<br>๒๘. นายช่างสำรวจ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)<br><b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b><br>๒๙ ผู้ช่วยนายช่างโยธา                                                                                            | ๑<br>๑<br>๑<br>๑<br>๑                | ๑<br>๑<br>๑<br>๑<br>๑                | ๑<br>๑<br>๑<br>๑<br>๑                | ๑<br>๑<br>๑<br>๑<br>๑                | -        | -    | -    |          |
| <b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b><br>๓๐ ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)<br>๓๑ นักวิชาการศึกษา(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)<br>๓๒ ครูผู้ดูแลเด็ก ๕<br><b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b><br>๓๓ ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา<br>๓๔ ผู้ดูแลเด็ก<br><b>พนักงานจ้างทั่วไป</b><br>๓๐ พนักงานจ้างทั่วไป                                     | ๑<br>๑<br>๕<br>๑<br>๕<br>๑           | ๑<br>๑<br>๕<br>๑<br>๕<br>๑           | ๑<br>๑<br>๕<br>๑<br>๕<br>๑           | ๑<br>๑<br>๕<br>๑<br>๕<br>๑           | -        | -    | -    |          |
| <b>กองสวัสดิการสังคม</b><br>๓๑ ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับต้น)<br>๓๒ นักพัฒนาชุมชน ( ปฏิบัติการ )<br><b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b><br>๓๓ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน                                                                                                                                   | ๑<br>๑<br>๑                          | ๑<br>๑<br>๑                          | ๑<br>๑<br>๑                          | ๑<br>๑<br>๑                          | -        | -    | -    |          |



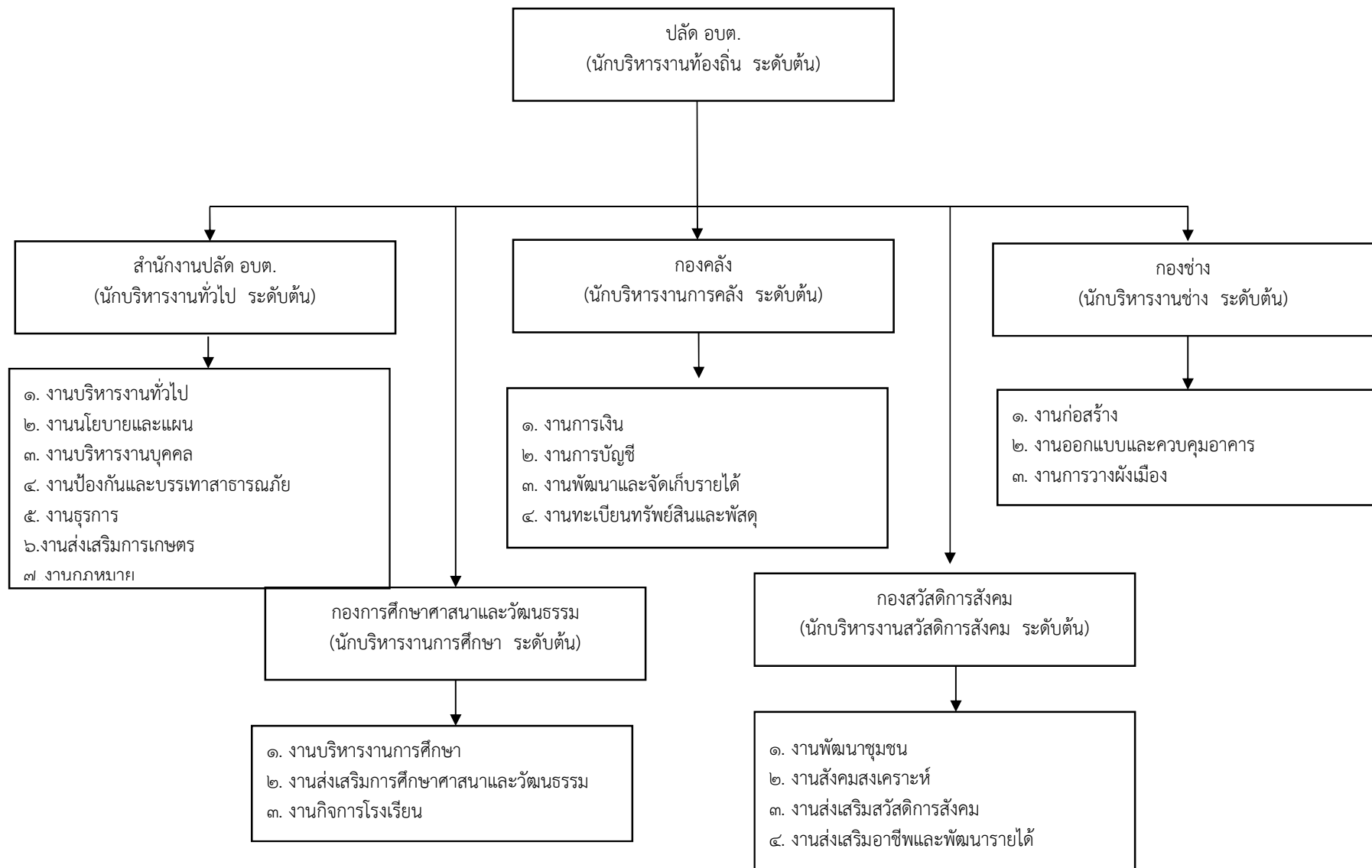
| ที่          | ชื่อสายงาน                           | ระดับ<br>ตำแหน่ง | จำนวน<br>ทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน |              |                             | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้<br>ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า |      |      | อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด |      |      | ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(2) |        |        | ค่าใช้จ่ายรวม |         |         | หมายเหตุ |
|--------------|--------------------------------------|------------------|------------------|------------------------|--------------|-----------------------------|-----------------------------------------------------------|------|------|------------------------|------|------|-------------------------------|--------|--------|---------------|---------|---------|----------|
|              |                                      |                  |                  | จำนวน<br>(คน)          | เงินเดือน(1) | เงินประจำ<br>ตำแหน่ง<br>(2) | 2564                                                      | 2565 | 2566 | 2564                   | 2565 | 2566 | 2564                          | 2565   | 2566   | 2564          | 2565    | 2566    |          |
| 1            | ปลัดอบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)       | ต้น              | 1                | 1                      | 503,520      | 48,000                      | 1                                                         | 1    | 1    | -                      | -    | -    | 13,440                        | 14,160 | 15,480 | 564,960       | 579,120 | 594,600 | (37,960) |
| สำนักงานปลัด |                                      |                  |                  |                        |              |                             |                                                           |      |      |                        |      |      |                               |        |        |               |         |         |          |
| 2            | หัวหน้า สป.(นักบริหารงานทั่วไป)      | ต้น              | 1                | 1                      | 418,080      | 42,000                      | 1                                                         | 1    | 1    | -                      | -    | -    | 13,320                        | 13,320 | 13,440 | 473,400       | 486,720 | 500,160 | (31,340) |
| 3            | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน             | ปก.              | 1                | 1                      | 207,480      | 0                           | 1                                                         | 1    | 1    | -                      | -    | -    | 7,080                         | 7,680  | 7,680  | 214,560       | 222,240 | 229,920 | (17,290) |
| 4            | นักทรัพยากรบุคคล                     | ปก.              | 1                | 1                      | 207,480      | 0                           | 1                                                         | 1    | 1    | -                      | -    | -    | 7,080                         | 7,680  | 7,680  | 214,560       | 222,240 | 229,920 | (17,290) |
| 5            | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ปง.              | 1                | 1                      | 138,120      | 0                           | 1                                                         | 1    | 1    | -                      | -    | -    | 5,400                         | 6,120  | 6,000  | 143,520       | 149,640 | 155,640 | (11,510) |
| 6            | นักวิชาการสาธารณสุข                  | ปก./ชก.          | 1                | -                      | 355,320      | 0                           | 1                                                         | 1    | 1    | -                      | -    | -    | 12,000                        | 12,000 | 12,000 | 367,320       | 379,320 | 391,320 | ว่างเต็ม |
|              | พนักงานจ้าง                          |                  |                  |                        |              |                             |                                                           |      |      |                        |      |      |                               |        |        |               |         |         |          |
| 7            | ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร               |                  | 1                | 1                      | 227,760      | 0                           | 1                                                         | 1    | 1    | -                      | -    | -    | 9,120                         | 9,480  | 9,960  | 236,880       | 246,360 | 256,320 | (18,980) |
| 8            | ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์       |                  | 1                | 1                      | 227,760      | 0                           | 1                                                         | 1    | 1    | -                      | -    | -    | 9,120                         | 9,480  | 9,960  | 236,880       | 246,360 | 256,320 | (18,980) |
| 9            | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล       |                  | 1                | 1                      | 185,400      | 0                           | 1                                                         | 1    | 1    | -                      | -    | -    | 7,440                         | 7,800  | 8,040  | 192,840       | 200,640 | 208,680 | (15,450) |
| 10           | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ             |                  | 1                | 1                      | 143,520      | 0                           | 1                                                         | 1    | 1    | -                      | -    | -    | 5,760                         | 6,000  | 6,240  | 149,280       | 155,280 | 161,520 | (11,960) |
| 11           | พนักงานขับรถยนต์                     |                  | 1                | 1                      | 168,960      | 0                           | 1                                                         | 1    | 1    | -                      | -    | -    | 6,840                         | 7,080  | 7,320  | 175,800       | 182,880 | 190,200 | (14,080) |
| 12           | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ           |                  | 1                | 1                      | 142,920      | 0                           | 1                                                         | 1    | 1    | -                      | -    | -    | 5,760                         | 6,000  | 6,240  | 148,680       | 154,680 | 160,920 | (11,910) |
| 13           | พนักงานขับรถยนต์                     |                  | 1                | 1                      | 116,760      | 0                           | 1                                                         | 1    | 1    | -                      | -    | -    | 4,680                         | 4,920  | 5,160  | 121,440       | 126,360 | 131,520 | (9,730)  |
| 14           | คนสวน                                |                  | 1                | 1                      | 112,800      | 0                           | 1                                                         | 1    | 1    | -                      | -    | -    | 4,560                         | 4,800  | 4,920  | 117,360       | 122,160 | 127,080 | (9,400)  |
| 15           | แม่ครัว                              |                  | 1                | 1                      | 112,800      | 0                           | 1                                                         | 1    | 1    | -                      | -    | -    | 4,560                         | 4,800  | 4,920  | 117,360       | 122,160 | 127,080 | (9,400)  |
| 16           | คนงานทั่วไป                          |                  | 1                | -                      | 108,000      | 0                           | 1                                                         | 1    | 1    | -                      | -    | -    | -                             | -      | -      | 108,000       | 108,000 | 108,000 | ว่างเต็ม |
| 17           | คนงานทั่วไป                          |                  | 1                | -                      | 108,000      | 0                           | 1                                                         | 1    | 1    | -                      | -    | -    | -                             | -      | -      | 108,000       | 108,000 | 108,000 | ว่างเต็ม |

| ที่                          | ชื่อสายงาน                         | ระดับ<br>ตำแหน่ง | จำนวน<br>ทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน |              |                                 | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ<br>จะต้องใช้ในช่วงระยะ 3<br>ปีข้างหน้า |      |      | อัตรากำลังค เพิ่ม/ลด |      |      | ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(2) |        |        | ค่าใช้จ่ายรวม |         |         | หมายเหตุ |
|------------------------------|------------------------------------|------------------|------------------|------------------------|--------------|---------------------------------|----------------------------------------------------------------|------|------|----------------------|------|------|-------------------------------|--------|--------|---------------|---------|---------|----------|
|                              |                                    |                  |                  | จำนวน<br>(คน)          | เงินเดือน(1) | เงิน<br>ประจำ<br>ตำแหน่ง<br>(2) | 2564                                                           | 2565 | 2566 | 2564                 | 2565 | 2566 | 2564                          | 2565   | 2566   | 2564          | 2565    | 2566    |          |
| กองคลัง                      |                                    |                  |                  |                        |              |                                 |                                                                |      |      |                      |      |      |                               |        |        |               |         |         |          |
| 18                           | ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)      | ต้น              | 1                | 1                      | 471,240      | 42,000                          | 1                                                              | 1    | 1    | -                    | -    | -    | 13,080                        | 13,200 | 13,440 | 526,320       | 539,520 | 552,960 | (35,770) |
| 19                           | นักวิชาการการเงินและบัญชี          | ชก.              | 1                | 1                      | 389,400      | 0                               | 1                                                              | 1    | 1    | -                    | -    | -    | 13,320                        | 13,440 | 13,080 | 402,720       | 416,160 | 429,240 | (32,450) |
| 20                           | นักวิชาการพัสดุ                    | ชก.              | 1                | 1                      | 389,400      | 0                               | 1                                                              | 1    | 1    | -                    | -    | -    | 13,320                        | 13,440 | 13,080 | 402,720       | 416,160 | 429,240 | (32,450) |
| 21                           | นักวิชาการจัดเก็บรายได้            | ปก.              | 1                | 1                      | 180,720      | 0                               | 1                                                              | 1    | 1    | -                    | -    | -    | 9,360                         | 9,120  | 8,280  | 190,080       | 199,200 | 207,480 | (15,060) |
|                              | พนักงานจ้าง                        |                  |                  |                        |              |                                 |                                                                |      |      |                      |      |      |                               |        |        |               |         |         |          |
| 22                           | ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี   |                  | 1                | 1                      | 227,760      | 0                               | 1                                                              | 1    | 1    | -                    | -    | -    | 9,120                         | 9,480  | 9,960  | 236,880       | 246,360 | 256,320 | (18,980) |
| 23                           | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ           |                  | 1                | 1                      | 165,600      | 0                               | 1                                                              | 1    | 1    | -                    | -    | -    | 6,720                         | 6,960  | 7,200  | 172,320       | 179,280 | 186,480 | (13,800) |
| 24                           | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้    |                  | 1                | 1                      | 181,800      | 0                               | 1                                                              | 1    | 1    | -                    | -    | -    | 7,320                         | 7,680  | 7,920  | 189,120       | 196,800 | 204,720 | (15,150) |
| กองช่าง                      |                                    |                  |                  |                        |              |                                 |                                                                |      |      |                      |      |      |                               |        |        |               |         |         |          |
| 25                           | ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)      | ต้น              | 1                | 1                      | 418,080      | 42,000                          | 1                                                              | 1    | 1    | -                    | -    | -    | 13,320                        | 13,320 | 13,440 | 473,400       | 486,720 | 500,160 | (31,340) |
| 26                           | นายช่างโยธา                        | ชง.              | 1                | 1                      | 221,280      | 0                               | 1                                                              | 1    | 1    | -                    | -    | -    | 9,120                         | 9,240  | 9,720  | 230,400       | 239,640 | 249,360 | (18,440) |
| 27                           | นายช่างไฟฟ้า                       | ปง./ชง.          | 1                | -                      | 297,900      | 0                               | 1                                                              | 1    | 1    | -                    | -    | -    | 9,720                         | 9,720  | 9,720  | 307,620       | 317,340 | 327,060 | ว่างเดิม |
| 28                           | นายช่างสำรวจ                       | ปง./ชง.          | 1                | -                      | 297,900      | 0                               | 1                                                              | 1    | 1    | -                    | -    | -    | 9,720                         | 9,720  | 9,720  | 307,620       | 317,340 | 327,060 | ว่างเดิม |
|                              | พนักงานจ้าง                        |                  |                  |                        |              |                                 |                                                                |      |      |                      |      |      |                               |        |        |               |         |         |          |
| 29                           | ผู้ช่วยนายช่างโยธา                 |                  | 1                | 1                      | 143,520      | 0                               | 1                                                              | 1    | 1    | -                    | -    | -    | 5,760                         | 6,000  | 6,240  | 149,280       | 155,280 | 161,520 | (11,960) |
| กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม |                                    |                  |                  |                        |              |                                 |                                                                |      |      |                      |      |      |                               |        |        |               |         |         |          |
| 30                           | ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา) | ต้น              | 1                | 1                      | 451,320      | 42,000                          | 1                                                              | 1    | 1    | -                    | -    | -    | 13,320                        | 13,080 | 13,200 | 506,640       | 519,720 | 532,920 | (34,110) |
| 31                           | นักวิชาการศึกษา                    | ปก./ชก.          | 1                | -                      | 355,320      | 0                               | 1                                                              | 1    | 1    | -                    | -    | -    | 12,000                        | 12,000 | 12,000 | 367,320       | 379,320 | 391,320 | ว่างเดิม |

| ที่                     | ชื่อสายงาน                                           | ระดับ<br>ตำแหน่ง | จำนวน<br>ทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน |              |                                 | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ<br>ต้องใช้ในช่วงระยะ 3<br>ปีข้างหน้า |      |      | อัตรากำลังค เพิ่ม/ลด |      |      | ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(2) |        |        | ค่าใช้จ่ายรวม |         |         | หมายเหตุ             |
|-------------------------|------------------------------------------------------|------------------|------------------|------------------------|--------------|---------------------------------|--------------------------------------------------------------|------|------|----------------------|------|------|-------------------------------|--------|--------|---------------|---------|---------|----------------------|
|                         |                                                      |                  |                  | จำนวน<br>(คน)          | เงินเดือน(1) | เงิน<br>ประจำ<br>ตำแหน่ง<br>(2) | 2564                                                         | 2565 | 2566 | 2564                 | 2565 | 2566 | 2564                          | 2565   | 2566   | 2564          | 2565    | 2566    |                      |
| กองการศึกษาฯและวัฒนธรรม |                                                      |                  |                  |                        |              |                                 |                                                              |      |      |                      |      |      |                               |        |        |               |         |         |                      |
| 32                      | ครู                                                  | (คศ.2)           | 1                | 1                      | -            | -                               | 1                                                            | 1    | 1    | -                    | -    | -    | -                             | -      | -      | -             | -       | -       | เงินอุดหนุน          |
| 33                      | ครู                                                  | (คศ.2)           | 1                | 1                      | -            | -                               | 1                                                            | 1    | 1    | -                    | -    | -    | -                             | -      | -      | -             | -       | -       | เงินอุดหนุน          |
| 34                      | คร                                                   | (คศ.1)           | 1                | 1                      | -            | -                               | 1                                                            | 1    | 1    | -                    | -    | -    | -                             | -      | -      | -             | -       | -       | เงินอุดหนุน          |
| 35                      | ครู                                                  | (คศ.1)           | 1                | 1                      | -            | -                               | 1                                                            | 1    | 1    | -                    | -    | -    | -                             | -      | -      | -             | -       | -       | เงินอุดหนุน          |
| 36                      | ครู                                                  | (คศ.1)           | 1                | 1                      | -            | -                               | 1                                                            | 1    | 1    | -                    | -    | -    | -                             | -      | -      | -             | -       | -       | เงินอุดหนุน          |
|                         | พนักงานจ้าง                                          |                  |                  |                        |              |                                 |                                                              |      |      |                      |      |      |                               |        |        |               |         |         |                      |
| 37                      | ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา                               |                  | 1                | 1                      | 227,760      | 0                               | 1                                                            | 1    | 1    | -                    | -    | -    | 9,120                         | 9,480  | 9,960  | 236,880       | 246,360 | 256,320 | (18,980)             |
| 38                      | ผู้ดูแลเด็ก                                          |                  | 1                | 1                      | 46,320       | 0                               | 1                                                            | 1    | 1    | -                    | -    | -    | 6,480                         | 6,720  | 6,960  | 52,800        | 59,520  | 66,480  | เงินอุดหนุน<br>+สมทบ |
| 39                      | ผู้ดูแลเด็ก                                          |                  | 1                | 1                      | 46,320       | 0                               | 1                                                            | 1    | 1    | -                    | -    | -    | 6,480                         | 6,720  | 6,960  | 52,800        | 59,520  | 66,480  | เงินอุดหนุน<br>+สมทบ |
| 40                      | ผู้ดูแลเด็ก                                          |                  | 1                | 1                      | 46,320       | 0                               | 1                                                            | 1    | 1    | -                    | -    | -    | 6,480                         | 6,720  | 6,960  | 52,800        | 59,520  | 66,480  | เงินอุดหนุน<br>+สมทบ |
| 41                      | ผู้ดูแลเด็ก                                          |                  | 1                | 1                      | -            | 0                               | 1                                                            | 1    | 1    | -                    | -    | -    | -                             | -      | -      | -             | -       | -       | เงินอุดหนุน          |
| 42                      | ผู้ดูแลเด็ก                                          |                  | 1                | -                      | 112,800      | 0                               | 1                                                            | 1    | 1    | -                    | -    | -    | -                             | 4,560  | 4,800  | 112,800       | 117,360 | 122,160 | ว่างเดิม             |
| 43                      | ภารโรง                                               |                  | 1                | 1                      | 108,000      | 0                               | 1                                                            | 1    | 1    | -                    | -    | -    | -                             | -      | -      | 108,000       | 108,000 | 108,000 | (9,000)              |
| กองสวัสดิการสังคม       |                                                      |                  |                  |                        |              |                                 |                                                              |      |      |                      |      |      |                               |        |        |               |         |         |                      |
| 44                      | ผอ.กองสวัสดิการสังคม<br>(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) | ต้น              | 1                | 1                      | 411,480      | 42,000                          | 1                                                            | 1    | 1    | -                    | -    | -    | 13,080                        | 13,440 | 13,320 | 466,560       | 480,000 | 493,320 | (30,790)             |
| 45                      | นักพัฒนาชุมชน                                        | ปก.              | 1                | 1                      | 226,080      | 0                               | 1                                                            | 1    | 1    | -                    | -    | -    | 7,680                         | 7,680  | 7,800  | 233,760       | 241,440 | 249,240 | (18,840)             |
|                         | พนักงานจ้าง                                          |                  |                  |                        |              |                                 |                                                              |      |      |                      |      |      |                               |        |        |               |         |         |                      |
| 46                      | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน                         |                  | 1                | 1                      | 174,720      | 0                               | 1                                                            | 1    | 1    | -                    | -    | -    | 7,080                         | 7,320  | 7,680  | 181,800       | 189,120 | 196,800 | (14,560)             |

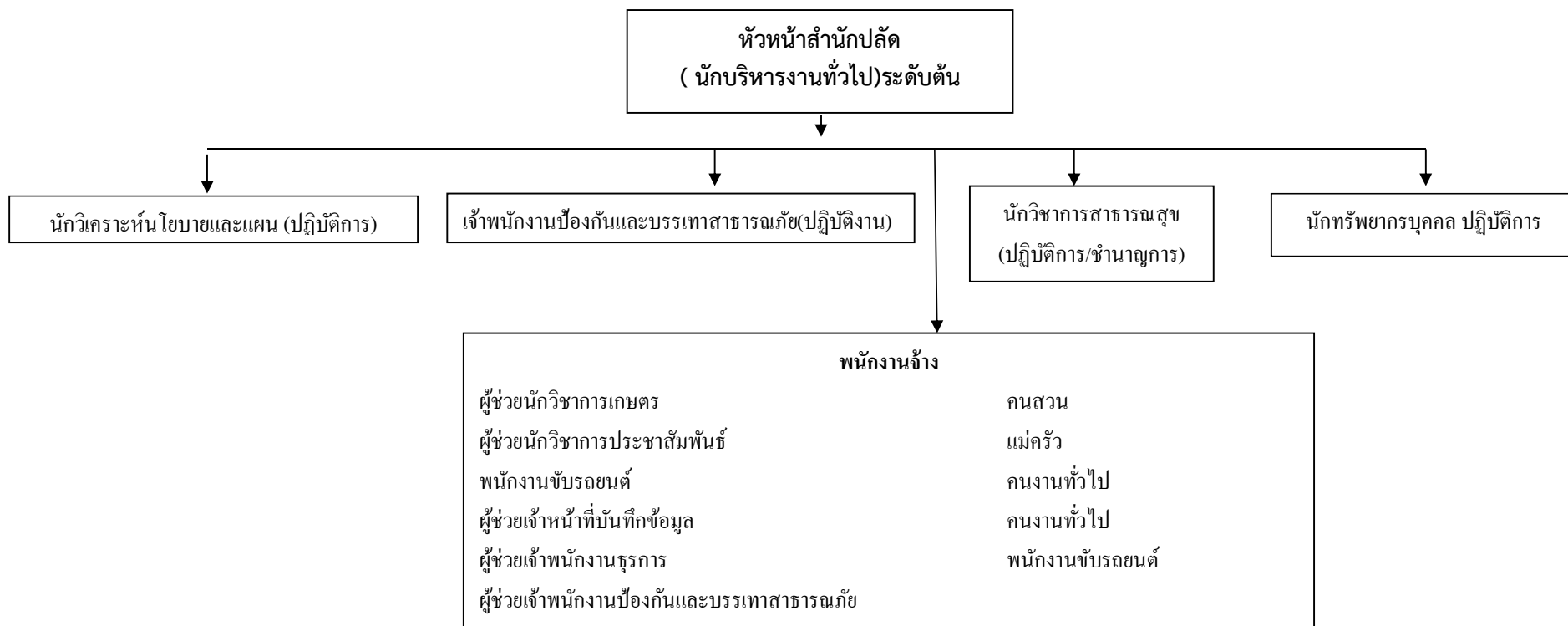
| ที่ | ชื่อสายงาน                                 | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน |              |                     | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า |      |      | อัตรากำลังค เพิ่ม/ลด |      |      | ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(2) |         |         | ค่าใช้จ่ายรวม |            |            | หมายเหตุ |
|-----|--------------------------------------------|--------------|--------------|------------------------|--------------|---------------------|-------------------------------------------------------|------|------|----------------------|------|------|-------------------------------|---------|---------|---------------|------------|------------|----------|
|     |                                            |              |              | จำนวน(คน)              | เงินเดือน(1) | เงินประจำตำแหน่ง(2) | 2564                                                  | 2565 | 2566 | 2564                 | 2565 | 2566 | 2564                          | 2565    | 2566    | 2564          | 2565       | 2566       |          |
|     | รวม                                        |              | 46           | 39                     | 9,075,720    | 258,000             | 46                                                    | 46   | 46   | -                    | -    | -    | 317,760                       | 330,360 | 330,360 | 9,651,480     | 9,981,840  | 10,318,320 |          |
|     | ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15%     |              |              |                        |              |                     |                                                       |      |      |                      |      |      |                               |         |         | 1,447,722     | 1,497,276  | 1,547,748  |          |
|     | รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น             |              |              |                        |              |                     |                                                       |      |      |                      |      |      |                               |         |         | 11,099,202    | 11,479,119 | 11,866,068 |          |
|     | งบประมาณรายจ่ายประจำปี                     |              |              |                        |              |                     |                                                       |      |      |                      |      |      |                               |         |         | 35,701,122    | 37,486,179 | 39,360,488 |          |
|     | คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี |              |              |                        |              |                     |                                                       |      |      |                      |      |      |                               |         |         | 31.08         | 30.62      | 30.14      |          |

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)



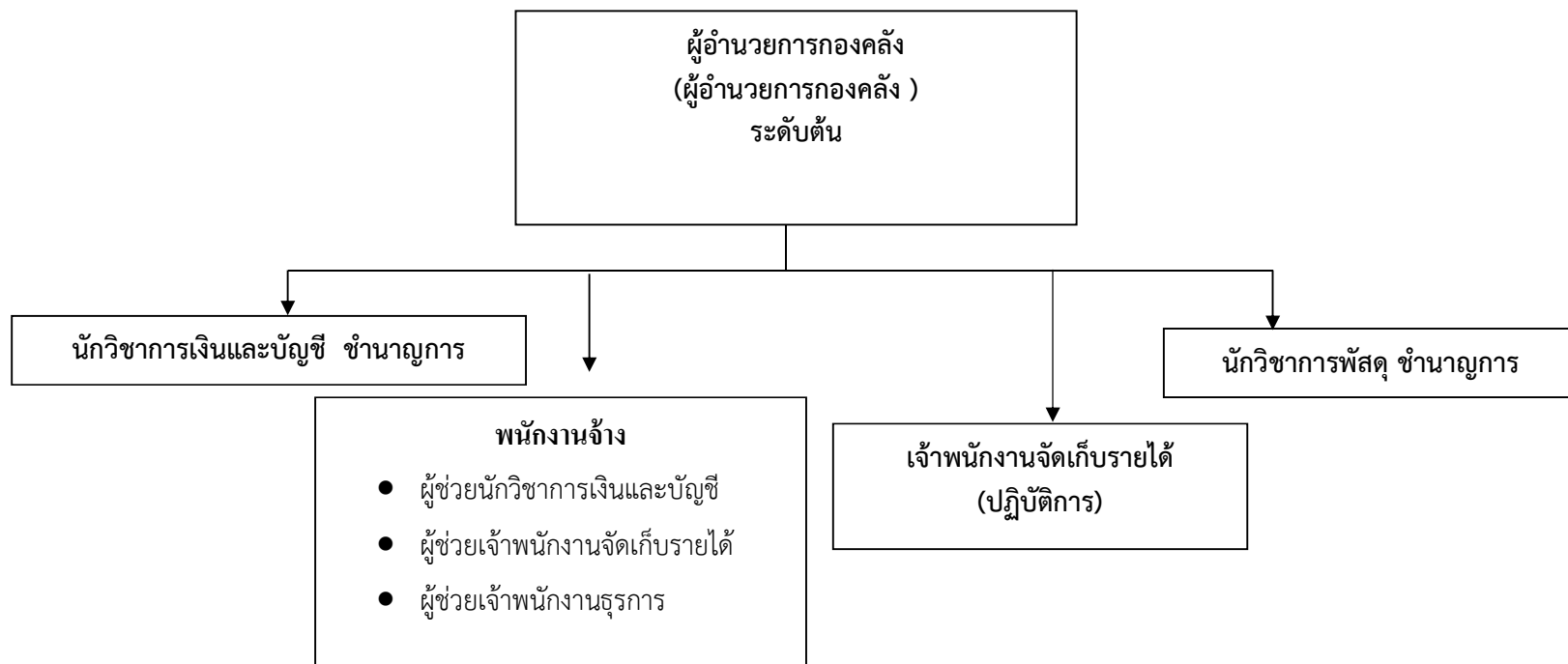
โครงสร้างส่วนราชการสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างสำนักงานปลัด



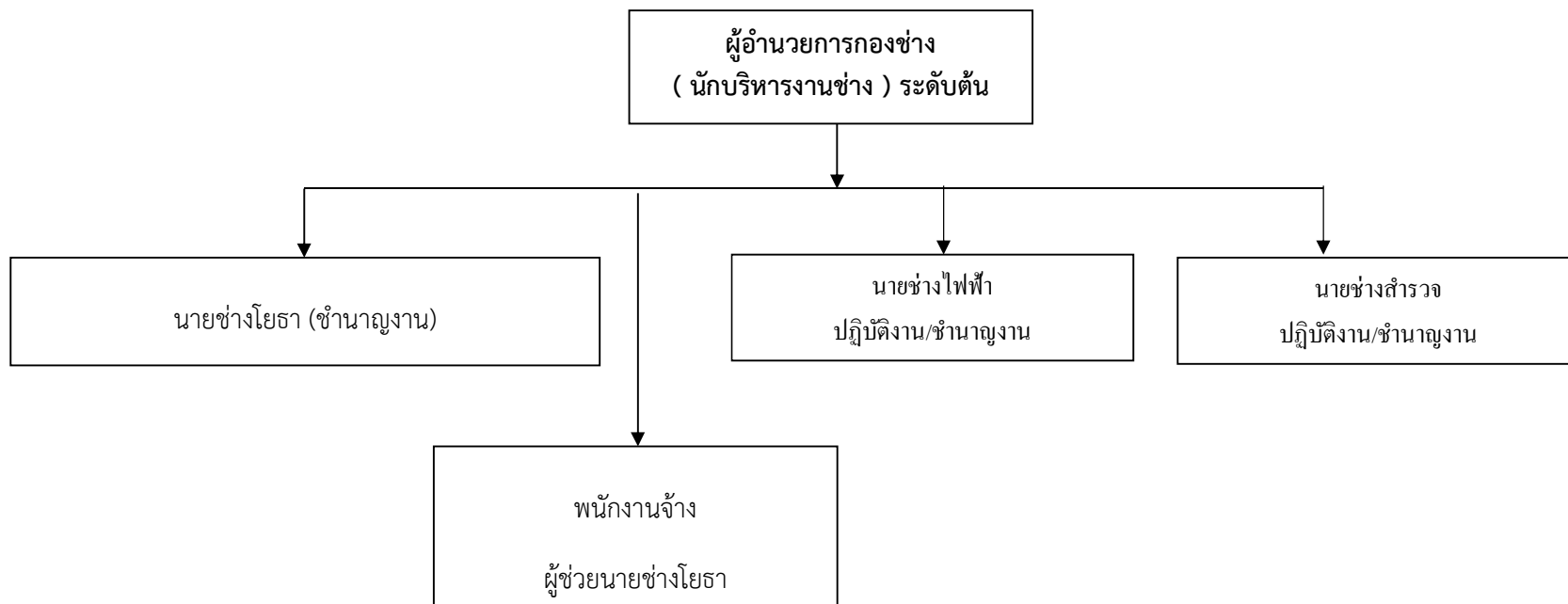
| ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น |      |     | วิชาการ    |          |               |           |     | ทั่วไป     |          |        | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง |        |
|-------|------------------|------|-----|------------|----------|---------------|-----------|-----|------------|----------|--------|--------------|-------------|--------|
|       | ต้น              | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ว่า | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส |              | ภารกิจ      | ทั่วไป |
| จำนวน | ๑                | -    | -   | ๒          | -        | -             | -         | ๑   | ๑          | -        | -      | -            | ๙           | ๒      |

โครงสร้างส่วนราชการกองคลัง



| ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น |      |     | วิชาการ    |          |               |           | ทั่วไป     |          |        | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง |        |
|-------|------------------|------|-----|------------|----------|---------------|-----------|------------|----------|--------|--------------|-------------|--------|
|       | ต้น              | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส |              | ภารกิจ      | ทั่วไป |
| จำนวน | ๑                | -    | -   | ๑          | ๒        | -             | -         | -          | -        | -      | -            | ๓           | -      |

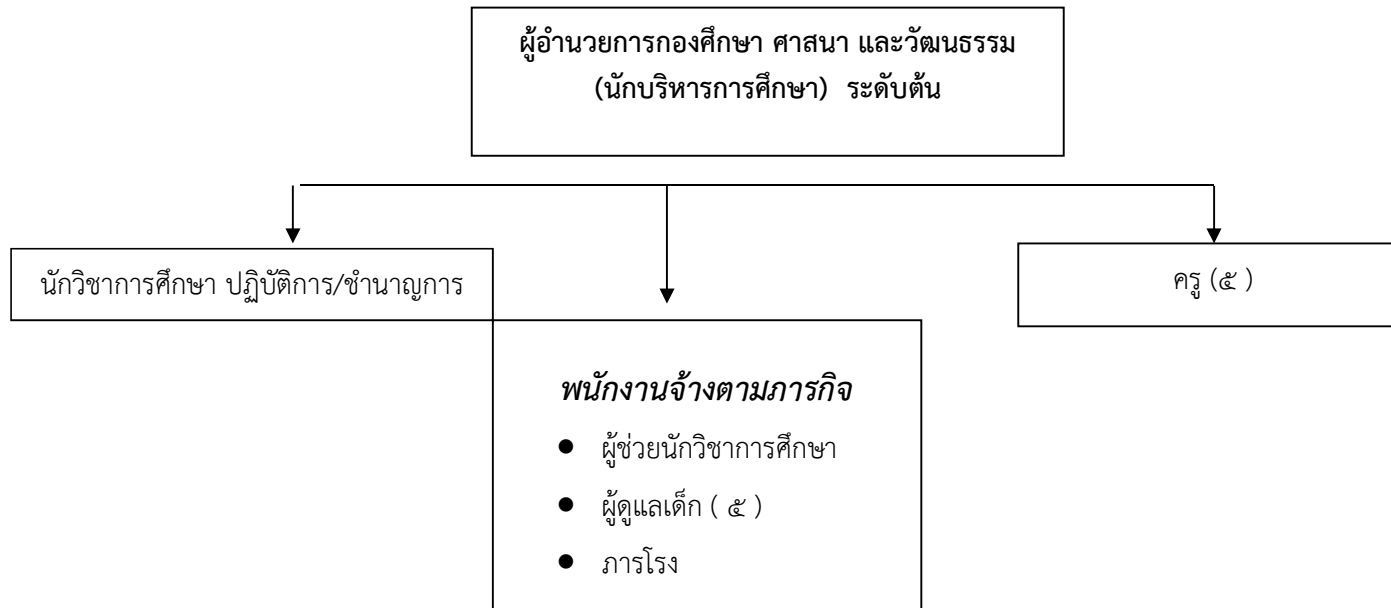
โครงสร้างส่วนราชการกองช่าง



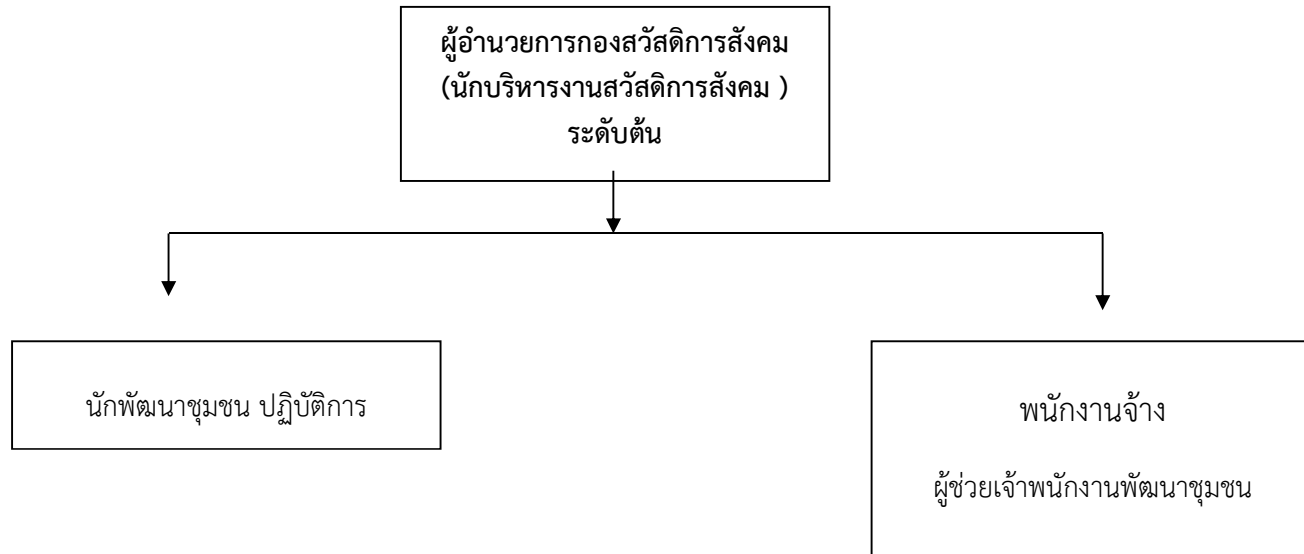
| ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น |      |     | วิชาการ    |          |               |           | ทั่วไป     |          |        |      | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง |        |
|-------|------------------|------|-----|------------|----------|---------------|-----------|------------|----------|--------|------|--------------|-------------|--------|
|       | ต้น              | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | ว่าง |              | ภารกิจ      | ทั่วไป |
| จำนวน | ๑                | -    | -   | -          | -        | -             | -         | -          | ๑        | -      | ๒    | -            | ๑           | -      |



### โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



| ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น |      |     | วิชาการ    |          |               |           |      | ครู   |       |       | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง |        |
|-------|------------------|------|-----|------------|----------|---------------|-----------|------|-------|-------|-------|--------------|-------------|--------|
|       | ต้น              | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ว่าง | ค.ศ.๑ | ค.ศ.๒ | ค.ศ.๓ | ว่าง         | ภารกิจ      | ทั่วไป |
| จำนวน | ๑                | -    | -   | -          | -        | -             | -         | ๑    | ๓     | ๒     | -     | -            | ๖           | ๑      |

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม[illegible]

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

| ที่          | ชื่อ - สกุล             | คุณวุฒิ<br>การศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม   |                                          |                | กรอบอัตรากำลังใหม่   |                                          |                | เงินเดือน |                          |                                      | หมายเหตุ |
|--------------|-------------------------|---------------------|----------------------|------------------------------------------|----------------|----------------------|------------------------------------------|----------------|-----------|--------------------------|--------------------------------------|----------|
|              |                         |                     | เลขที่ตำแหน่ง        | ตำแหน่ง                                  | ระดับ          | เลขที่ตำแหน่ง        | ตำแหน่ง                                  | ระดับ          | เงินเดือน | เงิน<br>ประจำ<br>ตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/<br>เงิน<br>ค่าตอบแทน |          |
| ๑            | นายสุขสันต์ เคนทวย      | ปริญญาโท            | ๗๐-๓-๐๐-<br>๑๑๐๑-๐๐๑ | ปลัดอบต.<br>(นักบริหารงาน ท้องถิ่น.)     | ต้น            | ๗๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-<br>๐๐๑ | ปลัดอบต.<br>(นักบริหารงาน ท้องถิ่น)      | ต้น            | ๕๐๓,๕๒๐   | ๔๘,๐๐๐                   | -                                    | ๕๕๑,๕๒๐  |
| สำนักงานปลัด |                         |                     |                      |                                          |                |                      |                                          |                |           |                          |                                      |          |
| ๑            | นายวุฒิชัย อินทะชัย     | ปริญญาตรี           | ๗๐-๓-๐๑-<br>๒๑๐๑-๐๐๑ | นักบริหารงานทั่วไป                       | ต้น            | ๗๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-<br>๐๐๑ | หน.สำนักปลัด<br>(นักบริหารงานทั่วไป)     | ต้น            | ๔๑๘,๐๘๐   | ๔๒,๐๐๐                   | -                                    | ๔๖๐,๐๘๐  |
| ๒            | นายอดิเทพ ทินบุตร       | ปริญญาตรี           | ๗๐-๓-๐๑-<br>๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบาย<br>และแผน             | ปฏิบัติกา<br>ร | ๗๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-<br>๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและ<br>แผน             | ปฏิบัติกา<br>ร | ๒๐๗,๔๘๐   | -                        | -                                    | ๒๐๗,๔๘๐  |
| ๓            | นายอดิศักดิ์ หงษ์โง่น   | ปริญญาตรี           | ๗๐-๓-๐๑-<br>๓๑๐๒-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล                         | ปฏิบัติกา<br>ร | ๗๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-<br>๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล                         | ปฏิบัติกา<br>ร | ๒๐๗,๔๘๐   | -                        | -                                    | ๒๐๗,๔๘๐  |
| ๔            | นายอนุพงษ์ ทางวงษ์      | ปริญญาตรี           | ๗๐-๓-๐๑-<br>๔๘๐๕-๐๐๑ | เจ้าพนักงานป้องกัน<br>และบรรเทาสาธารณภัย | ปฏิบัติงา<br>น | ๗๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-<br>๐๐๑ | เจ้าพนักงานป้องกันและ<br>บรรเทาสาธารณภัย | ปฏิบัติงา<br>น | ๑๓๘,๑๒๐   | -                        | -                                    | ๑๓๘,๑๒๐  |
| ๕            | ว่าง                    | ปริญญาตรี           | ๗๐-๓-๐๑-<br>๓๖๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการสาธารณสุข                      | ปก/ชก          | ๗๐-๓-๐๑-๓๖๐๑-<br>๐๐๑ | นักวิชาการสาธารณสุข                      | ปก/ชก          | ๓๕๕,๓๒๐   | -                        | -                                    | ๓๕๕,๓๒๐  |
| ๖            | น.ส.ศิริธรรม กองอ้น     | ปริญญาโท            | -                    | ผช.นวก.เกษตร                             | -              | -                    | ผช.นวก.เกษตร                             | -              | ๒๒๗,๗๖๐   | -                        | -                                    | ๒๒๗,๗๖๐  |
| ๗            | นายสุเมธา มาริณี        | ปริญญาตรี           | -                    | ผช.นวก.ประชาสัมพันธ์                     | -              | -                    | ผช.นวก.ประชาสัมพันธ์                     | -              | ๒๒๗,๗๖๐   | -                        | -                                    | ๒๒๗,๗๖๐  |
| ๘            | นายพุดพิงษ์ ศรีบุตรดี   | ปวส.                | -                    | พนักงานขับรถ                             | -              | -                    | พนักงานขับรถ                             | -              | ๑๖๘,๙๖๐   | -                        | -                                    | ๑๖๘,๙๖๐  |
| ๙            | นางสาวอนิศา พรหมคุณ     | ปวส.                | -                    | ผช.จพง.ธุรการ                            | -              | -                    | ผช.จพง.ธุรการ                            | -              | ๑๔๓,๕๒๐   | -                        | -                                    | ๑๔๓,๕๒๐  |
| ๑๐           | นายวีระยุทธ กองอ้น      | ปริญญาตรี           | -                    | ผช.จพง.บันทึกข้อมูล                      | -              | -                    | ผช.จพง.บันทึกข้อมูล                      | -              | ๑๘๕,๔๐๐   | -                        | -                                    | ๑๘๕,๔๐๐  |
| ๑๑           | นายวุฒิชัย ไสยสัตย์     | ปริญญาตรี           | -                    | ผช.จพง.ป้องกันฯ                          | -              | -                    | ผช.จพง.ป้องกันฯ                          | -              | ๑๔๒,๙๒๐   | -                        | -                                    | ๑๔๒,๙๒๐  |
| ๑๒           | นางทองวาส ธงศรี         | ม.๓                 | -                    | แม่ครัว                                  | -              | -                    | แม่ครัว                                  | -              | ๑๑๒,๘๐๐   | -                        | -                                    | ๑๑๒,๘๐๐  |
| ๑๓           | นายสำเร็จ บุญแก้ว       | ม.๖                 | -                    | คนสวน                                    | -              | -                    | คนสวน                                    | -              | ๑๑๒,๘๐๐   | -                        | -                                    | ๑๑๒,๘๐๐  |
| ๑๔           | นายอดิศักดิ์ สังขะทิพย์ | ปวส.                | -                    | พนักงานขับรถยนต์                         | -              | -                    | พนักงานขับรถยนต์                         | -              | ๑๑๖,๗๖๐   | -                        | -                                    | ๑๑๖,๗๖๐  |
| ๑๕           | ว่าง                    | -                   | -                    | คนงานทั่วไป                              | -              | -                    | คนงานทั่วไป                              | -              | ๑๐๘,๐๐๐   | -                        | ๑๒,๐๐๐                               | ๑๒๐,๐๐๐  |
| ๑๖           | ว่าง                    | -                   | -                    | คนงานทั่วไป                              | -              | -                    | คนงานทั่วไป                              | -              | ๑๐,๘๐๐๐   | -                        | ๑๒,๐๐๐                               | ๑๒๐,๐๐๐  |

กองคลัง

| ที่ | ชื่อ – สกุล             | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม |                   |            | กรอบอัตรากำลังใหม่ |                   |            | เงินเดือน |                  |                              | หมายเหตุ |
|-----|-------------------------|-----------------|--------------------|-------------------|------------|--------------------|-------------------|------------|-----------|------------------|------------------------------|----------|
|     |                         |                 | เลขที่ตำแหน่ง      | ตำแหน่ง           | ระดับ      | เลขที่ตำแหน่ง      | ตำแหน่ง           | ระดับ      | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน |          |
| ๑   | นางบุญปัน มาสุข         | ปริญญาตรี       | ๗๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑   | ผอ.กองคลัง        | ต้น        | ๗๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑   | ผอ.กองคลัง        | ต้น        | ๔๗๑,๒๔๐   | ๔๒,๐๐๐           | -                            | ๕๑๓,๒๔๐  |
| ๒   | นางชญาธร ยาพันธุ์       | ปริญญาโท        | ๗๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑   | นวก.การเงินฯ      | ชำนาญการ   | ๗๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑   | นวก.การเงินฯ      | ชำนาญการ   | ๓๘๙,๔๐๐   | -                | -                            | ๓๘๙,๔๐๐  |
| ๓   | น.ส.จันทร์ธิดา ด้านพงษ์ | ปริญญาโท        | ๗๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑   | นวก.พัสดุ         | ชำนาญการ   | ๗๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑   | นวก.พัสดุ         | ชำนาญการ   | ๓๘๙,๔๐๐   | -                | -                            | ๓๘๙,๔๐๐  |
| ๔   | นางสาวกรรณิกา มงคลชัย   | ปริญญาตรี       | ๗๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑   | นวก.จัดเก็บรายได้ | ปฏิบัติการ | ๗๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑   | นวก.จัดเก็บรายได้ | ปฏิบัติการ | ๑๘๐,๗๒๐   | -                | -                            | ๑๘๐,๗๒๐  |
|     | พนักงานจ้าง             |                 |                    |                   |            |                    |                   |            |           |                  |                              |          |
| ๕   | นางสาวภัทรากรีน โชตะวัน | ปริญญาตรี       | -                  | ผช.นวก.การเงินฯ   | -          | -                  | ผช.นวก.การเงินฯ   | -          | ๒๒๗,๗๖๐   |                  | -                            | ๒๒๗,๗๖๐  |
| ๖   | น.ส.นัฐธิดา ศรียอด      | ปริญญาตรี       | -                  | ผช.พง.จัดเก็บฯ    | -          | -                  | ผช.พง.จัดเก็บฯ    | -          | ๑๘๑,๘๐๐   | -                | -                            | ๑๘๑,๘๐๐  |
| ๗   | น.ส.สุภารัตน์ ปัดนาภา   | ปวส.            | -                  | ผช.จพง.ธุรการ     | -          | -                  | ผช.จพง.ธุรการ     | -          | ๑๖๕,๖๐๐   | -                | -                            | ๑๖๕,๖๐๐  |

กองช่าง

| ที่ | ชื่อ – สกุล         | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม |                |          | กรอบอัตรากำลังใหม่ |                |          | เงินเดือน |                  |                              | หมายเหตุ |
|-----|---------------------|-----------------|--------------------|----------------|----------|--------------------|----------------|----------|-----------|------------------|------------------------------|----------|
|     |                     |                 | เลขที่ตำแหน่ง      | ตำแหน่ง        | ระดับ    | เลขที่ตำแหน่ง      | ตำแหน่ง        | ระดับ    | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน |          |
| ๑   | นายประชา ประชากุล   | ปริญญาตรี       | ๗๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑   | ผอ.กองช่าง     | ต้น      | ๗๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑   | ผอ.กองช่าง     | ต้น      | ๔๑๘,๐๘๐   | ๔๒,๐๐๐           | -                            | ๔๖๐,๐๘๐  |
| ๒   | นายอัครา จันชั้น    | ปวส.            | ๗๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑   | นายช่างโยธา    | ชำนาญงาน | ๗๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑   | นายช่างโยธา    | ชำนาญงาน | ๒๒๑,๒๘๐   | -                | -                            | ๒๒๑,๒๘๐  |
| ๓   | ว่าง                | ปวส.            | ๗๐-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑   | นายช่างไฟฟ้า   | ปง/ชง    | ๗๐-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑   | นายช่างไฟฟ้า   | ปง/ชง    | ๒๙๗,๙๐๐   | -                | -                            | ๒๙๗,๙๐๐  |
| ๔   | ว่าง                | ปวส.            | ๗๐-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑   | นายช่างสำรวจ   | ปง/ชง    | ๗๐-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑   | นายช่างสำรวจ   | ปง/ชง    | ๒๙๗,๙๐๐   | -                | -                            | ๒๙๗,๙๐๐  |
|     | พนักงานจ้าง         |                 |                    |                |          |                    |                |          |           |                  |                              |          |
| ๕   | นายสรุสสิทธิ์ มาสุข | ปวส.            | -                  | ผช.นายช่างโยธา | -        | -                  | ผช.นายช่างโยธา | -        | ๑๔๓,๕๒๐   | -                | -                            | ๑๔๓,๕๒๐  |

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

| ที่ | ชื่อ - สกุล              | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตราเก่าเดิม |                   |       | กรอบอัตรากำลังใหม่ |                                     |       | เงินเดือน |                  |                              | หมายเหตุ           |
|-----|--------------------------|-----------------|-------------------|-------------------|-------|--------------------|-------------------------------------|-------|-----------|------------------|------------------------------|--------------------|
|     |                          |                 | เลขที่ตำแหน่ง     | ตำแหน่ง           | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง      | ตำแหน่ง                             | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน |                    |
| ๑   | นางสาววิญญาพัชญ์ ดาเหล็ก | ปริญญาโท        | ๗๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑  | นักบริหารการศึกษา | ต้น   | ๗๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑   | ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา) | ต้น   | ๔๕๑,๓๒๐   | ๔๒,๐๐๐           | -                            | ๔๙๓,๓๒๐            |
| ๒   | ว่าง                     | -               | ๗๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑  | นักวิชาการศึกษา   | ปก/ชก | ๗๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑   | นักวิชาการศึกษา                     | ปก/ชก | ๓๕๕,๓๒๐   | -                | -                            | ๓๕๕,๓๒๐            |
| ๓   | นางบังอร สังขะทิพย์      | ปริญญาตรี       | ๗๐-๓-๐๘-๒๒๒๔-๒๙๓  | ครูผู้ดูแลเด็ก    | คศ.๑  | ๗๐-๓-๐๘-๒๒๒๔-๒๙๓   | ครูผู้ดูแลเด็ก                      | คศ.๒  | ๒๔๘,๘๘๐   | -                | -                            | งบบุคลากร          |
| ๔   | นางลำตวน อินทะรักษา      | ปริญญาโท        | ๗๐-๓-๐๘-๒๒๒๔-๒๙๔  | ครูผู้ดูแลเด็ก    | คศ.๒  | ๗๐-๓-๐๘-๒๒๒๔-๒๙๔   | ครูผู้ดูแลเด็ก                      | คศ.๒  | ๒๖๙,๔๐๐   | -                | -                            | งบบุคลากร          |
| ๕   | นางวิไลวรรณ มณีเลิศ      | ปริญญาตรี       | ๗๐-๓-๐๘-๒๒๒๔-๒๙๗  | ครูผู้ดูแลเด็ก    | คศ.๑  | ๗๐-๓-๐๘-๒๒๒๔-๒๙๗   | ครูผู้ดูแลเด็ก                      | คศ.๑  | ๒๐๙,๘๘๐   | -                | -                            | งบบุคลากร          |
| ๖   | น.ส.พรทิพย์ มาตรเยี่ยม   | ปริญญาตรี       | ๗๐-๓-๐๘-๒๒๒๔-๒๙๕  | ครูผู้ดูแลเด็ก    | คศ.๑  | ๗๐-๓-๐๘-๒๒๒๔-๒๙๕   | ครูผู้ดูแลเด็ก                      | คศ.๑  | ๒๐๙,๘๘๐   | -                | -                            | งบบุคลากร          |
| ๗   | นางวิไลวรรณ วะปะแก้ว     | ปริญญาตรี       | ๗๐-๓-๐๘-๒๒๒๔-๒๙๖  | ครูผู้ดูแลเด็ก    | คศ.๑  | ๗๐-๓-๐๘-๒๒๒๔-๒๙๖   | ครูผู้ดูแลเด็ก                      | คศ.๑  | ๒๐๙,๘๘๐   | -                | -                            | งบบุคลากร          |
| ๘   | น.ส.จันทร์ดิษฐ์ แก่นโสม  | ปริญญาตรี       | -                 | ผู้ดูแลเด็ก       | -     | -                  | ผู้ดูแลเด็ก                         | -     | ๑๔๑,๔๖๘   | -                | ๑๗,๙๕๒                       | งบบุคลากร+อปท.สมทบ |
| ๙   | นางสาวพรรณนิภา วุฒิสาน   | ปริญญาตรี       | -                 | ผู้ดูแลเด็ก       | -     | -                  | ผู้ดูแลเด็ก                         | -     | ๑๑๒,๘๐๐   | -                | ๒๔,๐๐๐                       | งบบุคลากร+อปท.สมทบ |
| ๑๐  | น.ส.ปัทมา กองบาง         | ปริญญาตรี       | -                 | ผู้ดูแลเด็ก       | -     | -                  | ผู้ดูแลเด็ก                         | -     | ๑๔๑,๔๖๘   | -                | ๑๗,๙๕๒                       | งบบุคลากร+อปท.สมทบ |
| ๑๑  | น.ส.อภิญญา มาจุล         | ปริญญาตรี       | -                 | ผู้ดูแลเด็ก       | -     | -                  | ผู้ดูแลเด็ก                         | -     | ๑๔๑,๔๖๘   | -                | ๑๗,๙๕๒                       | งบบุคลากร+อปท.สมทบ |
| ๑๒  | ว่าง                     | -               | -                 | ผู้ดูแลเด็ก       | -     | -                  | ผู้ดูแลเด็ก                         | -     | ๑๑๒,๘๐๐   | -                | ๒๔,๐๐๐                       | งบ อปท.            |
| ๑๓. | น.ส.กัญญาภัทร ภูเงิน     | ปริญญาตรี       | -                 | ผช.นวก.ศึกษา      | -     | -                  | ผช.นวก.ศึกษา                        | -     | ๒๒๗,๗๖๐   | -                | -                            | ๒๒๗,๗๖๐            |
| ๑๔  | นายทศพล พลีสักดิ์        | ม.๖             | -                 | ภารโรง            | -     | -                  | ภารโรง                              | -     | ๑๐๘,๐๐๐   | -                | ๑๒,๐๐๐                       | ๑๒๐,๐๐๐            |

กองสวัสดิการสังคม

| ที่ | ชื่อ - สกุล         | คุณวุฒิ<br>การศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม |                                |       | กรอบอัตรากำลังใหม่ |                                                          |            | เงินเดือน |                      |                                  | หมายเหตุ |
|-----|---------------------|---------------------|--------------------|--------------------------------|-------|--------------------|----------------------------------------------------------|------------|-----------|----------------------|----------------------------------|----------|
|     |                     |                     | เลขที่ตำแหน่ง      | ตำแหน่ง                        | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง      | ตำแหน่ง                                                  | ระดับ      | เงินเดือน | เงินประจำ<br>ตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/<br>เงินค่าตอบแทน |          |
| ๑   | นางอุบล หมื่นชนะ    | ปริญญาตรี           | ๗๐-๓-๑๒-๒๑๐๕-๐๐๑   | นักบริหารงาน<br>สวัสดิการสังคม | ต้น   | ๗๐-๓-๑๒-๒๑๐๕-๐๐๑   | ผอ.กองสวัสดิการสังคม<br>(นักบริหารงานสวัสดิการ<br>สังคม) | ต้น        | ๔๑๑,๔๘๐   | ๔๒,๐๐๐               | -                                | ๔๕๓,๔๘๐  |
| ๒   | ส.อ.อัครเดช เทพโสภา | ปริญญาโท            | ๗๐-๓-๑๒-๓๘๐๒-๐๐๑   | นักพัฒนาชุมชน                  | ปก.   | ๗๐-๓-๑๒-๓๘๐๒-๐๐๑   | นักพัฒนาชุมชน                                            | ปฏิบัติการ | ๒๒๖,๐๘๐   | -                    | -                                | ๒๒๖,๐๘๐  |
|     | <b>พนักงานจ้าง</b>  |                     |                    |                                |       |                    |                                                          |            |           |                      |                                  |          |
| ๓   | น.ส.นุญนี่ ศิลาลีส  | ปวส.                | -                  | ผช.จพง.พัฒนา<br>ชุมชน          | -     | -                  | ผช.จพง.พัฒนาชุมชน                                        | -          | ๑๗๔,๗๒๐   | -                    | -                                | ๑๗๔,๗๒๐  |

## ๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบางกุ้ง ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด รายละเอียดตามตารางแนบท้ายนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลบางกุ้ง ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางกุ้ง เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชนเพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้

อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนดต้องการบริหารส่วนตำบลบางกู่ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลบางกู่ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งความเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และสามารถปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางกู่ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงาน พื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบางกู่เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีพฤติกรรมปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรม ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและ ค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกู่ ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน



- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

### ๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่

องค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงาน และลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของ จริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยินยอมทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
๑๐. พึงรักษาและเสริมสร้างความสามัคคี มีน้ำใจและเกื้อกูลระหว่างผู้ร่วมงานในหน่วยงาน

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

\*\*\*\*\*

~ ๕๘ ~

ภาคผนวก

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๔.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลปางกู๋

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ๑.๑ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
- ๑.๒ การแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางกู๋
- ๑.๓ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ระเบียบวาระที่ ๒. เรื่อง แจ้งเพื่อทราบ

- ๒.๑ ข้อมูลอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางกู๋

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

- ๓.๑ แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางกู๋
- ๓.๒ ข้อมูลทั่วไปและสภาพปัญหาของพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางกู๋
- ๓.๓ การกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางกู๋
- ๓.๔ การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ
- ๓.๕ การกิจ อำนาจหน้าที่ ความต้องการอัตรากำลังคน การปรับเกลี่ยอัตรากำลังคน และการยุบเลิกอัตรากำลังคนของส่วนราชการ
- ๓.๖ ด้านงบประมาณและภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร
- ๓.๗ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓.๘ การประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

ระเบียบวาระที่ ๔. เรื่องอื่น ๆ

.....  
.....

รายชื่อผู้เข้าประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๒๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๔.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลปางกู๋

| ลำดับ<br>ที่ | ชื่อ - สกุล              | ตำแหน่ง                                             | ลายมือชื่อ | หมายเหตุ |
|--------------|--------------------------|-----------------------------------------------------|------------|----------|
| ๑            | นายวิเชียร สุระเสียง     | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปางกู๋<br>ประธานคณะกรรมการ |            |          |
| ๒            | นายสุขสันต์ เคนทวย       | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปางกู๋<br>คณะกรรมการ       |            |          |
| ๓            | นายจุติชัย อินทะชัย      | หัวหน้าสำนักปลัด<br>คณะกรรมการ                      |            |          |
| ๔            | นางบุญปิ่น มาสุข         | ผู้อำนวยการกองคลัง<br>คณะกรรมการ                    |            |          |
| ๕            | นายประชา ประชากุล        | ผู้อำนวยการกองช่าง<br>คณะกรรมการ                    |            |          |
| ๖            | นางสาวภิญญาพัชญ์ ดาเหล็ก | ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ<br>คณะกรรมการ               |            |          |
| ๗            | นางอุบล หมื่นชนะ         | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม<br>คณะกรรมการ          |            |          |
| ๘            | นายอดิศักดิ์ หงษ์โง่น    | นักทรัพยากรบุคคล<br>คณะกรรมการและเลขานุการ          |            |          |

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๔.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่

|               |                             |                                 |                        |
|---------------|-----------------------------|---------------------------------|------------------------|
| ผู้เข้าประชุม | ๑. นายวิเชียร สุระเสียง     | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ | ประธานคณะกรรมการ       |
|               | ๒. นายสุขสันต์ เคนทวย       | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ | คณะกรรมการ             |
|               | ๓. นายวุฒิชัย อินทะชัย      | หัวหน้าสำนักปลัด                | คณะกรรมการ             |
|               | ๔. นางบุญปิ่น มาสุข         | ผู้อำนวยการกองคลัง              | คณะกรรมการ             |
|               | ๕. นายประชา ประชากุล        | ผู้อำนวยการกองช่าง              | คณะกรรมการ             |
|               | ๖. นางสาวภิญญาพัชญ์ ดาเหล็ก | ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ         | คณะกรรมการ             |
|               | ๗. นางอุบล หมื่นชนะ         | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม    | คณะกรรมการ             |
|               | ๘. นายอดิศักดิ์ หงษ์โง้น    | นักทรัพยากรบุคคล                | คณะกรรมการและเลขานุการ |

เริ่มประชุม ๑๔.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

นายวิเชียร สุระเสียง ประธานกรรมการ ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ซึ่งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลังฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามหนังสือสั่งการ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓

๑.๒ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่

นายวิเชียร สุระเสียง ประธานกรรมการ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะต้องมียกประกอบของคณะกรรมการโดยองค์ประกอบคณะกรรมการ จะประกอบไปด้วยดังนี้

- |                              |                  |
|------------------------------|------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะกรรมการ       |

//...๓.หัวหน้าสวน

๓. หัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ

คณะกรรมการ

๔. ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล

คณะกรรมการ/เลขานุการ

ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่

องค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ จึงได้มีคำสั่ง ที่ ๒๒๐/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา/แผนพัฒนา ในช่วง ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมิน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือ ดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT สำหรับความต้องการ กำลังคน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้าน บุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและ การใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู (ก.อบต.จังหวัดหนองบัวลำภู) พิจารณาให้ความ เห็นชอบต่อไป

#### ๑.๓ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒) ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วน ตำบลปางกู่

๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓) เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ และส่ง คณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๔) องค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู

๕) องค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

//....๖)องค์การบริหาร

๖) องค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ที่ประชุม - รับทราบ -

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง แจ้งเพื่อทราบ

๒.๑ ข้อมูลอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.

๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ (แผนปัจจุบัน) ข้อมูล ณ วันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๓

นายวิเชียร สุระเสียง  
ประธานกรรมการ

ตามที่ผมได้แจ้งว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลังฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง มีความต่อเนื่องและมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไปนั้น ดังนั้น จึงขอให้ทางเลขานุการได้แจ้งรายละเอียดอัตรากำลังในข้อมูลแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (แผนอัตรากำลังที่ใช้ในปัจจุบัน) ให้คณะกรรมการได้รับทราบก่อนครับ

นายอดิศักดิ์ หงษ์โง้น  
กรรมการและเลขานุการ

เรียนท่านประธาน และคณะกรรมการทุกท่าน รายละเอียดของอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ มีรายละเอียด ดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ ดังนี้

- ๑.๑ สำนักงานปลัด
- ๑.๒ กองคลัง
- ๑.๓ กองช่าง
- ๑.๔ กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม
- ๑.๕ กองสวัสดิการสังคม

๒. กรอบอัตรากำลัง ๔๖ อัตรา ดังนี้

- |                                 |                |
|---------------------------------|----------------|
| ๑) พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล | จำนวน ๑๘ อัตรา |
| - มีคนครอง                      | จำนวน ๔ อัตรา  |
| - กรอว่าง                       | จำนวน ๔ อัตรา  |
| ๒) พนักงานครูส่วนตำบล           | จำนวน ๕ อัตรา  |
| - มีคนครอง                      | จำนวน ๕ อัตรา  |
| - กรอว่าง                       | จำนวน - อัตรา  |
| ๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ         | จำนวน ๒๐ อัตรา |
| - มีคนครอง                      | จำนวน ๑๙ อัตรา |
| - กรอว่าง                       | จำนวน ๑ อัตรา  |

|                      |       |   |       |
|----------------------|-------|---|-------|
| ๔) พนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน | ๓ | อัตรา |
| - มีคนครอง           | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - กรอบว่าง           | จำนวน | ๒ | อัตรา |

๓. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
- ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๖๙

นายวิเชียร สุระเสียง  
ประธานกรรมการ

จากข้อมูลแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)  
คณะกรรมการท่านใดมีข้อสงสัยหรือมีความคิดเห็นเพิ่มเติมครับ

ที่ประชุม

คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

### ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

#### ๓.๑ แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่

นายวิเชียร สุระเสียง  
ประธานกรรมการฯ

ในแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖  
ผมขอมอบหมายให้ นักทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นกรรมการและเลขานุการ เป็นผู้  
ชี้แจง เชิญครับ

นายอดิศักดิ์ หงษ์โง่น  
กรรมการ/เลขานุการ

ครับ กระผมขอแจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ  
๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว  
๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี  
งบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ มีขั้นตอนและหลักเกณฑ์ ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตามกฎหมาย  
จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและ  
ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจน  
กฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนา  
จังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร  
และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ เพื่อให้การดำเนินการ  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรร  
อัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดย  
มุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตาม  
ภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมี  
การวางแผนกรอบอัตรากำลัง ให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหาก  
งานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของ  
บางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่อง  
กำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

//...๒.การกำหนด



**๒. การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน** เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลปางงู และสอดคล้องกับภารกิจของจังหวัดหนองบัวลำภู ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**๓. การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure** เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

ก. การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

ข. การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่ง ที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

**๔. การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน** เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลา ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นจะต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

//...นายวิเชียร

|                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|---------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| นายวิเชียร สุระเสียง<br>ประธานกรรมการ | ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามหนังสือสั่งการ คณะกรรมการมีความคิดเห็นอย่างไรครับ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>มติที่ประชุม</b>                   | คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถาม ให้เลขานุการปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยเคร่งครัด                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| นายวิเชียร สุระเสียง<br>ประธานกรรมการ | <b>๓.๒ ข้อมูลทั่วไปและสภาพปัญหาของพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่</b><br>สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของตำบลปางกู่ ขอเชิญกรรมการที่รับผิดชอบ ข้อมูลภาพรวมได้ให้ข้อมูล ครับ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| นายประชา ประชากุล<br>กรรมการ          | เขตตำบลปางกู่มีระยะห่างจากอำเภอโนนสัง ประมาณ ๒๓ กิโลเมตร<br><u>ทิศเหนือ</u> จดเทือกเขาภูพาน และตำบลอุบลมุง อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี<br><u>ทิศตะวันออก</u> จดเทือกเขาภูพาน<br><u>ทิศใต้</u> ติดต่อด้านลุ่มน้ำลำกู่ อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู<br><u>ทิศตะวันตก</u> ติดต่อด้านลุ่มน้ำลำกู่ อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู<br>พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบสูง ตอนกลางของตำบลระดับความสูง ๑๘๐-๓๔๐ เมตรจากระดับทะเล พื้นที่ส่วนใหญ่ใช้เป็นที่ตั้งชุมชนและพื้นที่ทำการเกษตร มีจำนวนประชากรทั้งหมด ๔,๔๐๗ คน มีจำนวนครัวเรือน ทั้งหมด ๑,๓๓๘ ครัวเรือน (ข้อมูล ณ มิถุนายน ๒๕๖๓) การคมนาคมในหมู่บ้าน ส่วนใหญ่เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลาดยาง การไฟฟ้า ครอบคลุมครัวเรือนที่อยู่อาศัย ระบบน้ำประปาที่ยังไม่สมบูรณ์เท่าใดนัก มีสัญญาณโทรศัพท์เคลื่อนที่ ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ เกษตรกรรม และรับจ้างทั่วไป สังคมของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ เป็นสังคมชนบท ประชาชนส่วนใหญ่ดำเนินชีวิตอยู่ในความเรียบง่ายโดยยึดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เช่น การปลูกผักสวนครัวรั้วกินได้ |
| นายวิเชียร สุระเสียง<br>ประธานกรรมการ | กรณีนี้กระผมขอให้หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบด้านที่เกี่ยวข้องได้สรุปสภาพ ปัญหาของพื้นที่ของตำบลปางกู่ เพิ่มเติม ครับ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| นายสุขสันต์ เคนทวย<br>กรรมการ         | เรียนท่านประธานและคณะกรรมการ กระผมขอสรุปโดยรวมในสภาพปัญหาและ ความต้องการของประชาชน ดังนี้<br><b>ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</b> ปัญหาการคมนาคมภายในหมู่บ้านยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ ปัญหาถนนเข้าพื้นที่การเกษตรในช่วงฤดูฝนไม่สามารถใช้การได้แหล่งน้ำตามธรรมชาติมีความตื้นเขินจากภัยธรรมชาติและการจัดเก็บขยะไม่ถูกสุขลักษณะ ปัญหาการบังคับใช้พระราชบัญญัติควบคุมอาคารในพื้นที่ประชาชนยังไม่เข้าใจ สภาพพื้นที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร ปัญหาการบังคับใช้พระราชบัญญัติขุดดินถมดินในพื้นที่ประชาชนยังไม่เข้าใจและปฏิบัติตามพระราชบัญญัติขุดดินถมดิน ปัญหาการวางผังชุมชน ด้านแหล่งน้ำ ปัญหาน้ำใช้                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

เพื่อการเกษตรไม่เพียงพอในฤดูแล้ง ขาดแหล่งน้ำสะอาดที่สามารถผลิตน้ำเพื่อบริโภค

**ด้านเศรษฐกิจ** ปัญหาการว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว ไม่มีอาชีพเสริม เกิดการอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมต่างถิ่น ปัญหาต้นทุนการผลิตสูงแต่ราคาผลผลิตตกต่ำ ปัญหาขาดการรวมกลุ่มของสหกรณ์ทำให้การกำหนดราคาของสินค้าทางการเกษตรอยู่ที่พ่อค้าคนกลาง ปัญหาด้านตลาดกระจายสินค้าของประชาชนในตำบล ปัญหาพืชผลทางการเกษตรล้นตลาดเนื่องจากปลูกพืชเศรษฐกิจชนิดเดียวกันเป็นจำนวนมากตามราคาตลาด

**ด้านสังคม** ปัญหายาเสพติดในพื้นที่ ปัญหาความยากจน ปัญหาพ่อแม่ไปทำงานต่างจังหวัดให้ลูกอยู่กับปู่ย่าตายาย

**ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** ปัญหามลพิษจากการเผา เช่น ขยะ พุงนา ปัญหาการทิ้งสิ่งปฏิกูลลงในแหล่งน้ำธรรมชาติ ปัญหาภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย วาตภัย

**ด้านสาธารณสุข** ปัญหาโรคระบาดตามฤดูกาล ปัญหาถิ่นรบกวน เช่น การเลี้ยงสัตว์ กลิ่น ปัญหาขยะวิธีการกำจัดขยะที่ถูกสุขลักษณะ

**ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** ประชาชนมีความเชื่อเกี่ยวกับวัฒนธรรมดั้งเดิมของตน ที่มีผลต่อการพัฒนาชุมชนในปัจจุบัน การจัดการศึกษายังเน้นในเรื่องของทฤษฎีไม่เน้นเรื่องของการปฏิบัติ ที่สามารถนำไปใช้ในการดำรงชีวิตได้หรือการใช้กระบวนการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ เกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างแท้จริงที่ก่อให้เกิดปัญญา ความรู้ ความเข้มแข็งทางจิตวิญญาณ หรือปัญหาด้านครอบครัวที่ขาดการบ่มเพาะเด็ก ส่งเสริม หรือเป็นแบบอย่างที่ดีวัฒนธรรม คนรุ่นใหม่ยังขาดการอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น

**ด้านการเมือง การบริหาร** ประชาชนขาดความเข้าใจในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในพระราชบัญญัติ ระเบียบ หลักเกณฑ์ กฎหมายที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล การรับทราบ การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

**ด้านอื่นๆ** เช่นปัญหาพื้นที่ทำกินไม่มีเอกสารสิทธิ์ ที่ไม่สามารถทำประโยชน์ในที่ดินในด้านอื่นได้นอกจากการเกษตรเท่านั้น

นายวิเชียร สุระเสียง  
ประธานกรรมการ

จากข้อมูลข้างต้น คณะกรรมการท่านใดมีความคิดเห็นเพิ่มเติม

มติที่ประชุม

คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถาม ให้เลขานุการนำไปเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ต่อไป

นายวิเชียร สุระเสียง  
ประธานกรรมการ

### ๓.๓ การกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่

องค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งความต้องการของราษฎร นโยบายของฝ่ายบริหาร เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัดหนองบัวลำภู แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ และนโยบายของฝ่ายบริหาร เพื่อใช้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงขอให้ผู้รับผิดชอบได้ชี้แจงครับ

นายอดิศักดิ์ หงษ์เงิน  
กรรมการ/เลขานุการ

เรียนท่านประธาน ฯ และคณะกรรมการ กระผมขอแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

#### ๑. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

การจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างแผนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ของประเทศไทยกำลังอยู่ระหว่างการการเสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติต่อที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ โดยร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) เสร็จเรียบร้อยแล้ว ดังนี้ **วิสัยทัศน์** “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

**คติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”**

**ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑** เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒** เศรษฐกิจขยายตัวด้วยการค้าส่งค้าปลีกและเศรษฐกิจดิจิทัลที่เข้มข้นขึ้น

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓** คนไทยมีศักยภาพและความสามารถปรับตัวรองรับบริบทการพัฒนาในอนาคต

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔** สังคมไทยมีความเป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕** เศรษฐกิจและสังคมพัฒนาอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

**ยุทธศาสตร์ที่ ๖** ระบบการบริหารจัดการภาครัฐมีประสิทธิภาพ ทันสมัย รับผิดชอบต่อโปร่งใส ตรวจสอบได้และประชาชนมีส่วนร่วม

## **๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)**

### **ส่วนที่ ๔ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ดังนี้**

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติดมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ : การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ : การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ : ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

### **๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนา/วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัด**

วิสัยทัศน์กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑

“ เป็นประตูการค้าและการท่องเที่ยว เชิงนิเวศในลุ่มน้ำโขง ”

**วิสัยทัศน์การพัฒนาของกลุ่มจังหวัด คือ “ หนองบัวลำภู เมืองน่าอยู่ น่าเที่ยว ”**

### **ประเด็นยุทธศาสตร์**

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและเพิ่มมูลค่าสินการเกษตร อุตสาหกรรม การค้า การลงทุน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวและบริการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงเพื่อความสงบสุข

### **ประเด็นยุทธศาสตร์**

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

๑. คะแนนเฉลี่ยการทดสอบ O-net ระดับ ม.ปลายเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ต่อปี

๒. จำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยของประชากรอายุ ๑๕ ปี ขึ้นไป เพิ่มขึ้น ๑ ปี

๓. อัตราการเข้าเรียนรวมระดับ ม.ปลาย และอาชีวะเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ต่อปี

๔. ครุวัเรียนมีรายได้เพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ต่อปี

๕. แรงงานมีประกันสังคมเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑๒ ปี

๖. ประชากรผู้พิการ / ผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลช่วยเหลือจากภาครัฐ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๗๐

๗. อัตราการว่างงานลดลงร้อยละ ๑ ต่อปี

๘. ประชากรเป็นโรคที่ไม่ใช่โรคติดต่อ (NCD) (ต่อแสนประชากร) ลดลงร้อยละ ๐.๒๕ ต่อปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและเพิ่มมูลค่าสินค้าการเกษตรอุตสาหกรรมการค้า การลงทุน

๑. ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP) ขยายตัวเฉลี่ย ร้อยละ ๔ ต่อปี
๒. รายได้เฉลี่ยต่อหัวของประชากรขยายตัว ร้อยละ ๑๐ ต่อปี
๓. พื้นที่เกษตรอินทรีย์เพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ต่อปี
๔. พื้นที่ชลประทานเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ต่อปี
๕. การใช้พลังงานทดแทนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐ ต่อปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวและบริการ

๑. รายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐ ต่อปี
๒. จำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑๐ ต่อปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๑. สัดส่วนพื้นที่ป่าไม้เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑ ต่อปี
๒. ปริมาณขยะลดลงร้อยละ ๗ ต่อปี
๓. ดัชนีชี้วัดคุณภาพดีขึ้นจากเกณฑ์มาตรฐานเฉลี่ย ร้อยละ ๑ ต่อปี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงเพื่อความสงบ

๑. คดีชีวิต ร่างกาย เพศและคดีประทุษร้ายต่อทรัพย์สิน (ต่อและประชาชน) ลดลงร้อยละ ๒.๕ ต่อปี
๒. สัดส่วนคดียาเสพติด (ต่อแสนประชากร) ลดลงร้อยละ ๒.๕ ต่อปี
๓. อุบัติเหตุบนท้องถนน (ต่อแสนประชากร) ลดลงร้อยละ ๔ ต่อปี

#### ๔. ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองท้องถิ่น

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนาระบบการบริหารส่วนตำบลบางคู  
“บางคูแหล่งวัฒนธรรม มากล้ำเกษตรอินทรีย์ ชีวิตดีมีการศึกษา ประชาชนมีส่วนร่วม ภูมิปัญญา กลุ่มอาชีพ ดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง”

#### ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมท้องถิ่น
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
  - ๑.๑ การจัดทำแผนแม่บทชุมชน และส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรชุมชนทุกระดับ
  - ๑.๒ พัฒนาและส่งเสริมให้แก่กลุ่มอาชีพ ผลิตภัณฑ์ชุมชน

- ๑.๓ พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชนทั่วไป
- ๑.๔ พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพของผลิตภัณฑ์ การบรรจุภัณฑ์ และการตลาดแก่สินค้าที่ผลิต ในชุมชน
- ๑.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนอุตสาหกรรมในครอบครัวและหัตถกรรมไทย
- ๑.๖ ส่งเสริมสนับสนุนวิสาหกิจชุมชน
- ๑.๗ สนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์ หรือการรวมกลุ่มในรูปแบบอื่นๆ
- ๑.๘ การส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง
- ๑.๙ ส่งเสริมสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
- ๑.๑๐ ส่งเสริมประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว
- ๑.๑๑ การพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจและบริการการท่องเที่ยว

## **๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมท้องถิ่น**

- ๒.๑ ส่งเสริมอนุรักษ์และการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒.๒ ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนและมลพิษต่างๆ
- ๒.๓ พัฒนาและดูแลรักษาที่สาธารณะ เพื่อเป็นศูนย์สุขภาพชุมชน
- ๒.๔ การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- ๒.๕ การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค
- ๒.๖ พัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์ชุมชน ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว
- ๒.๗ ปรับปรุงและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในเขต อปท.

## **๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น**

- ๓.๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๓.๒ พัฒนาศูนย์ต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด
- ๓.๓ สงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
- ๓.๔ เสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว
- ๓.๕ เสริมสร้างและสนับสนุนการจัดการศึกษา
- ๓.๖ สร้างเสริมสุขภาพอนามัย เด็ก เยาวชน ประชาชนและพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ
- ๓.๗ จัดระบบบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข
- ๓.๘ ส่งเสริมการแพทย์แผนไทยและสมุนไพรไทย
- ๓.๙ ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- ๓.๑๐ ส่งเสริมการดูแลสุขภาพที่เกิดจากโรคติดต่อ
- ๓.๑๑ สนับสนุนศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนท้องถิ่น
- ๓.๑๒ ส่งเสริมสนับสนุนการนำหลักการมีส่วนร่วมมาใช้ในการบริหารจัดการ
- ๓.๑๓ การพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๓.๑๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๓.๑๕ การประยุกต์ใช้อินนุชาติตุลาการเพื่อพิจารณาข้อพิพาททางการปกครอง
- ๓.๑๖ การบริการประชาชน
- ๓.๑๗ การส่งเสริม และสนับสนุนการกีฬา และนันทนาการ

#### ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๑ ส่งเสริมพุทธศาสนา และศาสนาอื่นๆ

๔.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และปราชญ์ชาวบ้าน

๔.๓ ส่งเสริมการจัดเทศกาล และงานประเพณีที่สำคัญของท้องถิ่นเพื่อการท่องเที่ยว

#### นโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่

การพัฒนาตำบลปางกู่ ได้กำหนดนโยบายตำบลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการที่จะพัฒนาตามศักยภาพที่มีอยู่และเอื้ออำนวย จากงบประมาณที่มีอยู่และรัฐอุดหนุน นอกจากนี้การพัฒนาของตำบลยังต้องสัมพันธ์กับแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด และรวมทั้งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๔) จะมุ่งเน้นในประเด็นสำคัญอยู่ ๖ ประเด็น คือ

๑. การแก้ปัญหาความเป็นธรรมในสังคม การลดความเหลื่อมล้ำ เช่น ระบบประกันสังคม การเข้าถึงความยุติธรรมในสังคม ประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้มากขึ้น

๒. สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๓. อาหารและพลังงาน

๔. เศรษฐกิจ ฐานความรู้และปัจจัยแวดล้อม ความสามารถในการแข่งขันในทุกด้าน เศรษฐกิจ สังคม โลจิสติกส์ เกษตรกรรม และวิทยาศาสตร์

๕. การเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจและความมั่นคงในภูมิภาค

๖. การใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่พัฒนาในเรื่องการศึกษาตลอดจนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม และขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมอันดี

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๕๕ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เพื่อให้การวางแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ มีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ตามสภาพพื้นที่ ตามที่กฎหมายกำหนดและสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ ได้วิเคราะห์ปัญหาในเขตพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

#### ๑. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๑.๑ การประกอบอาชีพและการยกระดับรายได้ ปัญหา ต้นทุนการผลิตสูง ค่าครองชีพสูง

๑.๒ ตลาดนัดชุมชนและสินค้าที่ผลิต ปัญหา ขาดตลาดรองรับ ไม่เห็นความสำคัญของการรวมกลุ่มและกลุ่มพ่อค้าคนกลาง



๑.๓ ธุรกิจร้านค้าชุมชน **ปัญหา** ผู้ประกอบการขาดจิตสำนึกในการชำระภาษี  
ธุรกิจของชุมชนขนาดเล็กไม่มีความมั่นคง

๑.๔ ผลผลิตทางการเกษตร **ปัญหา** ผลผลิตตกต่ำเนื่องจากภัยธรรมชาติและ  
เกษตรกรขาดความเข้าใจในการพัฒนาปรับปรุงผลผลิต

๑.๕ กลุ่มอาชีพ **ปัญหา** การรวมกลุ่มขาดความเข้มแข็ง ไม่มีการทำกิจกรรม  
อย่างต่อเนื่อง

๑.๖ แหล่งท่องเที่ยว **ปัญหา** ขาดงบประมาณและบุคลากรในการที่จะพัฒนาแหล่ง  
ท่องเที่ยว และแหล่งท่องเที่ยวในเขตพื้นที่ตำบลบางภูมิจำนวนจำกัด

๑.๗ การว่างงาน **ปัญหา** ขาดการส่งเสริมการรวมกลุ่ม การเข้าถึงความต้องการ  
ของประชาชนไม่ครอบคลุม จากสภาพปัญหาที่กล่าวมา ก่อให้เกิดการว่างงาน

## **๒. ปัญหาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต**

๒.๑ การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน **ปัญหา** ขาดความส่งเสริมให้ความรู้  
ในเรื่องคุณภาพชีวิต ประชาชนไม่ให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพชีวิตตน  
และชุมชนเท่าที่ควร

๒.๒ การนันทนาการและการกีฬา **ปัญหา** ประชาชนในชุมชนไม่ให้ความสำคัญ  
กับการส่งเสริมการกีฬาเท่าที่ควร สนามกีฬาไม่เพียงพอ ขาดบุคลากรที่มีความรู้  
เรื่องนันทนาการและการกีฬา

๒.๓ การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน **ปัญหา** ประชาคมหมู่บ้าน ประชาคม  
ตำบล ส.อบต. และผู้นำชุมชนส่วนมาก ไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง  
ประชาชนขาดความสนใจในการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ขาดความกระตือรือร้นใน  
การพัฒนาต่อส่วนรวม

๒.๔ การป้องกันและการบรรเทาสาธารณภัย **ปัญหา** ขาดวัสดุอุปกรณ์เนื่องจาก  
งบประมาณมีน้อย และขาดบุคลากรตามสายงานที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน  
โดยตรง

๒.๕ ยาเสพติด **ปัญหา** ประชาชนขาดจิตสำนึกร่วมกันที่จะต่อต้านยาเสพติดอย่าง  
เป็นรูปธรรมและไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ในการเป็นเสาหลักสำคัญในการดูแลใส่ใจ  
บุตรหลาน และไม่ส่งเสริมในทางที่ถูกต้องให้กับเยาวชนในพื้นที่

## **๓. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

๓.๑ การคมนาคม **ปัญหา** การคมนาคมระหว่างหมู่บ้าน การสัญจรไปในพื้นที่  
การเกษตรไม่สะดวกเนื่องจากเป็นถนนดินและถนนลูกรัง เมื่อเกิดภัยธรรมชาติจึง  
ทำให้ถนนหนทางได้รับความเสียหาย

๓.๒ การระบายน้ำ **ปัญหา** การระบายน้ำภายในหมู่บ้านไม่สะดวก ท่อน้ำหรือ  
รางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง

๓.๓ การไฟฟ้า **ปัญหา** ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ ขาดไฟฟ้าใช้ในพื้นที่  
การเกษตร

๓.๔ ผังเมือง **ปัญหา** ขาดการจัดระบบการวางผังเมือง

#### ๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

๔.๑ น้ำเพื่อการเกษตร **ปัญหา** ขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ขาด ไม่ครอบคลุมพื้นที่การเกษตร ระบบการจัดการน้ำขาดประสิทธิภาพ

#### ๕. ปัญหาด้านสาธารณสุขและการอนามัย

๕.๑ ด้านสาธารณสุข **ปัญหา** ขาดความเข้าใจด้านสาธารณสุขมูลฐานที่ดีพอ การควบคุมโรคและการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์น้อย ด้านสุขภาพอนามัย การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

#### ๖. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

๖.๑ ข้อมูลข่าวสาร **ปัญหา** การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ ประชาชนขาดความสนใจในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

#### ๗. ปัญหาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๗.๑ การศึกษา **ปัญหา** มีเด็กเรียนดีแต่ยากจน ขาดทุนการศึกษา ขาดสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย อาคารเรียนและห้องเรียนไม่เพียงพอ

๗.๒ ศาสนา **ปัญหา** ประชาชนไม่ค่อยปฏิบัติตามคำสั่งสอนของศาสนา และไม่เข้าใจหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาอย่างถ่องแท้

๗.๓ วัฒนธรรมประเพณี **ปัญหา** การมีส่วนร่วมของประชาชนมีน้อย เป็นแต่เพียงผู้รับคอยรับแต่การสนับสนุน ขาดความรักความสามัคคี ขาดการส่งเสริมและความคิดสร้างสรรค์

#### ๘. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘.๑ ดิน **ปัญหา** ดินเสื่อมคุณภาพเนื่องจากใช้ปุ๋ยเคมีมากเกินไป

๘.๒ ป่าไม้ **ปัญหา** สภาพป่าเสื่อมโทรม ถูกบุกรุก การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘.๓ บรรยากาศในชุมชน **ปัญหา** ขาดภูมิทัศน์ที่น่าอยู่ มีแหล่งน้ำท่วมขัง ขาดการจัดวางระบบผังเมืองรวม การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ

๘.๔ ขยะมูลฝอย **ปัญหา** ขาดที่ทิ้งขยะ ประชาชนต้องจัดการขยะในครัวเรือนเอง โดยการจัดขยะตามความเข้าใจของประชาชนเองและการกำจัดขยะอาจไม่ถูกวิธี

๘.๕ ที่สาธารณะประโยชน์ **ปัญหา** ถูกบุกรุก เจ้าหน้าที่รัฐไม่ดำเนินการอย่างจริงจัง

#### ความต้องการของประชาชนในด้านต่างๆ

##### ๑. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๑.๑ พัฒนาอาชีพกลุ่มอาชีพ ก่อสร้างศูนย์พัฒนาอาชีพและจำหน่ายผลิตภัณฑ์

๑.๒ ฝึกอบรมผู้ประกอบการร้านค้า ให้ความรู้ด้านภาษีอากร

๑.๓ ปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ท่องเที่ยว ส่งเสริมให้สถานที่สำคัญเป็นแหล่งท่องเที่ยว

## ๒. ความต้องการด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๒.๑ จัดสัมมนาประชาสัมพันธ์เรื่องคุณภาพชีวิต

๒.๒ ปรับปรุงสนามกีฬาให้ได้มาตรฐานและก่อสร้างลานกีฬา

ส่งเสริมสนับสนุนการแข่งขันกีฬาทุกระดับ เชิญชวนให้ประชาชนตระหนักถึงการมีส่วนร่วมและการใส่ใจสุขภาพจากการเล่นกีฬาและการนันทนาการ

๒.๓ ฝึกอบรมเยาวชนตำบลและผู้นำท้องถิ่นด้านป้องกันและแก้ไขปัญหายา

เสพติดสร้างจิตสำนึกให้เกิดขึ้นในชุมชนและให้ความร่วมมือกับการปราบปรามยาเสพติดของหน่วยงานราชการ

๒.๔ จัดการวางแผนเตรียมการในการบรรเทาความเดือดร้อนและบรรเทาสาธารณภัย

## ๓. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๓.๑ ก่อสร้างถนนลูกรังไปพื้นที่การเกษตร สำรวจพื้นที่และซ่อมบำรุงอย่างทั่วถึง

๓.๒ ซ่อมแซมถนนที่ชำรุด

๓.๓ ก่อสร้างร่องระบายน้ำและวางท่อระบายน้ำภายในหมู่บ้าน

๓.๔ ขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ

## ๔. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

๔.๑ ขุดลอกหนองน้ำและคลองธรรมชาติที่ตื้นเขิน

๔.๒ ซ่อมแซมคลองส่งน้ำและก่อสร้างคลองส่งน้ำให้ครอบคลุมพื้นที่การเกษตรจัดระบบการใช้น้ำให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๔.๓ ปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้าน

## ๕. ความต้องการด้านสาธารณสุขและการอนามัย

๕.๑ อบรมให้ความรู้แก่ประชาชนด้านสาธารณสุขมูลฐาน

๕.๒ จัดทำโครงการต่างๆ ที่ส่งเสริมด้านสาธารณสุขและการอนามัย

๕.๓ ประสานความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลและโรงพยาบาล

ส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้มีความเข้มแข็ง

## ๖. ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

๖.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปของประชาคม ประสานความร่วมมือในกิจกรรม โครงการ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดขึ้น

๖.๒ ให้ความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และผู้นำชุมชนในระดับต่างๆ

๖.๓ ส่งเสริมให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาศักยภาพและจัดการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ

## ๗. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๗.๑ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของเด็กนักเรียน

๗.๒ ส่งเสริมสนับสนุน วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นให้มีความยั่งยืนสืบไป

## ๘. ความต้องการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘.๑ ปรับภูมิทัศน์ภายในหมู่บ้าน โดยการปลูกต้นไม้ สองข้างทางและปลูกป่าชุมชน

๘.๒ ปรับภูมิทัศน์ภายในหมู่บ้าน สถานที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบล

## ๓.๔ การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

การกำหนดภารกิจหลัก และการกิจรอง คณะกรรมการฯ ได้ร่วมกันพิจารณาจากกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ ซึ่งกำหนดได้ดังนี้

### ภารกิจหลัก

#### ๑. ด้านสังคม

- (๑) ป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด
- (๒) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) ส่งเสริมสนับสนุนผู้ด้อยโอกาส
- (๔) ส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ

#### ๒. ด้านเศรษฐกิจ

- (๑) สนับสนุนการฝึกอบรมและประกอบอาชีพของราษฎรตามศาสตร์พระราช
- (๒) ส่งเสริมการทำนาข้าวเกษตรอินทรีย์
- (๓) ส่งเสริมการแปรรูปและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ในครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ
- (๔) ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

#### ๓. ด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

- (๑) ส่งเสริมสนับสนุนวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมสนับสนุนคุณธรรมจริยธรรม เยาวชนตำบลปางกู่

#### ๔. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) ปรับปรุงถนนภายในตำบล
- (๒) ขยายเขตและติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างให้ทั่วถึง
- (๓) ก่อสร้างรางระบายน้ำภายในหมู่บ้านและวางท่อระบายน้ำ

#### ๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) ปรับปรุงภูมิทัศน์ ปลูกต้นไม้สองข้างทาง และป่าชุมชน
- (๒) ส่งเสริมและแก้ไขปัญหายขยะในชุมชน

## ภารกิจรอง

### ๑. ด้านสาธารณสุขและการอนามัย

(๑) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

(๒) ส่งเสริมและให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพและอนามัย

(๓) ส่งเสริมกิจกรรมการออกกำลังกาย และการมีส่วนร่วมในชุมชน

### ๒. ด้านการพัฒนาแหล่งน้ำกินน้ำใช้

(๑) ปรับปรุงคุณภาพและระบบน้ำประปาหมู่บ้าน

### ๓. ด้านการเมืองการบริการ

(๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล

นายวิเชียร สุระเสียง  
ประธานกรรมการ

จากข้อมูลข้างต้น คณะกรรมการท่านใดมีความคิดเห็นเพิ่มเติม

## มติที่ประชุม

คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถาม เห็นชอบให้เลขานุการนำข้อมูลดังกล่าว  
บรรจุในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

## ๓.๕ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความต้องการอัตรากำลังคน การปรับเกลี่ยอัตรากำลังคน และการยุบเลิกอัตรากำลังคนของส่วนราชการ

นายวิเชียร สุระเสียง  
ประธานกรรมการ

ขอให้ส่วนราชการแต่ละส่วนได้ชี้แจงในส่วนภารกิจ อำนาจหน้าที่ อัตรากำลังคนที่มีอยู่และความต้องการอัตรากำลังคน การปรับเกลี่ยอัตรากำลังคนหรือความต้องการยุบเลิกอัตรากำลังคนของส่วนราชการครับ

นายวุฒิชัย อินทะชัย  
กรรมการ

เรียนท่านประธาน ท่านคณะกรรมการ ในสำนักงานปลัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบล โครงสร้างภายในสำนักงานปลัด ประกอบไปด้วย ๗ งาน ดังนี้

๑. งานบริหารงานทั่วไป

๒. งานนโยบายและแผน

๓. งานกฎหมายและคดี

๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๕. งานธุรการ

๖. งานบริหารงานบุคคล

๗. งานส่งเสริมการเกษตร

มีอัตรากำลังทั้งหมด ๑๖ อัตรา อัตราว่าง ๓ อัตรา

- พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล รวม ๕ อัตรา  
มีนครอง ๔ อัตรา กรอว่าง ๑ อัตรา ได้แก่ นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/

นางบุญปิ่น มาสุข  
กรรมการ

ชำนาญการ) เป็นกรอบวงเดิมองค์การบริหารส่วนตำบลปางทุ่งจะดำเนินการสรรหา  
โดยมอบหมายให้ กสธ.เป็นผู้สรรหาแทน

- พนักงานจ้างตามภารกิจ ๙ อัตรา มีคนครอง ๙ อัตรา ไม่มีอัตราว่าง

- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา มีคนครอง - อัตรา มีอัตราว่าง ๒

อัตรา คือ ตำแหน่ง คนงานทั่วไป ขอยุบเลิกปีงบประมาณ ๒๕๖๑

เรียนท่านประธาน คณะกรรมการ กองคลังมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน  
การจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การ  
ตรวจสอบใบสำคัญฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ  
บำนาญ เงินอื่นๆงานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรร  
เงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ  
การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบทลงประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการ  
พัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์  
อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย  
โครงสร้างภายในกองคลัง ประกอบไปด้วย ๔ งาน ดังนี้

๑. งานการเงิน

๒. งานการบัญชี

๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๔. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

มีอัตรากำลังทั้งหมด ๗ อัตรา อัตราว่าง - อัตรา

- พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ๔ อัตรา มีคนครอง ๔ อัตรา

- พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ อัตรา มีคนครอง ๓ อัตรา มี

นายประชา ประชากุล  
กรรมการ

เรียนท่านประธาน ท่านคณะกรรมการ กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ  
การสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บ และทดสอบ  
คุณภาพวัสดุงานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการ  
ควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อม  
บำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรม  
เครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การ  
ควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน และงาน  
อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โครงสร้างภายในกองช่าง ประกอบไปด้วย  
๔ งาน ดังนี้

๑. งานก่อสร้าง

๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร

๓. งานการวางผังเมือง

มีอัตรากำลังทั้งหมด ๕ อัตรา อัตราว่าง ๒ อัตรา

- พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ๔ อัตรา กรอบว่าง ๒ อัตรา ได้แก่

นายช่างไฟฟ้าและนายช่างสำรวจ เป็นกรอบวงเดิมขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ปางทุ่ง มีความประสงค์ที่มอบหมายให้ กสธ.เป็นผู้สรรหาแทน ๒ อัตรา

|                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>น.ส.ภิญญาพัชญ์<br/>กรรมการ</p>             | <p>- พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา มีคนครอง ๑ อัตรา ไม่มีอัตราว่าง</p> <p>เรียนท่านประธาน ท่านคณะกรรมการ กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาปฐมวัย งานประเพณี การพัฒนาเด็กและเยาวชน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โครงสร้างภายในกองช่างประกอบไปด้วย ๓ งาน ดังนี้</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|                                               | <p>๑. งานบริหารงานการศึกษา</p> <p>๒. งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๓. งานกิจการโรงเรียน</p> <p>มีอัตรากำลังทั้งหมด ๑๔ อัตรา อัตราว่าง ๒ อัตรา</p> <p>- พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ๒ อัตรา กรอบว่าง ๑ อัตรา ได้แก่ นักวิชาการศึกษา เป็นกรอบว่างเดิมขององค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ มีความประสงค์ที่จะรับโอน ได้มีการประกาศรับโอนแล้ว ๑ อัตรา</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <p>นางอุบล หมื่นชนะ<br/>กรรมการ</p>           | <p>- ครู ๕ อัตรา</p> <p>- พนักงานจ้างตามภารกิจ มีคนครอง ๗ อัตรา กรอบว่าง ๑ อัตรา</p> <p>เรียนท่านประธาน ท่านคณะกรรมการ กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานพัฒนา งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนางานจัดระเบียบชุมชนและการจัดตั้งกลุ่มหรือองค์กร ภาคประชาชน เพื่อการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนารายได้และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โครงสร้างภายในกองช่างประกอบไปด้วย ๔ งาน ดังนี้</p> <p>๑. งานพัฒนาชุมชน</p> <p>๒. งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๓. งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</p> <p>๔. งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนารายได้</p> <p>มีอัตรากำลังทั้งหมด ๓ อัตรา อัตราว่างไม่มี</p> <p>- พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ๒ อัตรา กรอบว่าง ไม่มี</p> <p>- พนักงานจ้างตามภารกิจ มีคนครอง ๑ อัตรา กรอบว่างไม่มี</p> |
| <p>นายวิเชียร สุระเสียง<br/>ประธานกรรมการ</p> | <p>จากข้อมูลข้างต้นมี คณะกรรมการท่านใดมีข้อเสนอเพิ่มเติมหรือไม่ครับ</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <p><b>มติที่ประชุม</b></p>                    | <p>คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถาม เห็นชอบให้เลขานุการนำข้อมูลดังกล่าวบรรจุในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <p>นายวิเชียร สุระเสียง<br/>ประธานกรรมการ</p> | <p><b>๓.๖ ด้านงบประมาณและการใช้จ่ายด้านบุคลากร</b></p> <p>ขอให้ทางเลขานุการได้ชี้แจงเรื่องงบประมาณ และการใช้จ่ายด้านบุคลากรครับ</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

นายอดิศักดิ์ หงษ์โง่น  
กรรมการ/เลขานุการ

เรียนท่านประธาน ฯ และคณะกรรมการ การคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๓๔,๐๐๑,๐๖๙ บาท เป็นฐานการคำนวณ โดยบวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่บวกเพิ่ม ๕ % แล้วเป็นฐานการคำนวณ และ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่บวกเพิ่ม ๕ % แล้วเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ งบประมาณการรายจ่ายของปีงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ เพิ่มขึ้น จากปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ จำนวน ๓๔,๐๐๑,๐๖๙ บาท =  $(๓๔,๐๐๑,๐๖๙ \times ๕\%) + ๓๔,๐๐๑,๐๖๙$  จำนวน ๓๕,๗๐๑,๑๒๒ บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๓๕,๗๐๑,๑๒๒ บาท =  $(๓๕,๗๐๑,๑๒๒ \times ๕\%) + ๓๕,๗๐๑,๑๒๒ = ๓๗,๔๘๖,๑๗๙$  บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๓๗,๔๘๖,๑๗๙ บาท =  $(๓๗,๔๘๖,๑๗๙ \times ๕\%) + ๓๗,๔๘๖,๑๗๙ = ๓๙,๓๖๐,๔๘๘$  บาท

พนักงานครูส่วนตำบล จำนวน ๕ อัตรา และพนักงานจ้าง จำนวน ๔ อัตรา ที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕

- ภาระค่าใช้จ่ายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ คิดดังนี้

ค่าใช้จ่ายรวม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ = ๙,๖๕๑,๔๘๐ บาท

ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% = ๑,๔๔๗,๗๒๒ บาท

รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น = ๑๑,๐๙๙,๒๐๒ บาท

คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี = ๓๑.๐๘ %\*

นายวิเชียร สุระเสียง  
ประธานกรรมการ

จากข้อมูลข้างต้น คณะกรรมการท่านใดมีความคิดเห็นเพิ่มเติม

มติที่ประชุม

คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถาม เห็นชอบให้เลขานุการนำข้อมูลดังกล่าวบรรจุในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖



นายวิเชียร สุระเสวย  
ประธานกรรมการ

### ๓.๗ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

การปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ ภายใต้ภารกิจที่กำหนดจึงควรกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งการเสริมสร้างความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ วิถีปฏิบัติตามภารกิจหน้าที่ และพัฒนาจิตใจ เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานเพียบพร้อมไปด้วยความสามารถ มีคุณธรรมและจริยธรรม จึงควรมีแนวทางการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ เป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ ให้ผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคนให้ได้รับการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.อบต. กำหนด การพัฒนาในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ราชการ การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา การพัฒนาเฉพาะด้านตามความเหมาะสม ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องมีการพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

๑. หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๓. หลักสูตรการบริหาร
๔. หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน
๕. หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

### มติที่ประชุม

คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถาม ให้เลขานุการนำข้อมูลดังกล่าวบรรจุในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

นายวิเชียร สุระเสวย  
ประธานกรรมการ

### ๓.๘ การประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.บ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น ซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ เป็นผู้มีศีลธรรมอันดี ประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการที่ดี ใช้วิชาชีพในการปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ มีทัศนคติที่ดี และพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียรถูกต้อง สมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และประชาชนเป็นสำคัญ ประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็น

ประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คู้มูลค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมนุษยสัมพันธ์อันดี ให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน ประพฤติตนให้เป็นที่ยึดถือของบุคคลทั่วไป และละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น

#### มติที่ประชุม

คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถาม ให้เลขานุการนำข้อมูลดังกล่าวบรรจุในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

#### นายวิเชียร สุระเสียง ประธานกรรมการ

จากข้อมูลร่วมกันพิจารณาประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามหนังสือสั่งการ ซึ่งประกอบไปด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การกิจหลักและการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ผมขอมติที่ประชุมครับ

#### มติที่ประชุม

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ องค์กรบริหารส่วนตำบลปางกู่ จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามหนังสือสั่งการสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ โดยให้มีรายละเอียด ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ
๒. การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน
๓. การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน
๔. การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

และให้เลขานุการเป็นผู้สรุป การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และภาระค่าใช้จ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

นายอดิศักดิ์ หงษ์เงิน กรรมการ/เลขานุการ จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามอำนาจหน้าที่ โดยได้สรุป ดังนี้

**สรุปโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่  
อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู**

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | หมายเหตุ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <p>๑.สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานรัฐพิธี</li> <li>- งานกิจการสภา อบต.</li> <li>- งานอื่นใดที่ไม่ได้อยู่ในส่วนราชการใด</li> </ul> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> </ul> <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและนิติกรรม</li> <li>- งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> </ul> | <p>๑.สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานรัฐพิธี</li> <li>- งานกิจการสภา อบต.</li> <li>- งานอื่นใดที่ไม่ได้อยู่ในส่วนราชการใด</li> </ul> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> </ul> <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและนิติกรรม</li> <li>- งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> </ul> |          |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | หมายเหตุ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> </ul> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน แหล่งน้ำ</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> </ul> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> <li>- งานวิศวกรรม</li> </ul> | <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> </ul> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน แหล่งน้ำ</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> </ul> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> <li>- งานวิศวกรรม</li> </ul> |          |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | หมายเหตุ |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> </ul> <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> </ul> <p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานแผนและวิชาการ</li> <li>- งานการศึกษาปฐมวัย</li> <li>- การศึกษาขั้นพื้นฐาน</li> </ul> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม</li> <li>- งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ</li> </ul> <p><b>๕ กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p>๕.๑ งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนให้แก่ประชาชน</li> <li>- งานจัดระเบียบชุมชนและการจัดตั้งกลุ่มหรือองค์กร ภาคประชาชน เพื่อการพัฒนาชุมชน</li> <li>-งานสำรวจและจัดทำข้อมูลชุมชนเพื่อส่งเสริมการพัฒนาชุมชน</li> </ul> | <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> </ul> <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> </ul> <p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานแผนและวิชาการ</li> <li>- งานการศึกษาปฐมวัย</li> <li>- การศึกษาขั้นพื้นฐาน</li> </ul> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม</li> <li>- งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ</li> </ul> <p><b>๕ กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p>๕.๑ งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนให้แก่ประชาชน</li> <li>- งานจัดระเบียบชุมชนและการจัดตั้งกลุ่มหรือองค์กร ภาคประชาชน เพื่อการพัฒนาชุมชน</li> <li>-งานสำรวจและจัดทำข้อมูลชุมชนเพื่อส่งเสริมการพัฒนาชุมชน</li> </ul> |          |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | หมายเหตุ |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| ๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์<br>- สงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยาก ขาดแคลน ไร้ที่พึ่ง<br>- สงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ<br>- สงเคราะห์คนชรา คนพิการและทุพพลภาพ<br>-งานสงเคราะห์เด็กกำพร้า อนาคต ไร้ที่พึ่ง เร่รอนจรจัด<br>ถูกทอดทิ้ง<br>๕.๓ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม<br>- งานสำรวจข้อมูลเพื่อการวางแผนการดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคม<br>-งานจัดทำแผนงาน กิจกรรม โครงการเพื่อพัฒนาการพัฒนาคเด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุคนพิการ<br>- งานส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน<br>๕.๔ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนารายได้<br>-งานสนับสนุน ส่งเสริมกิจกรรมโครงการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอาชีพและรายได้ของประชาชน ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง<br>-งานประสานหน่วยงาน ชุมชนและเอกชนเพื่อการช่วยเหลือ | ๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์<br>- สงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยาก ขาดแคลน ไร้ที่พึ่ง<br>- สงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ<br>- สงเคราะห์คนชรา คนพิการและทุพพลภาพ<br>-งานสงเคราะห์เด็กกำพร้า อนาคต ไร้ที่พึ่ง เร่รอนจรจัด<br>ถูกทอดทิ้ง<br>๕.๓ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม<br>- งานสำรวจข้อมูลเพื่อการวางแผนการดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคม<br>-งานจัดทำแผนงาน กิจกรรม โครงการเพื่อพัฒนาการพัฒนาคเด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุคนพิการ<br>- งานส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน<br>๕.๔ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนารายได้<br>-งานสนับสนุน ส่งเสริมกิจกรรมโครงการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอาชีพและรายได้ของประชาชน ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง<br>-งานประสานหน่วยงาน ชุมชนและเอกชนเพื่อการช่วยเหลือ |          |

#### การค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

- การค่าใช้จ่ายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ คิดดังนี้

ค่าใช้จ่ายรวม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ = ๙,๖๕๑,๔๘๐ บาท

ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% = ๑,๔๔๗,๗๒๒ บาท

รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น = ๑๑,๐๙๙,๒๐๒ บาท

คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี = ๓๑.๐๘ %\*

#### แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ ภายใต้ภารกิจที่กำหนดจึงควรกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๕ ด้าน ได้แก่

๑. หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๓. หลักสูตรการบริหาร

๔. หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน
๕. หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

**ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล**

ให้ปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**มติที่ประชุม**

คณะกรรมการรับทราบ มีมติเห็นชอบให้เลขานุการนำข้อมูลดังกล่าวบรรจุในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ และเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู (ก.อบต.จังหวัด) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

**ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ**

นายวิเชียร สุระเสียง      ในวาระอื่น ๆ นี้คณะกรรมการท่านใดมีข้อราชการจะเพิ่มเติมหรือไม่ครับ  
ประธานกรรมการ

**ที่ประชุม**

..... - ไม่มี- .....

นายวิเชียร สุระเสียง  
ประธานกรรมการ

ถ้าไม่มีผม ขอขอบคุณทุกท่านที่เข้าร่วมประชุมการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความเรียบร้อย และให้เลขานุการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป ผมขอปิดการประชุมครับ

**เลิกประชุม**

เวลา ๑๖.๓๐ น.

(ลงชื่อ)

ผู้บันทึกการประชุม

(นายอดิศักดิ์ หงษ์โง่น)

ตำแหน่ง    นักทรัพยากรบุคคล

กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ)

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายวิเชียร สุระเสียง)

ตำแหน่ง    นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่

ประธานกรรมการฯ



## คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลปางกุ

ที่ ๒๒๐ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗(๓) และมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุม ครั้งที่ ๙ / ๒๕๔๔ เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๔ ได้ประกาศกำหนดเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ มติ ก.อบต.จังหวัดหนองบัวลำภู ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงแต่งตั้งคณะกรรมการ ดังนี้

- |                             |         |                              |           |
|-----------------------------|---------|------------------------------|-----------|
| ๑. นายวิเชียร สุระเสียง     | ตำแหน่ง | นายกองค์การบริหารส่วนตำบล    | ประธาน    |
| ๒. นายสุขสันต์ เคนทวย       | ตำแหน่ง | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล    | กรรมการ   |
| ๓. นางบุญปิ่น มาสุข         | ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการกองคลัง           | กรรมการ   |
| ๔. นายประชา ประชากุล        | ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการกองช่าง           | กรรมการ   |
| ๕. นางอุบล หมื่นชนะ         | ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ   |
| ๖. นางสาวภิญญาพัชญ์ ดาเหล็ก | ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ      | กรรมการ   |
| ๗. นายวุฒิชัย อินทะชัย      | ตำแหน่ง | หัวหน้าสำนักงานปลัด          | กรรมการ   |
| ๘. นายอดิศักดิ์ หงษ์ไธสง    | ตำแหน่ง | นักทรัพยากรบุคคล             | เลขานุการ |

ให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งในครั้งนี้อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลปางกุ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดหนองบัวลำภู)

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายวิเชียร สุระเสียง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปางกุ





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่

ที่ นก ๗๖๓๐๑.๑ / ๒๖๖๖

วันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญประชุม คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

เรียน คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่ที่ ๒๒๐/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น

เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ภาระงานที่เพิ่มขึ้นและเพื่อมีประสิทธิภาพด้านการวางแผนกำลังคนให้ปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

ดังนั้น จึงขอเชิญคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เข้าร่วมประชุมพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ในวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๔.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลปางกู่

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเข้าร่วมประชุม

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิเชียร สุระเสียง)

ประธานคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

นายสุขสันต์ เคนทวย

นายวุฒิชัย อินทะชัย

นายประชา ประชากุล

นางบุญปิ่น มาสุข

นางอุบล หมีนชนะ

นางสาววิญญาพัชญ์ ดาเหล็ก

นายอดิศักดิ์ หงษ์โง้ง