



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง

อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี

# คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) เป็นการวางแผนอัตรากำลังคน การใช้ทรัพยากรบุคคลขององค์กรในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลกาหนดทิศทางการ เป้าหมายการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและเป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนใช้อัตรากำลังคน ในการพัฒนาองค์กรให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำเร็จตาม วัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง

สิงหาคม ๒๕๖๐

# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องดำเนินการ	๕๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๕๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๕๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๖๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๗๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๗๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘๖
ภาคผนวก	
- คำสั่ง	
- รายงานการประชุม	
- วิธีการคำนวณ	

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

### ๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๓. กรอบแนวคิด ขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### ๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

##### ๓.๑.๑ 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 “การวางแผนด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

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

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

● **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์อย่างน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

### ๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### (๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

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

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

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

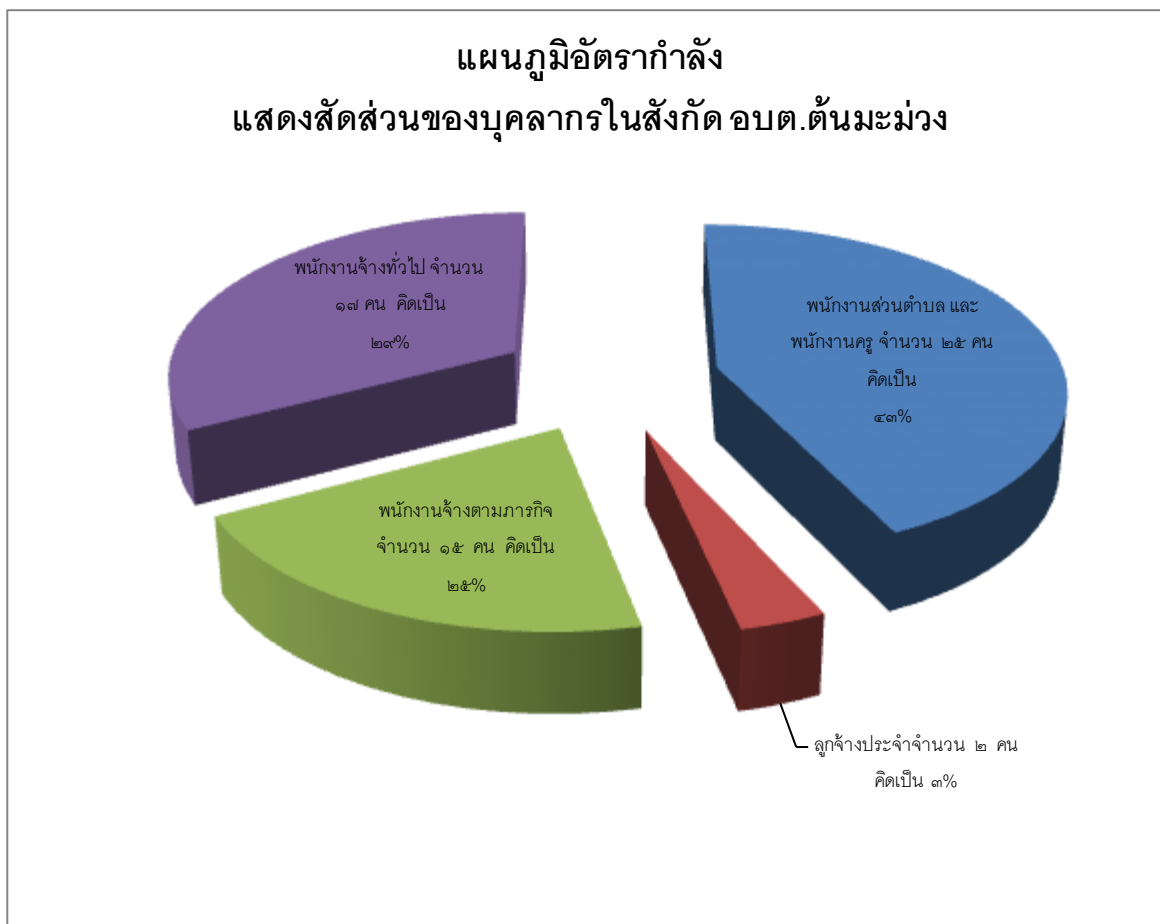
• **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่า มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วงเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ





## (๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

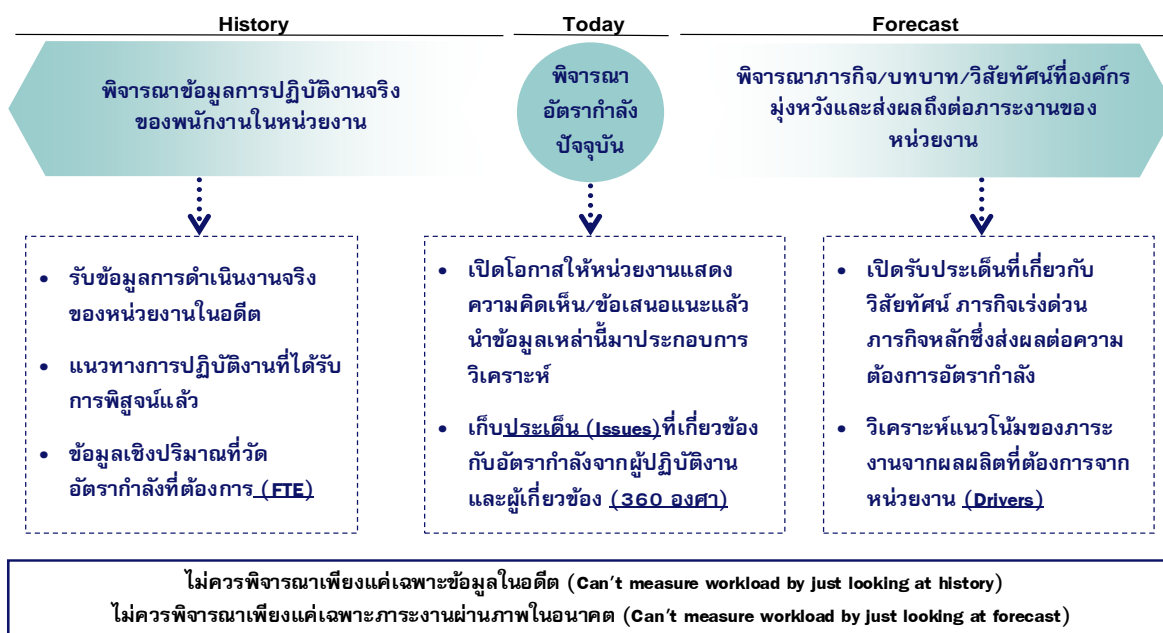
- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม ท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ตลอดจนให้การสงเคราะห์แก่เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานสวัสดิการสังคม การควบคุมตรวจสอบ การจัดการงานต่างๆ หลายด้าน เช่น การสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด การส่งเสริมกีฬา การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน งานห้องสมุดและงานสวนสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคมและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

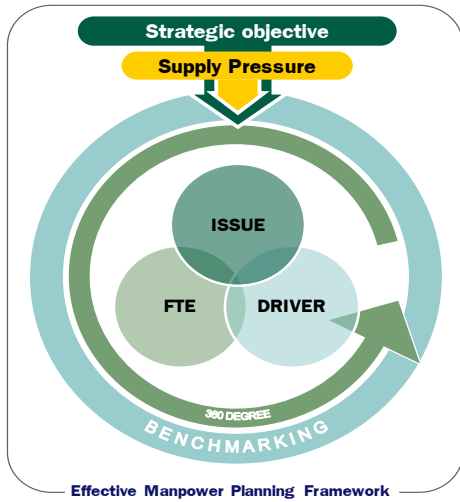
### ๓.๓.๑ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



องค์ประกอบที่นำมาใช้

มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสู่ออนาคต
Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
<ul style="list-style-type: none"> <li>FTE (Full Time Equivalent)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Supply pressure</li> <li>360 degree+Issue</li> <li>Benchmarking</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Strategic Objective</li> <li>Driver</li> </ul>

“Any study of manpower allocation must take many factors into consideration”  
American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง ที่มีอยู่ดังนี้

**กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective:** เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคตการวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

**กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure:** เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

**กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE):** เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า  $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$  หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

#### หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

**กระจกด้านที่ ๔ Driver:** เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง (การตรวจประเมิน LPA)

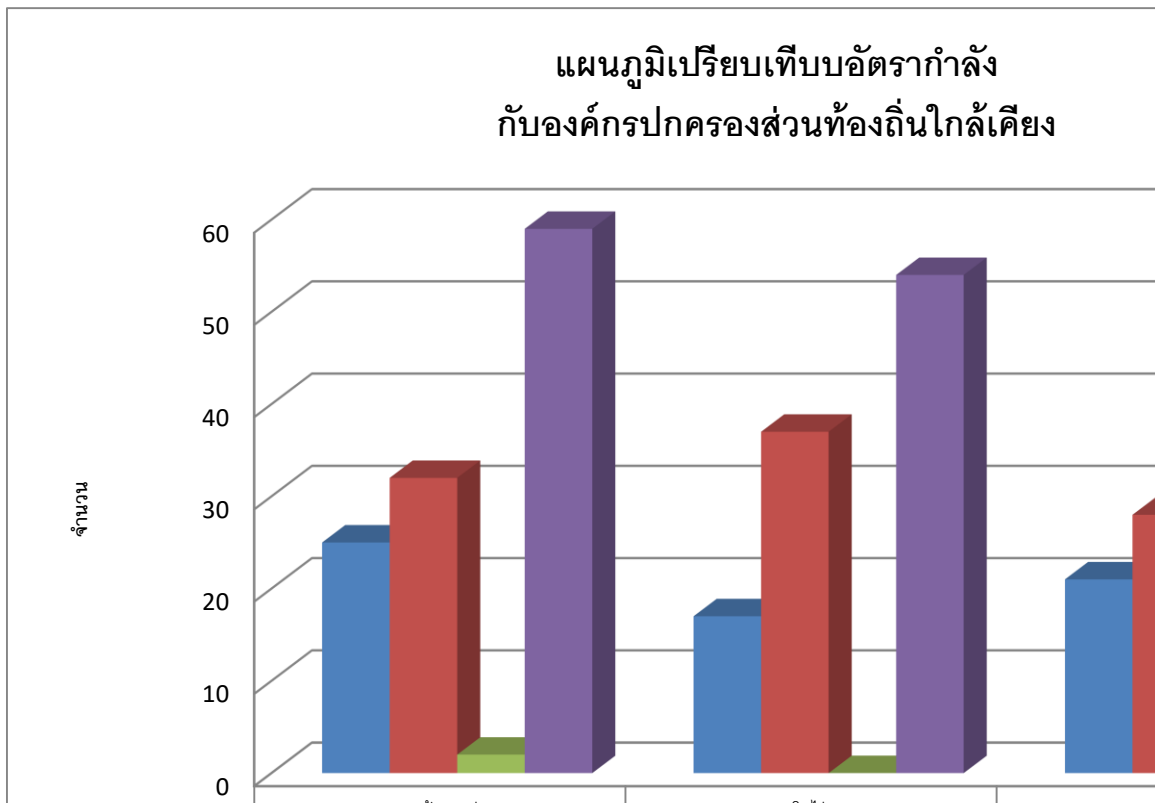
**กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues:** นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม

- **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองการบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง รองนายกองการบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๖ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking:** เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลโพไร่หวาน และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหม้อ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง ประจำปี ๒๕๖๐ = ๔๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท

งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลโพไร่หวาน ประจำปี ๒๕๖๐ = ๓๓,๘๔๕,๕๐๐ บาท

งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหม้อ ประจำปี ๒๕๖๐ = ๔๓,๐๔๖,๗๔๕ บาท

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง องค์การบริหารส่วนตำบลโพไร่หวาน และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหม้อ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตราค่าจ้างไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง ไม่มีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบและทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง บรรลุตามภารกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ควรมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเพชรบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภทเพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความ



เหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยการเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องใช้มาประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลัง ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/แก้ไขอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สรรพรับและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายโอนองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Job) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยมีได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภาระงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง มีความครบถ้วน อันจะทำให้สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นที่จะต้องวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่บนความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

##### ๔.๑ ด้านเศรษฐกิจพอเพียง

ส่งเสริมการทำและใช้ปุ๋ยน้ำสกัดชีวภาพและสารสกัดธรรมชาติ ฝึกอาชีพเสริมให้แก่ประชาชนเพื่อเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย การดำรงชีวิตของประชาชนอยู่อย่างมีความพอเพียง

##### ๔.๒ ด้านคุณภาพชีวิต

ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น มีการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในตำบล พร้อมทั้งมีการสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด ส่งเสริมให้มีความสำคัญวันเด็กแห่งชาติ สนับสนุนอาหารกลางวัน นม โรงเรียน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้เด็กนักเรียนได้รับสารอาหารที่ครบ ๕ หมู่ บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม พัฒนาชมรมผู้สูงอายุรวมทั้งให้การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ ทำให้มีคุณภาพชีวิตดีขึ้น ปรับปรุงที่อยู่อาศัยให้แก่ประชาชน

##### ๔.๓ ด้านแหล่งน้ำ

มีการสำรวจแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร สนับสนุนการสูบน้ำเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรในการประกอบอาชีพทำนาปี ขุดลอกแหล่งน้ำและตลาดเหมืองส่งน้ำต่างๆ ได้อย่างเพียงพอการบริหารจัดการ ประปามีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ระบบการประปาหมู่บ้าน หมู่ที่ ๕,๖,๑๓ ได้รับการปรับปรุงและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

##### ๔.๔ ด้านคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ

มีการก่อสร้าง สำรอง ปรับปรุง ซ่อมแซม เส้นทางคมนาคม และสิ่งสาธารณูปโภค ภายในตำบล เช่น การก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ลงหินคลุกถนน ภายในตำบล การสำรวจขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำ ไฟฟ้า สาธารณะภายในหมู่บ้านและบริเวณทางแยก จุดเสี่ยง

##### ๔.๕ ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

-รณรงค์ประชาสัมพันธ์การแพร่ระบาด และป้องกันโรคติดต่อ ให้การสนับสนุนการฉีดวัคซีน ป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า และฉีดยาพ่นยุง ไล่ทรายอะเบทในการป้องกันโรคไข้เลือดออก สนับสนุนการดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐาน

-รณรงค์ประชาสัมพันธ์ ปลูกฝังจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติในตำบล การรักษาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล

#### ๔.๖ ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวันสำคัญต่างๆ

กิจกรรม ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีของไทย เช่นวันสงกรานต์ วันลอยกระทง วันสำคัญทางพระพุทธศาสนาและกิจกรรมวันพ่อ วันแม่ คงอยู่สืบไป

#### ๔.๗ ด้านการพัฒนาเครือข่ายประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน

- ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของประชาชนเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ แก่ชุมชน รวมถึงการส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยและสถาบันของชาติ
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดทำประชาคมหมู่บ้าน ประชาคมตำบล รวมทั้งมีการแต่งตั้งประชาคมหมู่บ้านเข้าร่วมในการจัดซื้อจัดจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดความโปร่งใส

#### ๔.๘ ด้านบริหารจัดการที่ดี

การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง ๔ ด้าน คือ ๑.ด้านการบริหารจัดการ ๒.ด้านการบริหารงานบุคคลและสภา ๓.ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง ๔.ด้านการบริการสาธารณะ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมทั้งกฎหมายอื่น โดยมีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน ซึ่งกำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑)), มาตรา ๑๖ (๒))
- (๒) จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๓) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๔) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร มาตรา ๖๘ (๑))
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การขนส่งและวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และการจัดการศึกษา (มาตรา ๖๗ (๕), และ มาตรา ๑๖ (๙))
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๔) จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๕) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๗) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๘) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๙) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))

ตั้งนี้

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔), มาตรา ๑๖ (๒๙))
- (๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))
- (๔) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗) )
- (๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘) )
- (๖) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐) )
- (๗) การป้องกันและปราบปรามยาเสพติดตามนโยบายรัฐบาล
- (๘) ให้ประชาชนมีความรู้เรื่องกฎหมายและปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อลดอุบัติเหตุ

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๖๘ (๑๑)), (มาตรา ๑๖ (๗))
- (๖) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))
- (๗) การส่งเสริมโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ตามนโยบายของรัฐบาล

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))

(๕) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง  
ดังนี้

(๑) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘)), มาตรา ๑๖ (๑๑))

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย และกิจการอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชน (มาตรา ๖๗ (๙) , มาตรา ๑๖ (๓๑))

(หมายเหตุ - มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗

มาตรา ๑๖, ๑๗ และมาตรา ๔๕ หมายถึง พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒) ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ จะทำให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ประกอบการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลและ สอดคล้องถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงมหาดไทย และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

**ผลการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล**

**จุดแข็ง**

**โครงสร้าง**

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วงต้นมะม่วง แบ่งส่วนราชการออกเป็น สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม โดยแบ่งหน้าที่การทำงานอย่างชัดเจน

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง มีการแบ่งสายบังคับบัญชาโดยมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้ควบคุม ดูแล มีรองนายก ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการ

๓. ในการประสานงานมีการประชุมปรึกษาหารือกัน



### กลยุทธ์

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ๕ ปี แผนยุทธศาสตร์ ๓ ปี ที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของประชาชนระบบ
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง มีระบบบันทึกบัญชีด้วยคอมพิวเตอร์
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง มีระบบการฝึกอบรมหรือพัฒนาคนพฤติกรรมของผู้บริหาร
๔. ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง ใช้พฤติกรรมการบริหารแบบครอบครัวสมาชิกในองค์กร
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง มีบุคลากรที่จะทำงานในสำนักงานและส่วนต่างๆอย่างเพียงพอ
๖. บุคลากรมีวิธีการในการทำงานเป็นทีม

### ความรู้ความสามารถขององค์กร

๑. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในหน้าที่ของตนที่ปฏิบัติอยู่

### ค่านิยมร่วมกันของสมาชิกในองค์กร

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง กำหนดค่านิยมร่วมกันว่า “รวดเร็ว” ทันใจ ยินดีรับใช้ประชาชน”

### จุดอ่อน

#### โครงสร้าง

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง มีภารกิจที่ต้องดำเนินการจำนวนมาก ในลักษณะคนเยอะเรื่องมาก
๒. ผู้บริหารมีการสั่งงานข้ามสายการบังคับบัญชาในบางกรณี

### กลยุทธ์

๑. มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาสามปี แต่ไม่มีการนำมาปฏิบัติได้ทั้งหมดเนื่องจากงบประมาณมีจำนวนจำกัดและจำนวนความต้องการของประชาชนมีมากเกินไป

### ระบบ

๑. การจัดทำระบบบัญชีด้วยคอมพิวเตอร์มีความล่าช้าเนื่องจากเครื่องคอมพิวเตอร์ไม่รองรับโปรแกรมเวอร์ชันใหม่

### พฤติกรรมของผู้บริหาร

๑. ผู้บริหารทำงานมาก และใช้หลักวิชาการมาประกอบการบริหารงาน

### สมาชิกในองค์กร

๖. บุคลากรมีจำนวนมากแต่รับผิดชอบงานได้อย่างเดียว

### ความรู้ความสามารถขององค์กร

๗. บุคลากรบางส่วนขาดทักษะความรู้เริ่มในการเรียนรู้นวัตกรรมใหม่ๆ

### ค่านิยมร่วมกันของสมาชิกในองค์กร

๘. บุคลากรบางคน ไม่ทำตามค่านิยมที่ตกลงร่วมกัน

### การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก อบต.

#### จุดแข็ง

๑. พื้นที่ตำบลต้นมะม่วงค่อนข้างกึ่งชุมชนเมืองและชุมชนชนบทแต่ตั้งอยู่ติดกับจังหวัดเพชรบุรี ทำให้ได้รับระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการเต็มเกือบทุกพื้นที่
๒. เขตตำบลต้นมะม่วงมีระบบชลประทานไหลผ่านและตั้งอยู่ติดแม่น้ำทำให้สามารถการเกษตรได้ตลอดทั้งปี
๓. บางพื้นที่ของตำบลต้นมะม่วง ตั้งอยู่ติดกับริมแม่น้ำเพชรบุรี ถือว่ามีภูมิทัศน์ที่ดีในการพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวในตำบล

#### จุดอ่อน

๑. พื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วงค่อนข้างแคบไม่สามารถขยายพื้นที่เพิ่มในการที่จะสร้างหรือพัฒนาอะไรเพิ่มเติมได้
๒. มีหอพัก/ บ้านเช่า เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ถ้าไม่มีการจัดระเบียบ อาจเป็นชุมชนแออัด และอาจเป็นแหล่งเสื่อมโทรมในอนาคตได้หากไม่ได้ควบคุมด้านสิ่งแวดล้อม

#### โอกาส

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขถึงปัจจุบัน

#### อุปสรรค

-พื้นที่ของตำบลต้นมะม่วงบางส่วนพัฒนาได้ยากกว่าปกติ เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่ติดกับเขตรถไฟ เขตชลประทานและเขตเทศบาลเมือง

การกำหนดยุทธศาสตร์ การวิเคราะห์ระดับความสำคัญ(Priority) และการรักษาความสมดุลของผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมด

**“อบต.ต้นมะม่วงพัฒนา อบต.ภายใต้แนวคิดใหม่ อบต.เป็นของประชาชน”**

จากข้อมูลของสภาพทั่วไปของพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง สภาพสังคมวัฒนธรรมการดำรงชีวิตของประชาชน การมีส่วนร่วมของประชาชน พื้นที่ภูมิศาสตร์ทางธรรมชาติ เช่น แม่น้ำลำคลอง เช่น แม่น้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค ถนนภายในหมู่บ้าน การประปาองค์การบริหารส่วนตำบล การไฟฟ้า โทรคมนาคม สถานศึกษา ทั้งในและนอกระบบ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก วัด สถานเอนามัย เหล่านี้ล้วนเป็นศักยภาพที่มีอยู่ในพื้นที่ ดังนั้นเพื่อให้มีเป้าหมายในการพัฒนาชัดเจนยิ่งขึ้น กองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง เพื่อให้เป็นกรอบการพัฒนาไว้ดังนี้

**๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

เป็นการพัฒนาและประสานการพัฒนาสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนในชุมชนได้ร่วมกันใช้สอย เช่น ถนน ประปา ไฟฟ้า โทรคมนาคม ให้ประชาชนมีความสะดวกมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มั่นใจในการดำรงชีวิตประจำวันรวมทั้งการจัดทำผังชุมชน ผังเมืองรวม ฐานข้อมูล เพื่อให้เกิดความสะดวกต่อการกำหนดแผนงานพัฒนา ด้วยการกำหนดแนวทางนำไปสู่การพัฒนายุทธศาสตร์ดังกล่าว

**๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต**

เพื่อต้องการพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชน สังคม มีความเข้มแข็ง รู้เท่าทันสถานการณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน และมีส่วนร่วมต่อการพัฒนา ในทุกด้าน โดยเฉพาะการร่วมกันสร้างสุขภาวะเพื่อนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

**๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย**

เพื่อพัฒนาส่งเสริมสนับสนุน และป้องกันการเกิดปัญหาด้านชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ความสงบเรียบร้อยในพื้นที่ และปัญหาด้านยาเสพติด

**๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการ**

**ท่องเที่ยว**

เพื่อพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนการลงทุนในพื้นที่ให้กับประชาชน ด้วยการพัฒนาแหล่งน้ำสำหรับการเกษตร สนับสนุนส่งเสริมการอบรมให้ความรู้ในการประกอบอาชีพให้กับประชาชน ส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มอาชีพเสริมรายได้ให้เป็นแหล่งทุนภายในชุมชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจของชุมชนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการส่งเสริมเรื่องทางผ่านสู่แหล่งท่องเที่ยว

### ๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

นับว่าเป็นเรื่องสำคัญและประชาชนเองก็ช่วงชิงกันใช้ทรัพยากรเป็นส่วนสำคัญในการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม โดยไม่รู้ว่าจะส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตประจำวันของตนเองอย่างไร เช่นการตัดไม้ทำลายป่า สร้างมลภาวะทำให้ดิน น้ำ อากาศ เป็นพิษ ดังนั้น เพื่ออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอยู่ได้นานที่สุด จึงส่งเสริมการปลูกป่า

### ๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณีวัฒนธรรม

เป็นยุทธศาสตร์ที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาคนให้มีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม มีสุขภาพพลานามัยแข็งแรงมีศูนยรวมใจให้เป็นที่ยึดเหนี่ยวใจของคนในสังคมชุมชนนำไปสู่ความร่วมมือร่วมใจกันพัฒนาชุมชนให้เจริญก้าวหน้า

### ๗.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรและการมีส่วนร่วมของประชาชน

นับว่าเป็นหลักการสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรเกี่ยวกับการบริหารจัดการ การช่วยเหลือผู้ที่ได้รับความเดือดร้อน การพัฒนารายได้ การสนับสนุนงานตามภารกิจต่างๆ และบุคลากรก็มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถเข้าใจเข้าถึงการพัฒนา มีสติรู้ตัว มีปัญญา รู้คิด สุจริต จริใจ และกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วม ร่วมกันคิดร่วมกันทำ

### การแก้ไขปัญหาและผลการพัฒนา

จากวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง รวมถึงวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง พบว่าต่างมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาตำบลต้นมะม่วง แต่จากผลการวิเคราะห์ SWOT ANALYSIS มีปัจจัยที่ส่งผลทั้งปัจจัยภายในและภายนอก ปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง จุดอ่อน สามารถที่จะควบคุมและแก้ไขโดยองค์กรได้เอง ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส และ อุปสรรค เป็นปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุมและเป็นปัญหาที่องค์กรไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง ปัจจัยภายในที่เป็นจุดแข็งนั้น เป็นเรื่องที่ดี ส่วนปัจจัยภายในที่เป็นจุดอ่อน เป็นปัจจัยที่มีปัญหาและควรรหาทางแก้ไขหากต้องการที่จะพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไป

การแก้ไขปัจจัยที่เป็นจุดอ่อน( w = Weakness) และผลการพัฒนามีดังนี้

#### ๑. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลาทำให้ศึกษาไม่ทันและ

ขาดความชัดเจนในการดำเนินงานองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วงมีการดำเนินการแก้ไขปัญหา ดังนี้คือ มีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม เพิ่มพูนความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเข้าร่วมการสัมมนาต่างๆอย่างต่อเนื่อง ทั้งกรณีหน่วยงานในจังหวัดจัดขึ้น หรือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้จัดการอบรมสัมมนาต่างๆ ผลที่เกิดขึ้นคือ บุคลากรได้รับความรู้ใหม่เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานและเกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงานมากขึ้น

๒. ปัญหาแผนมีจำนวนมาก ตามความต้องการของประชาชน จากสภาพแวดล้อมโดยทั่วไป องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง มีพื้นที่ประมาณ ๔.๐๘๒ ตารางกิโลเมตร แบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๖ หมู่บ้าน ทำให้โครงการที่จัดทำในแต่ละปีมีจำนวนมาก หากดำเนินการพร้อมกันหรือมีระยะเวลาใกล้เคียงกันหลายโครงการ ทำให้การควบคุมคุณภาพงานก่อสร้างเป็นไปด้วยความลำบาก จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนและจัดทำแผนงานในการดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้าง และการดำเนินการก่อสร้าง ในแต่ละปีงบประมาณให้ชัดเจน

### เทคนิคการวางแผนและการวางแผนที่ดี

- มีอะไรบ้างที่ต้องทำ
- ใครทำ
- มีอะไรต้องใช้บ้าง
- ระยะเวลาในการทำงานแต่ละขั้นตอนเป็นเท่าใด
- ลำดับการทำงานเป็นอย่างไร ควรทำอะไรก่อน อะไรหลัง
- เป้าหมายในการกระทำครั้งนี้คืออะไร

### ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### ๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

##### ๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

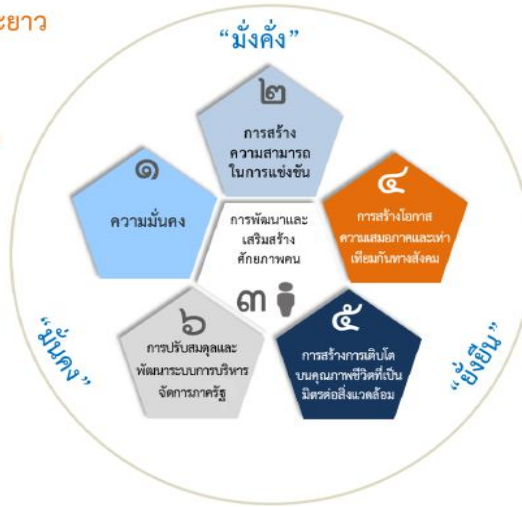
การจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาลจะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างแผนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ของประเทศไทยกำลังอยู่ระหว่างการการเสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติต่อที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำร่างยุท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

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

คติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

## ยุทธศาสตร์ชาติ : กรอบการพัฒนาระยะยาว

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



### ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ชาติกับแผนในระดับต่างๆ



**วิสัยทัศน์ :** “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”



**ความมั่นคง**

- การมีความมั่นคงปลอดภัย จากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศ และภายนอกประเทศในทุกระดับ ทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครัวเรือน และปัจเจกบุคคล และมีความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง
- ประเทศ มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ที่เข้มแข็งเป็นศูนย์กลางและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน ระบบการเมืองที่มีคองเป็นปกติไม่ไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเมืองและไปรังใต้ตามหลักธรรมาภิบาล
- สังคม มีความปรองดองและความสามัคคี สามารถเผชิญกับกำลังเพื่อพัฒนาประเทศ ชุมชน มีความเข้มแข็ง ครอบครัว มีความอบอุ่น
- ประชาชน มีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคงพอเพียงกับการดำรงชีวิต มีที่อยู่อาศัยและความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน
- ฐานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงของอาหาร พลังงาน และน้ำ



**ความมั่งคั่ง**

- ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ยกเว้นปีเป็นประเทศในกลุ่มประเทศรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น
- เศรษฐกิจมีความสามารถในการแข่งขันสูง สามารถสร้างรายได้ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ สร้างฐานเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคต และเป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาคทั้งการคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุน และการทำธุรกิจ มีบทบาทสำคัญในระดับภูมิภาคและระดับโลก เกิดสายสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการค้าอย่างมีพลัง
- ความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่อง ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักร ทุนทางสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



**ความยั่งยืน**

- การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่ไม่ใช้ทรัพยากรธรรมชาติเกินพอดี ไม่สร้างผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจนเกินความสามารถในการรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศน์
- การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับกฎระเบียบของประชาคมโลกซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกัน ความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดีขึ้น คนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเอื้ออาทร เสียสละเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม
- มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน เพื่อการพัฒนาในทุกระดับอย่างสมดุล มีเสถียรภาพ และยั่งยืน
- ประชาชนทุกภาคส่วนในสังคมยึดถือและปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

**อนาคตประเทศไทย ปี ๒๕๗๙ : ร่วมมือกันขับเคลื่อนประเทศให้ก้าวไปสู่อ.....**

เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืน โดยสถาบันหลักของชาติดำรงอยู่อย่างมั่นคงเป็นจุดยึดเหนี่ยวของสังคม มีความสามัคคีของชนในชาติ มีความสงบและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในทุกพื้นที่ และมีระดับรายได้ในกลุ่มประเทศรายได้สูง ความเป็นธรรมในสังคมและความเหลื่อมล้ำลดลงในทุกมิติ ประเทศไทยมีบทบาทสำคัญในภูมิภาคและโลก

- ระบบเศรษฐกิจมีความเป็นชาติการค้าบนฐานการขยายตัวของการค้าส่งค้าปลีกและเศรษฐกิจดิจิทัลที่เข้มข้นขึ้น มีการเติบโตอย่างมีคุณภาพ กระจายฐานการผลิตและบริการไปในพื้นที่ต่างๆ อย่างทั่วถึง มีเสถียรภาพ แข่งขันบนฐานการพัฒนานวัตกรรม และมีฐานการผลิต บริการ และลงทุนที่เชื่อมโยงในอาเซียน เพื่อให้ประเทศไทยเข้าสู่การมีรายได้สูงภายในปี ๒๕๗๙ และเข้าสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว โดย
- ภาคเกษตร เป็นฐานการผลิต bio-bases ที่สำคัญ เป็นฐานการผลิตอาหารที่มั่นคงและปลอดภัย และเป็นฐานการผลิตที่มีผลิตภาพการผลิตสูง มีระบบบริหารจัดการที่ดีด้านประมง
  - ภาคอุตสาหกรรม ฐานอุตสาหกรรมเดิมมีศักยภาพสูงขึ้น มีอุตสาหกรรมอนาคตที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นฐานรายได้ใหม่ โดยมุ่งสู่การเป็นศูนย์กลางการผลิต การค้า และการลงทุนในอนุภูมิภาคและภูมิภาคอาเซียน เช่น ศูนย์การผลิตรถยนต์และชิ้นส่วนและศูนย์ทดสอบและวิจัยพัฒนารถยนต์และชิ้นส่วนของเอเชีย ศูนย์กลางการผลิตพลังงาน/วัสดุชีวภาพของภูมิภาคอาเซียน ศูนย์กลางการผลิตอุตสาหกรรมดิจิทัล เป็นต้น
  - ภาคบริการ ธุรกิจบริการเดิมได้รับการพัฒนายกระดับคุณภาพและศักยภาพให้สูงขึ้น เช่น การขนส่ง ทั้งทางบก ทางอากาศ และทางทะเล และส่งเสริมธุรกิจบริการอนาคตให้เป็นฐานรายได้ใหม่ โดยมุ่งสู่การเป็นศูนย์กลางการลงทุนและการให้บริการของภูมิภาคอาเซียน เช่น ศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพของภูมิภาคอาเซียน เมืองหลวงแห่งการท่องเที่ยวและบริการของอาเซียน ศูนย์บริการทางการเงิน การศึกษานานาชาติ และบริการด้านโลจิสติกส์ เป็นต้น
  - วิสาหกิจและการดำเนินธุรกิจ วิสาหกิจขนาดกลาง ขนาดย่อมเข้มแข็ง เป็นฐานการผลิตและบริการที่สำคัญของประเทศ

คนไทยในอนาคต มีศักยภาพในการร่วมกันพัฒนาประเทศ สามารถปรับตัวรองรับบริหารพัฒนาในอนาคต มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีทักษะในการวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง มีจิตสำนึกวัฒนธรรมที่ดีงาม รู้คุณค่าความเป็นไทย และมีความรับผิดชอบ เป็นรากฐานที่มั่นคงของชุมชนสังคม รักชาติ และสถาบันพระมหากษัตริย์

สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย อัตราความยากจนต่ำ มีการกระจายโอกาสการเข้าถึงทรัพยากรการสร้างฐานอาชีพ บริการทางสังคมที่มีคุณภาพ และกระบวนการยุติธรรมอย่างทั่วถึง ไม่คอร์รัปชั่น โดยที่ประชาชนทุกช่วงวัยมีคุณภาพชีวิตที่ดี ครอบครัวอยู่ดีมีสุข

เศรษฐกิจและสังคมพัฒนาอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เป็นประเทศที่มีระบบเศรษฐกิจสีเขียว ระดับการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ต่ำ มีพื้นที่สีเขียวใหญ่ขึ้น ประชาชนมีพฤติกรรมการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ระบบการบริหารภาครัฐมีประสิทธิภาพ ทันสมัย รับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้และประชาชนมีส่วนร่วม กระจายอำนาจและมีการกำหนดภารกิจที่เหมาะสมระหว่างส่วนกลาง ภูมิภาค และท้องถิ่น

## ยุทธศาสตร์ชาติ

**๑ ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง** มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการฉกฉวยกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

(๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวนานมากขึ้น

**๒ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน** เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในสาขาอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจ เอกชน กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น การส่งเสริมการค้าและการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อให้ได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาค และเป็นการยกระดับไปสู่ส่วนบนของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น



(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ บนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและบริการ โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขา และในภาคบริการที่หลากหลายตามรูปแบบการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไป รวมทั้งเป็นแหล่งอาหารคุณภาพ สะอาดและปลอดภัยของโลก

- ภาคเกษตร โดยเสริมสร้างฐานการผลิตให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตรส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่การทำเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็ง และการพัฒนาสินค้าเกษตรที่มีศักยภาพและอาหารคุณภาพ สะอาด และปลอดภัย

- ภาคอุตสาหกรรม โดยพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ ยกกระตือรือร้นการพัฒนาอุตสาหกรรมปัจจุบันที่มีศักยภาพสูง และพัฒนาอุตสาหกรรมอนาคตที่มีศักยภาพ โดยการใช้ดิจิทัลและการค้ามาเพิ่มมูลค่าและยกระดับห่วงโซ่มูลค่าในระดับสูงขึ้น

- ภาคบริการ โดยขยายฐานการบริการให้มีความหลากหลาย มีความเป็นเลิศและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยการยกระดับบริการที่เป็นฐานรายได้เดิม เช่น การท่องเที่ยว และพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพ ธุรกิจบริการด้านการเงินและธุรกิจบริการที่มีศักยภาพอื่นๆ เป็นต้น

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกกระตือรือร้นผลิตภาพแรงงานและพัฒนาวิสานกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่อุตสาหกรรม และพัฒนาวิสานกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ จัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม มีการจัดการสิ่งแวดล้อมเมือง และโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้านการขนส่ง ด้านพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการวิจัยและพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลกสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนากับนานาชาติ ส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่างๆ เพิ่มบทบาทของไทยในองค์กรระหว่างประเทศ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

**๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน** เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรมจริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ

(๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง

(๓) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์

(๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพที่ดี

(๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยเสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

**๔ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม** เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

(๒) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

(๔) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน

(๕) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

**๕ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม** เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียว กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การจัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

(๒) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ

(๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

**๖ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบ** การบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาลกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม

- (๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- (๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
- (๖) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- (๗) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

## **๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒**

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙) ได้สิ้นสุดลงและการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ อยู่ระหว่างการดำเนินการและยังไม่ประกาศใช้ แต่ได้กำหนดทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ซึ่งทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ มีรายละเอียดดังนี้

### **๑. กรอบแนวคิดและหลักการ**

ในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ประเทศไทยจะยังคงประสบภาวะแวดล้อมและบริบทของการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ อาทิ กระแสการเปิดเศรษฐกิจเสรี ความท้าทายของเทคโนโลยีใหม่ๆ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรง ประกอบกับ สภาวะการณ์ด้านต่างๆ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศในปัจจุบันที่ยังคงประสบปัญหาในหลายด้าน เช่น ปัญหาผลิตภาพการผลิตความสามารถในการแข่งขัน คุณภาพการศึกษา ความเหลื่อมล้ำทางสังคม เป็นต้น ทำให้การพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงจำเป็นต้องยึดกรอบแนวคิดและหลักการในการวางแผนที่สำคัญ ดังนี้

- (๑) การน้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- (๒) คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม
- (๓) การสนับสนุนและส่งเสริมแนวคิดการปฏิรูปประเทศ และ
- (๔) การพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

### **๒. สถานะของประเทศ**

#### **๒.๑ ด้านเศรษฐกิจ**

- ๒.๑.๑ ๓ ปีแรกของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ เริ่มแสดงให้เห็นถึงข้อจำกัดในการขยายตัวทางเศรษฐกิจ
- ๒.๑.๒ การปรับโครงสร้างการผลิตสู่ประเทศรายได้ปานกลางขั้นสูง แต่ความสามารถในการแข่งขันเริ่มลดลง

๒.๑.๓ ผลิตภาพการผลิตของปัจจัยการผลิตรวม (TFP) ยังคงอยู่ในระดับต่ำทำให้ขาดพลังในการขับเคลื่อนการขยายตัวทางเศรษฐกิจให้หลุดพ้นจากการเป็นประเทศรายได้ปานกลาง

๒.๑.๔ การลดลงของความแข็งแกร่งด้านเสถียรภาพทางเศรษฐกิจจะเป็นอุปสรรคต่อการแก้ไขปัญหาเชิงโครงสร้าง การรองรับเงื่อนไขในระบบเศรษฐกิจโลก และการดำเนินนโยบายและการบริหารจัดการเศรษฐกิจในอนาคต

๒.๑.๕ อันดับความสามารถในการแข่งขันโดยรวมยังปรับตัวดีขึ้นไม่มากนัก

๒.๑.๖ สถานการณ์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรมของประเทศได้รับการยกระดับดีขึ้น

๒.๑.๗ สถานการณ์ด้านโครงสร้างพื้นฐานยังคงมีปัญหาในหลาย ๆ ด้าน

## ๒.๒ ด้านสังคม

๒.๒.๑ โครงสร้างประชากรเปลี่ยนแปลงเข้าสู่การเป็นสังคมสูงวัย แต่ยังคงมีปัญหาทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพของประชากรในทุกช่วงวัย เนื่องจากปัจจัยหลักๆ ได้แก่

(๑) ประชากรวัยเด็กของไทยมีจำนวนลดลงอย่างรวดเร็ว มีพัฒนาการไม่สมวัยและการตั้งครภภในกลุ่มวัยรุ่นที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

(๒) กำลังแรงงานมีแนวโน้มลดลง และแรงงานกว่าร้อยละ ๓๐ เป็นประชากรกลุ่มเจนเอเรชั่น Y (Gen Y)\* ขณะที่ผลิตภาพแรงงานยังเพิ่มขึ้นช้า ซึ่งจะเป็นข้อจำกัดต่อการพัฒนาในระยะต่อไป

(๓) กลุ่มผู้สูงอายุวัยกลางและวัยปลายมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น สะท้อนถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพที่เพิ่มมากขึ้น ขณะที่ผู้สูงอายุจำนวนมากยังมีรายได้ไม่เพียงพอในการยังชีพ

๒.๒.๒ คริวเรือนไทยโดยเฉลี่ยมีขนาดลดลงและรูปแบบของครอบครัวเปลี่ยนแปลงมีหลากหลายรูปแบบมากขึ้น

๒.๒.๓ คนไทยยังมีปัญหาเชิงคุณภาพทั้งด้านสุขภาพ การเรียนรู้ และคุณธรรมจริยธรรม

๒.๒.๔ สถานการณ์ความยากจนมีแนวโน้มลดลง แต่ยังคงมีความเหลื่อมล้ำของการกระจายรายได้

๒.๒.๕ ความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มคนยังคงเป็นปัญหาสำคัญของสังคมไทย อันเนื่องมาจาก

(๑) ความเหลื่อมล้ำด้านสินทรัพย์ทั้งด้านการเงินและการถือครองที่ดินยังคงกระจุกตัวอยู่ในกลุ่มคนเพียงส่วนน้อย

(๒) เด็กยากจนยังเข้าไม่ถึงการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขณะที่โอกาสในการเข้าถึงการศึกษาในระดับปริญญาตรียังมีความแตกต่างกันตามฐานะของกลุ่มประชากร ระหว่างเขตเมือง-ชนบทและระหว่างภูมิภาค

(๓) คุณภาพการให้บริการสาธารณสุขยังคงมีความเหลื่อมล้ำกันระหว่างภูมิภาค

(๔) ความเหลื่อมล้ำการเข้าถึงการคุ้มครองทางสังคมของแรงงาน

(๕) ความเหลื่อมล้ำด้านกระบวนการยุติธรรม

๒.๒.๖ คนไทยมีความมั่นคงทางสังคมมากขึ้น

๒.๒.๗ วัฒนธรรมอันดีงามของไทยเริ่มเสื่อมถอยและสังคมไทยมีแนวโน้มเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมมากขึ้น

๒.๒.๘ ความเข้มแข็งของชุมชนมีแนวโน้มที่ดีขึ้น ชุมชนสามารถแก้ปัญหาและสนองตอบความต้องการของชุมชนด้วยตนเองได้ดีขึ้น

๒.๒.๙ ความไม่ยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่างกันส่งผลให้เกิดความขัดแย้งในสังคม

### ๒.๓ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๓.๑ ทรัพยากรธรรมชาติส่วนใหญ่ถูกนำไปใช้ในการพัฒนาจำนวนมาก ก่อให้เกิดความเสื่อมโทรมอย่างต่อเนื่องและเกิดปัญหาความขัดแย้งในการใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติมากขึ้น

(๑) พื้นที่ป่าไม้ลดลง

(๒) ทรัพยากรดินเสื่อมโทรม ทำให้ความหลากหลายทางชีวภาพถูกคุกคาม

(๓) ป่าชายเลนและระบบนิเวศชายฝั่งถูกทำลาย

(๔) การผลิตพลังงานในประเทศไม่เพียงพอกับความต้องการ แต่ประสิทธิภาพการใช้พลังงานดีขึ้น

(๕) ทรัพยากรน้ำยังมีส่วนที่ไม่สามารถจัดสรรได้ตามความต้องการ

๒.๓.๒ ปัญหาสิ่งแวดล้อมเพิ่มสูงขึ้นตามการขยายตัวของเศรษฐกิจและชุมชนเมือง

(๑) ปัญหาขยะมูลฝอยยังไม่ได้รับการแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพ

(๒) มลพิษทางอากาศยังเกินมาตรฐานหลายแห่ง แต่มีแนวโน้มดีขึ้น

(๓) คุณภาพน้ำที่อยู่ในเกณฑ์ดีมีแนวโน้มลดลง

(๔) ประเทศไทยปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพิ่มขึ้น แต่อัตราการเติบโตลดลง

๒.๓.๓ ภัยพิบัติทางธรรมชาติโดยเฉพาะอย่างยิ่งอุทกภัยเกิดขึ้นบ่อยครั้งและมีความรุนแรงมากขึ้น

ส่งผลกระทบต่อภาคการผลิตและวิถีการดำรงชีวิตของคนไทย

### ๒.๔ ด้านการบริหารจัดการและการปรับปรุงประสิทธิภาพกลไกการพัฒนา

๒.๔.๑ ด้านธรรมาภิบาล

(๑) ประเทศไทยจะต้องให้ความสำคัญกับเรื่องธรรมาภิบาลอย่างเร่งด่วน

(๒) ภาคเอกชนมีการประเมินหลักบรรษัทภิบาล ตั้งแต่ปี ๒๕๔๔

๒.๔.๒ ด้านการบริหารจัดการภาครัฐและการกระจายอำนาจ

(๑) การบริหารจัดการภาครัฐมีการปรับปรุงตามยุคสมัย

(๒) การกระจายอำนาจเกิดผลสำเร็จหลายด้านแต่ยังมีปัญหาที่ต้องแก้ไข

๒.๔.๓ ด้านการทุจริตคอร์รัปชัน

**ประเทศไทยกำลังประสบปัญหาการทุจริตเชิงนโยบายและผลประโยชน์ทับซ้อนเป็นอย่างมาก**

พัฒนาการของการทุจริตคอร์รัปชันในสังคมไทยเปลี่ยนแปลงจากในอดีตที่มีรูปแบบการทุจริตจัดซื้อจัดจ้าง รับสินบน ซึ่งสามารถตรวจสอบหาหลักฐานจับผิดมาลงโทษได้ เนื่องจากมีความซับซ้อนไม่มากเท่ากับการทุจริตคอร์รัปชันในปัจจุบันที่ประเทศไทยมีความเสียหายจากการทุจริตคอร์รัปชันขนาดใหญ่ที่สูงเป็นแสนล้านบาท อันเนื่องจากการทุจริตเชิงนโยบายและผลประโยชน์ทับซ้อนซึ่งเป็นรูปแบบใหม่ที่เกิดมากขึ้นในช่วงที่รัฐเข้ามามีบทบาทในการพัฒนา เศรษฐกิจและการหาประโยชน์จากธุรกิจในโลกสมัยใหม่ มีความซับซ้อนเพิ่มขึ้นและในปัจจุบันประเทศไทยประสบปัญหาการทุจริตเชิงนโยบายและผลประโยชน์ทับซ้อนเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชน และมาตรการต่างๆ ที่ออกมา รวมทั้งกฎหมายเกี่ยวกับการทุจริตและการตรวจสอบจากองค์กรต่างๆ ยังไม่สามารถที่จะเข้าไปแก้ไขปัญหาเหล่านี้ได้ ดังปรากฏตามดัชนีภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (Corruption Perception Index : CPI) พ.ศ. ๒๕๕๗ ขององค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ พบว่าประเทศไทยได้ ๓๘ คะแนนจากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน อยู่อันดับที่ ๘๕ จากการจัดอันดับทั้งหมด ๑๗๕ ประเทศทั่วโลก จะเห็นได้ว่าประเทศไทยมีคะแนนดีขึ้นเล็กน้อยเทียบกับปี ๒๕๕๖ ที่ได้ ๓๕ คะแนน อยู่อันดับ ๑๐๒ โดยเมื่อเทียบกับประเทศในกลุ่มอาเซียน พบว่าประเทศไทยมีคะแนนเท่ากับประเทศฟิลิปปินส์ ส่วนประเทศสิงคโปร์สูงถึง ๘๔ คะแนน และมาเลเซียได้ ๕๒ คะแนน (คะแนนมากหมายถึงมีคอร์รัปชันน้อย)

### ๓ บริบทการเปลี่ยนแปลงและสภาพอนาคตประเทศไทย

#### ๓.๑ บริบทภายใน

- ๓.๑.๑ ภาพเศรษฐกิจไทยในกรณีฐาน
- ๓.๑.๒ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ
- ๓.๑.๓ ความเหลื่อมล้ำ
- ๓.๑.๔ ความเป็นเมือง
- ๓.๑.๕ การบริหารจัดการภาครัฐ

(๑) ร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๘ วางกรอบด้านการบริหารจัดการภาครัฐเอื้อต่อการพัฒนาธรรมาภิบาลภาครัฐ ร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๘ มีมาตราสำคัญๆ ที่จะช่วยสนับสนุนให้การบริหารจัดการและการปรับปรุงประสิทธิภาพกลไกการพัฒนา อาทิ มาตรา ๖๙ หน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือองค์กรใดที่ดำเนินกิจกรรมโดยใช้เงินแผ่นดิน มีหน้าที่ต้องเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการดังกล่าวต่อสาธารณะ เพื่อให้พลเมืองได้ติดตามและตรวจสอบมาตรา ๘๒ รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ และต้องจัดระบบงานราชการและงานของรัฐอย่างอื่น ให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล พัฒนาและสร้างโอกาสเพื่อลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรมอย่างยั่งยืน

(๒) ภาคประชาสังคมให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการของภาครัฐสถาบันทางสังคม

### ๓.๒ บริบทภายนอก

#### ๓.๒.๑ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของโลก

องค์การสหประชาชาติประเมินสถานการณ์ว่าในช่วงปี ๒๕๔๔-๒๖๔๓ (ค.ศ. ๒๐๐๑-๒๑๐๐) จะเป็นศตวรรษแห่งผู้สูงอายุ หมายถึงการมีประชากรอายุ ๖๐ ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ ๑๐ ของประชากรรวมทั่วโลก

#### ๓.๒.๒ การปรับเปลี่ยนด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่รวดเร็ว

การปรับเปลี่ยนที่รวดเร็วด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบการผลิตและการค้าที่มีการใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต การพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์กลายเป็นรูปแบบการค้าที่มีบทบาทมากขึ้น มีการยกระดับกระบวนการผลิตแบบอัตโนมัติไปสู่การใช้เทคโนโลยีที่ผสมผสานระหว่าง Information Technology กับ Operational Technology หรือที่เรียกว่า Internet of Things (เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมอุปกรณ์และ เครื่องมือต่างๆ เช่น โทรศัพท์มือถือรถยนต์ ตู้เย็น โทรทัศน์ และอื่นๆ เข้าไว้ด้วยกัน) เพื่อผลิตสินค้าตามความต้องการของผู้บริโภครายบุคคลมากยิ่งขึ้น โดยหากภาคการผลิตที่ปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีไม่ทัน ขาดการลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรม จะทำให้ความสามารถในการแข่งขันลดลง

#### ๓.๒.๓ ความเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจในระดับภูมิภาคและระดับโลกที่สูงขึ้น

- (๑) แนวโน้มการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศเพื่อนบ้าน
- (๒) การเปิดเสรีภายใต้ข้อตกลงประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี ๒๕๕๘
- (๓) การเปิดเสรีทางการค้ากับประเทศที่พัฒนาแล้ว
- (๔) ตลาดเงิน ตลาดทุน และเศรษฐกิจโลกยังมีความเสี่ยงที่จะผันผวนตลอดช่วงแผนฯ ๑๒
- (๕) ความเคลื่อนไหวของกระแสวัฒนธรรมโลก

#### ๓.๒.๔ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

- (๑) การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) จะส่งผลกระทบต่อสถานการณ์ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความรุนแรงมากขึ้น
- (๒) การเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศยังส่งผลให้ภัยพิบัติทางธรรมชาติมีแนวโน้มเกิดบ่อยครั้งขึ้นและมีความรุนแรงมากขึ้น

#### ๓.๒.๕ วาระการพัฒนาของโลกภายหลัง ค.ศ. ๒๐๑๕ (Post ๒๐๑๕ Agenda)

ประเด็นสำคัญของวาระการพัฒนาโลกภายหลัง ค.ศ. ๒๐๑๕ คือ การจัดทำเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals–SDGs) ในช่วงเวลา ๑๕ ปี โดยสหประชาชาติให้การ

รับรองแล้วเมื่อวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๕๗ ประกอบด้วยเป้าประสงค์ (Goal) จำนวน ๑๗ ข้อ และเป้าหมาย (Target) จำนวน ๑๖๙ ข้อ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อกระบวนการวางแผนทางการพัฒนาประเทศในอนาคต ที่ต้องเน้นจัดความยากจนให้หมดไป ประชาชนมีสุขภาพที่ดี มีระบบการศึกษา มีความเท่าเทียมกันทางเพศ ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจแบบยั่งยืน มีระบบโครงสร้างพื้นฐานที่รองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ยั่งยืน ลดความไม่เท่าเทียมกันทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ

#### ๔ กรอบวิสัยทัศน์และเป้าหมาย

##### ๔.๑ กรอบวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒

จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ และกรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

**๔.๒ การกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศ (Country Strategic Positioning)** เป็นการกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่ สศช. ได้จัดทำขึ้น

ประเทศไทยเป็นประเทศรายได้สูงที่มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม เป็นศูนย์กลางด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ของภูมิภาคสู่ความเป็นชาติการค้าและบริการ (Trading and Service Nation) เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย แหล่งอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และมีนวัตกรรมสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

##### ๔.๓ เป้าหมาย

##### ๔.๓.๑ การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

- (๑) เศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕.๐
- (๒) ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อหัว (GDP Per Capita) และรายได้ประชาชาติต่อหัว (GNP Per Capita) ณ สิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ในปี ๒๕๖๖ เพิ่มขึ้นเป็น ๓๑๗,๐๕๑ บาท (๙,๓๒๕ ดอลลาร์ สรอ.) และ ๓๐๑,๑๙๙ บาท (๘,๘๕๙ ดอลลาร์ สรอ.) ต่อคนต่อปี
- (๓) ผลผลิตภาพการผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๒.๕ ต่อปี



(๔) การลงทุนรวมขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๘.๐ (การลงทุนตัวของการลงทุนภาครัฐไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐.๐ และการลงทุนของภาคเอกชนขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๗.๕ ในขณะที่ปริมาณการส่งออกขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔.๐ ต่อปี)

#### **๔.๓.๒ การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ**

(๑) ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (Socio-Economic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

(๒) การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ

(๓) สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน

#### **๔.๓.๓ การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม**

(๑) การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น

(๒) บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง

#### **๔.๓.๔ การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม**

(๑) รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน และเป็นธรรม

(๒) ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๓) เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(๔) เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๕) มีการบริหารจัดการน้ำให้สมดุลระหว่างการอุปสงค์และอุปทานของน้ำ

#### **๔.๓.๕ การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ**

(๑) การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม

(๒) ขจัดการทุจริตคอร์รัปชัน

(๓) มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม

### **๕ แนวทางการพัฒนา**

#### **๕.๑ การยกระดับศักยภาพการแข่งขันและการหลุดพ้นกับดักรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง**

(๑) การส่งเสริมด้านการวิจัยและพัฒนา

(๒) การพัฒนาผลิตภาพแรงงาน

(๓) การส่งเสริมผู้ประกอบการที่เข้มแข็งและพาณิชย์ดิจิทัล

(๔) การลงทุนโครงสร้างพื้นฐานเร่งลงทุนและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมขนส่งเพื่อเชื่อมโยงพื้นที่

(๕) การปรับโครงสร้างการผลิต

### **๕.๒ การพัฒนาศักยภาพคนตามช่วงวัยและการปฏิรูประบบเพื่อสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ**

(๑) การพัฒนาศักยภาพคนในทุกช่วงวัยให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ

(๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียมและทั่วถึง โดย

(๓) การพัฒนาด้านสุขภาพ โดยส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมทาง

(๔) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีพในสังคมสูงวัย

#### **๕.๓ การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม**

(๑) การจัดบริการทางสังคมให้ทุกคนตามสิทธิขั้นพื้นฐาน และเน้นการสร้างภูมิคุ้มกันระดับปัจเจก โดย

(๒) การสร้างความเสมอภาคในการเข้าถึงทรัพยากร

(๓) การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาค

### **๕.๔ การรองรับการเชื่อมโยงภูมิภาคและความเป็นเมือง**

(๑) การลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกของเมือง

(๒) การพัฒนาด้านการขนส่งและโลจิสติกส์เชื่อมโยงกับเพื่อนบ้าน

(๓) การส่งเสริมการลงทุน การค้าชายแดน และการจัดตั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ

### **๕.๕ การสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม**

(๑) การรักษาทุนทางธรรมชาติเพื่อการเติบโตสีเขียว ใช้ประโยชน์จากทุนธรรมชาติ

(๒) การส่งเสริมการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๓) การส่งเสริมการผลิต การลงทุน และการสร้างงานสีเขียว

(๔) การจัดการมลพิษและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

(๕) การพัฒนาความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ

(๖) การเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติ

### **๕.๖ การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ**

(๑) การสร้างความโปร่งใสในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติราชการ โดยให้มีช่องทางให้ทุกภาคส่วนสามารถเข้าถึง เข้าตรวจสอบข้อมูลของภาครัฐและร้องเรียนได้ เช่น ข้อมูลการประกวดราคาจัดซื้อ จัดจ้างโครงการของทางราชการ ข้อมูลการประมูลโครงการ ผู้ชนะการประมูลและราคาปิดประมูลข้อมูลความก้าวหน้าตามกระบวนการ

ยุติธรรม เช่น คดีที่ไม่ดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาล คดีทุจริตคอร์รัปชันและคดีที่ประชาชนให้ความสนใจในแต่ละยุคสมัย ฯลฯ

(๑) **การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ** ให้มีความเป็นมืออาชีพและเพียงพอต่อการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐ ร่วมกับภาคเอกชนและภาคประชาสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้ระบบราชการเล็กกระทัดรัดแต่มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพสูง

(๒) **การสร้างรูปแบบการพัฒนา อปท. ให้เหมาะสม** สามารถรับมือการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งเป็นแกนหลักในการประสานเครือข่ายและเชื่อมโยงภาคส่วนต่างๆ ในระดับพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) **การสร้างระบบตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ** สร้างผลงานที่มีคุณภาพ รวดเร็ว และน่าเชื่อถือ สามารถเป็นเครื่องมือให้กับคณะรัฐมนตรีประกอบการตัดสินใจในเชิงนโยบายได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การติดตาม ประเมินผลโครงการใหญ่ๆ ที่มีการใช้จ่ายงบประมาณเป็นจำนวนมาก และเป็นโครงการที่มีผลกระทบในวงกว้าง

### ๑.๓ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

#### (๕) แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ๒ (พ.ศ.๒๕๕๗ – พ.ศ.๒๕๖๐)

จากการวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ๒ ประกอบกับการพิจารณาจากความต้องการของภาคประชาชน สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของกลุ่มจังหวัด (SWOT) จากการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในกลุ่มจังหวัด ได้แก่ ภาคประชาชน ภาคธุรกิจ เอกชน และภาครัฐ โดยคำนึงถึงความเชื่อมโยงสอดคล้องกับแนวนโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ตั้งแต่ยุทธศาสตร์ระดับชาติ ยุทธศาสตร์ ระดับภาค สามารถจัดทำแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด และกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ๒ ได้ดังนี้

#### ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ๒

##### วิสัยทัศน์

“ฐานเพื่อการลงทุนด้านอุตสาหกรรม เกษตรกรรม อาหาร และการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ”

##### ความท้าทายที่สำคัญของกลุ่มจังหวัด

- ที่อยู่อาศัยของสัตว์ทะเลถูกทำลายลง จึงต้องสร้างแหล่งที่อยู่อาศัยสัตว์ทะเล(ปะการังเทียม) อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างระบบนิเวศให้เกิดความยั่งยืน

- ความเชื่อมโยงของการท่องเที่ยวและพื้นที่เศรษฐกิจยังไม่ครอบคลุม

- พื้นที่ชายฝั่งทะเลถูกกัดเซาะเฉลี่ยปีละ ๕ เมตร จึงต้องดำเนินการป้องกันและแก้ไขอย่างเร่งด่วน
- แมลงศัตรูพืช (มะพร้าว) ระบาดในพื้นที่ ๔ จังหวัด

### พันธกิจ

- สร้างและฟื้นฟูธรรมชาติและทรัพยากรน้ำ เพื่อเป็นฐานในการลงทุนทางอุตสาหกรรม เกษตรกรรม และการท่องเที่ยว
- สร้างระบบเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยว พื้นที่เศรษฐกิจ และการค้าชายแดนสู่ AEC
- ลดความรุนแรงปัญหาการกัดเซาะชายฝั่ง
- หยุดการระบาดของแมลงศัตรูพืช (มะพร้าว)

### เป้าประสงค์

- สัตว์น้ำมีที่อยู่อาศัยและเพาะพันธุ์
- ไม่มีการระบาดของแมลงศัตรูพืช (มะพร้าว)
- แหล่งท่องเที่ยวและพื้นที่เศรษฐกิจมีความเชื่อมโยงเป็นระบบสู่ AEC
- การกัดเซาะชายฝั่งทะเลได้รับการแก้ไขอย่างยั่งยืน

### ตัวชี้วัดผลสำเร็จหลัก (Key Performance Indicators : KPI) ที่ตอบสนองต่อประเด็นความท้าทาย

- จำนวนแห่งปะการังเทียม
- ระยะทางก่อสร้างถนนเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยวและพื้นที่เศรษฐกิจ
- จำนวน MOU ความร่วมมือการท่องเที่ยวและการค้าชายแดน ณ จุดผ่านแดนถาวรไทย – เมียนมาร์
- ความยาวแนวป้องกันการกัดเซาะชายฝั่งทะเล
- ร้อยละที่ลดลงของพื้นที่ระบาดของศัตรูพืช (มะพร้าว)
- ร้อยละของความพึงพอใจในการดำเนินงานโครงการของกลุ่มจังหวัด

### ประเด็นยุทธศาสตร์

#### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างต้นทุนทางทรัพยากรเพื่อการลงทุน

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ สร้างปะการังเทียม เพื่อเป็นแหล่งที่อยู่อาศัยของสัตว์น้ำ

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ พัฒนาขีดความสามารถในการกำจัดแมลงศัตรูพืชและถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิตพืช

ปลอดภัยให้แก่เกษตรกร

#### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ความเชื่อมโยงของการท่องเที่ยวและพื้นที่เศรษฐกิจ AEC

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ก่อสร้างถนนเชื่อมโยงการท่องเที่ยวและพื้นที่เศรษฐกิจ

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ สร้างความสัมพันธ์ทางการท่องเที่ยวและการค้า ณ จุดผ่านแดนถาวรไทย – เมียนมาร์

### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การกักเซาะชายฝั่งทะเล

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปักไม้ไผ่ชะลอกคลื่น

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ สร้างเขื่อนกันทรายและคลื่น

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ เรียงหินใหญ่กันคลื่น

### (๕) แผนพัฒนาจังหวัดเพชรบุรี

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเพชรบุรี (พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐)

#### วิสัยทัศน์

“แหล่งผลิตอาหารคุณภาพและเมืองท่องเที่ยวชั้นนำของ ASEAN”

#### พันธกิจ

๑. ผลิตอาหารที่มีคุณภาพและปลอดภัย ต่อยอด/แปรรูปเชิงสร้างสรรค์ได้
๒. พัฒนาเชิงบูรณาการให้เป็นจังหวัดที่น่าอยู่อาศัยและประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. ยกระดับเป็นเมืองท่องเที่ยวชั้นนำ ของ ASEAN

#### เป้าประสงค์

๑. สินค้าเกษตร/อาหารมีคุณภาพและปลอดภัย เกิดการต่อยอด/แปรรูปสินค้าเชิงสร้างสรรค์ สามารถเพิ่มมูลค่าการผลิตภาคการเกษตรของจังหวัด
๒. เป็นจังหวัดที่น่าอยู่อาศัยและประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. เป็นเมืองท่องเที่ยวชั้นนำของ ASEAN โดยเฉพาะสถานที่ท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์และเป็นแหล่งศึกษาดูงานการประชุมสัมมนาสำคัญระดับประเทศ

#### ประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัดเพชรบุรี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : สินค้าเกษตร – อาหารมีคุณภาพและปลอดภัย

#### กลยุทธ์

- ๑.๑ ส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตร อาหารและอุตสาหกรรมเกษตรที่ปลอดภัยได้มาตรฐาน และลดต้นทุนการผลิต
- ๑.๒ จัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำให้มีปริมาณและคุณภาพเหมาะสมกับการเกษตร
- ๑.๓ ส่งเสริมการตลาดสินค้าเกษตรและผลิตภัณฑ์แปรรูปทั้งในและต่างประเทศ
- ๑.๔ เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการเกษตรแก่เกษตรกร และส่งเสริมให้เกษตรกรลดการใช้ปุ๋ยเคมี โดยใช้ปุ๋ยชีวภาพ จุลินทรีย์ ทดแทนการใช้ปุ๋ยเคมี

## ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : เมื่อนำอยู่และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

### กลยุทธ์

- ๒.๑ พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ป้องกันการกัดเซาะและรुक้าชายฝั่งทะเล แม่น้ำ ป่าไม้ และภูเขา
- ๒.๒ เสริมสร้างความมั่นคง ความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๒.๓ เสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ความเข้มแข็งของสังคม และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒.๔ ส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐ
- ๒.๕ สร้างสุขภายใต้แนวคิดสุขภาพดีวิถีเพชร
- ๒.๖ การอนุรักษ์ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมไทยที่เป็นอัตลักษณ์ที่ดึงดูด

## ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : เมืองท่องเที่ยวชั้นนำของ ASEAN และแหล่งศึกษาดูงาน-ประชุมสัมมนาสำคัญ

### ระดับประเทศ

### กลยุทธ์

- ๓.๑ ส่งเสริมให้จังหวัดเพชรบุรีเป็นแหล่งท่องเที่ยวของกลุ่มครอบครัว กลุ่มผู้ชื่นชอบการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เป็นศูนย์กลางของการจัดประชุมและสัมมนา
- ๓.๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบความปลอดภัย และสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการท่องเที่ยว
- ๓.๓ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ภูมิทัศน์และกิจกรรม โดยอาศัยทุนทางวัฒนธรรม ธรรมชาติ

### ๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเพชรบุรี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

### ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

#### แนวทางการพัฒนา

- งานด้านคมนาคมและการขนส่ง ก่อสร้างปรับปรุงบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ พัฒนาระบบจราจร

- งานด้านสาธารณูปโภค พัฒนาระบบไฟฟ้า-ประปา พัฒนาแหล่งน้ำ คูคลอง และระบบชลประทาน

- งานด้านการผังเมือง ผังเมืองเฉพาะ และป้องกันการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์

### ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

#### แนวทางการพัฒนา

- งานด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจและอาชีพให้ประชาชน

- งานด้านสวัสดิการสังคม (ผู้สูงอายุ/คนพิการ/ผู้ด้อยโอกาส/ผู้ป่วยเอดส์)

- งานด้านการศึกษา
- งานด้านการสาธารณสุข
- งานด้านส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

### ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

#### แนวทางการพัฒนา

- งานด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย
- งานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานด้านแก้ไขป้องกันปัญหาเสพติด

### ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์ยกรรม เศรษฐกิจพอเพียง และการท่องเที่ยว

#### แนวทางการพัฒนา

- งานด้านส่งเสริมการลงทุน
- งานด้านการพาณิชย์ยกรรม
- งานด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง
- งานด้านการท่องเที่ยว

### ๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### แนวทางการพัฒนา

- งานด้านการป้องกันและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- งานด้านการจัดการขยะในชุมชน
- งานด้านการส่งเสริมให้เกิดการผลิต การบริการ การบริโภค เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

### ๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

#### แนวทางการพัฒนา

- งานด้านการส่งเสริม เผยแพร่ และอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

### โบราณสถาน โบราณวัตถุ

### ๗. ยุทธศาสตร์พัฒนากระบวนการบริหารจัดการที่ดีในองค์กร และการมีส่วนร่วมของประชาชน

#### แนวทางการพัฒนา

- งานด้านการพัฒนาการบริหารจัดการที่ดีในองค์กร
- งานด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน และการป้องกันการทุจริต

- งานด้านการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรในองค์กร
- งานด้านการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรในองค์กร
- งานด้านการปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน
- งานด้านการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการท้องถิ่น
- งานด้านการปรับปรุงและพัฒนารายได้
- งานด้านการส่งเสริมค่านิยม ๑๒ ประการ

## **๒. ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง**

### **๒.๑ วิสัยทัศน์**

อบต.ต้นมะม่วงพัฒนา ภายใต้แนวคิดใหม่ อบอุ่นเป็นของประชาชนดำเนินการตามพันธกิจ

### **๒.๒ ยุทธศาสตร์**

#### **๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

##### แนวทางการพัฒนา

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ รางระบายน้ำ
๒. งานพัฒนาแหล่งน้ำ ระบบประปา เพื่อการอุปโภค บริโภค
๓. งานขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ
๔. งานพัฒนาระบบจราจร และงานผังเมือง

#### **๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน**

##### แนวทางการพัฒนา

๑. การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการอบรมให้ความรู้กับประชาชนในการพัฒนาอาชีพ ส่งเสริมกลุ่มอาชีพและแก้ไขปัญหาการว่างงาน
๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการบริการสาธารณสุขให้ทั่วถึงและเป็นมาตรฐาน
๓. การส่งเสริมและสนับสนุนการแข่งขันกีฬาและการพัฒนาด้านกีฬาต่าง ๆ
๔. การส่งเสริมและสนับสนุนการให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต (เด็ก เยาวชน สตรี คนพิการ ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้ ผู้ป่วยเอดส์)
๕. การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมโครงการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
๖. การส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๗. การส่งเสริมและสนับสนุนการช่วยเหลือป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย



**๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านพาณิชย์กรรม การท่องเที่ยว เศรษฐกิจพอเพียง และการอนุรักษ์  
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

แนวทางการพัฒนา

๑. การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสินค้าทางการเกษตรและการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร การพัฒนา  
มาตรฐานผลิตภัณฑ์และการบรรจุภัณฑ์
๒. การส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
๓. การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์ และการจัดการสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ
๔. การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมและการสร้างจิตสำนึกการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ  
สิ่งแวดล้อม

๕. การส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

**๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ด้านศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น**

แนวทางการพัฒนา

๑. การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาทุกช่วงวัย ทุกระดับ ให้เกิดการเรียนรู้ทุกรูปแบบ รวมถึงการ  
พัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ เพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการก่อสร้างปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์สื่อการ  
เรียนการสอนที่ทันสมัยและเพียงพอ
๓. งานส่งเสริม เผยแพร่ และอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น โบราณสถาน โบราณ  
วัตถุฯ

**๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านกระบวนการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรและการมีส่วนร่วมของประชาชน**

แนวทางการพัฒนา

๑. การส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานด้านประสิทธิภาพ ความโปร่งใส รวดเร็วและถูกต้อง
๒. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและการป้องกันการทุจริต
๓. การส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนและจัดกิจกรรมการส่งเสริมความสามัคคี
๔. การส่งเสริมและสนับสนุนการให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของพลเมืองและ  
มีส่วนร่วมทางการเมืองทุกรูปแบบ
๕. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และ ระบบ ICT
๗. การส่งเสริมและสนับสนุนจัดให้มีการพัฒนารายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๘. ส่งเสริมค่านิยมหลักของคนไทย ๑๒ ประการ ตามนโยบายของ คสช.

### ๒.๓ เป้าประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ ให้มีมาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๒. เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี โดยการส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาและแก้ไขปัญหาทางสังคม การส่งเสริมการดูแลสุขภาพอนามัยและการกีฬา
๓. ประชาชนได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสินค้าทางการเกษตร การเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ให้มีรายได้มากขึ้น และสามารถนำแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ แหล่งท่องเที่ยว และทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความยั่งยืน
๔. เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของประชาชนทุกระดับอย่างทั่วถึง เป็นการรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ควบคู่กับการส่งเสริมและปลูกฝังให้ประชาชนมีคุณธรรม จริยธรรม และอนุรักษ์สืบสาน ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ การบริหารงานขององค์กร การพัฒนาบุคลากร พัฒนาสถานที่และอุปกรณ์ในการปฏิบัติราชการ การสนับสนุนการดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลและยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

### ๒.๔ ตัวชี้วัด

- ๑) ในเขตอบต.มีโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้ใช้บริการร้อยละ ๘๐
- ๒) ประชาชนมีความรู้มากขึ้นร้อยละ ๙๐ และศิลปวัฒนธรรมได้รับการสืบทอดและสืบสาน
- ๓) ประชาชนในเขตอบต.ร้อยละ ๘๐ มีความรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาอบต.
- ๔) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นร้อยละ ๑๐
- ๕) ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๕ และพึ่งตนเองได้มากขึ้น
- ๖) ชุมชนในเขตอบต.ร้อยละ ๖๐ นำอยู่อย่างสงบสุข
- ๗) การบริการจัดการของอบต.มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงร้อยละ ๖๐

### ๒.๕ ค่าเป้าหมาย

- ๑) ด้านการได้รับการบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
- ๒) ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
- ๓) มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนนำอยู่อย่างสงบสุข

- ๔) ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
- ๕) การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

### ๒.๖ กลยุทธ์

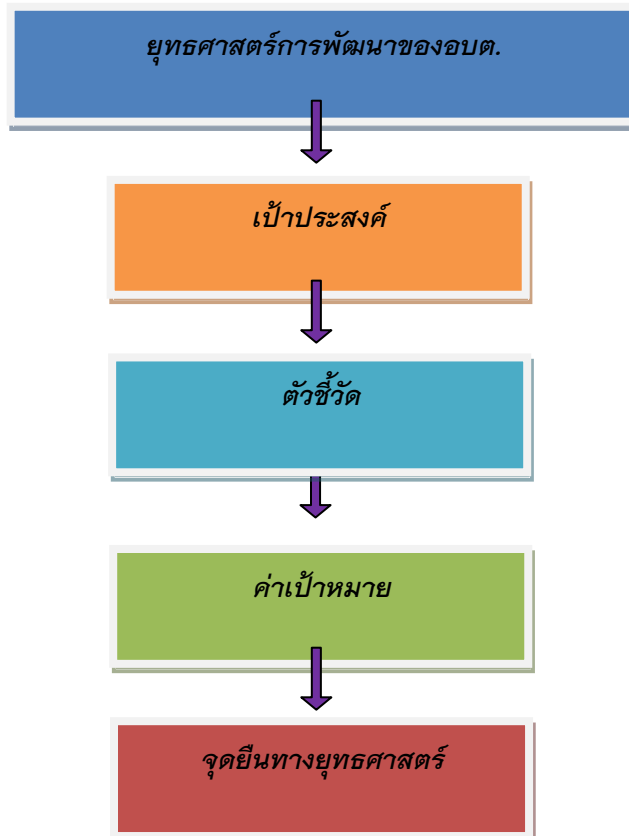
- ๑) ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของประชาชน ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางการคมนาคมอย่างทั่วถึง
- ๒) พัฒนาและจัดสร้างแหล่งน้ำ สงวนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อการอุปโภคและบริโภค รวมทั้งโครงการก่อสร้างเขื่อนกั้นตลิ่งเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมและน้ำแล้ง
- ๓) ส่งเสริมชุมชนให้เข้มแข็ง พัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้านและชุมชนให้พัฒนาบทบาทและคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ประชาชน และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน พัฒนาคุณภาพและศักยภาพตามความสามารถของแรงงานในท้องถิ่น
- ๔) ป้องกันและแก้ไขปัญหาการเสพติด การผลิตและการจำหน่ายยาเสพติดในทุกระดับ
- ๕) ดำเนินการโครงการ เพื่อให้บริการประชาชน และรับทราบปัญหา อุปสรรค และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ พัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม) ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชนในทุกระดับ ให้มีสุขภาพแข็งแรง
- ๖) ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงานต่างๆ ในการเตรียมความพร้อมในการป้องกันภัย และการช่วยเหลือผู้ประสบภัย ติดตั้งระบบกล้องวงจรปิดในเขตชุมชนและสถานที่สำคัญ สนับสนุนการฝึกอบรม จัดตั้งและอบรมฟื้นฟูตำรวจบ้านและอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) และดูแลรักษาความปลอดภัยและการจราจร
- ๗) พัฒนาพื้นที่ฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ ลุ่มน้ำลำคลองและป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์ สร้างจิตสำนึกเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษและปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน จัดทำระบบกำจัดขยะรวม และจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๘) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษาออกโรงเรียน ให้มีศักยภาพตามมาตรฐานสากล รองรับประชาคมอาเซียน
- ๙) พัฒนาพื้นที่ฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชนท้องถิ่น โดยการอนุรักษ์สืบสานต่อและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว
- ๑๐) ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร สนับสนุนบุคลากรในสังกัดให้ได้รับการศึกษา อบรม การทำวิจัย เพิ่มพูนความรู้ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

### ๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

- ๑) การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
- ๒) การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๓) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง
- ๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน
- ๕) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

### ๒.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีของ อบต.มีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม ดังนี้



### ๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

#### ๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีของอบต.ได้ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

##### ๑) จุดแข็ง (S : Strength)

- พื้นที่ตำบลต้นมะม่วงค่อนข้างกึ่งชุมชนเมืองและชุมชนชนบท ซึ่งตั้งอยู่ติดกับจังหวัดเพชรบุรี ทำให้มีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการเต็มเกือบทุกพื้นที่
- เขตตำบลต้นมะม่วงมีระบบชลประทานไหลผ่านและตั้งอยู่ติดแม่น้ำเพชรบุรี ทำให้สามารถทำการเกษตรได้ตลอดทั้งปี และยังส่งผลให้เป็นพื้นที่ที่มีภูมิทัศน์ดีในการพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ชุมชนเข้มแข็งได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วน
- มีเส้นทางสัญจรเป็นไปด้วยความสะดวก เนื่องจากมีถนนสายเพชรเกษมผ่านตำบลต้นมะม่วง
- ประชาชนยังยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
- มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ แห่ง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง
- มีความสงบไม่ค่อยจะมีปัญหา ด้านความปลอดภัยและด้านมลพิษ
- มีการจัดตั้งชุมชน ๖ ชุมชน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง ประกอบด้วย ตัวแทนของประชาชนในชุมชนเป็นคณะกรรมการ ชุมชนละ ๙ คน
- ผู้นำชุมชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น
- มีระบบประปาเพิ่มขึ้นทำให้มีน้ำใช้อุปโภคบริโภคตลอดทั้งปี
- องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง มีศักยภาพเพียงพอที่รองรับการบริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
- มีสนามเด็กเล่น ๑ แห่ง หอประชุมอเนกประสงค์ ๑ แห่ง ศูนย์พัฒนาการเรียนรู้ออบต. (ศูนย์ออกกำลังกายและศูนย์คอมพิวเตอร์) จำนวน ๑ แห่ง
- มีวัด ๑ แห่ง
- อบต.มีระบบเสียงไร้สายประชาสัมพันธ์ ให้ประชาชนได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร

- ชุมชนในเขตอบต. มีหอกระจายข่าวประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในชุมชนได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร

## ๒) จุดอ่อน (W : Weakness)

- ➔ พื้นที่ตำบลต้นมะม่วง เป็นสังคมเมือง จึงทำให้มีความแออัดบ้าง บางพื้นที่
- ➔ ประชาชนไม่สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปของกลุ่มอาชีพอย่างเข้มแข็ง
- ➔ ขาดแหล่งเก็บกักน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ
- ➔ องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน ประกอบกับเครื่องมือไม่เพียงพอ เนื่องจากงบประมาณจำกัด
- ➔ ไม่มีตลาดสดที่ดำเนินการโดยอบต.
- ➔ ที่ดินมีราคาสูงถ้าจะพัฒนาในด้านการเกษตรและภาคอุตสาหกรรมต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก

## ๓) โอกาส (O : Opportunity)

- ☞ จังหวัดเพชรบุรี สามารถสนับสนุนงบประมาณให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง ที่มีแผนงาน/โครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด
- ☞ มีเส้นทางคมนาคมสะดวก สามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ
- ☞ ได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐเป็นอย่างดี การปฏิรูป ระบบราชการทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
- ☞ รัฐบาลมีนโยบายให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- ☞ ได้รับงบประมาณจากส่วนกลางเพิ่มขึ้นเพื่อให้เพียงพอในการบริหารจัดการท้องถิ่น

## ๔) ข้อจำกัด (T : Threat)

- ⊗ ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วงเป็นอบต.ขนาดกลาง มีงบประมาณจำกัดเมื่อเทียบกับภารกิจหน้าที่ต่าง ๆ ตามกฎหมายที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของอบต.ตามกฎหมายอื่น ตามภารกิจถ่ายโอนฯ ตามนโยบายท้องถิ่น นโยบายจังหวัดและนโยบายรัฐบาล
- ⊗ งบประมาณที่ได้รับจากส่วนกลาง ไม่เพียงพอในการบริหารงาน
- ⊗ กฎหมายและระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน
- ⊗ การถ่ายโอนภารกิจต่างๆ ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงาน เกิดความล่าช้าไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

⊗ การพัฒนาบางด้านต้องเป็นไปตามกฎหมาย จึงไม่สามารถดำเนินการแก้ปัญหาได้ ต้องอาศัยความเสถียรของชุมชนเท่านั้น ซึ่งบางครั้งก็ทำได้ยากมาก

### ๓.๑.๑ การสรุปสถานการณ์พัฒนา (การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง ได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพการณ์และศักยภาพ เพื่อชี้ให้เห็นถึงศักยภาพ ปัญหาและความต้องการของประชาชน โดยอบต.ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

(๑) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการจัดทำแผนพัฒนา

#### ➤ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สามารถจำแนกได้ดังนี้

๑) มีเส้นทางคมนาคมในพื้นที่อบต.ที่เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ร้อยละ ๗๐ เป้าหมายคือต้องการให้ได้มากกว่านี้หรือร้อยละ ๑๐๐ โดยผู้บริหารมีนโยบายที่จะดำเนินการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กทุกสาย ปัญหาคือ งบประมาณไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากพื้นที่ยังไม่เป็นที่สาธารณะ จะดำเนินการได้ก็ต้องเป็นที่สาธารณะ การแก้ปัญหาคือ ประสานความร่วมมือกันหลายๆ ฝ่าย เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ และวิธีการที่จะดำเนินการแก้ไขอย่างไร ทั้งนี้ อบต.ก็ได้ตั้งงบประมาณในส่วนนี้ไว้แล้ว และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผลเพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหาให้กับชุมชน

๒) การขยายเขตไฟฟ้า ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ ปัญหาคือไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากพื้นที่ที่มีความต้องการให้ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างนั้นยังไม่เป็นที่สาธารณะ อบต.จึงไม่สามารถดำเนินการได้เช่นเดียวกับถนน การแก้ปัญหาคือ ประสานความร่วมมือกันหลายๆ ฝ่าย เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ และวิธีการที่จะดำเนินการแก้ไขอย่างไร ทั้งนี้ อบต.ก็ได้ตั้งงบประมาณในส่วนนี้ไว้แล้ว และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผลเพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหาให้กับชุมชน

#### ➤ ด้านสุขภาพและสาธารณสุข

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชาชนกรส่วนมากมีสุขภาพที่ดี มีการคัดกรองสุขภาพให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยง โรคที่มักเกิดแก่ประชากรในชุมชน เช่นกัน ได้แก่ โรคความดัน เบาหวาน โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก มือ-ปาก-เท้าในเด็ก และโรคอื่นๆ อีกมาก มีสถิติเข้ารับการรักษาพยาบาล ปัญหาคือประชาชนบางรายไม่ยอมไปคัดกรองหรือตรวจสุขภาพประจำปี การแก้ไขปัญหา คือ อบต.และหน่วยงานสาธารณสุข โรงพยาบาล ได้จัดกิจกรรมร่วมมือกันรณรงค์ให้ชุมชนเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ซึ่งก็ได้ผลในระดับหนึ่ง ประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี แต่ต้องเป็นการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี

#### ➤ ด้านการศึกษา

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรอายุ ๑๕ - ๖๐ ปีเต็ม ร้อยละ ๙๙ อ่าน เขียนภาษาไทยและคิดเลขอย่างง่ายได้ เด็กอายุ ๖ - ๑๔ ปี ร้อยละ ๑๐๐ ได้รับการศึกษาภาคบังคับ ๙ ปี ได้เรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่

๔ หรือเทียบเท่า และที่ไม่ได้เรียนต่อมีงานทำ ร้อยละ ๙๙ ด้านการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ปัญหาคือ ยังไม่สามารถที่จะแข่งขันกับเมืองใหญ่ๆ ได้ การแก้ปัญหาของอบต. ได้จัดกิจกรรมให้กับเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การสนับสนุนอาหารเสริมนม อาหารกลางวัน ในหับทางโรงเรียนในเขตพื้นที่ และร่วมกันจัดกิจกรรมต่างๆ กับทางโรงเรียน

#### ➤ ด้านค่านิยมของคนในพื้นที่

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรมีกิจกรรมทางศาสนา(พุทธ) และประชากรบางรายที่ไปร่วมทำกิจกรรมของศาสนาคริสต์ด้วย ประชากรในเขตอบต.ให้ความร่วมมือกันทำกิจกรรมสาธารณะต่างๆ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ได้รับการดูแล ปัญหาคือ ประชากรในครัวเรือนมีการดื่มสุรา สูบบุหรี่ รวมทั้งที่เป็นครั้งคราว บางครัวเรือนขาดความอบอุ่น การแก้ปัญหาของอบต.คือ จัดกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน พยายามที่จะให้ทุกส่วนทุกฝ่ายทุกคนมีส่วนร่วมและรณรงค์ให้เห็นถึงโทษของการดื่มสุรา ให้ชุมชนเห็นความสำคัญของครอบครัว เช่น การแข่งขันกีฬาชุมชน แอโรบิค แอโรบิค งานประเพณี เป็นต้น

#### ➤ ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติเหตุอย่างถูกวิธี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปัญหาคือจากข้อมูลที่สำรวจพบว่ามี ๙ ครัวเรือน ที่ไม่มีการป้องกันอุบัติเหตุ อาชญากรรม วิธีการแก้ปัญหาของเทศบาลที่สามารถดำเนินการได้ตามอำนาจหน้าที่และงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด คือการติดตั้งกล้องวงจรปิดในจุดที่เป็นที่สาธารณะ ติดตั้งสัญญาณไฟกระพริบทางร่วมทางแยก ก่อสร้างหอนาฬิกาบอกเวลา และลูกศรบอกทาง รวมทั้งได้ตั้งจุดตรวจ จุดสกัด จุดบริการ ในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน แต่ปัญหาที่พบเป็นประจำคือการทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่นโดยเฉพาะในสถานที่จัดงานดนตรี งานมหรสพ เป็นปัญหาที่ชุมชนได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก การแก้ไขปัญหาคือการแจ้งเตือนให้ผู้ปกครองดูแลบุตรหลานของตน ประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงผลกระทบ ผลเสียหาย และโทษที่ได้รับจากการเกิดเหตุทะเลาะวิวาท การขอความร่วมมือไปยังผู้นำ การขอคำสั่งจาก ตำรวจ ผู้นำ อปพร. เพื่อระงับเหตุไม่ให้เกิดความรุนแรง แต่จะไม่ให้เกิดขึ้นเลยยังเป็นปัญหาที่ปัจจุบันไม่สามารถที่จะแก้ไขได้ ทั้งที่มีการร่วมมือกันหลายฝ่าย เป็นเรื่องที่ทางอบต.จะต้องหาวิธีที่จะแก้ไขปัญหให้กับประชาชนต่อไปตามอำนาจหน้าที่ที่สามารถดำเนินการได้

#### ➤ ด้านยาเสพติด

ปัญหา ยาเสพติดในชุมชนของอบต. จากการที่ทางสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองเพชรบุรีได้แจ้งให้กับอบต. ทราบนั้นพบว่าในเขตเทศบาลมีผู้ที่ติดยาเสพติดแต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นถือว่าน้อย และยังไม่พบผู้ค้า เหตุผลก็เนื่องมาจากว่าได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำ ประชาชน หน่วยงานของอบต.ที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การ



แก้ไขปัญหของอบต.สามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ อบต.ก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

#### ➤ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ในพื้นที่ของอบต.บางส่วนเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูก ที่อยู่อาศัย ร้านค้า สถานประกอบการ ตามลำดับ และมีพื้นที่เพียงเล็กน้อยที่เป็นพื้นที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ก็ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ อากาศไม่มีมลพิษ

#### ➤ ด้านการเมือง การบริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วงได้จัดตั้งหมู่บ้านในเขต มีทั้งหมด ๖ หมู่บ้าน แต่ละหมู่บ้านมีกรรมการ ซึ่งเป็นตัวแทนของชุมชน ๙ คน ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดซื้อจัดจ้างของอบต. ประชาชนให้ความร่วมมือด้านการเลือกตั้งเป็นอย่างดีเช่น การเลือกตั้งครั้งล่าสุด ในปี พ.ศ. ๒๕๕๖ ประชาชนมาใช้สิทธิเลือกตั้ง จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่น ๒,๙๗๕ คน จากผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งสิ้น ๓,๙๐๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๒๔ จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น ๒,๙๕๙ คน จากผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งสิ้น ๓๘๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๒๐ การประชุมประชาคมท้องถิ่นทุกหมู่บ้านในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น จากผลการประชุมทุกครั้งที่อบต.จัดขึ้น มีประชาชนสนใจเข้าร่วมประชุมรวมทั้งแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย ส่งผลให้อบต.ดำเนินงานตามความต้องการของประชาชน และประชาชนได้รับประโยชน์ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาอบต.นอกจากนี้ อบต.ได้จัดโครงการอบรมศึกษา ดูงาน ของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. พนักงานอบต. อสม. และกรรมการชุมชน โครงการอื่น ๆ สำหรับประชาชนอีกหลายโครงการ เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาพัฒนาอบต.ให้เจริญเท่าเทียมกับท้องถิ่นอื่นๆ และอบต.มีโครงการจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ โครงการบางโครงการต้องระงับไว้เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ

### ๖. การกิจหลัก และภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง มีภารกิจหลัก และภารกิจรอง ต้องดำเนินการดังนี้

#### ๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖.๑.๔ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๕ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๑.๖ ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๖.๑.๗ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

## ๖.๒ ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๖.๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๖.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง

### วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าการดำเนินงานได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่า องค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

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

##### ๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

##### ๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

#### ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

##### ๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

##### ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง (ระดับตัวบุคลากร)**

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีภูมิคำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต.</li> <li>๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</li> <li>๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li> <li>๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.</li> <li>๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</li> <li>๓. มีภาระหนี้สิน</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li> <li>๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</li> <li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</li> <li>๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</li> <li>๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li> <li>๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> </ol>

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง (ระดับองค์กร)**

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li> <li>๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน</li> <li>๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> <li>๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li> <li>๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</li> </ol>
--	--

โอกาส O	ข้อจำกัด T
<p>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี</p> <p>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</p> <p>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</p> <p>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</p> <p>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</p>	<p>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</p> <p>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.</p> <p>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</p>

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วงกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

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

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลจำนวน ๒๕ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๗ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๙ อัตรา

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้วนั้น จึงได้กำหนดโครงสร้างและตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อดำเนินการตามภารกิจหน้าที่ที่กำหนดไว้ดังนี้

### ๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง มีจำนวน ๖ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม ตามรายละเอียดโครงสร้างดังต่อไปนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักปลัด</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารงานบุคคล</b> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสิทธิสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง</li> <li>- งานพัฒนาบุคลากร</li> <li>- งานเกี่ยวกับพระราชทานเครื่องราชฯ</li> <li>- งานทะเบียนประวัติ</li> <li>- งานควบคุมดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี</li> <li>- งานบรรจุแต่งตั้งโอน ย้ายและเลื่อนระดับ</li> <li>- งานควบคุมการลาพักผ่อนประจำปี</li> <li>- ควบคุมเวลาการปฏิบัติงานในแต่ละวัน</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป</b> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานการเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานการตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานการประชุม</li> <li>- งานเลขานุการ</li> <li>- งานธุรการ</li> </ul>	<p><b>๑. สำนักปลัด</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารงานบุคคล</b> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสิทธิสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง</li> <li>- งานพัฒนาบุคลากร</li> <li>- งานเกี่ยวกับพระราชทานเครื่องราชฯ</li> <li>- งานทะเบียนประวัติ</li> <li>- งานควบคุมดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี</li> <li>- งานบรรจุแต่งตั้งโอน ย้ายและเลื่อนระดับ</li> <li>- งานควบคุมการลาพักผ่อนประจำปี</li> <li>- ควบคุมเวลาการปฏิบัติงานในแต่ละวัน</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป</b> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานการเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานการตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานการประชุม</li> <li>- งานเลขานุการ</li> <li>- งานธุรการ</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑.๓ งานนโยบายและแผน</b> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผนพัฒนา</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p><b>๑.๔ งานนิติกร</b> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานด้านนิติกร</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li> <li>- งานการให้เช่าและทรัพย์สิน</li> </ul> <p><b>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานป้องกันและฟื้นฟู</li> </ul> <p><b>๑.๖ งานกิจการสภา</b> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการประชุม</li> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานกฎหมาย</li> </ul>	<p><b>๑.๓ งานนโยบายและแผน</b> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผนพัฒนา</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p><b>๑.๔ งานนิติกร</b> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานด้านนิติกร</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li> <li>- งานการให้เช่าและทรัพย์สิน</li> </ul> <p><b>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานป้องกันและฟื้นฟู</li> </ul> <p><b>๑.๖ งานกิจการสภา</b> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการประชุม</li> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานกฎหมาย</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงิน</b> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับ – เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๒ งานบัญชี</b> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <p>มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ</li> </ul> <p><b>๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <p>มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานการพัฒนารายได้</li> <li>- งานการควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานการทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul>	<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงิน</b> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับ – เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๒ งานบัญชี</b> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <p>มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ</li> </ul> <p><b>๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <p>มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานการพัฒนารายได้</li> <li>- งานการควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานการทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ งานก่อสร้าง</b> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน และโครงการพิเศษ</li> <li>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li> <li>- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิศวกรรม</li> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานสถาปัตยกรรมและมณฑลศิลป์</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</li> <li>- งานออกแบบ</li> </ul> <p><b>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</b> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา</li> <li>- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร</li> <li>- งานระบายน้ำและชลประทาน</li> <li>- งานการจัดตักแต่งสถานที่</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> </ul> <p><b>๓.๔ งานผังเมือง</b> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> <li>- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง</li> </ul>	<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ งานก่อสร้าง</b> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน และโครงการพิเศษ</li> <li>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li> <li>- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิศวกรรม</li> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานสถาปัตยกรรมและมณฑลศิลป์</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</li> <li>- งานออกแบบ</li> </ul> <p><b>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</b> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา</li> <li>- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร</li> <li>- งานระบายน้ำและชลประทาน</li> <li>- งานการจัดตักแต่งสถานที่</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> </ul> <p><b>๓.๔ งานผังเมือง</b> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> <li>- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง</li> </ul>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p><b>๔.๑ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</b></p> <p>มีหน้าที่รับ ผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยชุมชน</li> <li>- งานสาธารณสุขมูลฐาน</li> <li>- งานสุขศึกษา</li> <li>- งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ</li> <li>- งานป้องกันยาเสพติด</li> </ul> <p><b>๔.๒ ฝ่ายรักษาความสะอาด</b> มีหน้าที่รับ ผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานควบคุมสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย</li> </ul> <p><b>๔.๓ ฝ่ายควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</b> มีหน้าที่รับ ผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมและเผยแพร่</li> <li>- งานควบคุมมลพิษ</li> <li>- งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานติดตามตรวจสอบ</li> </ul> <p><b>๔.๔ งานควบคุมโรค</b> มีหน้าที่รับ ผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเฝ้าระวัง</li> <li>- งานระบาดวิทยา</li> <li>- งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค</li> <li>- งานโรคเอดส์</li> </ul> <p><b>๔.๕ งานบริการสาธารณสุข</b> มีหน้าที่รับ ผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรักษาและพยาบาล</li> <li>- งานชั้นสูตรสาธารณสุข</li> <li>- งานเภสัชกรรม</li> <li>- งานทันตกรรม</li> </ul>	<p><b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p><b>๔.๑ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</b></p> <p>มีหน้าที่รับ ผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยชุมชน</li> <li>- งานสาธารณสุขมูลฐาน</li> <li>- งานสุขศึกษา</li> <li>- งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ</li> <li>- งานป้องกันยาเสพติด</li> </ul> <p><b>๔.๒ ฝ่ายรักษาความสะอาด</b> มีหน้าที่รับ ผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานควบคุมสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย</li> </ul> <p><b>๔.๓ ฝ่ายควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</b> มีหน้าที่รับ ผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมและเผยแพร่</li> <li>- งานควบคุมมลพิษ</li> <li>- งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานติดตามตรวจสอบ</li> </ul> <p><b>๔.๔ งานควบคุมโรค</b> มีหน้าที่รับ ผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเฝ้าระวัง</li> <li>- งานระบาดวิทยา</li> <li>- งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค</li> <li>- งานโรคเอดส์</li> </ul> <p><b>๔.๕ งานบริการสาธารณสุข</b> มีหน้าที่รับ ผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรักษาและพยาบาล</li> <li>- งานชั้นสูตรสาธารณสุข</li> <li>- งานเภสัชกรรม</li> <li>- งานทันตกรรม</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๕.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๕.๑ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา มี</b> หน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานแผนและวิชาการ</li> <li>- งานจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกระบบ และส่งเสริมอาชีพ</li> <li>- งานกีฬาและนันทนาการในการพัฒนาเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานการศึกษาปฐมวัย</li> <li>- งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษา</li> <li>- งานติดตามและประเมินผลการศึกษา</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารทั่วไป</li> <li>- งานส่งเสริม สนับสนุนกิจการศาสนา</li> <li>- งานอนุรักษ์ศาสนา วัฒนธรรมประเพณี</li> <li>- งานส่งเสริม สนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p><b>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๕.๑ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา มี</b> หน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานแผนและวิชาการ</li> <li>- งานจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกระบบ และส่งเสริมอาชีพ</li> <li>- งานกีฬาและนันทนาการในการพัฒนาเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานการศึกษาปฐมวัย</li> <li>- งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษา</li> <li>- งานติดตามและประเมินผลการศึกษา</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารทั่วไป</li> <li>- งานส่งเสริม สนับสนุนกิจการศาสนา</li> <li>- งานอนุรักษ์ศาสนา วัฒนธรรมประเพณี</li> <li>- งานส่งเสริม สนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๖. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p><b>๖.๑ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</b> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการสังคม เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์</li> <li>- งานจัดระเบียบสังคมและพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาเด็กเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ</li> <li>- งานประสานความร่วมมือเพื่อส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์</b> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส</li> <li>- งานสงเคราะห์เด็กเยาวชนที่พิการทางร่างกายสมองและปัญญา</li> <li>- งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยต่าง ๆ</li> <li>- งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี</li> <li>- งานประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานสงเคราะห์ประชาชนทุกข์ยาก ขาดแคลน ไร้ที่พึ่ง</li> <li>- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</b> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพ</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาสตรีและกิจกรรมสตรี</li> <li>- งานสนับสนุนกิจกรรมของสตรี</li> <li>- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p><b>๖. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p><b>๖.๑ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</b> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการสังคม เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์</li> <li>- งานจัดระเบียบสังคมและพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาเด็กเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ</li> <li>- งานประสานความร่วมมือเพื่อส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์</b> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส</li> <li>- งานสงเคราะห์เด็กเยาวชนที่พิการทางร่างกายสมองและปัญญา</li> <li>- งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยต่าง ๆ</li> <li>- งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี</li> <li>- งานประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานสงเคราะห์ประชาชนทุกข์ยาก ขาดแคลน ไร้ที่พึ่ง</li> <li>- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</b> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพ</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาสตรีและกิจกรรมสตรี</li> <li>- งานสนับสนุนกิจกรรมของสตรี</li> <li>- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	

## ๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักงานปลัด อบต.</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักจัดการงานทั่วไป(ปฏิบัติการ) (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>กองคลัง</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ((ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

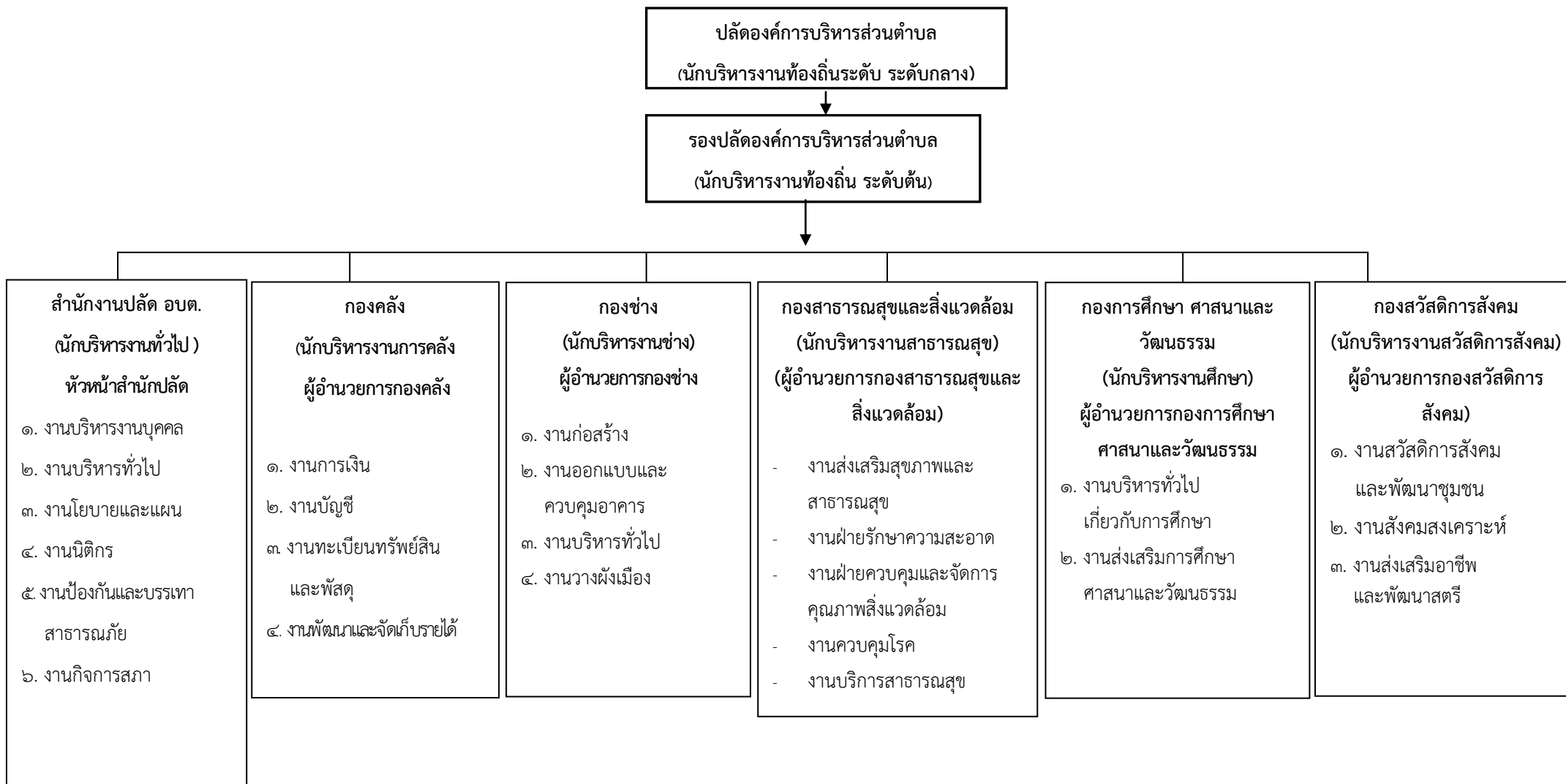
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>					-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานประจำรถขยะ	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
คนงาน	๘	๑๑	๑๑	๑๑	+๓	-	-	กำหนดเพิ่ม (ว่าง ๑ อัตรา)
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองสวัสดิการสังคม</b>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๕๙</b>	<b>๖๑</b>	<b>๖๑</b>	<b>๖๑</b>	<b>+๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
					<b>-๑</b>			

๖๘-๗๑

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

## ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

## กรอบโครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง

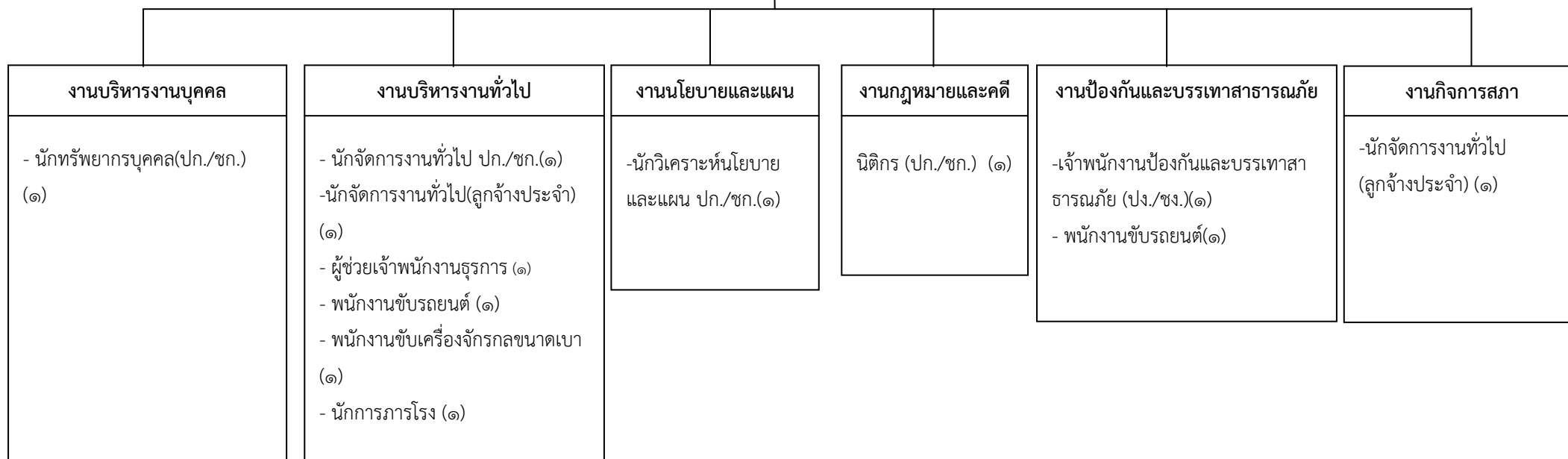




โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

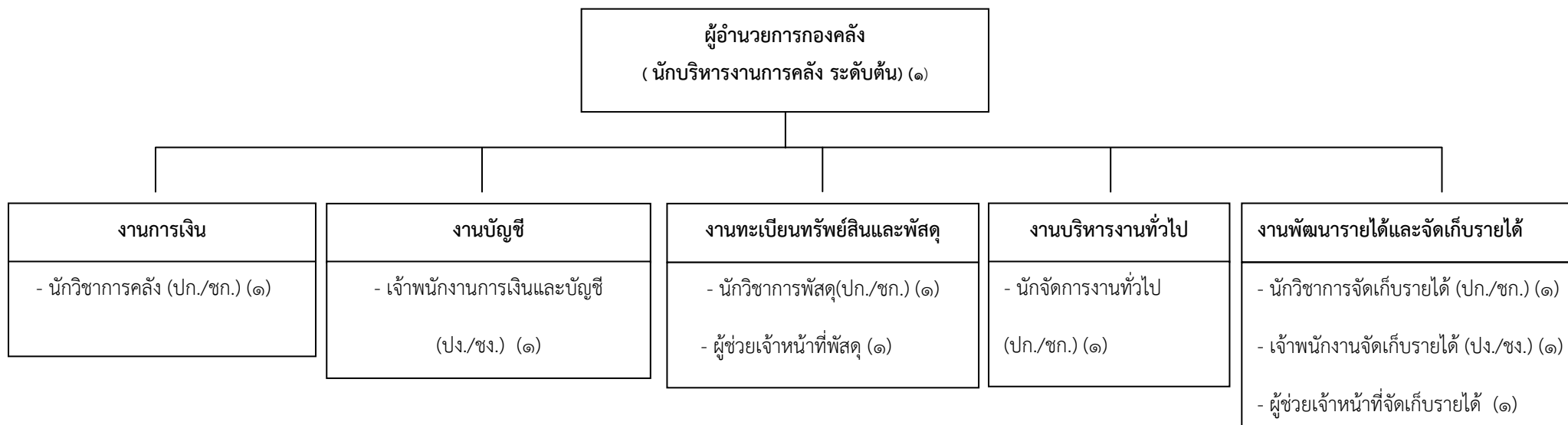
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)



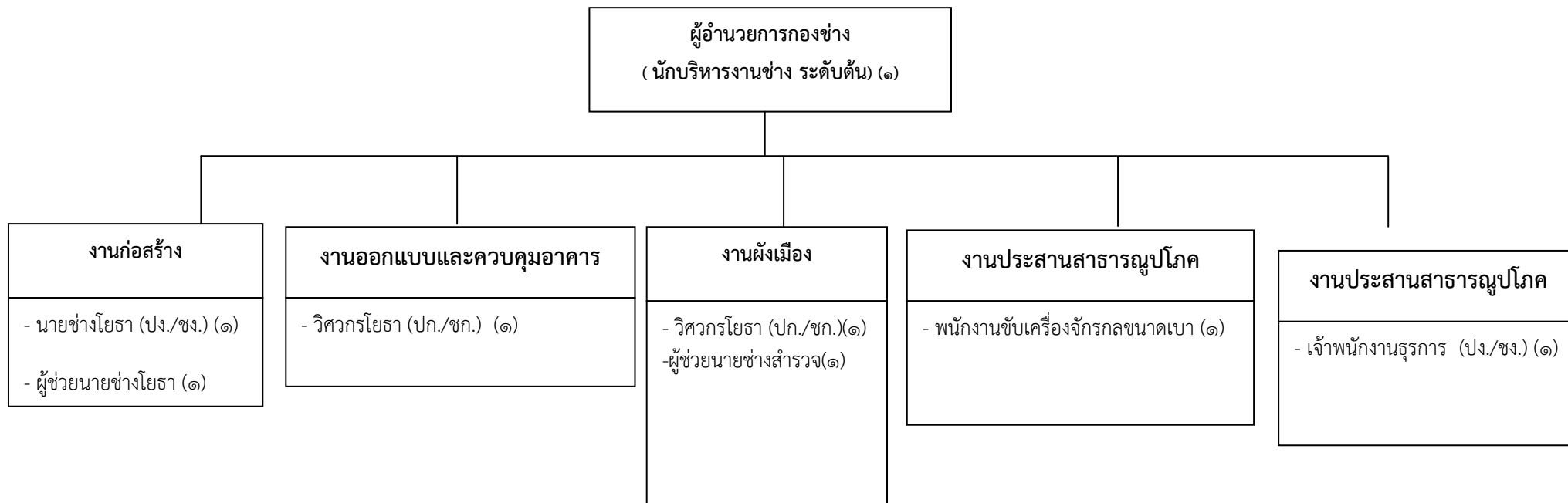
ระดับ	ผอ.สูง	ผอ.กลาง	ผอ.ต้น	ชช.	ชก.พิเศษ	ชก.	ปก.	อาวุโส	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๔	-	-	-	๑	๔

## โครงสร้างองค์กร



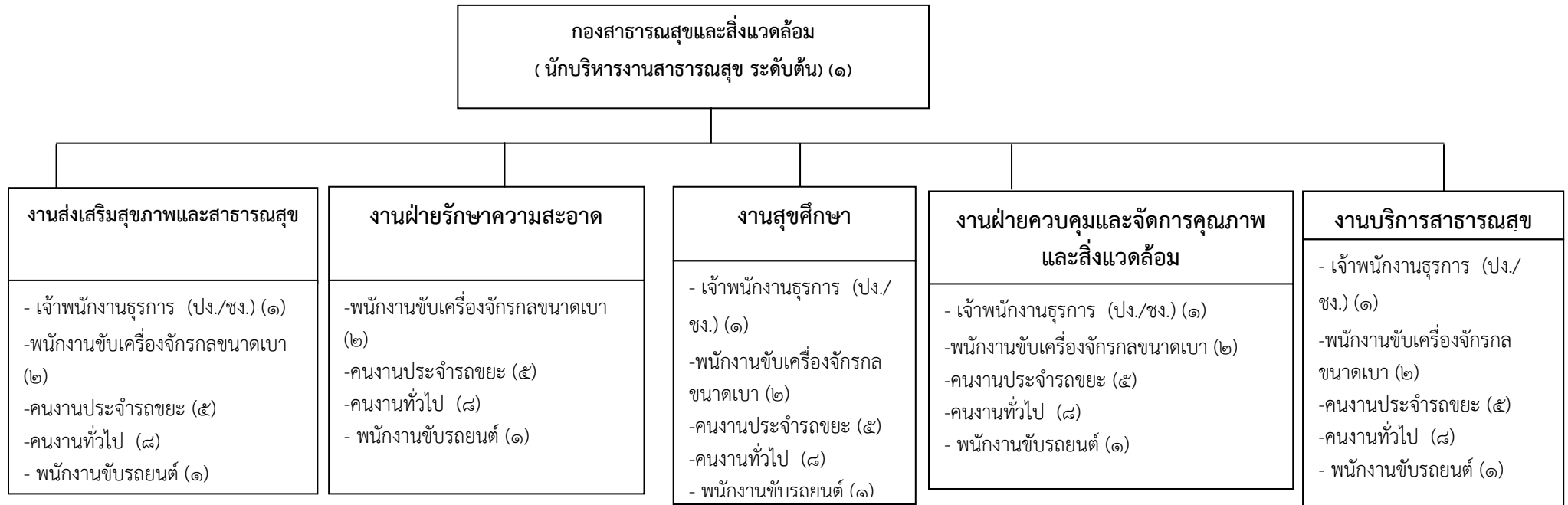
ระดับ	ผอ.สูง	ผอ.กลาง	ผอ.ต้น	ชช.	ชก.พิเศษ	ชก.	ปก.	อาวุโส	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	๑	-	-	๒	๒	-	๒	-	-	๒

## โครงสร้างกองช่าง



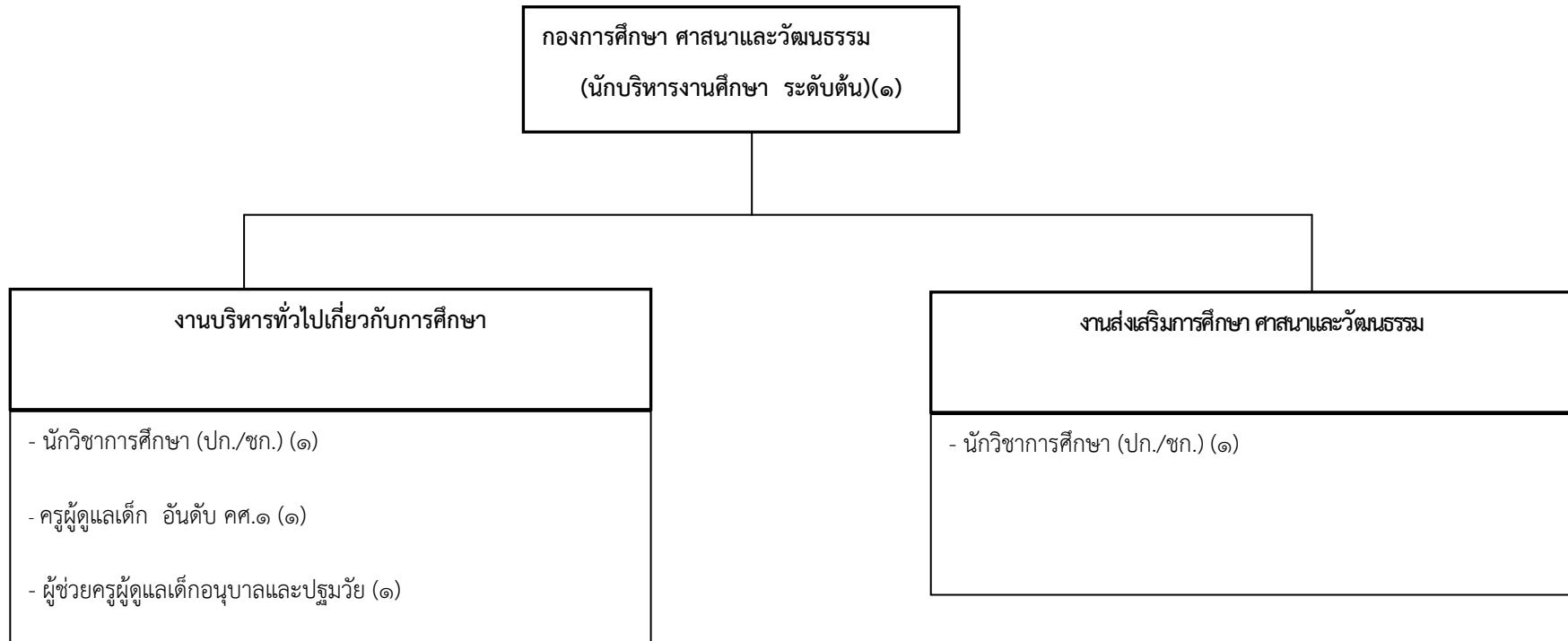
ระดับ	ผอ.สูง	ผอ.กลาง	ผอ.ต้น	ชช.	ชก.พิเศษ	ชก.	ปก.	อาวุโส	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๒	-	-	๓

## โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	ผอ.สูง	ผอ.กลาง	ผอ.ต้น	ชช.	ชก.พิเศษ	ชก.	ปก.	อาวุโส	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑๖

## โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	ผอ.สูง	ผอ.กลาง	ผอ.ต้น	ชช.	ชก.พิเศษ	ชก.	ปก.	อาวุโส	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	คศ.๑
จำนวน	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๑



## ๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๑	นายมนต์ชัย สุวรรณเนตร์	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๓๑,๙๐๐	
๒	นางสาวกมลนทรธรรณ์ กลิ่นโพธิ์กลับ	ปริญญาโท	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๒๘,๕๖๐	
	<b>สำนักงานปลัดฯ</b>									
๑	นางสาวดวงพร เวทยานุกุล	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๑,๘๘๐	
๒	นางสาวสุทธิษา แก้วคัลณา	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปฏิบัติการ	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปฏิบัติการ	๑๙,๘๐๐	
๓	นางสาวโชติรส ทิมหอม	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๑๗,๕๗๐	
๔	นางสาวรัตมณี อุ่ทอง	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๒๐,๑๒๐	
๕	นางทิวาพร อิมสมบัติ	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๑๘,๘๔๐	
๖	-	-	๓๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๓๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	-	-ว่าง-
๗	นางธัญญธร เกตุแก้ว	ปริญญาตรี	-	(ลูกจ้างประจำ) นักจัดการงานทั่วไป	-	-	(ลูกจ้างประจำ) นักจัดการงานทั่วไป	-	๑๙,๔๑๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๘	นายพาณี ม่วงไหมทอง	ม.๖	-	(พนักงานจ้าง) พนักงานขับรถยนต์	-	-	(พนักงานจ้าง) พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒,๘๓๐	
๙	นางสาวปณณา เอี่ยมสะอาด	ปวช.	-	(พนักงานจ้าง) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	(พนักงานจ้าง) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒,๘๓๐	
๑๐	นายก่อเกียรติ สุนทรไชย	ปริญญาตรี	-	(พนักงานจ้าง) ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	-	(พนักงานจ้าง) ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	๑๕,๐๐๐	
๑๑	นายชาติชาย สบายใจ	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	๙,๔๐๐	
๑๒	-ว่าง-	-	-	(พนักงานจ้าง) พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	(พนักงานจ้าง) พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	-ว่าง-
๑๓	นางบุญกาน เครื่องเหลา	ป.๖	-	(พนักงานจ้าง) นักการภารโรง	-	-	(พนักงานจ้าง) ภารโรง	-	๙,๐๐๐	
๑๔	นายสงค์ศักดิ์ ช้างพลายงาม	ปวช.	-	(พนักงานจ้าง) พนักงานขับรถยนต์	-	-	(พนักงานจ้าง) พนักงานขับรถยนต์	-	๙,๐๐๐	



ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
	กองคลัง									
๑	นางนันทิยา สว่างจิตต์	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๒๗,๔๘๐	
๒	นางสาววาริณี ภูศรี	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๒๓,๕๕๐	
๓	นายไกรฤทธิ์ นวมงาม	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๒๕,๙๗๐	
๔	นายรณกฤต เครือเหลา	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๑๙,๘๐๐	
๕	นางอรุณี อิงปัญญาภ	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๒๐,๓๖๐	
๖	นางสุจิตรา ขลิบศรี	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ชำนาญงาน	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ชำนาญงาน	๒๔,๒๗๐	
๗	นางสาวจินดาพร ชาติน้ำเพชร	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๔-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๓๘-๓-๐๔-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๑๘,๒๐๐	
๘	นางสาวสลินี ปิ่นทอง	ปริญญาตรี	-	(พนักงานจ้าง) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	-	(พนักงานจ้าง) ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	๑๑,๔๓๐	
๙	นางสาวกรรณิกา พิมพิไทย	ปริญญาตรี	-	-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (พนักงานจ้าง)	-	-	-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (พนักงานจ้าง)	-	๑๑,๒๓๐	

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
	กองช่าง									
๑	นายวิทยา ชำทวี	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๓๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๒๘,๐๓๐	
๒	นางสุพิชชา ปานทอง	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชำนาญการ	๓๘-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชำนาญการ	๒๓,๐๘๐	
๓	นางสาววิไลรัตน์ เพ็ญจันทร์	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑๙,๒๐๐	
๔	นางสาวนพวรรณ เลิศผสมสิทธิ์	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๓๘-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑๖,๑๙๐	
๕	นายณัฐวุฒิ ช่องแสง	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (พนักงานจ้าง)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (พนักงานจ้าง)	-	๑๑,๖๙๐	
๖	นายวัฒนากร อยู่สนาน	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (พนักงานจ้าง)	-	-	ผู้ช่วยนายช่าง สำรวจ (พนักงานจ้าง)	-	๑๐,๑๓๐	
๗	นายสุรศักดิ์ เอกสุวิญา	ผู้มีทักษะ	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาด เบา	-	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาด เบา	-	๑๑,๔๖๐	

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม									
๑	-ว่าง-	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๓๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	-	-ว่าง-
๒	นายวันชัย แซ่จ้ง	ปวช.	๓๘-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๓๘-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑๖,๕๗๐	
๓	นายอเนก วงศ์ขยาย	ผู้มีทักษะ	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	๑๒,๘๓๐	
๔	นายสุริวิติ ทับแก้ว	ปริญญาตรี	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	๙,๗๓๐	
๕	นายนรา พิมพ์เสงี่ยม	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๙,๐๐๐	
๖	นายจิระ เส็งกีหวย	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๙,๐๐๐	
๗	นายศุภวัฒน์ เลิศเวช	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๙,๐๐๐	
๘	นายมานัส ทองก้านบัว	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๙,๐๐๐	
๙	นายจ้านงค์ พงษ์ศาวดาร	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๙,๐๐๐	
๑๐	นางตอกรัก ทองก้านบัว	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๙,๐๐๐	
๑๑	นายวัชรชัย สิทธิชัย	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๙,๐๐๐	
๑๒	นายสำรอง พงษ์เทศ	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๙,๐๐๐	
๑๓	นายมานะ ดวงเพชร	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๙,๐๐๐	
๑๔	นายปรีชา น้อยเกตุ	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๙,๐๐๐	
๑๕	นางสาวอารมณี จันทร์ลาด	ป.4	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๙,๐๐๐	
๑๖	นายณัฐพล คำนิม	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๙,๐๐๐	
๑๗	นายวัลลภ สุขสาทศ	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๙,๐๐๐	
๑๘	นายพุทธชาติ ขวนารัตติ	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๙,๐๐๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม										
๑	ว่าง-	-	๓๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา	ต้น	๓๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา	ต้น	-	-ว่าง-
๒	นางศิริพร ลือฤทธิ	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๓๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑๗,๒๙๐	
๓	นางธิดา สุขอุดม	ปริญญาตรี	๗๖-๒-๐๑๔๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๗๖-๒-๐๑๔๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๑๘,๒๗๐	
๔	นางสาวสมหมาย ยังอยู่ดี	ปริญญาตรี	-	(พนักงานจ้าง) ผู้ช่วยครูดูแลเด็กอนุบาล และปฐมวัย	-	-	(พนักงานจ้าง) ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก อนุบาลและปฐมวัย	-	๑๒,๐๘๐	
กองสวัสดิการสังคม										
๑	นางสาวนันทญาณันท์ อักโขพันธ์	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม	ต้น	๓๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม	ต้น	๒๔,๔๙๐	
๒	นางสาวศิริวรรณ สืบศักดิ์	ปริญญาตรี	-	(ลูกจ้างประจำ) นักพัฒนาชุมชน	-	-	(ลูกจ้างประจำ) นักพัฒนาชุมชน	-	๒๐,๐๔๐	
๓	นางปณยวีร์ พุ่มใสว	ปริญญาตรี	-	(พนักงานจ้าง) ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	(พนักงานจ้าง) ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๙,๕๒๐	

## ๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไป ในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล แห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้าง ซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสต่อโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงาน ด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง ได้รับการถ่ายโอนสถานีอนามัยมา ๑ แห่ง จากกระทรวงสาธารณสุข พร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำสถานีอนามัยจำนวนหนึ่ง ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงานสาธารณสุข ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันท่วงทีต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ งบประมาณในจำนวนหนึ่งที่อุดหนุนให้กับสถานีอนามัยถ่ายโอน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ

- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ

การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วงเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

#### ๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ภาคผนวก

คำสั่ง



# รายงานการประชุม

# วิธีการคำนวณ



ที่ พบ ๗๓๔๐๑/

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง  
๒/๒ หมู่ที่ ๓ ตำบลต้นมะม่วง  
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี ๗๖๐๐๐

สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การปกครอง  
ส่วนท้องถิ่น

เรียน ท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง จำนวน ๑๑ เล่ม  
๒. เอกสารประกอบการกำหนดตำแหน่ง(เอกสารหมายเลข ๑ - ๖) จำนวน ๑๑ เล่ม

ตามที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรี แจ้งให้องค์การปกครอง  
ส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อนำเสนอ ก.อบต. จังหวัด  
พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยต้องประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ และให้ใช้แนวทางการ  
จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ในการดำเนินการ นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง จึงขอส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบลต้นมะม่วง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

ร้อยตำรวจตรี

(กนกศักดิ์ มุทธากาญจน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง

งานการเจ้าหน้าที่

โทรศัพท์ ๐-๓๒๔๙-๓๕๑๔

โทรสาร ๐-๓๒๔๙-๓๕๑๕

www.tonmamoung.go.th

## วิธีการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) อัตราเงินเดือนปัจจุบัน ๓๑,๙๐๐ บาท

เงินเดือน (๑) = (อัตราเงินเดือนขั้นปัจจุบัน x ๑๒ เดือน) + (เงินประจำตำแหน่ง x ๑๒ เดือน)+(เงินค่าตอบแทนพิเศษ x ๑๒ เดือน)

$$= (๓๑,๙๐๐ \times ๑๒) + (๗,๐๐๐ \times ๑๒) + (๗,๐๐๐ \times ๑๒)$$

$$= ๓๘๒,๘๐๐ + ๘๔,๐๐๐ + ๘๔,๐๐๐$$

$$= ๕๕๐,๘๐๐$$

ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) = (ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น) x ๑๒ เดือน

$$\text{ปี ๒๕๖๑} = (๓๓,๑๔๐ - ๓๑,๙๐๐) \times ๑๒$$

$$= (๑,๒๔๐ \times ๑๒)$$

$$= ๑๔,๘๘๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๒} = (๓๔,๔๓๐ - ๓๓,๑๔๐) \times ๑๒$$

$$= (๑,๒๙๐ \times ๑๒)$$

$$= ๑๕,๔๘๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๓} = (๓๕,๗๖๐ - ๓๔,๔๓๐) \times ๑๒$$

$$= ๑,๓๓๐ \times ๑๒$$

$$= ๑๕,๙๖๐$$

ค่าใช้จ่ายรวม (๓) = เงินเดือน (๑) + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑

$$\text{ปี ๒๕๖๑} = ๕๕๐,๘๐๐ + ๑๔,๘๘๐$$

$$= ๕๖๕,๖๘๐$$

ปี ๒๕๖๒ = คชจ.รวม ปี ๒๕๖๑ + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒

$$= ๕๖๕,๖๘๐ + ๑๕,๔๘๐$$

$$= ๕๘๑,๑๖๐$$

ปี ๒๕๖๓ = คชจ.รวม ปี ๒๕๖๒ + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓

$$= ๕๘๑,๑๖๐ + ๑๕,๙๖๐$$

$$= ๕๙๗,๑๒๐$$

๒. นักบริหารงานท้องถิ่นต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) อัตราเงินเดือนปัจจุบัน ๒๘,๕๖๐ บาท

เงินเดือน (๑) = (อัตราเงินเดือนขั้นปัจจุบัน x ๑๒ เดือน) + (เงินประจำตำแหน่ง x ๑๒ เดือน)

$$= (๒๘,๕๖๐ \times ๑๒) + (๓,๕๐๐ \times ๑๒)$$

$$= ๓๔๒,๗๒๐ + ๔๒,๐๐๐$$

$$= ๓๘๔,๗๒๐$$

ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) = (ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น) x ๑๒ เดือน

$$\text{ปี ๒๕๖๑} = (๒๙,๖๘๐ - ๒๘,๕๖๐) \times ๑๒$$

$$= (๑,๑๒๐ \times ๑๒)$$

$$= ๑๓,๔๔๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๒} = (๓๐,๗๙๐ - ๒๙,๖๘๐) \times ๑๒$$

$$= (๑,๑๑๐ \times ๑๒)$$

$$= ๑๓,๓๒๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๓} = (๓๑,๘๘๐ - ๓๐,๗๙๐) \times ๑๒$$

$$= ๑,๐๙๐ \times ๑๒$$

$$= ๑๓,๐๘๐$$

ค่าใช้จ่ายรวม (๓) = เงินเดือน (๑) + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑

$$\text{ปี ๒๕๖๑} = ๓๘๔,๗๒๐ + ๑๓,๔๔๐$$

$$= ๓๙๘,๑๖๐$$

ปี ๒๕๖๒ = คชจ.รวม ปี ๒๕๖๑ + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒

$$= ๓๙๘,๑๖๐ + ๑๓,๓๒๐$$

$$= ๔๑๑,๔๘๐$$

ปี ๒๕๖๓ = คชจ.รวม ปี ๒๕๖๒ + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓

$$= ๔๑๑,๔๘๐ + ๑๓,๐๘๐$$

$$= ๔๒๔,๕๖๐$$

### สำนักงานปลัด

๑. ตำแหน่ง นักบริหารงานทั่วไประดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด) อัตราเงินเดือนปัจจุบัน ๓๑,๘๘๐ บาท  
เงินเดือน (๑) = (อัตราเงินเดือนขั้นปัจจุบัน x ๑๒ เดือน) + (เงินประจำตำแหน่ง x ๑๒ เดือน)

$$\begin{aligned} &= (๓๑,๘๘๐ \times ๑๒) + (๓,๕๐๐ \times ๑๒) \\ &= ๓๘๒,๕๖๐ + ๔๒,๐๐๐ \\ &= ๔๒๔,๕๖๐ \end{aligned}$$

ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) = (ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น) x ๑๒ เดือน

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๑} &= (๓๓,๐๐๐ - ๓๑,๘๘๐) \times ๑๒ \\ &= (๑,๑๒๐ \times ๑๒) \\ &= ๑๓,๔๔๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๒} &= (๓๔,๑๑๐ - ๓๓,๐๐๐) \times ๑๒ \\ &= (๑,๑๑๐ \times ๑๒) \\ &= ๑๓,๓๒๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๓} &= (๓๕,๒๒๐ - ๓๔,๑๑๐) \times ๑๒ \\ &= (๑,๑๑๐ \times ๑๒) \\ &= ๑๓,๓๒๐ \end{aligned}$$

ค่าใช้จ่ายรวม (๓) = เงินเดือน (๑) + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๑} &= ๔๒๔,๕๖๐ + ๑๓,๔๔๐ \\ &= ๔๓๘,๐๐๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๒} &= \text{คชจ.รวม ปี ๒๕๖๑} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒} \\ &= ๔๓๘,๐๐๐ + ๑๓,๓๒๐ \\ &= ๕๕๑,๓๒๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๓} &= \text{คชจ.รวม ปี ๒๕๖๒} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓} \\ &= ๕๕๑,๓๒๐ + ๑๓,๓๒๐ \\ &= ๕๖๔,๖๔๐ \end{aligned}$$

๒. ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ อัตราเงินเดือน ๑๙,๘๐๐ บาท

$$\begin{aligned} \text{เงินเดือน (๑)} &= (\text{อัตราเงินเดือนขั้นปัจจุบัน} \times ๑๒ \text{ เดือน}) \\ &= (๑๙,๘๐๐ \times ๑๒) \\ &= ๒๓๗,๖๐๐ \end{aligned}$$

ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) = (ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น)  $\times$  ๑๒ เดือน

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๑} &= (๒๐,๔๔๐ - ๑๙,๘๐๐) \times ๑๒ \\ &= (๖๔๐ \times ๑๒) \\ &= ๗,๖๘๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๒} &= (๒๑,๑๔๐ - ๒๐,๔๔๐) \times ๑๒ \\ &= (๗๐๐ \times ๑๒) \\ &= ๘,๔๐๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๓} &= (๒๑,๘๘๐ - ๒๑,๑๔๐) \times ๑๒ \\ &= (๗๔๐ \times ๑๒) \\ &= ๘,๘๘๐ \end{aligned}$$

ค่าใช้จ่ายรวม (๓) = เงินเดือน (๑) + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๑} &= ๒๓๗,๖๐๐ + ๗,๖๘๐ \\ &= ๒๔๕,๒๘๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๒} &= \text{คชจ.รวม ปี ๒๕๖๑} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒} \\ &= ๒๔๕,๒๘๐ + ๘,๔๐๐ \\ &= ๒๕๓,๖๘๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๓} &= \text{คชจ.รวม ปี ๒๕๖๒} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓} \\ &= ๒๕๓,๖๘๐ + ๘,๘๘๐ \\ &= ๒๖๒,๕๖๐ \end{aligned}$$

๓. ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ อัตราเงินเดือน ๒๑,๑๔๐ บาท

$$\begin{aligned}\text{เงินเดือน (๑)} &= (\text{อัตราเงินเดือนขั้นปัจจุบัน} \times ๑๒ \text{ เดือน}) \\ &= (๒๑,๑๔๐ \times ๑๒) \\ &= ๒๕๓,๖๘๐\end{aligned}$$

ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) = (ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น)  $\times$  ๑๒ เดือน

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๑} &= (๒๑,๘๘๐ - ๒๑,๑๔๐) \times ๑๒ \\ &= (๗๔๐ \times ๑๒) \\ &= ๘,๘๘๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๒} &= (๒๒,๖๐๐ - ๒๑,๘๘๐) \times ๑๒ \\ &= (๗๒๐ \times ๑๒) \\ &= ๘,๖๔๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๓} &= (๒๓,๓๔๐ - ๒๒,๖๐๐) \times ๑๒ \\ &= (๗๔๐ \times ๑๒) \\ &= ๘,๘๘๐\end{aligned}$$

ค่าใช้จ่ายรวม (๓) = เงินเดือน (๑) + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๑} &= ๒๕๓,๖๘๐ + ๘,๘๘๐ \\ &= ๒๖๒,๕๖๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๒} &= \text{คชจ.รวม ปี ๒๕๖๑} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒} \\ &= ๒๖๒,๕๖๐ + ๘,๖๔๐ \\ &= ๒๗๑,๒๐๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๓} &= \text{คชจ.รวม ปี ๒๕๖๒} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓} \\ &= ๒๗๑,๒๐๐ + ๘,๘๘๐ \\ &= ๒๘๐,๐๘๐\end{aligned}$$



๔. ตำแหน่ง นิติกร ระดับปฏิบัติการ อัตราเงินเดือน ๑๗,๕๗๐ บาท

$$\begin{aligned}\text{เงินเดือน (๑)} &= (\text{อัตราเงินเดือนขั้นปัจจุบัน} \times ๑๒ \text{ เดือน}) \\ &= (๑๗,๕๗๐ \times ๑๒) \\ &= ๒๑๐,๘๔๐\end{aligned}$$

$$\text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) = (ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น) \times ๑๒ เดือน}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๑} &= (๑๘,๒๐๐ - ๑๗,๕๗๐) \times ๑๒ \\ &= (๖๓๐ \times ๑๒) \\ &= ๗,๕๖๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๒} &= (๑๘,๘๔๐ - ๑๘,๒๐๐) \times ๑๒ \\ &= (๖๔๐ \times ๑๒) \\ &= ๗,๖๘๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๓} &= (๑๙,๔๘๐ - ๑๘,๘๔๐) \times ๑๒ \\ &= (๖๔๐ \times ๑๒) \\ &= ๗,๖๘๐\end{aligned}$$

$$\text{ค่าใช้จ่ายรวม (๓) = เงินเดือน (๑) + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๑} &= ๒๑๐,๘๔๐ + ๗,๕๖๐ \\ &= ๒๑๘,๔๐๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๒} &= \text{คชจ.รวม ปี ๒๕๖๑} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒} \\ &= ๒๑๘,๔๐๐ + ๗,๖๘๐ \\ &= ๒๒๖,๐๘๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๓} &= \text{คชจ.รวม ปี ๒๕๖๒} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓} \\ &= ๒๒๖,๐๘๐ + ๗,๖๘๐ \\ &= ๒๓๓,๗๖๐\end{aligned}$$

๕. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน กรณี ตำแหน่งว่าง ไม่มีคนครอง

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในปีแรก ปี ๒๕๖๑ คำนวณได้จาก  
(เงินเดือนขั้นต่ำสุดของตำแหน่งนั้น + ขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งนั้น) x ๑๒

๒

ช่องภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑

จะมีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นเท่ากับ  $\frac{๘,๗๕๐ + ๔๐,๙๐๐}{๒} \times ๑๒ = ๒๙๗,๙๐๐$

๒

ช่องภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒ คำนวณได้จาก

(เงินเดือนที่สูงกว่าขั้นต่ำ๑ขั้น ลบ เงินเดือนขั้นต่ำ) + (เงินเดือนขั้นสูงลบเงินเดือนที่ต่ำกว่าขั้นสูง ๑ ขั้น) x ๑๒

๒

ปี ๒๕๖๒ จะมีภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นเท่ากับ  $\frac{(๙,๐๙๐ - ๘,๗๕๐) + (๔๐,๙๐๐ - ๓๙,๖๒๐)}{๒} \times ๑๒$

๒

= ๙,๗๒๐

ช่องภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓

ให้เสียอดประมาณการเดียวกับช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒ = ๙,๗๒๐

ค่าใช้จ่ายรวม (๓) = เงินเดือน (๑)

ปี ๒๕๖๑ = ๒๙๗,๙๐๐

ปี ๒๕๖๒ = คชจ.รวม ปี ๒๕๖๑ + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒

= ๒๙๗,๙๐๐ + ๙,๗๒๐

= ๓๐๗,๖๒๐

ปี ๒๕๖๓ = ๓๐๗,๖๒๐ + ๙,๗๒๐

= ๓๑๗,๓๔๐

๖. ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ อัตราเงินเดือน ๑๙,๘๐๐ บาท

$$\begin{aligned}\text{เงินเดือน (๑)} &= (\text{อัตราเงินเดือนขั้นปัจจุบัน} \times ๑๒ \text{ เดือน}) \\ &= (๑๙,๘๐๐ \times ๑๒) \\ &= ๒๓๗,๖๐๐\end{aligned}$$

ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) = (ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น)  $\times$  ๑๒ เดือน

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๑} &= (๒๐,๔๔๐ - ๑๙,๘๐๐) \times ๑๒ \\ &= (๖๔๐ \times ๑๒) \\ &= ๗,๖๘๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๒} &= (๒๑,๑๔๐ - ๒๐,๔๔๐) \times ๑๒ \\ &= (๗๐๐ \times ๑๒) \\ &= ๘,๔๐๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๓} &= (๒๑,๘๘๐ - ๒๑,๑๔๐) \times ๑๒ \\ &= (๗๔๐ \times ๑๒) \\ &= ๘,๘๘๐\end{aligned}$$

ค่าใช้จ่ายรวม (๓) = เงินเดือน (๑) + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๑} &= ๒๓๗,๖๐๐ + ๗,๖๘๐ \\ &= ๒๔๕,๒๘๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๒} &= \text{คชจ.รวม ปี ๒๕๖๑} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒} \\ &= ๒๔๕,๒๘๐ + ๘,๔๐๐ \\ &= ๒๕๓,๖๘๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๓} &= \text{คชจ.รวม ปี ๒๕๖๒} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓} \\ &= ๒๕๓,๖๘๐ + ๘,๘๘๐ \\ &= ๒๖๒,๕๖๐\end{aligned}$$

## ลูกจ้างประจำ

๗. ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป อัตราเงินเดือน ๑๙,๔๑๐ บาท

$$\begin{aligned}\text{เงินเดือน (๑)} &= (\text{อัตราเงินเดือนขั้นปัจจุบัน} \times ๑๒ \text{ เดือน}) \\ &= (๑๙,๔๑๐ \times ๑๒) \\ &= ๒๒๙,๖๘๐\end{aligned}$$

ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) = (ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น)  $\times$  ๑๒ เดือน

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๑} &= (๒๐,๐๔๐ - ๑๙,๔๑๐) \times ๑๒ \\ &= (๖๓๐ \times ๑๒) \\ &= ๗,๕๖๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๒} &= (๒๐,๖๘๐ - ๒๐,๐๔๐) \times ๑๒ \\ &= (๖๔๐ \times ๑๒) \\ &= ๗,๖๘๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๓} &= (๒๑,๕๑๐ - ๒๐,๖๘๐) \times ๑๒ \\ &= (๘๓๐ \times ๑๒) \\ &= ๙,๙๖๐\end{aligned}$$

ค่าใช้จ่ายรวม (๓) = เงินเดือน (๑) + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๑} &= ๒๒๙,๖๘๐ + ๗,๕๖๐ \\ &= ๒๓๗,๒๔๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๒} &= \text{คชจ.รวม ปี ๒๕๖๑} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒} \\ &= ๒๓๗,๒๔๐ + ๗,๖๘๐ \\ &= ๒๔๔,๙๒๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๓} &= \text{คชจ.รวม ปี ๒๕๖๒} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓} \\ &= ๒๔๔,๙๒๐ + ๙,๙๖๐ \\ &= ๒๕๔,๘๘๐\end{aligned}$$

## พนักงานจ้างตามภารกิจ (กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง)

ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (สำนักปลัด) อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน ๑๒,๘๓๐ บาท

$$\begin{aligned} \text{๑.} \quad \text{ช่องเงินเดือน (๑)} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน}) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๒,๘๓๐) \times ๑๒ \\ &= ๑๕๓,๙๖๐ \end{aligned}$$

๒. ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)

คือการคำนวณการเพิ่มค่าตอบแทนร้อยละ ๔ จากอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน คูณจำนวน ๑๒ เดือน จึงคำนวณได้ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{๒.๑} \quad \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑} & \\ &= (๑๒,๘๓๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๕๒๐ \times ๑๒ \\ &= ๖,๒๔๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{๒.๒} \quad \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒} & \\ &= (\text{อัตราค่าตอบแทน ปี ๒๕๖๑} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๓,๓๕๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๕๔๐ \times ๑๒ \\ &= ๖,๔๘๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{๒.๓} \quad \text{ช่องภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓} & \\ &= (\text{อัตราค่าตอบแทน ปี ๒๕๖๒} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๓,๘๙๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๕๖๐ \times ๑๒ \\ &= ๖,๗๒๐ \end{aligned}$$

๓. ช่องค่าใช้จ่ายรวม(๓) คำนวณได้ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{๓.๑} \quad \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๑} & \\ &= \text{ช่องเงินเดือน (๑)} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑} \\ &= ๑๕๓,๙๖๐ + ๖,๒๔๐ = ๑๖๐,๒๐๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{๓.๒} \quad \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๒} & \\ &= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๑} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒} \\ &= ๑๖๐,๒๐๐ + ๖,๔๘๐ = ๑๖๖,๖๘๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{๓.๓} \quad \text{ช่องภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๓} & \\ &= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๒} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓} \\ &= ๑๖๖,๖๘๐ + ๖,๗๒๐ \\ &= ๑๗๓,๔๐๐ \end{aligned}$$

## พนักงานจ้างตามภารกิจ (กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง)

ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (สำนักปลัด) อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน ๑๒,๘๓๐ บาท

$$\begin{aligned} \text{๑.} \quad \text{ช่องเงินเดือน (๑)} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน}) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๒,๘๓๐) \times ๑๒ \\ &= ๑๕๓,๙๖๐ \end{aligned}$$

๒. ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)

คือการคำนวณการเพิ่มค่าตอบแทนร้อยละ ๔ จากอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน คูณจำนวน ๑๒ เดือน จึงคำนวณได้ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{๒.๑} \quad \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑} & \\ &= (๑๒,๘๓๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๕๒๐ \times ๑๒ \\ &= ๖,๒๔๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{๒.๒} \quad \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒} & \\ &= (\text{อัตราค่าตอบแทน ปี ๒๕๖๑} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๓,๓๕๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๕๔๐ \times ๑๒ \\ &= ๖,๔๘๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{๒.๓} \quad \text{ช่องภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓} & \\ &= (\text{อัตราค่าตอบแทน ปี ๒๕๖๒} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๓,๘๗๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๕๖๐ \times ๑๒ \\ &= ๖,๗๒๐ \end{aligned}$$

๓. ช่องค่าใช้จ่ายรวม(๓) คำนวณได้ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{๓.๑} \quad \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๑} & \\ &= \text{ช่องเงินเดือน (๑)} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑} \\ &= ๑๕๓,๙๖๐ + ๖,๒๔๐ = ๑๖๐,๒๐๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{๓.๒} \quad \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๒} & \\ &= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๑} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒} \\ &= ๑๖๐,๒๐๐ + ๖,๔๘๐ = ๑๖๖,๖๘๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{๓.๓} \quad \text{ช่องภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๓} & \\ &= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๒} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓} \\ &= ๑๖๖,๖๘๐ + ๖,๗๒๐ \\ &= ๑๗๓,๔๐๐ \end{aligned}$$

พนักงานจ้างตามภารกิจ (กรณีเป็นตำแหน่งที่ว่างจากอัตรากำลังเดิม)

ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (สำนักปลัด) อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน ๙,๔๐๐ บาท

$$\begin{aligned} \text{๑.} \quad \text{ช่องเงินเดือน (๑)} &= \text{อัตราค่าตอบแทนแรกบรรจุใหม่ (๑ ม.ค. ๒๕๕๗)} \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= ๙,๔๐๐ \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= ๑๑๒,๘๐๐ \end{aligned}$$

๒. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)

๒.๑ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑

= ให้ใส่เลข ๐ เนื่องจากไม่มีภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น เพราะพนักงานจ้างไม่มีคุณสมบัติที่

อาจเลื่อนขั้นค่าตอบแทนระหว่างปี ๒๕๖๑

๒.๒ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒

$$\begin{aligned} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนแรกบรรจุใหม่ (๑ ม.ค. ๒๕๕๗)} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๙,๔๐๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๓๘๐ \times ๑๒ \\ &= ๔,๕๖๐ \end{aligned}$$

๒.๓ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓

$$\begin{aligned} &= (\text{อัตราค่าตอบแทน ปี ๒๕๖๒} \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= (๙,๗๘๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๔๐๐ \times ๑๒ \\ &= ๔,๘๐๐ \end{aligned}$$

๓. ช่องค่าใช้จ่ายรวม (๓) คำนวณได้ ดังนี้

๓.๑ ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๑

$$\begin{aligned} &= \text{ช่องเงินเดือน (๑)} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑} \\ &= ๑๑๒,๘๐๐ + ๐ \\ &= ๑๑๒,๘๐๐ \end{aligned}$$

๓.๒ ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๒

$$\begin{aligned} &= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๑} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒} \\ &= ๑๑๒,๘๐๐ + ๔,๕๖๐ \\ &= ๑๑๗,๓๖๐ \end{aligned}$$

๓.๓ ช่องภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๓

$$\begin{aligned} &= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๒} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓} \\ &= ๑๑๗,๓๖๐ + ๔,๘๐๐ \\ &= ๑๒๒,๑๖๐ \end{aligned}$$

## พนักงานจ้างตามภารกิจ (กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง)

ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ (สำนักปลัด) อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน ๑๕,๐๐๐ บาท

$$\begin{aligned} \text{๑.} \quad \text{ช่องเงินเดือน (๑)} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน}) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๕,๐๐๐) \times ๑๒ \\ &= ๑๘๐,๐๐๐ \end{aligned}$$

๒. ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)

คือการคำนวณการเพิ่มค่าตอบแทนร้อยละ ๔ จากอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน คูณจำนวน ๑๒ เดือน จึงคำนวณได้ ดังนี้

๒.๑ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑

$$\begin{aligned} &= (๑๕,๐๐๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๖๐๐ \times ๑๒ \\ &= ๗,๒๐๐ \end{aligned}$$

๒.๒ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒

$$\begin{aligned} &= (\text{อัตราค่าตอบแทน ปี ๒๕๖๑} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๕,๖๐๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๖๓๐ \times ๑๒ \\ &= ๗,๕๖๐ \end{aligned}$$

๒.๓ ช่องภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓

$$\begin{aligned} &= (\text{อัตราค่าตอบแทน ปี ๒๕๖๒} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๖,๒๓๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๖๕๐ \times ๑๒ \\ &= ๗,๘๐๐ \end{aligned}$$

๓. ช่องค่าใช้จ่ายรวม(๓) คำนวณได้ ดังนี้

๓.๑ ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๑

$$\begin{aligned} &= \text{ช่องเงินเดือน (๑)} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑} \\ &= ๑๘๐,๐๐๐ + ๗,๒๐๐ = ๑๘๗,๒๐๐ \end{aligned}$$

๓.๒ ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๒

$$\begin{aligned} &= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๑} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒} \\ &= ๑๘๗,๒๐๐ + ๗,๕๖๐ = ๑๙๔,๗๖๐ \end{aligned}$$

๓.๓ ช่องภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๓

$$\begin{aligned} &= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๒} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓} \\ &= ๑๙๔,๗๖๐ + ๗,๘๐๐ \\ &= ๒๐๒,๕๖๐ \end{aligned}$$



พนักงานจ้างตามภารกิจ (กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง)

ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (สำนักปลัด)

อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน ๙,๔๐๐ บาท

$$\begin{aligned} \text{๑.} \quad \text{ช่องเงินเดือน (๑)} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน}) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๙,๔๐๐) \times ๑๒ \\ &= ๑๑๒,๘๐๐ \end{aligned}$$

๒. ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)

คือการคำนวณการเพิ่มค่าตอบแทนร้อยละ ๔ จากอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน คูณจำนวน ๑๒ เดือน จึงคำนวณได้ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{๒.๑} \quad \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑} & \\ &= (๙,๔๐๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๓๘๘ \times ๑๒ \\ &= ๔,๕๖๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{๒.๒} \quad \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒} & \\ &= (\text{อัตราค่าตอบแทน ปี ๒๕๖๑} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๙,๗๘๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๔๐๐ \times ๑๒ \\ &= ๔,๘๐๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{๒.๓} \quad \text{ช่องภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓} & \\ &= (\text{อัตราค่าตอบแทน ปี ๒๕๖๒} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๐,๑๘๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๔๑๐ \times ๑๒ \\ &= ๔,๙๒๐ \end{aligned}$$

๓. ช่องค่าใช้จ่ายรวม(๓) คำนวณได้ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{๓.๑} \quad \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๑} & \\ &= \text{ช่องเงินเดือน (๑)} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑} \\ &= ๑๑๒,๘๐๐ + ๔,๕๖๐ = ๑๑๗,๓๖๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{๓.๒} \quad \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๒} & \\ &= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๑} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒} \\ &= ๑๑๗,๓๖๐ + ๔,๘๐๐ = ๑๒๒,๑๖๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{๓.๓} \quad \text{ช่องภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๓} & \\ &= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๒} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓} \\ &= ๑๒๒,๑๖๐ + ๔,๙๒๐ \\ &= ๑๒๗,๐๘๐ \end{aligned}$$

พนักงานจ้างทั่วไป (กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง)

ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ ตำแหน่ง อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน ๙,๐๐๐ บาท

$$\begin{aligned}\text{เงินเดือน (๑)} &= ๙,๐๐๐ \times ๑๒ \\ &= ๑๐๘,๐๐๐\end{aligned}$$

ตำแหน่ง นักการภารโรง จำนวน ๑ ตำแหน่ง อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน ๙,๐๐๐ บาท

$$\begin{aligned}\text{เงินเดือน (๑)} &= ๙,๐๐๐ \times ๑๒ \\ &= ๑๐๘,๐๐๐\end{aligned}$$

ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ ตำแหน่ง อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน ๙,๐๐๐ บาท (ตำแหน่งว่าง)

$$\begin{aligned}\text{เงินเดือน (๑)} &= ๙,๐๐๐ \times ๑๒ \\ &= ๑๐๘,๐๐๐\end{aligned}$$

## กองคลัง

๑. ตำแหน่ง นักบริหารงานการคลังระดับต้น(ผู้อำนวยการกองคลัง) อัตราเงินเดือนปัจจุบัน ๒๗,๔๘๐ บาท

เงินเดือน (๑) = (อัตราเงินเดือนขั้นปัจจุบัน x ๑๒ เดือน) + (เงินประจำตำแหน่ง x ๑๒ เดือน)

$$= (๒๗,๔๘๐ \times ๑๒) + (๓,๕๐๐ \times ๑๒)$$

$$= ๓๒๙,๗๖๐ + ๔๒,๐๐๐$$

$$= ๓๗๑,๗๖๐$$

ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) = (ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น) x ๑๒ เดือน

$$\text{ปี ๒๕๖๑} = (๒๘,๕๖๐ - ๒๗,๔๘๐) \times ๑๒$$

$$= (๑,๐๘๐ \times ๑๒)$$

$$= ๑๒,๙๖๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๒} = (๒๙,๖๘๐ - ๒๘,๕๖๐) \times ๑๒$$

$$= (๑,๑๒๐ \times ๑๒)$$

$$= ๑๓,๔๔๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๓} = (๓๐,๗๙๐ - ๒๙,๖๘๐) \times ๑๒$$

$$= (๑,๑๑๐ \times ๑๒)$$

$$= ๑๓,๓๒๐$$

ค่าใช้จ่ายรวม (๓) = เงินเดือน (๑) + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑

$$\text{ปี ๒๕๖๑} = ๓๗๑,๗๖๐ + ๑๒,๙๖๐$$

$$= ๓๘๔,๗๒๐$$

ปี ๒๕๖๒ = คชจ.รวม ปี ๒๕๖๑ + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒

$$= ๓๘๔,๗๒๐ + ๑๓,๔๔๐$$

$$= ๓๙๘,๑๖๐$$

ปี ๒๕๖๓ = คชจ.รวม ปี ๒๕๖๒ + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓

$$= ๓๙๘,๑๖๐ + ๑๓,๓๒๐$$

$$= ๔๑๑,๔๘๐$$

๒. ตำแหน่ง นักวิชาการคลัง ระดับชำนาญการ อัตราเงินเดือน ๒๓,๕๕๐ บาท

$$\begin{aligned}\text{เงินเดือน (๑)} &= (\text{อัตราเงินเดือนขั้นปัจจุบัน} \times ๑๒ \text{ เดือน}) \\ &= (๒๓,๕๕๐ \times ๑๒) \\ &= ๒๘๒,๖๐๐\end{aligned}$$

$$\text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) = (ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น) \times ๑๒ เดือน}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๑} &= (๒๔,๔๙๐ - ๒๓,๕๕๐) \times ๑๒ \\ &= (๙๔๐ \times ๑๒) \\ &= ๑๑,๒๘๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๒} &= (๒๕,๔๓๐ - ๒๔,๔๙๐) \times ๑๒ \\ &= (๙๘๐ \times ๑๒) \\ &= ๑๑,๗๖๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๓} &= (๒๖,๔๖๐ - ๒๕,๔๓๐) \times ๑๒ \\ &= (๙๙๐ \times ๑๒) \\ &= ๑๑,๘๘๐\end{aligned}$$

$$\text{ค่าใช้จ่ายรวม (๓) = เงินเดือน (๑) + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๑} &= ๒๘๒,๖๐๐ + ๑๑,๒๘๐ \\ &= ๒๙๓,๘๘๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๒} &= \text{คชจ.รวม ปี ๒๕๖๑} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒} \\ &= ๒๙๓,๘๘๐ + ๑๑,๗๖๐ \\ &= ๓๐๕,๖๔๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๓} &= \text{คชจ.รวม ปี ๒๕๖๒} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓} \\ &= ๓๐๕,๖๔๐ + ๑๑,๘๘๐ \\ &= ๓๑๗,๕๒๐\end{aligned}$$

๓. ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติการ อัตราเงินเดือน ๑๙,๘๐๐ บาท

$$\begin{aligned}\text{เงินเดือน (๑)} &= (\text{อัตราเงินเดือนขั้นปัจจุบัน} \times ๑๒ \text{ เดือน}) \\ &= (๑๙,๘๐๐ \times ๑๒) \\ &= ๒๓๗,๖๐๐\end{aligned}$$

ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) = (ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น)  $\times$  ๑๒ เดือน

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๑} &= (๒๐,๔๔๐ - ๑๙,๘๐๐) \times ๑๒ \\ &= (๖๔๐ \times ๑๒) \\ &= ๗,๖๘๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๒} &= (๒๑,๑๔๐ - ๒๐,๔๔๐) \times ๑๒ \\ &= (๗๐๐ \times ๑๒) \\ &= ๘,๔๐๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๓} &= (๒๑,๘๘๐ - ๒๑,๑๔๐) \times ๑๒ \\ &= (๗๔๐ \times ๑๒) \\ &= ๘,๘๘๐\end{aligned}$$

ค่าใช้จ่ายรวม (๓) = เงินเดือน (๑) + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๑} &= ๒๓๗,๖๐๐ + ๗,๖๘๐ \\ &= ๒๔๕,๒๘๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๒} &= \text{คชจ.รวม ปี ๒๕๖๑} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒} \\ &= ๒๔๕,๒๘๐ + ๘,๔๐๐ \\ &= ๒๕๓,๖๘๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๓} &= \text{คชจ.รวม ปี ๒๕๖๒} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓} \\ &= ๒๕๓,๖๘๐ + ๘,๘๘๐ \\ &= ๒๖๒,๕๖๐\end{aligned}$$

๔. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับชำนาญงาน อัตราเงินเดือน ๒๐,๓๖๐ บาท

$$\begin{aligned}\text{เงินเดือน (๑)} &= (\text{อัตราเงินเดือนขั้นปัจจุบัน} \times ๑๒ \text{ เดือน}) \\ &= (๒๐,๓๖๐ \times ๑๒) \\ &= ๒๔๔,๓๒๐\end{aligned}$$

ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) = (ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น)  $\times$  ๑๒ เดือน

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๑} &= (๒๑,๑๙๐ - ๒๐,๓๖๐) \times ๑๒ \\ &= (๘๓๐ \times ๑๒) \\ &= ๙,๙๖๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๒} &= (๒๒,๐๔๐ - ๒๑,๑๙๐) \times ๑๒ \\ &= (๘๕๐ \times ๑๒) \\ &= ๑๐,๒๐๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๓} &= (๒๒,๙๒๐ - ๒๒,๐๔๐) \times ๑๒ \\ &= (๘๘๐ \times ๑๒) \\ &= ๑๐,๕๖๐\end{aligned}$$

ค่าใช้จ่ายรวม (๓) = เงินเดือน (๑) + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๑} &= ๒๔๔,๓๒๐ + ๙,๙๖๐ \\ &= ๒๕๔,๒๘๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๒} &= \text{คชจ.รวม ปี ๒๕๖๑} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒} \\ &= ๒๕๔,๒๘๐ + ๑๐,๒๐๐ \\ &= ๒๖๔,๔๘๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๓} &= \text{คชจ.รวม ปี ๒๕๖๒} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓} \\ &= ๒๖๔,๔๘๐ + ๑๐,๕๖๐ \\ &= ๒๗๕,๐๔๐\end{aligned}$$

๕. ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ ระดับชำนาญการ อัตราเงินเดือน ๒๕,๙๗๐ บาท

$$\begin{aligned} \text{เงินเดือน (๑)} &= (\text{อัตราเงินเดือนขั้นปัจจุบัน} \times ๑๒ \text{ เดือน}) \\ &= (๒๕,๙๗๐ \times ๑๒) \\ &= ๓๑๑,๖๔๐ \end{aligned}$$

$$\text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) = (ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น) \times ๑๒ เดือน}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๑} &= (๒๖,๙๘๐ - ๒๕,๙๗๐) \times ๑๒ \\ &= (๑,๐๑๐ \times ๑๒) \\ &= ๑๒,๑๒๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๒} &= (๒๘,๐๓๐ - ๒๖,๙๘๐) \times ๑๒ \\ &= (๑,๐๕๐ \times ๑๒) \\ &= ๑๒,๖๐๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๓} &= (๒๙,๑๑๐ - ๒๘,๐๓๐) \times ๑๒ \\ &= (๑,๐๘๐ \times ๑๒) \\ &= ๑๒,๙๖๐ \end{aligned}$$

$$\text{ค่าใช้จ่ายรวม (๓) = เงินเดือน (๑) + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๑} &= ๓๑๑,๖๔๐ + ๑๒,๑๒๐ \\ &= ๓๒๓,๗๖๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๒} &= \text{คชจ.รวม ปี ๒๕๖๑} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒} \\ &= ๓๒๓,๗๖๐ + ๑๒,๖๐๐ \\ &= ๓๓๖,๓๖๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๓} &= \text{คชจ.รวม ปี ๒๕๖๒} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓} \\ &= ๓๓๖,๓๖๐ + ๑๒,๙๖๐ \\ &= ๓๔๙,๓๒๐ \end{aligned}$$

๖. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับชำนาญงาน อัตราเงินเดือน ๒๔,๒๗๐ บาท

$$\begin{aligned}\text{เงินเดือน (๑)} &= (\text{อัตราเงินเดือนขั้นปัจจุบัน} \times ๑๒ \text{ เดือน}) \\ &= (๒๔,๒๗๐ \times ๑๒) \\ &= ๒๙๑,๒๔๐\end{aligned}$$

ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) = (ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น)  $\times$  ๑๒ เดือน

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๑} &= (๒๕,๑๙๐ - ๒๔,๒๗๐) \times ๑๒ \\ &= (๙๒๐ \times ๑๒) \\ &= ๑๑,๐๔๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๒} &= (๒๖,๑๒๐ - ๒๕,๑๙๐) \times ๑๒ \\ &= (๙๓๐ \times ๑๒) \\ &= ๑๑,๑๖๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๓} &= (๒๗,๐๓๐ - ๒๖,๑๒๐) \times ๑๒ \\ &= (๙๑๐ \times ๑๒) \\ &= ๑๐,๙๒๐\end{aligned}$$

ค่าใช้จ่ายรวม (๓) = เงินเดือน (๑) + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๑} &= ๒๙๑,๒๔๐ + ๑๑,๐๔๐ \\ &= ๓๐๒,๒๘๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๒} &= \text{คชจ.รวม ปี ๒๕๖๑} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒} \\ &= ๓๐๒,๒๘๐ + ๑๑,๑๖๐ \\ &= ๓๑๓,๔๔๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๓} &= \text{คชจ.รวม ปี ๒๕๖๒} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓} \\ &= ๓๑๓,๔๔๐ + ๑๐,๙๒๐ \\ &= ๓๒๔,๓๖๐\end{aligned}$$



๗. ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ อัตราเงินเดือน ๑๘,๒๐๐ บาท

$$\begin{aligned}\text{เงินเดือน (๑)} &= (\text{อัตราเงินเดือนขั้นปัจจุบัน} \times ๑๒ \text{ เดือน}) \\ &= (๑๘,๒๐๐ \times ๑๒) \\ &= ๒๑๘,๔๐๐\end{aligned}$$

ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) = (ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น)  $\times$  ๑๒ เดือน

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๑} &= (๑๘,๘๔๐ - ๑๘,๒๐๐) \times ๑๒ \\ &= (๖๔๐ \times ๑๒) \\ &= ๗,๖๘๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๒} &= (๑๙,๔๘๐ - ๑๘,๘๔๐) \times ๑๒ \\ &= (๖๔๐ \times ๑๒) \\ &= ๗,๖๘๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๓} &= (๒๐,๑๒๐ - ๑๙,๔๘๐) \times ๑๒ \\ &= (๖๔๐ \times ๑๒) \\ &= ๗,๖๘๐\end{aligned}$$

ค่าใช้จ่ายรวม (๓) = เงินเดือน (๑) + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๑} &= ๒๑๘,๔๐๐ + ๗,๖๘๐ \\ &= ๒๒๖,๐๘๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๒} &= \text{คชจ.รวม ปี ๒๕๖๑} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒} \\ &= ๒๒๖,๐๘๐ + ๗,๖๘๐ \\ &= ๒๓๓,๗๖๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๓} &= \text{คชจ.รวม ปี ๒๕๖๒} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓} \\ &= ๒๓๓,๗๖๐ + ๗,๖๘๐ \\ &= ๒๔๑,๔๔๐\end{aligned}$$

พนักงานจ้างตามภารกิจ (กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง)

ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (กองคลัง)

อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน ๑๑,๔๓๐ บาท

$$\begin{aligned} \text{๑.} \quad \text{ช่องเงินเดือน (๑)} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน}) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๑,๔๓๐) \times ๑๒ \\ &= ๑๓๗,๑๖๐ \end{aligned}$$

๒. ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)

คือการคำนวณการเพิ่มค่าตอบแทนร้อยละ ๔ จากอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน คูณจำนวน ๑๒ เดือน จึงคำนวณได้ ดังนี้

๒.๑ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑

$$\begin{aligned} &= (๑๑,๔๓๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๕๖๐ \times ๑๒ \\ &= ๕,๕๒๐ \end{aligned}$$

๒.๒ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒

$$\begin{aligned} &= (\text{อัตราค่าตอบแทน ปี ๒๕๖๑} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๑,๘๙๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๕๘๐ \times ๑๒ \\ &= ๕,๙๖๐ \end{aligned}$$

๒.๓ ช่องภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓

$$\begin{aligned} &= (\text{อัตราค่าตอบแทน ปี ๒๕๖๒} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๒,๓๕๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๕๐๐ \times ๑๒ \\ &= ๖,๐๐๐ \end{aligned}$$

๓. ช่องค่าใช้จ่ายรวม(๓) คำนวณได้ ดังนี้

๓.๑ ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๑

$$\begin{aligned} &= \text{ช่องเงินเดือน (๑)} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑} \\ &= ๑๓๗,๑๖๐ + ๕,๕๒๐ = ๑๔๒,๖๘๐ \end{aligned}$$

๓.๒ ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๒

$$\begin{aligned} &= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๑} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒} \\ &= ๑๔๒,๖๘๐ + ๕,๙๖๐ = ๑๔๘,๖๔๐ \end{aligned}$$

๓.๓ ช่องภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๓

$$\begin{aligned} &= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๒} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓} \\ &= ๑๔๘,๖๔๐ + ๖,๐๐๐ \\ &= ๑๕๔,๖๔๐ \end{aligned}$$

## พนักงานจ้างตามภารกิจ (กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง)

ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (กองคลัง) อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน ๑๑,๒๓๐ บาท

$$\begin{aligned} \text{๑.} \quad \text{ช่องเงินเดือน (๑)} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน}) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๑,๒๓๐) \times ๑๒ \\ &= ๑๓๔,๗๖๐ \end{aligned}$$

๒. ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)

คือการคำนวณการเพิ่มค่าตอบแทนร้อยละ ๔ จากอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน คูณจำนวน ๑๒ เดือน จึงคำนวณได้ ดังนี้

๒.๑ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑

$$\begin{aligned} &= (๑๑,๒๓๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๕,๕๐๐ \times ๑๒ \\ &= ๕,๕๐๐ \end{aligned}$$

๒.๒ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒

$$\begin{aligned} &= (\text{อัตราค่าตอบแทน ปี ๒๕๖๑} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๑,๖๘๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๕,๖๔๐ \end{aligned}$$

๒.๓ ช่องภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓

$$\begin{aligned} &= (\text{อัตราค่าตอบแทน ปี ๒๕๖๒} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๒,๑๕๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๕,๘๘๐ \end{aligned}$$

๓. ช่องค่าใช้จ่ายรวม(๓) คำนวณได้ ดังนี้

๓.๑ ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๑

$$\begin{aligned} &= \text{ช่องเงินเดือน (๑)} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑} \\ &= ๑๓๔,๗๖๐ + ๕,๕๐๐ = ๑๔๐,๒๖๐ \end{aligned}$$

๓.๒ ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๒

$$\begin{aligned} &= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๑} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒} \\ &= ๑๔๐,๒๖๐ + ๕,๖๔๐ = ๑๔๕,๙๐๐ \end{aligned}$$

๓.๓ ช่องภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๓

$$\begin{aligned} &= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๒} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓} \\ &= ๑๔๕,๙๐๐ + ๕,๘๘๐ \\ &= ๑๕๑,๖๘๐ \end{aligned}$$

## กองช่าง

๑. ตำแหน่ง นักบริหารงานช่างระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง) อัตราเงินเดือนปัจจุบัน ๒๘,๐๓๐ บาท

เงินเดือน (๑) = (อัตราเงินเดือนขั้นปัจจุบัน x ๑๒ เดือน) + (เงินประจำตำแหน่ง x ๑๒ เดือน)

$$= (๒๘,๐๓๐ \times ๑๒) + (๓,๕๐๐ \times ๑๒)$$

$$= ๓๓๖,๓๖๐ + ๔๒,๐๐๐$$

$$= ๓๗๘,๓๖๐$$

ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) = (ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น) x ๑๒ เดือน

$$\text{ปี ๒๕๖๑} = (๒๙,๑๑๐ - ๒๘,๐๓๐) \times ๑๒$$

$$= (๑,๐๘๐ \times ๑๒)$$

$$= ๑๒,๙๖๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๒} = (๓๐,๒๒๐ - ๒๙,๑๑๐) \times ๑๒$$

$$= (๑,๑๑๐ \times ๑๒)$$

$$= ๑๓,๓๒๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๓} = (๓๑,๓๔๐ - ๓๐,๒๒๐) \times ๑๒$$

$$= (๑,๑๒๐ \times ๑๒)$$

$$= ๑๓,๔๔๐$$

ค่าใช้จ่ายรวม (๓) = เงินเดือน (๑) + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑

$$\text{ปี ๒๕๖๑} = ๓๗๘,๓๖๐ + ๑๒,๙๖๐$$

$$= ๓๙๑,๓๒๐$$

ปี ๒๕๖๒ = คชจ.รวม ปี ๒๕๖๑ + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒

$$= ๓๙๑,๓๒๐ + ๑๓,๓๒๐$$

$$= ๔๐๔,๖๔๐$$

ปี ๒๕๖๓ = คชจ.รวม ปี ๒๕๖๒ + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓

$$= ๔๐๔,๖๔๐ + ๑๓,๔๔๐$$

$$= ๔๑๘,๐๘๐$$

๒. ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ระดับชำนาญการ อัตราเงินเดือน ๒๓,๐๘๐ บาท

$$\begin{aligned}\text{เงินเดือน (๑)} &= (\text{อัตราเงินเดือนขั้นปัจจุบัน} \times ๑๒ \text{ เดือน}) \\ &= (๒๓,๐๘๐ \times ๑๒) \\ &= ๒๗๖,๙๖๐\end{aligned}$$

$$\text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) = (ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น) \times ๑๒ เดือน}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๑} &= (๒๔,๐๑๐ - ๒๓,๐๘๐) \times ๑๒ \\ &= (๙๓๐ \times ๑๒) \\ &= ๑๑,๑๖๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๒} &= (๒๔,๙๗๐ - ๒๔,๐๑๐) \times ๑๒ \\ &= (๙๖๐ \times ๑๒) \\ &= ๑๑,๕๒๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๓} &= (๒๕,๙๗๐ - ๒๔,๙๗๐) \times ๑๒ \\ &= (๑,๐๐๐ \times ๑๒) \\ &= ๑๒,๐๐๐\end{aligned}$$

$$\text{ค่าใช้จ่ายรวม (๓) = เงินเดือน (๑) + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๑} &= ๒๗๖,๙๖๐ + ๑๑,๑๖๐ \\ &= ๒๘๘,๑๒๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๒} &= \text{คชจ.รวม ปี ๒๕๖๑} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒} \\ &= ๒๘๘,๑๒๐ + ๑๑,๕๒๐ \\ &= ๒๙๙,๖๔๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๓} &= \text{คชจ.รวม ปี ๒๕๖๒} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓} \\ &= ๒๙๙,๖๔๐ + ๑๒,๐๐๐ \\ &= ๓๑๑,๖๔๐\end{aligned}$$

๓. ตำแหน่ง นายช่างโยธา ระดับชำนาญงาน อัตราเงินเดือน ๑๙,๒๐๐ บาท

$$\begin{aligned}\text{เงินเดือน (๑)} &= (\text{อัตราเงินเดือนขั้นปัจจุบัน} \times ๑๒ \text{ เดือน}) \\ &= (๑๙,๒๐๐ \times ๑๒) \\ &= ๒๓๐,๔๐๐\end{aligned}$$

ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) = (ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น)  $\times$  ๑๒ เดือน

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๑} &= (๑๙,๙๗๐ - ๑๙,๒๐๐) \times ๑๒ \\ &= (๗๗๐ \times ๑๒) \\ &= ๙,๒๔๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๒} &= (๒๐,๗๘๐ - ๑๙,๙๗๐) \times ๑๒ \\ &= (๘๑๐ \times ๑๒) \\ &= ๙,๗๒๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๓} &= (๒๑,๖๒๐ - ๒๐,๗๘๐) \times ๑๒ \\ &= (๘๔๐ \times ๑๒) \\ &= ๑๐,๐๘๐\end{aligned}$$

ค่าใช้จ่ายรวม (๓) = เงินเดือน (๑) + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๑} &= ๒๓๐,๔๐๐ + ๙,๒๔๐ \\ &= ๒๓๙,๖๔๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๒} &= \text{คชจ.รวม ปี ๒๕๖๑} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒} \\ &= ๒๓๙,๖๔๐ + ๙,๗๒๐ \\ &= ๒๔๙,๓๖๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๓} &= \text{คชจ.รวม ปี ๒๕๖๒} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓} \\ &= ๒๔๙,๓๖๐ + ๑๐,๐๘๐ \\ &= ๒๕๙,๔๔๐\end{aligned}$$

๔. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน อัตราเงินเดือน ๑๖,๑๙๐ บาท

$$\begin{aligned}\text{เงินเดือน (๑)} &= (\text{อัตราเงินเดือนขั้นปัจจุบัน} \times ๑๒ \text{ เดือน}) \\ &= (๑๖,๑๙๐ \times ๑๒) \\ &= ๑๙๔,๒๘๐\end{aligned}$$

$$\text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) = (ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น) \times ๑๒ เดือน}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๑} &= (๑๖,๙๒๐ - ๑๖,๑๙๐) \times ๑๒ \\ &= (๗๓๐ \times ๑๒) \\ &= ๘,๗๖๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๒} &= (๑๗,๖๙๐ - ๑๖,๙๒๐) \times ๑๒ \\ &= (๗๗๐ \times ๑๒) \\ &= ๙,๒๔๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๓} &= (๑๘,๔๔๐ - ๑๗,๖๙๐) \times ๑๒ \\ &= (๗๕๐ \times ๑๒) \\ &= ๙,๐๐๐\end{aligned}$$

$$\text{ค่าใช้จ่ายรวม (๓) = เงินเดือน (๑) + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๑} &= ๑๙๔,๒๘๐ + ๘,๗๖๐ \\ &= ๒๐๓,๐๔๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๒} &= \text{คชจ.รวม ปี ๒๕๖๑} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒} \\ &= ๒๐๓,๐๔๐ + ๙,๒๔๐ \\ &= ๒๑๒,๒๘๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๓} &= \text{คชจ.รวม ปี ๒๕๖๒} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓} \\ &= ๒๑๒,๒๘๐ + ๙,๐๐๐ \\ &= ๒๒๑,๒๘๐\end{aligned}$$

พนักงานจ้างตามภารกิจ (กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง)

ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา (กองช่าง)

อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน ๑๑,๖๙๐ บาท

$$\begin{aligned} \text{๑.} \quad \text{ช่องเงินเดือน (๑)} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน}) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๑,๖๙๐) \times ๑๒ \\ &= ๑๔๐,๒๘๐ \end{aligned}$$

๒. ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)

คือการคำนวณการเพิ่มค่าตอบแทนร้อยละ ๔ จากอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน คูณจำนวน ๑๒ เดือน จึงคำนวณได้ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{๒.๑} \quad \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑} & \\ &= (๑๑,๖๙๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๕๗๐ \times ๑๒ \\ &= ๕,๖๔๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{๒.๒} \quad \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒} & \\ &= (\text{อัตราค่าตอบแทน ปี ๒๕๖๑} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๒,๑๖๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๕๙๐ \times ๑๒ \\ &= ๕,๘๘๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{๒.๓} \quad \text{ช่องภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓} & \\ &= (\text{อัตราค่าตอบแทน ปี ๒๕๖๒} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๒,๖๕๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๕๑๐ \times ๑๒ \\ &= ๖,๑๒๐ \end{aligned}$$

๓. ช่องค่าใช้จ่ายรวม(๓) คำนวณได้ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{๓.๑} \quad \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๑} & \\ &= \text{ช่องเงินเดือน (๑)} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑} \\ &= ๑๔๐,๒๘๐ + ๕,๖๔๐ = ๑๔๕,๙๒๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{๓.๒} \quad \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๒} & \\ &= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๑} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒} \\ &= ๑๔๕,๙๒๐ + ๕,๘๘๐ = ๑๕๑,๘๐๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{๓.๓} \quad \text{ช่องภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๓} & \\ &= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๒} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓} \\ &= ๑๕๑,๘๐๐ + ๖,๑๒๐ \\ &= ๑๕๗,๙๒๐ \end{aligned}$$



พนักงานจ้างตามภารกิจ (กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง)

ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (กองช่าง)

อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน ๑๐,๑๓๐ บาท

$$\begin{aligned} \text{๑. ช่างเงินเดือน (๑)} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน}) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๐,๑๓๐) \times ๑๒ \\ &= ๑๒๑,๕๖๐ \end{aligned}$$

๒. ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)

คือการคำนวณการเพิ่มค่าตอบแทนร้อยละ ๔ จากอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน คูณจำนวน ๑๒ เดือน จึงคำนวณได้ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{๒.๑ ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑} & \\ &= (๑๐,๑๓๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๔๑๐ \times ๑๒ \\ &= ๔,๙๒๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{๒.๒ ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒} & \\ &= (\text{อัตราค่าตอบแทน ปี ๒๕๖๑} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๐,๕๔๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๔๓๐ \times ๑๒ \\ &= ๕,๑๖๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{๒.๓ ช่างภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓} & \\ &= (\text{อัตราค่าตอบแทน ปี ๒๕๖๒} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๐,๙๗๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๔๔๐ \times ๑๒ \\ &= ๕,๒๘๐ \end{aligned}$$

๓. ช่างค่าใช้จ่ายรวม(๓) คำนวณได้ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{๓.๑ ช่างค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๑} & \\ &= \text{ช่างเงินเดือน (๑)} + \text{ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑} \\ &= ๑๒๑,๕๖๐ + ๔,๙๒๐ = ๑๒๖,๔๘๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{๓.๒ ช่างค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๒} & \\ &= \text{ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๑} + \text{ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒} \\ &= ๑๒๖,๔๘๐ + ๕,๑๖๐ = ๑๓๑,๖๔๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{๓.๓ ช่างภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๓} & \\ &= \text{ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๒} + \text{ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓} \\ &= ๑๓๑,๖๔๐ + ๕,๒๘๐ \\ &= ๑๓๖,๙๒๐ \end{aligned}$$

พนักงานจ้างตามภารกิจ (กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง)

ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (กองช่าง)

อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน ๑๑,๔๖๐ บาท

$$\begin{aligned} \text{๑. ช่างเงินเดือน (๑)} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน}) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๑,๔๖๐) \times ๑๒ \\ &= ๑๓๗,๕๒๐ \end{aligned}$$

๒. ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)

คือการคำนวณการเพิ่มค่าตอบแทนร้อยละ ๔ จากอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน คูณจำนวน ๑๒ เดือน จึงคำนวณได้ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{๒.๑ ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑} & \\ &= (๑๑,๔๖๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๕๖๐ \times ๑๒ \\ &= ๕,๕๒๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{๒.๒ ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒} & \\ &= (\text{อัตราค่าตอบแทน ปี ๒๕๖๑} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๑,๙๒๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๕๘๐ \times ๑๒ \\ &= ๕,๙๖๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{๒.๓ ช่างภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓} & \\ &= (\text{อัตราค่าตอบแทน ปี ๒๕๖๒} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๒,๕๐๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๕๐๐ \times ๑๒ \\ &= ๖,๐๐๐ \end{aligned}$$

๓. ช่างค่าใช้จ่ายรวม(๓) คำนวณได้ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{๓.๑ ช่างค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๑} & \\ &= \text{ช่างเงินเดือน (๑)} + \text{ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑} \\ &= ๑๓๗,๕๒๐ + ๕,๕๒๐ = ๑๔๓,๐๔๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{๓.๒ ช่างค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๒} & \\ &= \text{ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๑} + \text{ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒} \\ &= ๑๔๓,๐๔๐ + ๕,๙๖๐ = ๑๔๘,๘๐๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{๓.๓ ช่างภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๓} & \\ &= \text{ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๒} + \text{ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓} \\ &= ๑๔๘,๘๐๐ + ๖,๐๐๐ \\ &= ๑๕๔,๘๐๐ \end{aligned}$$

## กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑. ตำแหน่ง นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น(ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)  
เป็นตำแหน่งว่าง

$$๑. \text{ ช่างเงินเดือน (๑)} = A + B$$

A = ค่ากลางอัตราเงินเดือน

B = เงินประจำตำแหน่ง + เงินเพิ่มค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ

ทั้งนี้สามารถจำแนกรายละเอียดการคำนวณ A และ B ได้ดังนี้

๑.๑ การคำนวณ A

คือ การคำนวณค่ากลางอัตราเงินเดือนจำนวน ๑๒ เดือน ดังนี้

= (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของประเภทอำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น ขั้น ๑ อัตรา  
๑๕,๔๓๐ + อัตราเงินเดือนขั้นสูงของประเภทอำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น ขั้น ๓๒.๕ อัตรา ๕๐,๑๗๐หาร ๒) x ๑๒  
เดือน

$$= \frac{๑๕,๔๓๐ + ๕๐,๑๗๐ \times ๑๒}{๒} = ๓๙๓,๖๐๐$$

๒

$$\text{สรุป } A = ๓๙๓,๖๐๐$$

๑.๒ การคำนวณ B

คือการคำนวณเงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับ  
เงินเดือนที่จ่ายจริง จำนวน ๑๒ เดือน ให้คำนวณโดยใช้ข้อมูลอัตราเงินประจำตำแหน่งในระบบแห่ง ตามหนังสือ  
สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์  
ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙

ดังนั้น B คืออัตราเงินประจำตำแหน่ง /เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ จึงคำนวณได้ ดังนี้

= (อัตราเงินประจำตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกอง/ผู้อำนวยการกองระดับต้น x ๑๒  
เดือน)

$$= (๓,๕๐๐ \times ๑๒) = ๔๒,๐๐๐ \text{ บาท}$$

ดังนั้นช่างเงินเดือนของตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ซึ่งเป็น  
ตำแหน่งว่าง ได้แก่

$$= \text{ค่ากลางอัตราเงินเดือน} + \text{เงินประจำตำแหน่ง} + \text{เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ}$$

$$= ๓๙๓,๖๐๐ + ๔๒,๐๐๐$$

$$= ๔๓๕,๖๐๐ \text{ บาท}$$

## ๒. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)

คือการคำนวณผลต่างเงินเดือน ๑ ชั้น คูณจำนวน ๑๒ เดือน จึงคำนวณได้ดังนี้

๒.๑ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑

$$\begin{aligned} &= (\text{ผลต่างเงินเดือน ๑ ชั้น จากต่ำสุดของประเภทอำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น}) + (\text{ผลต่างเงินเดือน ๑ ชั้น จากชั้นสูงสุดของประเภทอำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น}) \text{ ทหาร ๒ คูณ ๑๒ เดือน} \\ &= \underline{(๑๖,๒๗๐ - ๑๕,๔๓๐)} + \underline{(๕๐,๑๗๐ - ๔๘,๗๔๐)} \times ๑๒ \text{ เดือน} = ๑๓,๖๒๐ \end{aligned}$$

๒

๒.๒ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่ม ปี ๒๕๖๒ และปี ๒๕๖๓

ให้ใส่ยอดประมาณก็เดียวกับช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑ = ๑๓,๖๒๐

## ๓. ช่องจ่ายรวม (๓) คำนวณได้ ดังนี้

๓.๑ ช่องจ่ายรวมปี ๒๕๖๑

$$\begin{aligned} &= \text{ช่องเงินเดือน (๑)} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑} \\ &= ๔๓๕,๖๐๐ + ๑๓,๖๒๐ \\ &= ๔๔๙,๒๒๐ \end{aligned}$$

๓.๒ ช่องจ่ายรวม ปี ๒๕๖๒

$$\begin{aligned} &= \text{ช่องเงินเดือน (๑)} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒} \\ &= ๔๔๙,๒๒๐ + ๑๓,๖๒๐ \\ &= ๔๖๒,๘๔๐ \end{aligned}$$

๓.๓ ช่องจ่ายรวม ปี ๒๕๖๓

$$\begin{aligned} &= \text{ช่องเงินเดือน (๑)} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓} \\ &= ๔๖๒,๘๔๐ + ๑๓,๖๒๐ \\ &= ๔๗๖,๔๖๐ \end{aligned}$$

๒. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน อัตราเงินเดือน ๑๖,๕๗๐ บาท

$$\begin{aligned}\text{เงินเดือน (๑)} &= (\text{อัตราเงินเดือนขั้นปัจจุบัน} \times ๑๒ \text{ เดือน}) \\ &= (๑๖,๕๗๐ \times ๑๒) \\ &= ๑๙๘,๘๔๐\end{aligned}$$

$$\text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) = (ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น) \times ๑๒ เดือน}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๑} &= (๑๗,๓๑๐ - ๑๖,๕๗๐) \times ๑๒ \\ &= (๗๔๐ \times ๑๒) \\ &= ๘,๘๘๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๒} &= (๑๘,๐๖๐ - ๑๗,๓๑๐) \times ๑๒ \\ &= (๗๕๐ \times ๑๒) \\ &= ๙,๐๐๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๓} &= (๑๘,๘๑๐ - ๑๘,๐๖๐) \times ๑๒ \\ &= (๗๕๐ \times ๑๒) \\ &= ๙,๐๐๐\end{aligned}$$

$$\text{ค่าใช้จ่ายรวม (๓) = เงินเดือน (๑) + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๑} &= ๑๙๘,๘๔๐ + ๘,๘๘๐ \\ &= ๒๐๗,๗๒๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๒} &= \text{คชจ.รวม ปี ๒๕๖๑} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒} \\ &= ๒๐๗,๗๒๐ + ๙,๐๐๐ \\ &= ๒๑๖,๗๒๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๓} &= \text{คชจ.รวม ปี ๒๕๖๒} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓} \\ &= ๒๑๖,๗๒๐ + ๙,๐๐๐ \\ &= ๒๒๕,๗๒๐\end{aligned}$$

พนักงานจ้างตามภารกิจ (กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง)

ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)

อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน ๙,๗๓๐ บาท

$$\begin{aligned} \text{๑. ช่างเงินเดือน (๑)} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน}) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๙,๗๓๐) \times ๑๒ \\ &= ๑๑๖,๗๖๐ \end{aligned}$$

๒. ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)

คือการคำนวณการเพิ่มค่าตอบแทนร้อยละ ๔ จากอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน คูณจำนวน ๑๒ เดือน จึงคำนวณได้ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{๒.๑ ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑} & \\ &= (๙,๗๓๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๓๙๐ \times ๑๒ \\ &= ๔,๖๘๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{๒.๒ ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒} & \\ &= (\text{อัตราค่าตอบแทน ปี ๒๕๖๑} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๐,๑๒๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๔๑๐ \times ๑๒ \\ &= ๔,๙๒๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{๒.๓ ช่างภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓} & \\ &= (\text{อัตราค่าตอบแทน ปี ๒๕๖๒} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๐,๕๓๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๔๓๐ \times ๑๒ \\ &= ๕,๑๖๐ \end{aligned}$$

๓. ช่างค่าใช้จ่ายรวม(๓) คำนวณได้ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{๓.๑ ช่างค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๑} & \\ &= \text{ช่างเงินเดือน (๑)} + \text{ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑} \\ &= ๑๑๖,๗๖๐ + ๔,๖๘๐ = ๑๒๑,๔๔๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{๓.๒ ช่างค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๒} & \\ &= \text{ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๑} + \text{ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒} \\ &= ๑๒๑,๔๔๐ + ๔,๙๒๐ = ๑๒๖,๓๖๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{๓.๓ ช่างภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๓} & \\ &= \text{ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๒} + \text{ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓} \\ &= ๑๒๖,๓๖๐ + ๕,๑๖๐ \\ &= ๑๓๑,๕๒๐ \end{aligned}$$

## พนักงานจ้างตามภารกิจ (กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง)

ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน  
๑๒,๘๓๐ บาท

$$\begin{aligned} \text{๑. ช่างเงินเดือน (๑)} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน}) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๒,๘๓๐) \times ๑๒ \\ &= ๑๕๓,๙๖๐ \end{aligned}$$

๒. ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)

คือการคำนวณการเพิ่มค่าตอบแทนร้อยละ ๔ จากอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน คูณจำนวน ๑๒ เดือน จึงคำนวณได้ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{๒.๑ ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑} & \\ &= (๑๒,๘๓๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๕๒๐ \times ๑๒ \\ &= ๖,๒๔๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{๒.๒ ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒} & \\ &= (\text{อัตราค่าตอบแทน ปี ๒๕๖๑} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๓,๓๕๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๕๔๐ \times ๑๒ \\ &= ๖,๔๘๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{๒.๓ ช่างภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓} & \\ &= (\text{อัตราค่าตอบแทน ปี ๒๕๖๒} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๓,๘๗๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๕๖๐ \times ๑๒ \\ &= ๖,๗๒๐ \end{aligned}$$

๓. ช่างค่าใช้จ่ายรวม(๓) คำนวณได้ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{๓.๑ ช่างค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๑} & \\ &= \text{ช่างเงินเดือน (๑)} + \text{ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑} \\ &= ๑๕๓,๙๖๐ + ๖,๒๔๐ = ๑๖๐,๒๐๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{๓.๒ ช่างค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๒} & \\ &= \text{ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๑} + \text{ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒} \\ &= ๑๖๐,๒๐๐ + ๖,๔๘๐ = ๑๖๖,๖๘๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{๓.๓ ช่างภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๓} & \\ &= \text{ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๒} + \text{ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓} \\ &= ๑๖๖,๖๘๐ + ๖,๗๒๐ \\ &= ๑๗๓,๔๐๐ \end{aligned}$$

พนักงานจ้างทั่วไป (กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง)

ตำแหน่ง  คนงานประจำรถขยะ  จำนวน ๕ ตำแหน่ง อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน ๙,๐๐๐ บาท

$$\begin{aligned}\text{เงินเดือน (๑)} &= ๙,๐๐๐ \times ๑๒ \times ๕ \\ &= ๕๔๐,๐๐๐\end{aligned}$$

ตำแหน่ง  คนงานทั่วไป  จำนวน ๘ ตำแหน่ง อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน ๙,๐๐๐ บาท

$$\begin{aligned}\text{เงินเดือน (๑)} &= ๙,๐๐๐ \times ๑๒ \times ๘ \\ &= ๘๖๔,๐๐๐\end{aligned}$$

ตำแหน่ง  พนักงานขับรถยนต์  จำนวน ๑ ตำแหน่ง อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน ๙,๐๐๐ บาท

$$\begin{aligned}\text{เงินเดือน (๑)} &= ๙,๐๐๐ \times ๑๒ \times ๑ \\ &= ๑๐๘,๐๐๐\end{aligned}$$



## กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ตำแหน่ง นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม )ข  
เป็นตำแหน่งว่าง

๑. ช่องเงินเดือน (๑) = A + B

A = ค่ากลางอัตราเงินเดือน

B = เงินประจำตำแหน่ง + เงินเพิ่มค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ

ทั้งนี้สามารถจำแนกรายละเอียดการคำนวณ A และ B ได้ดังนี้

๑.๑ การคำนวณ A

คือ การคำนวณค่ากลางอัตราเงินเดือนจำนวน ๑๒ เดือน ดังนี้

= (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของประเภทอำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น ขั้น ๑ อัตรา  
๑๕,๔๓๐ + อัตราเงินเดือนขั้นสูงของประเภทอำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น ขั้น ๓๒.๕ อัตรา ๕๐,๑๗๐หาร ๒) x ๑๒  
เดือน

$$= \frac{๑๕,๔๓๐ + ๕๐,๑๗๐}{๒} \times ๑๒ = ๓๙๓,๖๐๐$$

๒

$$\text{สรุป } A = ๓๙๓,๖๐๐$$

๑.๒ การคำนวณ B

คือการคำนวณเงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับ  
เงินเดือนที่จ่ายจริง จำนวน ๑๒ เดือน ให้คำนวณโดยใช้ข้อมูลอัตราเงินประจำตำแหน่งในระบบแห่ง ตามหนังสือ  
สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์  
ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙

ดังนั้น B คืออัตราเงินประจำตำแหน่ง /เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ จึงคำนวณได้ ดังนี้

= (อัตราเงินประจำตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกอง/ผู้อำนวยการกองระดับต้น x ๑๒  
เดือน)

$$= (๓,๕๐๐ \times ๑๒) = ๔๒,๐๐๐ \text{ บาท}$$

ดังนั้นช่องเงินเดือนของตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ซึ่งเป็น  
ตำแหน่งว่าง ได้แก่

= ค่ากลางอัตราเงินเดือน + เงินประจำตำแหน่ง +เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ

$$= ๓๙๓,๖๐๐ + ๔๒,๐๐๐$$

$$= ๔๓๕,๖๐๐ \text{ บาท}$$

**๑. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)**

คือการคำนวณผลต่างเงินเดือน ๑ ชั้น คูณจำนวน ๑๒ เดือน จึงคำนวณได้ดังนี้

๒.๑ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑

$$\begin{aligned} &= (\text{ผลต่างเงินเดือน ๑ ชั้น จากต่ำสุดของประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น}) + (\text{ผลต่างเงินเดือน ๑ ชั้น จากชั้นสูงสุดของประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น}) \text{ ทหาร ๒ คูณ ๑๒ เดือน} \\ &= \underline{(๑๖,๒๗๐ - ๑๕,๔๓๐)} + \underline{(๕๐,๑๗๐ - ๔๘,๗๔๐)} \times ๑๒ \text{ เดือน} = ๑๓,๖๒๐ \end{aligned}$$

๒

๒.๒ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่ม ปี ๒๕๖๒ และปี ๒๕๖๓

ให้ใส่ยอดประมาณก็เดียวกับช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑ = ๑๓,๖๒๐

**๒. ช่องค่าใช้จ่ายรวม (๓) คำนวณได้ ดังนี้**

๓.๑ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๑

$$\begin{aligned} &= \text{ช่องเงินเดือน (๑)} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑} \\ &= ๔๓๕,๖๐๐ + ๑๓,๖๒๐ \\ &= ๔๔๙,๒๒๐ \end{aligned}$$

๓.๒ ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๒

$$\begin{aligned} &= \text{ช่องเงินเดือน (๑)} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒} \\ &= ๔๔๙,๒๒๐ + ๑๓,๖๒๐ \\ &= ๔๖๒,๘๔๐ \end{aligned}$$

๓.๓ ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๓

$$\begin{aligned} &= \text{ช่องเงินเดือน (๑)} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓} \\ &= ๔๖๒,๘๔๐ + ๑๓,๖๒๐ \\ &= ๔๗๖,๔๖๐ \end{aligned}$$

๒. ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ อัตราเงินเดือน ๑๗,๒๙๐ บาท

$$\begin{aligned}\text{เงินเดือน (๑)} &= (\text{อัตราเงินเดือนขั้นปัจจุบัน} \times ๑๒ \text{ เดือน}) \\ &= (๑๗,๒๙๐ \times ๑๒) \\ &= ๒๐๗,๔๘๐\end{aligned}$$

$$\text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) = (ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น) \times ๑๒ เดือน}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๑} &= (๑๗,๘๘๐ - ๑๗,๒๙๐) \times ๑๒ \\ &= (๕๙๐ \times ๑๒) \\ &= ๗,๐๘๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๒} &= (๑๘,๕๒๐ - ๑๗,๘๘๐) \times ๑๒ \\ &= (๖๔๐ \times ๑๒) \\ &= ๗,๖๘๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๓} &= (๑๙,๑๖๐ - ๑๘,๕๒๐) \times ๑๒ \\ &= (๖๔๐ \times ๑๒) \\ &= ๗,๖๘๐\end{aligned}$$

$$\text{ค่าใช้จ่ายรวม (๓) = เงินเดือน (๑) + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๑} &= ๒๐๗,๔๘๐ + ๗,๐๘๐ \\ &= ๒๑๔,๕๖๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๒} &= \text{คชจ.รวม ปี ๒๕๖๑} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒} \\ &= ๒๑๔,๕๖๐ + ๗,๖๘๐ \\ &= ๒๒๒,๒๔๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๓} &= \text{คชจ.รวม ปี ๒๕๖๒} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓} \\ &= ๒๒๒,๒๔๐ + ๗,๖๘๐ \\ &= ๒๒๙,๙๒๐\end{aligned}$$

๓. ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก ระดับ ค.ศ.๑ อัตราเงินเดือน ๑๘,๒๗๐ บาท

$$\begin{aligned}\text{เงินเดือน (๑)} &= (\text{อัตราเงินเดือนขั้นปัจจุบัน} \times ๑๒ \text{ เดือน}) \\ &= (๑๘,๒๗๐ \times ๑๒) \\ &= ๒๑๙,๒๔๐\end{aligned}$$

ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) = (ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น)  $\times$  ๑๒ เดือน

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๑} &= (๑๙,๑๐๐ - ๑๘,๒๗๐) \times ๑๒ \\ &= (๘๓๐ \times ๑๒) \\ &= ๙,๙๖๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๒} &= (๑๙,๙๒๐ - ๑๙,๑๐๐) \times ๑๒ \\ &= (๘๒๐ \times ๑๒) \\ &= ๙,๘๔๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๓} &= (๒๐,๗๔๐ - ๑๙,๙๒๐) \times ๑๒ \\ &= (๘๒๐ \times ๑๒) \\ &= ๙,๘๔๐\end{aligned}$$

ค่าใช้จ่ายรวม (๓) = เงินเดือน (๑) + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๑} &= ๒๑๙,๒๔๐ + ๙,๙๖๐ \\ &= ๒๒๙,๒๐๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๒} &= \text{คชจ.รวม ปี ๒๕๖๑} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒} \\ &= ๒๒๙,๒๐๐ + ๙,๘๔๐ \\ &= ๒๓๙,๐๔๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๓} &= \text{คชจ.รวม ปี ๒๕๖๒} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓} \\ &= ๒๓๙,๐๔๐ + ๙,๘๔๐ \\ &= ๒๔๘,๘๘๐\end{aligned}$$

พนักงานจ้างตามภารกิจ (กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง)

ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย (กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)

อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน ๑๒,๐๘๐ บาท

$$\begin{aligned} \text{๑. ช่างเงินเดือน (๑)} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน}) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๒,๐๘๐) \times ๑๒ \\ &= ๑๔๔,๙๖๐ \end{aligned}$$

๒. ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)

คือการคำนวณการเพิ่มค่าตอบแทนร้อยละ ๔ จากอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน คูณจำนวน ๑๒ เดือน จึงคำนวณได้ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{๒.๑ ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑} & \\ &= (๑๒,๐๘๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๕๙๐ \times ๑๒ \\ &= ๕,๘๘๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{๒.๒ ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒} & \\ &= (\text{อัตราค่าตอบแทน ปี ๒๕๖๑} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๒,๕๗๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๕๑๐ \times ๑๒ \\ &= ๖,๑๒๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{๒.๓ ช่างภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓} & \\ &= (\text{อัตราค่าตอบแทน ปี ๒๕๖๒} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๓,๐๘๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๕๓๐ \times ๑๒ \\ &= ๖,๓๖๐ \end{aligned}$$

๓. ช่างค่าใช้จ่ายรวม(๓) คำนวณได้ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{๓.๑ ช่างค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๑} & \\ &= \text{ช่างเงินเดือน (๑)} + \text{ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑} \\ &= ๑๔๔,๙๖๐ + ๕,๘๘๐ = ๑๕๐,๘๔๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{๓.๒ ช่างค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๒} & \\ &= \text{ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๑} + \text{ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒} \\ &= ๑๕๐,๘๔๐ + ๖,๑๒๐ = ๑๕๖,๙๖๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{๓.๓ ช่างภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๓} & \\ &= \text{ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๒} + \text{ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓} \\ &= ๑๕๖,๙๖๐ + ๖,๓๖๐ \\ &= ๑๖๓,๓๒๐ \end{aligned}$$

## กองสวัสดิการสังคม

๑. ตำแหน่ง นักบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ) อัตราเงินเดือนปัจจุบัน

๒๔,๔๙๐ บาท

$$\begin{aligned}\text{เงินเดือน (๑)} &= (\text{อัตราเงินเดือนขั้นปัจจุบัน} \times ๑๒ \text{ เดือน}) + (\text{เงินประจำตำแหน่ง} \times ๑๒ \text{ เดือน}) \\ &= (๒๔,๔๙๐ \times ๑๒) + (๓,๕๐๐ \times ๑๒) \\ &= ๒๙๓,๘๘๐ + ๔๒,๐๐๐ \\ &= ๓๓๕,๘๘๐\end{aligned}$$

ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) = (ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น)  $\times$  ๑๒ เดือน

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๑} &= (๒๕,๔๗๐ - ๒๔,๔๙๐) \times ๑๒ \\ &= (๙๘๐ \times ๑๒) \\ &= ๑๑,๗๖๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๒} &= (๒๖,๔๖๐ - ๒๕,๔๗๐) \times ๑๒ \\ &= (๙๙๐ \times ๑๒) \\ &= ๑๑,๘๘๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๓} &= (๒๗,๔๕๐ - ๒๖,๔๖๐) \times ๑๒ \\ &= (๑,๐๒๐ \times ๑๒) \\ &= ๑๒,๒๔๐\end{aligned}$$

ค่าใช้จ่ายรวม (๓) = เงินเดือน (๑) + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๑} &= ๓๓๕,๘๘๐ + ๑๑,๗๖๐ \\ &= ๓๔๗,๖๔๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๒} &= \text{คชจ.รวม ปี ๒๕๖๑} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒} \\ &= ๓๔๗,๖๔๐ + ๑๑,๘๘๐ \\ &= ๓๕๙,๕๒๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๓} &= \text{คชจ.รวม ปี ๒๕๖๒} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓} \\ &= ๓๕๙,๕๒๐ + ๑๒,๒๔๐ \\ &= ๓๗๑,๗๖๐\end{aligned}$$

## ลูกจ้างประจำ

๒. ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน อัตราเงินเดือน ๒๐,๐๔๐ บาท

$$\begin{aligned}\text{เงินเดือน (๑)} &= (\text{อัตราเงินเดือนขั้นปัจจุบัน} \times ๑๒ \text{ เดือน}) \\ &= (๒๐,๐๔๐ \times ๑๒) \\ &= ๒๔๐,๔๘๐\end{aligned}$$

ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) = (ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น)  $\times$  ๑๒ เดือน

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๑} &= (๒๐,๖๘๐ - ๒๐,๐๔๐) \times ๑๒ \\ &= (๖๔๐ \times ๑๒) \\ &= ๗,๖๘๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๒} &= (๒๑,๕๑๐ - ๒๐,๖๘๐) \times ๑๒ \\ &= (๘๓๐ \times ๑๒) \\ &= ๙,๙๖๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๓} &= (๒๒,๓๘๐ - ๒๑,๕๑๐) \times ๑๒ \\ &= (๘๗๐ \times ๑๒) \\ &= ๑๐,๔๔๐\end{aligned}$$

ค่าใช้จ่ายรวม (๓) = เงินเดือน (๑) + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๑} &= ๒๔๐,๔๘๐ + ๗,๖๘๐ \\ &= ๒๔๘,๑๖๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๒} &= \text{คชจ.รวม ปี ๒๕๖๑} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒} \\ &= ๒๔๘,๑๖๐ + ๙,๙๖๐ \\ &= ๒๕๘,๑๒๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๓} &= \text{คชจ.รวม ปี ๒๕๖๒} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓} \\ &= ๒๕๘,๑๒๐ + ๑๐,๔๔๐ \\ &= ๒๖๘,๕๖๐\end{aligned}$$

พนักงานจ้างตามภารกิจ (กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง)

ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (กองสวัสดิการสังคม)

อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน ๑๙,๕๒๐ บาท

$$\begin{aligned} \text{๑.} \quad \text{ช่องเงินเดือน (๑)} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน}) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๙,๕๒๐) \times ๑๒ \\ &= ๒๓๔,๒๔๐ \end{aligned}$$

๒. ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)

คือการคำนวณการเพิ่มค่าตอบแทนร้อยละ ๔ จากอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน คูณจำนวน ๑๒ เดือน จึงคำนวณได้ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{๒.๑} \quad \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑} & \\ &= (๑๙,๕๒๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๙,๔๘๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{๒.๒} \quad \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒} & \\ &= (\text{อัตราค่าตอบแทน ปี ๒๕๖๑} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๒๐,๓๑๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๙,๘๕๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{๒.๓} \quad \text{ช่องภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓} & \\ &= (\text{อัตราค่าตอบแทน ปี ๒๕๖๒} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๒๑,๑๓๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๑๐,๒๐๐ \end{aligned}$$

๓. ช่องค่าใช้จ่ายรวม(๓) คำนวณได้ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{๓.๑} \quad \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๑} & \\ &= \text{ช่องเงินเดือน (๑)} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑} \\ &= ๒๓๔,๒๔๐ + ๙,๔๘๐ = ๒๔๓,๗๒๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{๓.๒} \quad \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๒} & \\ &= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๑} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒} \\ &= ๒๔๓,๗๒๐ + ๙,๘๕๐ = ๒๕๓,๕๖๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{๓.๓} \quad \text{ช่องภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๓} & \\ &= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๒} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓} \\ &= ๒๕๓,๕๖๐ + ๑๐,๒๐๐ \\ &= ๒๖๓,๗๖๐ \end{aligned}$$