

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



ขององค์การบริหารส่วนตำบลไหล่ทุ่ง
อำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลไหล่ทุ่ง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไหล่ทุ่ง ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลไหล่ทุ่ง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงาน เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลไหล่ทุ่ง

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๓๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๓๒
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๓๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น	๕๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๑
๑๔. ภาคผนวก	๗๒

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลไหล่ทุ่ง

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลไหล่ทุ่ง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลไหล่ทุ่ง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลไหล่ทุ่ง วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผล ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลไหล่ทุ่ง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไหล่ทุ่ง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไหล่ทุ่ง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไหล่ทุ่ง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไหล่ทุ่ง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไหล่ทุ่ง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไหล่ทุ่ง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑.๑ แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐ ตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภท อย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหาร ส่วนตำบลไหล่ม่วง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะ งานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

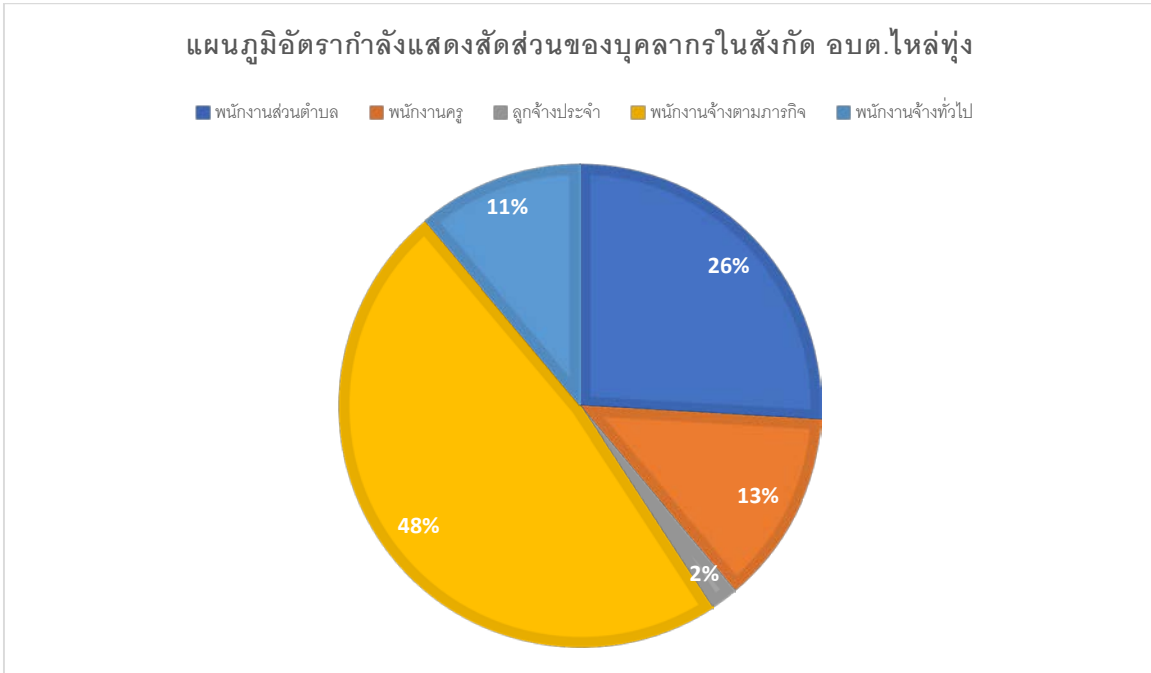
- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำ ต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่ เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่างมีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดย กำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงาน จ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลไหล่ม่วง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ ด้วย บริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



๓.๑.๒ แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

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

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ 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 ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้

คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

- **กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องงานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การจัดตั้งกลุ่มพัฒนาชุมชน การจัดตั้งศูนย์เยาวชน การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมของศูนย์เยาวชน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลไหล่ทุ่ง อำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลไหล่ทุ่ง ซึ่งมีนายกององค์การบริหารส่วนตำบลไหล่ทุ่ง เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลไหล่ทุ่ง เป็นคณะกรรมการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลไหล่ทุ่ง ตามกฎหมายจัดตั้ง และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลไหล่ทุ่ง และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไหล่ทุ่ง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลไหล่ทุ่ง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายและการดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุบลราชธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

(๑) การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

(๒) การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดสรรประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๒.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีภารกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลไหล่ม่วง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี \times 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

๓.๒.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

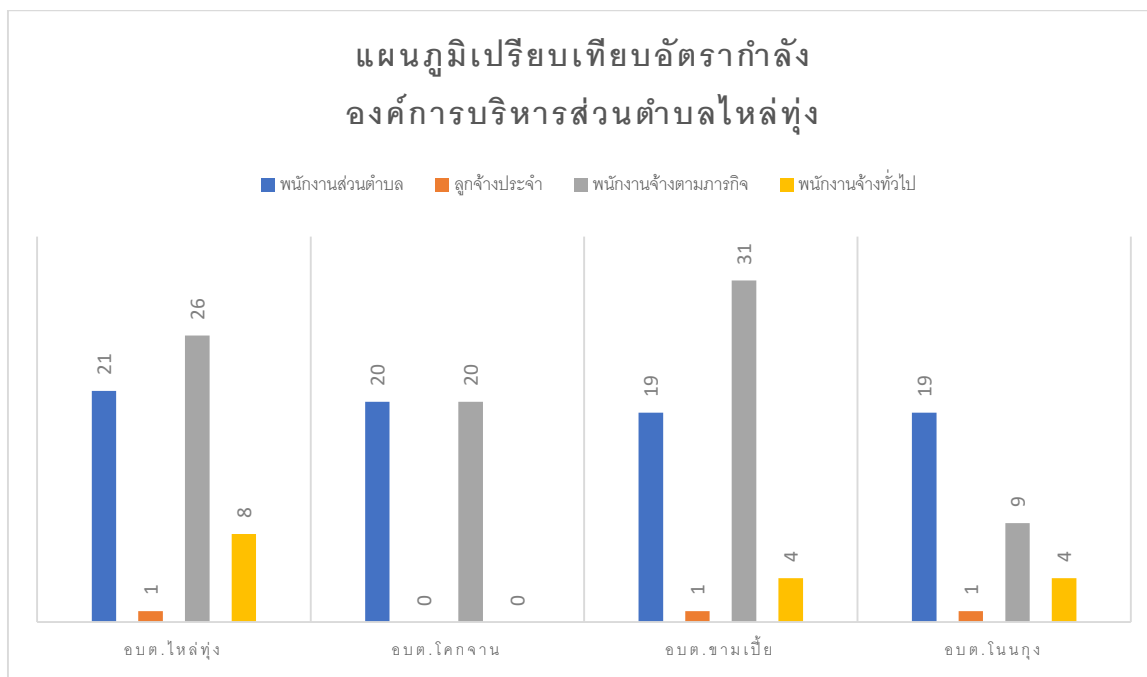
๓.๒.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณา ดังนี้

(๑) ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลไหล่ทุ่งพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ กองสวัสดิการสังคม

(๒) ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลไหล่ทุ่งเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่จำเป็นว่าการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

(๓) มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองคการการบริหารส่วนตำบลไหล่ทุ่ง รองนายกองคการการบริหารส่วนตำบลไหล่ทุ่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไหล่ทุ่ง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

๓.๒.๗ เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลขามเปี้ย องค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน และองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลไหล่ทุ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน องค์การบริหารส่วนตำบลชามเปี้ย และองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกุง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไหล่ทุ่ง จึงยังไม่มีจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลไหล่ทุ่งได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒.๘ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓.๒.๙ ให้พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖

๓.๓.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๓.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไหล่ทุ่ง
- ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วน

ราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

- วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลไหล่ทุ่ง และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลไหล่ทุ่ง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลไหล่ทุ่ง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔ กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนา คุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง เป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของ คนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและ เป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบ เศรษฐกิจ

๑.ด้านความมั่นคง

(๑) เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่าง ประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศ มหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับ ประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหาร จัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

(๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวนอนมากขึ้น

๒.ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้า การลงทุน พัฒนาสู่ชาติการค้า

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็ง ยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะ ผู้ประกอบการ ยกกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนา SMEs สู่สากล

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ ชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัย และพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วน การพัฒนากับนานาชาติ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบ ธุรกิจ ฯลฯ

๓.ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

(๑) พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(๒) การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง

(๓) ปลุกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์

(๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี

(๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

๔.ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาค และเท่าเทียมกันทางสังคม

(๑) สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำ ทางเศรษฐกิจและสังคม

(๒) พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(๓) มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

(๔) สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทูทางวัฒนธรรมและ ความเข้มแข็งของชุมชน

(๕) พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕.ด้านการสร้างการเติบโตบน คุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๑) จัดระบบอนุรักษ์ พื้นฟูและป้องกันการทำลาย ทรัพยากรธรรมชาติ

(๒) วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการ

อุทกภัย อย่างบูรณาการ

(๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็น มิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการ เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลัง เพื่อสิ่งแวดล้อม

๖.ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงาน ภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม

(๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ

(๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนา บุคลากรภาครัฐ

(๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ

(๖) ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล

(๗) พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ

(๘) ปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

กรอบแนวคิดและหลักการ

หลักการ

หลักการพัฒนาประเทศที่สำคัญในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” “การพัฒนาที่ยั่งยืน” และ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา”

กรอบวิสัยทัศน์และเป้าหมาย

๑. กรอบวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ และ กรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

๒. การกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศ (Country Strategic Positioning) เป็นการกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ(สศช.) ได้จัดทำขึ้น ประเทศไทยเป็นประเทศรายได้สูงที่มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม เป็นศูนย์กลางด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ของภูมิภาคสู่ความเป็นชาติการค้าและบริการ (Trading and Service Nation) เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย แหล่งอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ และมีนวัตกรรมสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๓. เป้าหมาย

๓.๑ การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

๑) เศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕.๐

๒) ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อหัว (GDP Per Capita) และรายได้ประชาชาติต่อหัว (GNP Per Capita) ณ สิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ในปี ๒๕๖๔ เพิ่มขึ้นเป็น ๓๑๗,๐๕๑ บาท (๙,๓๒๕ ดอลลาร์ USA) และ ๓๐๑,๑๙๙ บาท (๘,๘๕๕ ดอลลาร์ USA) ต่อคนต่อปี

๓) ผลผลิตภาพการผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ย ร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

๔) การลงทุนรวมขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ย ร้อยละ ๘.๐ (การลงทุนขยายตัวของการลงทุนภาครัฐ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐.๐ และการลงทุนของภาคเอกชนขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ย ร้อยละ ๗.๕ ในขณะที่ปริมาณ การส่งออกขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๔.๐ ต่อปี)

๓.๒ การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

๑) ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (SocioEconomic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๒) การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ

๓) สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน

๓.๓ การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

๑) การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น

๒) บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง

๓.๔ การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๑) รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม

๒) ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๓) เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๔) เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕) มีการบริหารจัดการน้ำให้สมดุลระหว่างการอุปสงค์และอุปทานของน้ำ

๓.๕ การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

๑) การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม

๒) ขจัดการทุจริตคอร์รัปชัน

๓) มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

ยุทธศาสตร์ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ มีทั้งหมด ๑๐ ยุทธศาสตร์ โดยมี ๖ ยุทธศาสตร์ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และอีก ๔ ยุทธศาสตร์ที่เป็นปัจจัยสนับสนุน ดังนี้

๔.๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ทุนมนุษย์ของประเทศไทยยังมีปัญหาใน ด้านคุณภาพคนในแต่ละช่วงวัย โดยผลลัพธ์ทางการศึกษาของเด็กวัยเรียนค่อนข้างต่ำ การพัฒนาความรู้และ ทักษะของแรงงานไม่ตรงกับตลาดงาน ในขณะที่คนไทยจำนวนไม่น้อยยังไม่สามารถคัดกรองและเลือกรับวัฒนธรรมได้ อย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลกระทบต่อวิกฤตค่านิยม ทักษะคนดี และพฤติกรรมในการดำเนินชีวิต การพัฒนาใน ระยะต่อไป จึงต้องให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้คนไทยมีทักษะคนดี และ พฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากล และสามารถ เรียนรู้ ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีสุขภาวะที่ดีขึ้น คนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น รวมทั้ง สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น

๔.๒ ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม การพัฒนา ในช่วงที่ผ่านมา ทำให้สังคมไทยก้าวหน้าไปหลายด้าน แต่การแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรม ในสังคมไทย

มีความคืบหน้าช้า ทั้งเรื่องความแตกต่างของรายได้ระหว่างกลุ่มประชากร ความแตกต่างของ คุณภาพการบริการภาครัฐ รวมทั้งข้อจำกัดในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมและเทคโนโลยีของกลุ่ม ผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ดังนั้น การพัฒนาในระยะต่อไป จึงจำเป็นต้องมุ่งลดปัญหาความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของกลุ่มคนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสังคมที่แตกต่างกัน แก้ไขปัญหาความยากจน เพิ่ม โอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของภาครัฐ รวมทั้งเพิ่มศักยภาพชุมชนและเศรษฐกิจฐานรากให้มี ความเข้มแข็ง เพื่อให้ชุมชนพึ่งพาตนเองและได้รับส่วนแบ่งผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจมากขึ้น

๔.๓ ยุทธศาสตร์การสร้างเสริมความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน การพัฒนา ๕ ปี ต่อจากนี้ไป จึงเน้นให้เศรษฐกิจเติบโตได้ตามศักยภาพและมีเสถียรภาพ ภาคส่งออกมีการพัฒนาจนสามารถขยายตัวและเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย ผลผลิตทางการผลิตของประเทศเพิ่มขึ้น การลงทุนภาครัฐและเอกชนมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องและมาจากความร่วมมือกัน มากขึ้น ประชาชนและผู้ประกอบการเข้าสู่ระบบภาษีมากขึ้น และประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขัน ทางเศรษฐกิจสูงขึ้น นอกจากนี้ ยังเน้นให้เศรษฐกิจรายสาขามีการเติบโตอย่างเข้มแข็ง ภาคการเกษตรเน้น เกษตรกรรมยั่งยืนและให้เกษตรกรมีรายได้เพิ่มขึ้น มีการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมนิเวศ การท่องเที่ยวสามารถ ทำรายได้และแข่งขันได้มากขึ้น วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีบทบาทต่อระบบเศรษฐกิจมากขึ้น ภาค การเงินมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

๔.๔ ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน การพัฒนาในระยะต่อไปจึงมุ่งเน้นการรักษาและฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติ การสร้างความมั่นคงด้านน้ำ และการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำให้มีประสิทธิภาพ การสร้างคุณภาพ สิ่งแวดล้อมที่ดี ลดมลพิษ และลดผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชนและระบบนิเวศ การเพิ่มประสิทธิภาพการ ลดก๊าซเรือนกระจกและขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และการเพิ่ม ประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติ และลดความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สินที่เกิด จากสาธารณภัย

๔.๕ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง และยั่งยืน

เน้นในเรื่องการปกป้องและเชิดชูสถาบัน พระมหากษัตริย์ให้เป็นสถาบันหลักของประเทศ สังคมมีความสมานฉันท์ ประชาชนมีส่วนร่วมป้องกันแก้ไข ปัญหาความมั่นคง ประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีโอกาสใน การศึกษาและการประกอบอาชีพที่สร้างรายได้เพิ่มขึ้น ประเทศไทยมีความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านความ มั่นคงกับนานาประเทศในการป้องกันภัยคุกคามในรูปแบบต่างๆ ควบคู่ไปกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติ มี ความพร้อมต่อการรับมือภัยคุกคามทั้งภัยคุกคามทางทหารและภัยคุกคามอื่นๆ และแผนงานด้านความมั่นคงมี การบูรณาการสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และ ธรรมภิบาลในสังคมไทย (๑) ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า (๒) ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ และสร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ เพื่อให้ การจัดสรรและการใช้จ่ายมีประสิทธิภาพ (๓) เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้ มาตรฐานสากล เพื่อให้ประชาชนและภาคธุรกิจได้รับ

บริการที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และอำนวยความสะดวก ตรงตามความต้องการ (๔) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ ประชาชนได้รับการบริการอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง (๕) ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อให้สังคมไทยมีวินัย โปร่งใส และยุติธรรม และ (๖) ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความ ทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

๔.๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ มุ่งเน้นในเรื่องการลดความเข้มของการใช้พลังงานและลด ต้นทุนโลจิสติกส์ของประเทศ การพัฒนาระบบขนส่งทางรางและทางน้ำ เพิ่มปริมาณการเดินทางด้วยระบบ ขนส่งสาธารณะในเขตเมือง และขยายขีดความสามารถในการรองรับปริมาณผู้โดยสารของท่าอากาศยานใน กรุงเทพมหานครและท่าอากาศยานในภูมิภาค การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันด้าน โลจิสติกส์และการ อำนวยความสะดวกทางการค้า การพัฒนาด้านพลังงานเพื่อเพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานทดแทนต่อปริมาณการ ใช้พลังงานขั้นสุดท้าย และลดการพึ่งพาก๊าซธรรมชาติในการผลิตไฟฟ้า การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล และการ พัฒนาด้านสาธารณสุขการ (น้ำประปา)

๔.๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม การเพิ่มความเข้มแข็งด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของ ประเทศ และการเพิ่มความสามารถในการประยุกต์ใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อยกระดับ ความสามารถการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ และคุณภาพชีวิตของประชาชน

๔.๙ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ มุ่งเน้นในเรื่องการลดช่องว่างรายได้ระหว่างภาคและมีการกระจาย รายได้ที่เป็นธรรมมากขึ้น การเพิ่มจำนวนเมืองศูนย์กลางของจังหวัดเป็นเมืองน่าอยู่สำหรับคนทุกกลุ่มในสังคม พื้นที่ฐานเศรษฐกิจหลักมีระบบการผลิตที่มีประสิทธิภาพสูงและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และการเพิ่มมูลค่าการ ลงทุนในพื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดน

๔.๑๐ ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา การพัฒนาจึงมุ่งเน้นในเรื่องการมีเครือข่ายการเชื่อมโยงตามแนวระเบียง เศรษฐกิจที่ครอบคลุมและมีการใช้ประโยชน์ได้เต็มศักยภาพ การเพิ่มระบบห่วงโซ่มูลค่าในอนุภูมิภาคและ ภูมิภาคอาเซียน ประเทศไทยเป็นฐานเศรษฐกิจ การค้าและการลงทุนที่สำคัญในภูมิภาคอนุภูมิภาค อาเซียน และเอเชีย รวมทั้งมีการพัฒนาส่วนขยายจากแนวระเบียงเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคให้ครอบคลุมภูมิภาคอาเซียน เอเชียตะวันออก และเอเชียใต้ และประเทศไทยเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาที่สำคัญทั้งในระดับ

แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี

วิสัยทัศน์

“เมืองน่าอยู่ทันสมัย ประตูกู้การค้ำการลงทุน ท่องเที่ยวหลายมิติ เกษตรสู่สากล”

พันธกิจ

- ๑) พัฒนาระบบผังเมือง โครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคให้มีความทันสมัย รองรับการขยายตัวจากส่วนกลางและการใช้ชีวิตของประชาชนในจังหวัดให้มีความมั่นคง ปลอดภัย
- ๒) ยกกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยพัฒนาการศึกษาและสาธารณสุขที่มีคุณภาพมาตรฐาน
- ๓) ส่งเสริมและพัฒนาให้จังหวัดเป็นเมืองศูนย์กลางทางการค้าการลงทุนในภูมิภาค
- ๔) พัฒนาการท่องเที่ยวบนฐานอัตลักษณ์ของชุมชนและยกระดับคุณภาพของบุคลากรทางการท่องเที่ยว
- ๕) ส่งเสริมการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตร โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่เพื่อสร้างรายได้และมูลค่าเพิ่ม

เป้าประสงค์รวม

- ๑) จังหวัดอุบลราชธานี มีโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคที่มีคุณภาพและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- ๒) ประชาชนทุกช่วงวัย ได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ มีคุณภาพชีวิตที่ดี ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ปลอดภัย ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก
- ๓) การขยายตัวด้านเศรษฐกิจ การค้าการลงทุน ของจังหวัดอุบลราชธานีในทุกภาคส่วนมีการเติบโตอย่างต่อเนื่องและกระจายสู่ประชาชนทุกระดับรวมทั้งการเพิ่มปริมาณการส่งออกผลผลิตทางการเกษตร

ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

- ๑) ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๖
- ๒) ร้อยละของรายได้ต่อหัวของประชากร(Per Capita :GPP) ในพื้นที่เพิ่มขึ้น เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๑๐
- ๓) ร้อยละของผลคะแนนการสอบในแต่ละระดับชั้น เฉลี่ยทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑ เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๕๔
- ๔) สถิติอาชญากรรมลดลงร้อยละ ๒๕ ต่อปี

จังหวัดอุบลราชธานี ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด ไว้ ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเมืองน่าอยู่ทันสมัยและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน

เป้าประสงค์

- ๑) การสร้างเสริมพลเมืองให้มีความคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณค่าและพึ่งพาตนเองได้อย่างมั่นคง ยั่งยืน

- ๒) การพัฒนาและยกระดับคุณภาพทางการศึกษาทุกระดับให้ได้มาตรฐาน
- ๓) ระบบสาธารณสุขป้บคพื้นฐำนและสิ่งอำนยควมสะดวก เพียงพอ ทนสม้ย เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสุขภาพ

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

- ๑) ร้อยละผู้ป่วยโรคเบาหวานรายใหม่ ไม่เกินร้อยละ ๕ ต่อปี (ของผู้ป่วยรายใหม่ที่มาตรวจรักษาพยาบาลทั้งจังหวัด)
 - ๒) ร้อยละที่ลดลงของจำนวนครัวเรือนยากจนที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์จปฐ. ร้อยละ ๒๕ ต่อปี
 - ๓) ร้อยละของครัวเรือนเกษตรกรที่น้อมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการประกอบอาชีพ เทียบกับจำนวนครัวเรือนเกษตรกรทั้งหมดของจังหวัด เป้าหมาย ๔ ปีร้อยละ ๖๐
 - ๔) ร้อยละของรายได้ต่อหัวของประชากร(Per Capita:GPP) ในพื้นที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒.๕ ต่อปี
 - ๕) ร้อยละของผลคะแนนการสอบในแต่ละระดับชั้น เฉลี่ยทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑
- เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๕๔

- ๖) ร้อยละของระยะทางเส้นทางคมนาคมที่ได้รับการยกระดับมาตรฐานทางที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ต่อปี
- #### กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

- ๑) พัฒนาระบบบริการสาธารณสุขเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงได้ทุกกลุ่ม
- ๒) พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคคลด้านต่างๆ ในทุกช่วงวัย
- ๓) พัฒนาระบบผังเมืองโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณสุขป้บค ให้มีความทันสมัย รองรับการใช้งานของประชาชน
- ๔) ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา เพื่อรองรับการเข้าสู่ Thailand ๔.๐
- ๕) การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ พลังงาน และสิ่งแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อเมื่องนำอยู่ทนสม้ย
- ๖) ส่งเสริมการใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในภาคการเกษตร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการค้าและการลงทุน

เป้าประสงค์ ศูนย์ผลิตและกระจายสินค้าเพื่อส่งเสริมการค้า การลงทุนในภูมิภาค

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

- ๑) มูลค่าการลงทุนเพิ่มขึ้นเป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๒
- ๒) มูลค่าการค้าชายแดนเพิ่มขึ้นเป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๓.๕

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

- ๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบการให้บริการโลจิสติกส์ (Logistics) เพื่อสนับสนุนการค้า การลงทุน
- ๒) พัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการค้า การลงทุน เพื่อสร้างโอกาสและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
- ๓) ยกระดับการผลิตสินค้าและบริการให้ได้มาตรฐาน
- ๔) ส่งเสริมการเปิดตลาด และพัฒนาความร่วมมือทางการค้า การลงทุน ทั้งในและต่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมและการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพ

เป้าประสงค์ การส่งเสริมและการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวชาวไทยและชาวต่างชาติ

ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

- ๑) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้จากการท่องเที่ยว ค่าเป้าหมายรวม ๔ ปีร้อยละ ๑๖
- ๒) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนนักท่องเที่ยว ค่าเป้าหมายรวม ๔ ปีร้อยละ ๒๐

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

- ๑) พัฒนากิจกรรมและแหล่งท่องเที่ยวให้มีคุณภาพและความหลากหลาย
- ๒) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานระบบการให้บริการโลจิสติกส์และสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อรองรับการท่องเที่ยว
- ๓) ยกระดับการผลิตสินค้า การบริการและการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานเพื่อสร้างโอกาสและเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน
- ๔) พัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน
- ๕) ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และขยายฐานการตลาดเพื่อพัฒนาความร่วมมือทางการท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การยกระดับการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตรสู่สากล

เป้าประสงค์:

- ๑) เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของสินค้าเกษตร(ผลิต)
- ๒) เพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรด้วยการผลิตและการแปรรูป
- ๓) เกษตรกรมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

- ๑) มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดภาคการเกษตรเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ ๓ ต่อปี
- ๒) ร้อยละของครัวเรือนเกษตรกรที่นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการเกษตรเป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๖๐
- ๓) ร้อยละเกษตรกรที่ผ่านเกณฑ์ Smart Farmer (เกษตรกรปราดเปรื่อง) เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๔๐

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

- ๑) เพิ่มผลผลิตทางการเกษตรทั้งด้านปริมาณและคุณภาพด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม
- ๒) พัฒนา/ส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรและการแปรรูปให้ได้คุณภาพมาตรฐานสากลเพื่อการส่งออก
- ๓) พัฒนาศักยภาพเกษตรกรและผู้เกี่ยวข้องด้านการเกษตรเพื่อรองรับนโยบาย Thailand ๔.๐

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การรักษาความมั่นคงของชาติและความปลอดภัยของประชาชน

เป้าประสงค์

- ๑) พิทักษ์ รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ และสร้างความปรองดอง สมานฉันท์
- ๒) ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เสมอภาค เป็นธรรม
- ๓) พื้นที่ชายแดนมีความมั่นคงและมีความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน

ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

- ๑) สถิติอาชญากรรมลดลง ร้อยละ ๒๕ ต่อปี
- ๒) สถิติของการจับกุมคดียาเสพติดเพิ่มขึ้นเป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๒๔
- ๓) จำนวนกิจกรรมเพื่อพิทักษ์ รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์และการสร้างความปรองดองและสมานฉันท์ ในพื้นที่ ไม่น้อยกว่า ๖๐ ครั้ง ต่อปี
- ๔) จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความมั่นคงและความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน ไม่น้อยกว่า ๒๕ ครั้งต่อปี

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

- ๑) รักษาความสงบเรียบร้อย สร้างเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่ปกติ และตามแนวชายแดน
- ๒) ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีและความร่วมมือในการป้องกันและแก้ไขปัญหาข้ามชาติ ทั้งด้านความมั่นคง เศรษฐกิจและสังคมกับประเทศเพื่อนบ้าน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา อำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี**วิสัยทัศน์**

“ สืบค้าเกษตรราคาดี ทุกพื้นที่ชุมชนเข้มแข็ง ร่วมแรงอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พรั่งพร้อมอาชีพเสริม เพิ่มเติมบริการรัฐประทับใจ ”

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมคุณภาพชีวิต พัฒนาสังคม และศิลปวัฒนธรรมประเพณี
๒. ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ และการแปรรูปสินค้าเกษตร
๓. ส่งเสริมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและธรรมชาติ
๔. พัฒนาการบริการหน่วยงานของรัฐให้ได้มาตรฐาน

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรู้คู่คุณธรรม และเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
๒. สร้างความเข้มแข็งภาคเกษตร ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ
๓. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. พัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
๕. การเสริมสร้างการรักษาความสงบเรียบร้อย และความมั่นคง

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข
๒. การมีส่วนร่วมบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การผลิตข้าวหอมมะลิและพืชเศรษฐกิจอื่นให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ปลอดสารพิษ
๔. การส่งเสริมและพัฒนาปัจจัยการผลิตภาคเกษตรให้มีประสิทธิภาพและทั่วถึง

๕. ประชาชนมีความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ
๖. การมีส่วนร่วมในการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง

แนวทางการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอตระการพืชผล

๑. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรู้คู่คุณธรรม และเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาสังคม ยกระดับคุณภาพชีวิตและแก้ไขปัญหาความยากจน
๒. ส่งเสริมการศึกษาและแหล่งการเรียนรู้
๓. ส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม
๔. ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง
๒. สร้างความเข้มแข็งภาคเกษตร ส่งเสริมการเกษตรปลอดภัย

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาและส่งเสริมการผลิตพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ
๒. การพัฒนาและบริหารจัดการทรัพยากรดินและน้ำ
๓. ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
๔. ส่งเสริมการเพิ่มมูลค่าเพิ่มสินค้าเกษตร และอาหาร
๓. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๑. การบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การแก้ไขปัญหาภัยแล้งและน้ำท่วม
๓. การบริหารจัดการเรื่องพลังงาน
๔. พัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

แนวทางการพัฒนา

๑. ด้านผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอกองค์กร
 - ผู้รับบริการ / ประชาชน
๒. ด้านองค์ประกอบภายในองค์กร
 - ความรู้ความสามารถของบุคลากร
 - ทักษะ / จริยธรรม กระบวนการทำงาน
 - วัฒนธรรมองค์กร
๓. ด้านนวัตกรรม
 - ความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น
 - ให้บริการประชาชนได้รวดเร็ว
 - พัฒนาระบบงาน
 - การสร้างเครือข่ายระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
๔. ด้านการเงิน

- ประหยัด
- มีประสิทธิภาพ / ความคุ้มค่า

๔. การเสริมสร้างการรักษาความสงบเรียบร้อย และความมั่นคง

แนวทางการพัฒนา

๑. การส่งเสริม สร้างและรักษาความมั่นคง
๒. พัฒนาศักยภาพคน ชุมชนและพื้นที่เพื่อความมั่นคง
๓. การผนึกกำลังทุกภาคส่วนเพื่อเสริมสร้างความมั่นคง

แผนพัฒนาท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบลไหล่ทุ่ง)

วิสัยทัศน์

อบต.ไหล่ทุ่ง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคต ซึ่งเป็จุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

คำขวัญประจำตำบลไหล่ทุ่ง

“ตำบลไหล่ทุ่ง มุ่งมั่นในศาสนา การศึกษาเป็นเอก ช่างตีเหล็กขึ้นชื่อ เลื่องลือเผื่อกรสดี
 มากมีแหล่งน้ำใหญ่ ดงมะไฟกลางหมู่บ้าน จักสานหวดภูมิปัญญา
 ภูนาหว่าแหล่งอาหาร มีตำนานบ้านเก่า เกลือสินเฑาะว์มากมี ประเพณีบุญเดือนหก
 ดอกบัวตกเต็มบึง เป็นหนึ่งความสามัคคี”

วิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไหล่ทุ่ง (Vision)

“มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โปร่งใส ก้าว
 สู่ยุค ๔.๐ เน้นการมีส่วนร่วมและอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น”

พันธกิจ (Mission Analysis)

เป็นการกำหนดสิ่งที่ต้อง “ท้องถิ่นต้องทำอะไร เพื่อใคร” จากการวิเคราะห์ศักยภาพและการประเมินสถานการณ์การพัฒนาท้องถิ่นในปัจจุบันผนวกกับประวัติศาสตร์ท้องถิ่นและความต้องการ / ความคาดหวังของทุกฝ่ายในท้องถิ่น ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลไหล่ทุ่ง จึงกำหนด พันธกิจ ดังนี้

ภารกิจหลักที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อความต้องการ
 ภารกิจหลักที่ ๒ ยกระดับคุณภาพชีวิต พัฒนาสังคมและการส่งเสริมสุขภาพอนามัย ให้
 ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรงหมู่บ้านปลอดภัย และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ภารกิจหลักที่ ๓ การส่งเสริมและป้องกันความสงบ ปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สินและ
 อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้ชุมชนมีทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลายและสภาพแวดล้อมที่ดี
 เหมาะสมน่าอยู่อาศัยอย่างยั่งยืน

ภารกิจหลักที่ ๔ พัฒนาศักยภาพการผลิตด้านการเกษตรและแปรรูปสินค้าเกษตรให้มีมูลค่า เพิ่มรวมถึงการส่งเสริมอาชีพและสร้างความเข้มแข็งของคนชุมชน ให้สามารถพึ่งตนเองได้

ภารกิจหลักที่ ๕ การพัฒนาการศึกษาควบคู่กับคุณธรรม ให้ประชาชนมีความรอบรู้และ คุณธรรมจริยธรรมเกิดความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนา

ภารกิจหลักที่ ๖ การพัฒนาบริการจัดการ องค์กรที่ดี และการประสานความร่วมมือภาคส่วน ต่างๆ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น องค์กร และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

๒.๒ ยุทธศาสตร์

คณะกรรมการพัฒนาอบต.ไหล่ม่วงร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดยุทธศาสตร์ของอบต.ไหล่ม่วง ๖ ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคมนาคมและแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค - บริโภค

เป้าหมาย

เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความ สะดวกและมาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้าน คมนาคมขนส่ง ด้านความสงบเรียบร้อย และความสงบสุขของประชาชนและด้านเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

ก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจให้ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะให้ ความสะดวก และรวดเร็วขึ้น โดยเน้นการมีมาตรฐานและเกิดความยุติธรรมดังนี้

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงบำรุงถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำให้เป็นไปด้วยความสะดวก
๒. ก่อสร้างขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะ
๓. ก่อสร้างและขยายเขตการบริการประปา
๔. บริการสาธารณะที่ประชาชนพึงได้รับอย่างถ้วนหน้า

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนการก่อสร้างและปรับปรุงถนนทางระบายน้ำ
๒. จำนวนปริมาณการขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะให้ครบทุกครัวเรือน
๓. จำนวนปริมาณการขยายเขตประปาให้ครบทุกครัวเรือน
๔. จำนวนการได้รับบริการสาธารณะอื่น ๆ เช่น โทรศัพท์สาธารณะ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและสาธารณสุข

เป้าหมาย

เพื่อเสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้านคุณภาพชีวิต ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม ให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้ ซึ่งเป็นไปตามแนวทาง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒

๑. การพัฒนาด้านสังคมและยกระดับคุณภาพชีวิตและแก้ไขชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น
๒. การพัฒนาและส่งเสริมด้านคุณภาพชีวิต
๓. การพัฒนาส่งเสริมด้านสุขภาพและอนามัย
๔. การพัฒนาและส่งเสริมด้านสวัสดิการชุมชน

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนชุมชนที่มีความสงบสุขพึงปรารถนาร่วมกัน
๒. จำนวนประชาชนที่มีคุณภาพที่ดีขึ้น
๓. จำนวนประชาชนผู้มีสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตดี

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

เป้าหมาย

เพื่อพัฒนาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยรวมถึงระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาร่วมกันไม่ให้เกิดปัญหาภายในชุมชนซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด

แนวทางการพัฒนา

๑. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทุกด้าน
๒. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อม
๓. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักของผู้ประกอบการและผู้บริโภค.
๔. การบริหารจัดการและรณรงค์กำจัดขยะมูลฝอย

ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนได้รับการช่วยเหลืออย่างทันท่วงทีเมื่อเกิดภัยพิบัติต่างๆ
๒. จำนวนของการอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อมให้เกิดประโยชน์สูงสุด
๓. จำนวนผู้ประกอบการและผู้บริโภคได้ให้ความร่วมมือ
๔. จำนวนปริมาณขยะมูลฝอยที่ให้การบริการลดน้อยลง

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

เป้าหมาย

เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชนท้องถิ่น โดยเฉพาะผลิตผลทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ให้มีความสามารถและทักษะในการพัฒนาฝีมือในการผลิตเพิ่มมูลค่าของสินค้าและสามารถขยายการตลาดไปสู่ตลาดกลาง ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเกษตรอินทรีย์ และการแปรรูปสินค้าเกษตร และยุทธศาสตร์สร้างความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจนของจังหวัดอุบลราชธานี

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตรให้ได้มาตรฐาน
๒. เสริมสร้างและฝึกเพื่อเพิ่มทักษะอาชีพของครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ
๓. สร้างความตระหนักแก่ผู้ประกอบการและผู้บริโภค

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนบุคลากรที่มีทักษะในการผลิตผลทางการเกษตรอินทรีย์
๒. จำนวนครัวเรือนและกลุ่มอาชีพที่มีทักษะในการประกอบอาชีพ
๓. จำนวนสถานประกอบการที่เพิ่มขึ้นอย่างมีระบบ

๕. ยุทธศาสตร์ภาพพัฒนาด้านการศึกษาและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี

เป้าหมาย

เพื่อปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนในการจัดระบบการศึกษาตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและปฏิบัติงานตามแนวทางนโยบายของรัฐบาลและการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีของท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

ปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนงานในการจัดการระบบการศึกษาตามแนวทางและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกระจายอำนาจกำหนดและดำเนินงานหรือกิจกรรมการที่ได้มอบจากรัฐบาลรวมถึงการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี

๑. การถ่ายโอนงานกิจการจัดการศึกษา
๒. ส่งเสริมกิจกรรมด้านการศึกษา และดูแลศูนย์เด็กก่อนเกณฑ์
๓. ส่งเสริมงานประเพณีต่างๆของท้องถิ่น
๔. ส่งเสริมวัฒนธรรมภูมิปัญญาของท้องถิ่นและแหล่งการเรียนรู้

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนงานด้านการศึกษา
๒. ปัญหาเสียดังกล่าวไม่มีและชุมชนเข้มแข็ง
๓. งานประเพณีภายในท้องถิ่นได้รับการส่งเสริม
๔. ประชาชนได้รู้ถึงวัฒนธรรมและภูมิปัญญาของท้องถิ่น

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารงานและการจัดการบ้านเมืองที่ดี

เป้าหมาย

เพื่อสนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐและให้บรรลุแนวทางการดำเนินงานของจังหวัดนครราชสีมาตามยุทธศาสตร์การบริหารราชการให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วนในการพัฒนาทางการเมืองและสังคม
๒. ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้มีขีดความสามารถในการพัฒนา
๓. ส่งเสริมการพัฒนากระบวนการบริการประชาชนตามมาตรฐานสากล (PSO)
๔. การพัฒนาและจัดระเบียบของชุมชนและสังคม

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาทางการเมืองและสังคม
๒. จำนวนบุคลากรและอุปกรณ์มีศักยภาพในการบริการประชาชนเพิ่มขึ้น
๓. ส่งเสริมการจัดการบริการประชาชนสู่มาตรฐานสากล (PSO)
๔. ความพึงพอใจของประชาชนผู้ใช้บริการ

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของ อบต.ไหล่ทุ่งได้ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

(๑) จุดแข็ง (S: Strensth)

๑. ประชากรมีคุณภาพ มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ ให้ความร่วมมือกับการพัฒนาท้องถิ่น ทั้งทางด้านโครงสร้างพื้นฐานและการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๒. มีสถานศึกษาเพื่อให้บริการด้านการศึกษา ทั้งประถมศึกษาและมัธยมศึกษา และมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๒ แห่ง ซึ่งเป็นปัจจัยสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน
๓. มีระบบการประสานงานที่ดี ระหว่างผู้นำชุมชน ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลต่อ ทิศทางการพัฒนาท้องถิ่น
๔. ประชาชนให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ เป็นอย่างดี เช่นการจัดการแข่งขันกีฬา การจัดงานประเพณีท้องถิ่น
๕. มีกลุ่มอาชีพที่มีความสามารถ ตามภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่สามารถพัฒนาก่อให้เกิดรายได้หลักในชุมชนได้
๖. มีพื้นที่การเกษตรเป็นจำนวนมากซึ่งเป็นแหล่งผลิตข้าวหอมมะลิซึ่งเป็นที่ต้องการของตลาด
๗. มีระบบโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณสุขปโภค สิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอ
๘. มีทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลายและอุดมสมบูรณ์ รองรับภาคการเกษตร ปศุสัตว์ การแปรรูปสินค้า OTOP
๙. มีสถาบันการศึกษาครอบคลุมทุกพื้นที่ ที่เปิดการเรียนการสอนระดับก่อนประถมศึกษาและประถมศึกษา - มัธยมศึกษาปีที่ ๓ (การศึกษาขั้นพื้นฐาน)

(๒) จุดอ่อน (w : weakness)

๑. เป็นพื้นที่กว้างไม่มีทรัพยากรด้านป่าไม้ พื้นที่ป่าเหลือน้อยและไม่มีแหล่งน้ำและระบบชลประทานที่เพียงพอ
๒. เป็นพื้นที่ทำการเกษตรตามธรรมชาติตามฤดูกาล
๓. เกษตรกรก่อนส่วนใหญ่ทำการเกษตรด้วยต้นทุนที่สูงมาก และขายผลผลิตได้ในราคาที่ต่ำ ก่อให้เกิดหนี้ทั้งในและนอกระบบ
๔. โครงสร้างพื้นฐานยังพัฒนาไปไม่ทั่วถึง ขาดระบบไฟฟ้าเพื่อการเกษตรและประปาที่มีคุณภาพ
๕. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาด้านการเกษตรเพื่อลดต้นทุนการผลิต และขาดการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มมูลค่าของผลผลิต การบริหารจัดการกลุ่ม ขาดการบริหารด้านการตลาด ขาดอาชีพเสริม ขาดเงินทุน ขาดกรรมสิทธิ์ในที่ดินทำกิน

๖. ไม่มีที่สาธารณะเพียงพอต่อการพัฒนาในอนาคต ค่านิยมคนรุ่นใหม่เปลี่ยนไปสู่กระแสบริโภคนิยม
๗. แรงงานขาดการพัฒนาทักษะฝีมือที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

(๓) โอกาส (O : Opportunity)

๑. การกระจายอำนาจทำให้ท้องถิ่นมีงบประมาณที่จะพัฒนาและแก้ปัญหาความต้องการของชุมชนตามศักยภาพของท้องถิ่นได้
๒. มีเส้นทางหลักที่สามารถเชื่อมโยงในการพัฒนาในด้านต่างๆ
๓. สินค้าและผลิตผลทางการเกษตรมีตลาดรองรับที่แน่นอน
๔. นโยบายของรัฐในการส่งเสริมและพัฒนาประเทศด้านต่างๆเช่น การท่องเที่ยว การปรับโครงสร้างด้านการเกษตร อุตสาหกรรม การบริหารจัดการ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

(๔) อุปสรรค (T : Threat)

๑. มีพื้นที่กว้างต้องใช้งบประมาณในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเป็นจำนวนมาก
๒. ประชาชนมีความต้องการความสะดวกรวดเร็วในการทำการเกษตรโดยไม่คำนึงถึงต้นทุนในการผลิต ความผันผวนของราคาสินค้าภาคเกษตรและกลไกการตลาด การแข่งขันทางการค้า
๓. ไม่มีระบบการชลประทานในพื้นที่ เกิดภัยธรรมชาติซ้ำซาก (น้ำท่วม , ภัยแล้ง)การระบาดของโรคในพืชและศัตรูพืช
๔. การระบาดของโรคประจำถิ่น เช่น ไข้เลือดออก โรคฉี่หนู
๕. ค่านิยมเปลี่ยนไปสู่กระแสบริโภคนิยมทำให้มีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น

นโยบายรัฐบาล หรือ ไทยแลนด์ ๔.๐

กลุ่มที่ ๑ การยกระดับนวัตกรรมและผลิตภัณฑการปรับแก้กฎหมายและกลไกภาครัฐ พัฒนาคัลสเตอร์ภาคอุตสาหกรรมแห่งอนาคต และการดึงดูดการลงทุน และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

กลุ่มที่ ๒ การพัฒนาการเกษตรสมัยใหม่และการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐ

กลุ่มที่ ๓ การส่งเสริมการท่องเที่ยวและไมล์ การสร้างรายได้ และการกระตุ้นการใช้จ่ายภาครัฐ

กลุ่มที่ ๔ การศึกษาพื้นฐานและพัฒนาผู้นำ (โรงเรียนประชารัฐ) รวมทั้งการยกระดับคุณภาพวิชาชีพ

กลุ่มที่ ๕ การส่งเสริมการส่งออกและการลงทุนในต่างประเทศ รวมทั้งการส่งเสริมกลุ่ม SMEs และผู้ประกอบการใหม่ (Start Up) ซึ่งแต่ละกลุ่มกำลังวางระบบและกำหนดแนวทางในการขับเคลื่อนนโยบายอย่างเข้มข้น

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลไหล่ทุ่ง พบว่า ปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การคมนาคมไม่สะดวก ถนนในหมู่บ้านบางสายเป็นถนนดินลูกรัง หินคลุก เมื่อฝนตกทำให้ถนนเป็นหลุมเป็นบ่อ
- คุณภาพน้ำประปาที่ใช้ในบางพื้นที่ มีคุณภาพต่ำ เกิดปัญหาน้ำเค็ม การขยายของน้ำประปายังไม่ทั่วถึง
- บริเวณทางสัญจรหลายแห่งในหมู่บ้าน ไม่มีไฟทางสาธารณะ อาจทำให้เกิดอุบัติเหตุ เป็นอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ภาวบน้ำท่วมทำให้ผลผลิตทางการเกษตรเสียหาย
- ประชาชนว่างงานในช่วงที่ไม่สามารถทำการเกษตรได้ ทำให้ขาดรายได้
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้
- รายได้ไม่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน

๔.๓ ด้านสังคม

- ปัญหาสวัสดิการแก่ผู้ด้อยโอกาสในสังคมไม่เพียงพอ
- ราษฎรมีคุณภาพชีวิตไม่เพียงพอ ขาดความรู้
- ขาดความสามัคคี ขาดความร่วมมือในหมู่คณะในชุมชนทำให้เกิดเป็นปัญหาต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม

- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ไม่มีสถานที่กำจัดขยะ

๔.๖ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- หน่วยงานการศึกษาในพื้นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของท้องถิ่นทำให้ช่วยเหลือไม่เต็มที่
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

๔.๗ ด้านการสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ
- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจ และไม่ให้ความสำคัญกับตนเองในเรื่องสุขภาพอนามัย

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๖) การสาธารณสุข

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) จัดให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การศึกษา ทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลไหล่ทุ่งได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้อง

สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลไหล่ทุ่ง ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินศักยภาพเพื่อประเมิน สถานภาพการพัฒนาและโอกาสการพัฒนาในอนาคต โดยการวิเคราะห์ใช้หลัก SWOT ดังนี้

(๑) จุดแข็ง (S: Strensth)

(๑.๑) ประชากรมีคุณภาพ มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ ให้ความร่วมมือกับการพัฒนาท้องถิ่น ทั้งทางด้านโครงสร้างพื้นฐานและการพัฒนาคุณภาพชีวิต

(๑.๒) มีสถานศึกษาเพื่อให้บริการด้านการศึกษา ทั้งประถมศึกษาและมัธยมศึกษา และมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๒ แห่ง ซึ่งเป็นปัจจัยสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน

(๑.๓) มีระบบการประสานงานที่ดี ระหว่างผู้นำชุมชน ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลต่อทิศทางการพัฒนาท้องถิ่น

(๑.๔) ประชาชนให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ เป็นอย่างดี เช่นการจัดการแข่งขันกีฬากีฬา การจัดงานประเพณีท้องถิ่น

(๑.๕) มีกลุ่มอาชีพที่มีความสามารถ ตามภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่สามารถพัฒนาก่อให้เกิดรายได้หลักในชุมชนได้

(๑.๖) มีพื้นที่การเกษตรเป็นจำนวนมากซึ่งเป็นแหล่งผลิตข้าวหอมมะลิซึ่งเป็นที่ต้องการของตลาด

(๑.๗) มีระบบโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณสุขปโภค สิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอ

(๑.๘) มีทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลายและอุดมสมบูรณ์ รองรับภาคการเกษตร ปศุสัตว์ การแปรรูปสินค้า OTOP

(๑.๙) มีสถาบันการศึกษาครอบคลุมทุกพื้นที่ ที่เปิดการเรียนการสอนระดับก่อนประถมศึกษาและประถมศึกษา - มัธยมศึกษาปีที่ ๓ (การศึกษาขั้นพื้นฐาน)

(๒) จุดอ่อน (W : Weakness)

(๒.๑) เป็นพื้นที่กว้างไม่มีทรัพยากรด้านป่าไม้ พื้นที่ป่าเหลือน้อยและไม่มีแหล่งน้ำและระบบชลประทานที่เพียงพอ

(๒.๒) เป็นพื้นที่ทำการเกษตรตามธรรมชาติตามฤดูกาล

(๒.๓) เกษตรก่อนส่วนใหญ่ทำการเกษตรด้วยต้นทุนที่สูงมาก และขายผลผลิตได้ในราคาต่ำ ก่อให้เกิดหนี้ทั้งในและนอกระบบ

(๒.๔) โครงสร้างพื้นฐานยังพัฒนาไปไม่ถึง ขาดระบบไฟฟ้าเพื่อการเกษตรและประปาที่มีคุณภาพ

(๒.๕) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาด้านการเกษตรเพื่อลดต้นทุนการผลิต และขาดการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มมูลค่าของผลผลิต การบริหารจัดการกลุ่ม ขาดการบริหารจัดการตลาด ขาดอาชีพเสริม ขาดเงินทุน ขาดกรรมสิทธิ์ในที่ดินทำกิน

(๒.๖) ไม่มีที่สาธารณชนเพียงพอต่อการพัฒนาในอนาคต ค่านิยมคนรุ่นใหม่เปลี่ยนไปสู่กระแสบริโภคนิยม

(๒.๗) แรงงานขาดการพัฒนาทักษะฝีมือที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

(๓) โอกาส (O : Opportunity)

(๓.๑) การกระจายอำนาจทำให้ท้องถิ่นมีงบประมาณที่จะพัฒนาและแก้ปัญหาความต้องการของชุมชนตามศักยภาพของท้องถิ่นได้

(๓.๒) มีเส้นทางหลักที่สามารถเชื่อมโยงในการพัฒนาด้านต่างๆ

(๓.๓) สินค้าและผลิตผลทางการเกษตรมีตลาดรองรับที่แน่นอน

(๓.๔) นโยบายของรัฐในการส่งเสริมและพัฒนาประเทศด้านต่างๆ เช่น การท่องเที่ยว การปรับโครงสร้างด้านการเกษตร อุตสาหกรรม การบริหารจัดการ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

(๔) อุปสรรค (T : Threat)

(๔.๑) มีพื้นที่กว้างต้องใช้งบประมาณในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเป็นจำนวนมาก

(๔.๒) ประชาชนมีความต้องการความสะดวกรวดเร็วในการทำการเกษตรโดยไม่คำนึงถึงต้นทุนในการผลิต ความผันผวนของราคาสินค้าภาคเกษตรและกลไกการตลาด การแข่งขันทางการค้า

(๔.๓) ไม่มีระบบการชลประทานในพื้นที่ เกิดภัยธรรมชาติซ้ำซาก (น้ำท่วม , ภัยแล้ง) การระบาดของโรคในพืชและศัตรูพืช

(๔.๔) การระบาดของโรคประจำถิ่น เช่น ไข้เลือดออก โรคฉี่หนู

(๔.๕) ค่านิยมเปลี่ยนไปสู่กระแสบริโภคนิยมทำให้มีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

๖.๑ ภารกิจหลัก

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

๖.๒ ภารกิจรอง

- (๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- (๒) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- (๓) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- (๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลไหล่ทุ่ง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวน ๒๘ อัตรา ลูกจ้างประจำจำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างจำนวน ๓๔ อัตรา รวมทั้งสิ้น จำนวน ๖๓ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมามีองค์การบริหารส่วนตำบลไหล่ทุ่ง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในสำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม ซึ่งจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่และปรับปรุงสายงานของพนักงานส่วนตำบล เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลไหล่ทุ่ง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมี

ประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

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

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

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลไหล่ม่วง (ระดับองค์กร)**

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๔. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากกว่า ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ

๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทศนคติของประชาชนได้ดี	ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้อย่างมักกระทบญาติพี่น้อง
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น	๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้
๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.

บทวิเคราะห์ประเมินการต้องการกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลไหล่ม่วงได้จัดทำการวิเคราะห์ปริมาณงาน โดยการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการที่มีผลการดำเนินการประจำปี ซึ่งจำเป็นต้องใช้กำลังคนในแต่ละประเภทตำแหน่ง เพื่อการปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

ลำดับ	ตำแหน่ง	ประเภท/สายงาน	ระดับ	จำนวน	อัตรา
๑.	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	บริหารท้องถิ่น	ระดับกลาง	จำนวน ๑	อัตรา
รวมทั้งสิ้น				จำนวน ๑	อัตรา
สำนักปลัด อบต.					
๑.	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	อำนวยการท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน ๑	อัตรา
๒.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	จำนวน ๑	อัตรา
๓.	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปฏิบัติการ	จำนวน ๑	อัตรา
๔.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ชำนาญงาน	จำนวน ๑	อัตรา
๕.	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	จำนวน ๑	อัตรา
พนักงานจ้าง					
๑.	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน ๑	อัตรา
๒.	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน ๑	อัตรา
๓.	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน ๑	อัตรา
๔.	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน ๑	อัตรา
๕.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน ๑	อัตรา
๖.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน ๒	อัตรา
๗.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน ๑	อัตรา
๘.	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน ๑	อัตรา
๙.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน ๑	อัตรา
๑๐.	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป		จำนวน ๑	อัตรา
๑๑.	นักการภารโรง	ทั่วไป		จำนวน ๑	อัตรา
๑๒.	คนงานทั่วไป	ทั่วไป		จำนวน ๑	อัตรา
๑๓.	คนงานทั่วไป	ทั่วไป		จำนวน ๑	อัตรา
รวมทั้งสิ้น				จำนวน ๑๘	อัตรา

กองคลัง					
๑.	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	๑ อัตรา
๒.	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปฏิบัติการ	จำนวน	๑ อัตรา
๓.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง	จำนวน	๑ อัตรา
๔.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง	จำนวน	๑ อัตรา
๕.	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	จำนวน	๑ อัตรา
ลูกจ้างประจำ					
๑.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	กลุ่มสนับสนุน		จำนวน	๑ อัตรา
พนักงานจ้าง					
๑.	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑ อัตรา
๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑ อัตรา
๓.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑ อัตรา
๔.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑ อัตรา
รวมทั้งสิ้น				จำนวน	๑๐ อัตรา
กองช่าง					
๑.	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	๑ อัตรา
๒.	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญงาน	จำนวน	๑ อัตรา
๓.	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	จำนวน	๑ อัตรา
๔.	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง	จำนวน	๑ อัตรา
พนักงานจ้าง					
๑.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๒ อัตรา
๒.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑ อัตรา
๓.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑ อัตรา
๔.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑ อัตรา
๕.	คนงานทั่วไป	ทั่วไป		จำนวน	๑ อัตรา
รวมทั้งสิ้น				จำนวน	๑๐ อัตรา
กองการศึกษา					
๑.	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	๑ อัตรา
๒.	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก/ชก	จำนวน	๑ อัตรา
๓.	ครู	สายงานการสอน	คศ.๒	จำนวน	๔ อัตรา
๔.	ครู	สายงานการสอน	คศ.๑	จำนวน	๓ อัตรา
๕.	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง	จำนวน	๑ อัตรา
พนักงานจ้าง					
๑.	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑ อัตรา
๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑ อัตรา
๓.	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	ภารกิจ(ผู้มีทักษะ)		จำนวน	๔ อัตรา
๔.	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	ทั่วไป		จำนวน	๓ อัตรา
รวมทั้งสิ้น				จำนวน	๑๙ อัตรา

กองสวัสดิการสังคม					
๑.	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	อำนาจการท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	๑ อัตรา
๒.	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	จำนวน	๑ อัตรา
๓.	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง	จำนวน	๑ อัตรา
พนักงานจ้าง					
๑.	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑ อัตรา
๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑ อัตรา
รวมทั้งสิ้น				จำนวน	๕ อัตรา
หน่วยตรวจสอบภายใน					
๑.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	จำนวน	๑ อัตรา
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น				จำนวน	๖๔ อัตรา

สรุป องค์การบริหารส่วนตำบลไหล่ม่วงมีความต้องการกำลังคนเพื่อปฏิบัติการกิจ โครงการ กิจกรรม ของ องค์การบริหารส่วนตำบลไหล่ม่วง โดยสามารถแยกประเภทตำแหน่ง ระดับ จำนวน ได้ดังนี้

ลำดับที่	ประเภท/สายงาน	ระดับ	จำนวนอัตรากำลังคน ที่ต้องการ (อัตรา)
๑	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑
๒	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๕
๓	วิชาการ	ปก/ชก	๕
๔	ทั่วไป	ปง/ชง	๑๑
๕	สายงานการสอน	คศ.๒	๔
๖	สายงานการสอน	คศ.๑	๓
๖	ลูกจ้างประจำ	กลุ่มสนับสนุน	๑
๗	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	คุณวุฒิ	๒๒
๘	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	ทักษะ	๔
๙	พนักงานจ้าง	ทั่วไป	๘

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลไหล่น้ำ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลไหล่น้ำ กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลไหล่น้ำ พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ <u>งานบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน <p>๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ <u>งานกฎหมายและคดี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๔ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู <p>๑.๕ <u>งานกิจการสภา อบต.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน <p>๑.๖ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ <p>๑.๗ <u>งานส่งเสริมสุขภาพ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพ 	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ <u>งานบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน <p>๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ <u>งานกฎหมายและคดี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๔ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู <p>๑.๕ <u>งานกิจการสภา อบต.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน <p>๑.๖ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ <p>๑.๗ <u>งานส่งเสริมสุขภาพ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานธุรการ 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง <p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานธุรการ <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลไหล่ม่วง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่า ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลไหล่ม่วง ปัจจุบันมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักปลัด

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล	๔	อัตรา
๑.๒ พนักงานจ้าง	๑๓	อัตรา

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล	๓	อัตรา
๒.๒ ลูกจ้างประจำ	๑	อัตรา
๒.๓ พนักงานจ้าง	๔	อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล	๓	อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้าง	๖	อัตรา

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๑ พนักงานส่วนตำบล	๑	อัตรา
๔.๒ พนักงานครู	๗	อัตรา
๔.๓ พนักงานจ้าง	๕	อัตรา

๕. กองสวัสดิการสังคม

๕.๑ พนักงานส่วนตำบล	๒	อัตรา
๕.๒ พนักงานจ้าง	๒	อัตรา

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

๖.๑ พนักงานส่วนตำบล	๑	อัตรา
---------------------	---	-------

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลไหล่ม่วง เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่ม อัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลไหล่ม่วง มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้า ส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) ๕ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่

ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วน การคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักปลัด	งานบริหารทั่วไป	๒	-	๒	๒
	งานกฎหมายและคดี	๑	-	-	-
	งานนโยบายและแผน	๑	-	๒	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	๑	๒
	งานกิจการสภา อบต.	๑	-	๑	-
	งานส่งเสริมการเกษตร	-	-	๑	-
	งานส่งเสริมสุขภาพ	-	-	๑	-
กองคลัง	งานการเงิน	๑	๑	๑	-
	งานบัญชี	๑	-	๑	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	-	-	๑	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	๑	๑	-
กองช่าง	งานก่อสร้าง	๑	-	๑	-
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๑	-	๑	-
	งานประสานสาธารณสุขปโภค	๑	-	๒	๑
	งานผังเมือง	๑	-	๑	-
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	งานบริหารการศึกษา	๑	-	๑	-
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และงานกีฬาและนันทนาการ	๑	-	๔	๑
กองสวัสดิการสังคม	งานสวัสดิการชุมชนและพัฒนาชุมชน	๑	-	๑	-
	งานสังคมสงเคราะห์	๑	-	๑	-
	งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	๑	-	-	-
	งานธุรการ	-	-	๑	-
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลไหล่ม่วง ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มา

กำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลไหล่ม่วง ใน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคมนาคมและแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค - บริโภค

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การดำเนินงานด้านการศึกษาและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณี

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การดำเนินงานด้านการบริหารงานและการจัดการบ้านเมืองที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนา พัฒนาด้านคมนาคม และแหล่งน้ำเพื่อ อุปโภค - บริโภค	- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุงบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ม่วง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์นโยบายฯ - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างโยธา - ผช.นายช่างไฟฟ้า - ผช.จพง.การประปา - คนงานทั่วไป - ผช.จพง.ธุรการ (กองช่าง)
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนา พัฒนาด้านสังคมและ สาธารณสุข	- เพื่อเสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจด้านคุณภาพชีวิต ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม ให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้	- ปลัด อบต. - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน - ผช.นักพัฒนาชุมชน - ผช.นักวิชาการสาธารณสุข - ผช.จพง.พัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนา พัฒนาด้านการ ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	- ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ดำเนินการฝึกอบรมทบทวน อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร) - ตั้งจุดตรวจตามเทศกาลต่าง ๆ เพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ เช่น จุดตรวจเทศกาลปีใหม่ สงกรานต์ การอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้ ดำเนินการคุ้มครองป่าไม้ อนุรักษ์แหล่งน้ำ มิให้ถูกทำลายหรือเสื่อมสภาพไปก่อนเวลาอันสมควรพร้อมทั้ง	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - จพง.ป้องกันฯ - ผช.เจ้าพนักงานธุรการ - คนงานทั่วไป - ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผช.นักวิชาการเกษตร

	<p>กระตุ้น และสร้างจิตสำนึกให้กับประชาชนให้มีความหวงแหนในทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> -ฝึกอบรมการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม -รณรงค์รักษาสิ่งแวดล้อม -การปลูกป่าในที่สาธารณะ และการปลูกป่าทดแทน 	
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว</p>	<ul style="list-style-type: none"> -ส่งเสริมการกระจายรายได้และสร้างอาชีพให้ประชาชนมีงานทำและมีรายได้มากขึ้น -พัฒนากลุ่มอาชีพ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคมให้มีความสามารถในการบริหารจัดการระบบการตลาด การผลิต และการจำหน่ายในราคาที่เป็นธรรม -พัฒนาความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมให้มีประสิทธิภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน - ผช.นักพัฒนาชุมชน - ผช.นักวิชาการสาธารณสุข - ผช.จพง.พัฒนาชุมชน
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การดำเนินงานด้านการศึกษาและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณี</p>	<ul style="list-style-type: none"> - สนับสนุนการศึกษาแก่เด็กในท้องถิ่นได้มีความรู้และทัดเทียมทางการศึกษา - จัดกิจกรรมสนับสนุนให้เด็กในท้องถิ่นได้แสดงออกทางด้านร่างกาย จิตใจ - จัดหาอาหารกลางวันสำหรับเด็กนักเรียน เพื่อให้เด็กได้รับสารอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการ - จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน ชุดนักเรียน ให้กับนักเรียนที่ยากจน - ส่งเสริมให้ประชาชนมีความสนใจ มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษาฯ - นักวิชาการศึกษา - ผช.นักวิชาการศึกษา - ครู /ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)/ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) - ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (กองการศึกษาฯ)
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การดำเนินงานด้านการ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนา ในสังกัด 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักทรัพยากรบุคคล - ผช.นักทรัพยากรบุคคล

บริหารงานและการจัดการบ้านเมืองที่ดี	- สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้	- ปลัด อบต. - ผอ.กองคลัง - นักวิชาการเงินฯ - ผช.จพง.พัสดุ - ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ - ผช.นักวิชาการเงินฯ - ผช.จพง.ธุรการ (กองคลัง)
	- รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	- พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลไหล่นุ่น จึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลไหล่ทุ่ง อำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตร กำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัด อบต.								
	๒. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๕. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๖. เจ้าพนักงานป้องกันฯ <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๗. ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๘. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๙. ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑๐. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	๑๓. ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑๔. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑๕. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑๖. นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑๗. คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑๘. คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง									
	๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๒. นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	๔. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ลูกจ้างประจำ									
	๖. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
	๗. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง									
	๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๒. นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	๔. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
	๕. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๖. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๙. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
	๑๐. คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม									
	๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๒. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ขอ กสธ.
	๓. เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
	๔. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศพด.ไหล่ทุ่ง									
	๖. ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๗. ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศพด.ไหล่สูง									
	๘. ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๙. ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑๐. ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศพด.บ่อหิน									
	๑๑. ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑๒. ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑๓. ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศพด.ดอนจัว									
	๑๔. ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑๕. ครู (คศ.๑)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	๑๗. ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองสวัสดิการสังคม									
	๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๒. เจ้าพนักงานพัฒนาปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
	๔. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๕	๕	๕	๕				
หน่วยตรวจสอบภายใน									
	๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	รวมทั้งสิ้น	๖๔	๖๔	๖๔	๖๔				

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลไหล่ม่วง

๑. ปลัด อบต. มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	๑	๔๑,๙๓๐	๖๗๑,๑๖๐	๑๖,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐

๑) สำนักปลัด อบต. มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๑๗ ตำแหน่ง ๑๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๓๕,๒๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐
๒	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑๘,๕๒๐	๒๒๒,๒๔๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑๗,๕๗๐	๒๑๐,๘๔๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐
๔	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๒๒,๐๕๐	๒๖๔,๖๐๐	๘,๕๒๐	๙,๑๒๐	๙,๐๐๐
๕	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑	๓๔,๔๓๐	๔๑๓,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๘๐๐
๖	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๒๑,๑๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐
๗	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายฯ	๑	๒๐,๙๗๐	๒๕๑,๖๔๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๙๒๐
๘	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑๙,๗๔๐	๒๓๖,๘๘๐	๙,๔๘๐	๙,๙๖๐	๑๐,๓๒๐
๙	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑๘,๙๘๐	๒๒๗,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๙๖๐
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑๕,๕๗๐	๑๘๖,๘๔๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๒,๑๔๐	๑๔๕,๖๘๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๐,๙๐๐	๑๓๐,๘๐๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๑๓	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑๗,๓๘๐	๒๐๘,๕๖๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๑	๑๗,๓๘๐	๒๐๘,๕๖๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐
๑๕	นักการภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๖	พนักงานขับรถยนต์	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๗	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๘	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๒) กองคลัง มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานคลัง ระดับต้น	๑	๓๕,๗๗๐	๔๗๑,๒๔๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑	๑๕,๐๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๙,๒๘๐
๓	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑๒,๙๗๐	๑๕๕,๖๔๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐
๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑๑,๕๑๐	๑๓๘,๑๒๐	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐
๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)	๑	๒๐,๐๔๐	๒๔๐,๔๘๐	๗,๖๘๐	๙,๘๔๐	๘,๗๖๐
๖	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑๕,๓๐๐	๑๘๓,๖๐๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๕,๑๕๐	๑๘๑,๘๐๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๕,๑๘๐	๑๘๒,๑๖๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๒,๖๗๐	๑๕๒,๐๔๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐

๓) กองช่าง มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๒๖,๔๖๐	๓๕๙,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐
๒	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑๘,๘๑๐	๒๒๕,๗๒๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐
๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๔,๕๖๐	๑๗๔,๗๒๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐
๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑๕,๑๖๐	๑๘๑,๙๒๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๕,๕๖๐	๑๘๖,๗๒๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑๒,๔๗๐	๑๔๙,๖๔๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐
๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๑,๗๘๐	๑๔๑,๓๖๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
๘	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๖ ตำแหน่ง ๑๕

อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	๑	๒๙,๖๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
๒	ครู	๗	-	-	-	-	-
๓	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๒๐,๐๖๐	๒๔๐,๗๒๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๙๐๐	๑๔๒,๘๐๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (อบต.สมทบ)	๑	๓๐,๓๖๐	๓๐,๓๖๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (อบต.สมทบ)	๑	๒๕,๔๔๐	๒๕,๔๔๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐
๗	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (อบต.สมทบ)	๑	๒๒,๒๐๐	๒๒,๒๐๐	๖,๓๖๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐
๘	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (อบต.สมทบ)	๑	๒๗,๐๐๐	๒๗,๐๐๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐
๙	ผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	-	-	-

๕) กองสวัสดิการสังคม มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	๑	๓๐,๒๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๒	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน	๑	๒๐,๓๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐
๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑๙,๗๑๐	๒๓๖,๕๒๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๑๐,๓๒๐
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑๒,๔๘๐	๑๔๙,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐

ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๕๐,๙๒๕,๐๐๐ บาท	๕๓,๔๗๑,๒๕๐ บาท	๕๖,๑๔๔,๘๑๓ บาท

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไป เพิ่ม ๕%

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๔๘,๕๐๐,๐๐๐ บาท) เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณเพิ่มภาระค่าใช้จ่าย ดังนี้

วิธีคำนวณ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ = ๔๘,๕๐๐,๐๐๐ (ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓)

$$\text{ปี ๒๕๖๔} = (๔๘,๕๐๐,๐๐๐ \times ๕\% = ๒,๔๒๕,๐๐๐) + ๔๘,๕๐๐,๐๐๐ = ๕๐,๙๒๕,๐๐๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๕} = (๕๐,๙๒๕,๐๐๐ \times ๕\% = ๒,๕๔๖,๒๕๐) + ๕๐,๙๒๕,๐๐๐ = ๕๓,๔๗๑,๒๕๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๖} = (๕๓,๔๗๑,๒๕๐ \times ๕\% = ๒,๖๗๓,๕๖๒.๕๐) + ๕๓,๔๗๑,๒๕๐ = ๕๖,๑๔๔,๘๑๓$$

คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

$$\text{ปี ๒๕๖๔} = (๑๓,๗๘๓,๖๔๗ \times ๑๐๐) / ๕๐,๙๒๕,๐๐๐ = ๒๗.๐๗$$

$$\text{ปี ๒๕๖๕} = (๑๔,๒๕๑,๖๐๕ \times ๑๐๐) / ๕๓,๔๗๑,๒๕๐ = ๒๖.๖๕$$

$$\text{ปี ๒๕๖๖} = (๑๔,๗๒๙,๐๘๕ \times ๑๐๐) / ๕๖,๑๔๔,๘๑๓ = ๒๖.๒๓$$

วิธีคำนวณ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ = ๔๘,๕๐๐,๐๐๐ (ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓)

(หักเงินเดือนครู,ค่าตอบแทน ผดด.) = ๓,๑๑๖,๕๖๐

$$\text{ปี ๒๕๖๔} = (๔๕,๓๘๓,๔๔๐ \times ๕\% = ๒,๒๖๙,๑๗๒) + ๔๕,๓๘๓,๔๔๐ = ๔๗,๖๕๒,๖๑๒$$

$$\text{ปี ๒๕๖๕} = (๔๗,๖๕๒,๖๑๒ \times ๕\% = ๒,๓๘๒,๖๓๐) + ๔๗,๖๕๒,๖๑๒ = ๕๐,๐๓๕,๒๔๓$$

$$\text{ปี ๒๕๖๖} = (๕๐,๐๓๕,๒๔๓ \times ๕\% = ๒,๕๐๑,๗๖๒.๑๓) + ๕๐,๐๓๕,๒๔๓ = ๕๒,๕๓๗,๐๐๕$$

คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (หักเงินครู)

$$\text{ปี ๒๕๖๔} = (๑๓,๗๘๓,๖๔๗ \times ๑๐๐) / ๔๗,๖๕๒,๖๑๒ = ๒๘.๙๓$$

$$\text{ปี ๒๕๖๕} = (๑๔,๒๕๑,๖๐๕ \times ๑๐๐) / ๕๐,๐๓๕,๒๔๓ = ๒๘.๔๘$$

$$\text{ปี ๒๕๖๖} = (๑๔,๗๒๙,๐๘๕ \times ๑๐๐) / ๕๒,๕๓๗,๐๐๕ = ๒๘.๐๔$$

วิธีคำนวณ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ = ๔๘,๕๐๐,๐๐๐ (ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓)

(หักเงินอุดหนุนเบี่ยงชีพ) = ๑๕,๑๑๓,๒๗๒

$$\text{ปี ๒๕๖๔} = (๓๓,๓๘๖,๗๒๘ \times ๕\% = ๑,๖๖๙,๓๓๖) + ๓๓,๓๘๖,๗๒๘ = ๓๕,๐๕๖,๐๖๔$$

$$\text{ปี ๒๕๖๕} = (๓๕,๐๕๖,๐๖๔ \times ๕\% = ๑,๗๕๒,๘๐๓) + ๓๕,๐๕๖,๐๖๔ = ๓๖,๘๐๘,๘๖๗$$

$$\text{ปี ๒๕๖๖} = (๓๖,๘๐๘,๘๖๗ \times ๕\% = ๑,๘๔๐,๔๔๓.๔๐) + ๓๖,๘๐๘,๘๖๗ = ๓๘,๖๔๙,๓๑๑$$

คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (หักเงินเบี่ยงชีพ)

$$\text{ปี ๒๕๖๔} = (๑๓,๗๘๓,๖๔๗ \times ๑๐๐) / ๓๕,๐๕๖,๐๖๔ = ๓๙.๓๒$$

$$\text{ปี ๒๕๖๕} = (๑๔,๗๕๑,๖๐๕ \times ๑๐๐) / ๓๖,๘๐๘,๘๖๗ = ๓๙.๗๒$$

$$\text{ปี ๒๕๖๖} = (๑๕,๗๒๙,๐๘๕ \times ๑๐๐) / ๓๘,๖๔๙,๓๑๑ = ๓๙.๑๑$$

วิธีคำนวณ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ = ๔๘,๕๐๐,๐๐๐ (ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓)

(หักเงินเดือนครู,ค่าตอบแทนผดต.และเงินอุดหนุนเบี่ยงชีพ) = ๓,๑๑๖,๕๖๐+๑๕,๑๑๓,๒๗๒ = ๑๘,๒๒๙,๘๓๒

$$\text{ปี ๒๕๖๔} = (๓๐,๒๗๐,๑๖๘ \times ๕\% = ๑,๕๑๓,๕๐๘.๔๐) + ๓๐,๒๗๐,๑๖๘ = ๓๑,๗๘๓,๖๗๖$$

$$\text{ปี ๒๕๖๕} = (๓๑,๗๘๓,๖๗๖ \times ๕\% = ๑,๕๘๙,๑๘๓.๘๐) + ๓๑,๗๘๓,๖๗๖ = ๓๓,๓๗๒,๘๖๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๖} = (๓๓,๓๗๒,๘๖๐ \times ๕\% = ๑,๖๖๘,๖๔๓) + ๓๓,๓๗๒,๘๖๐ = ๓๕,๐๔๑,๕๐๓$$

คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (หักเงินครูและเบี่ยงชีพ)

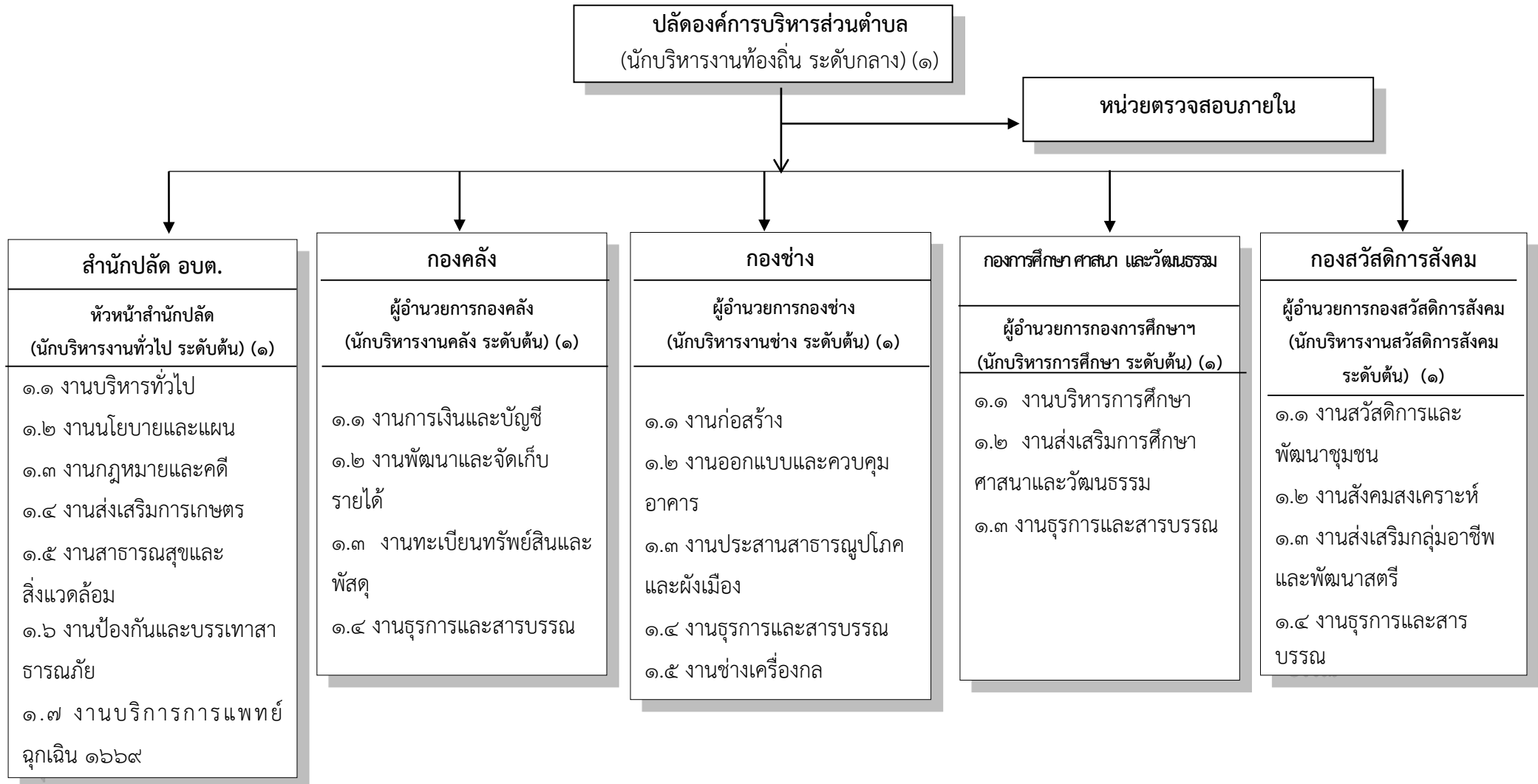
$$\text{ปี ๒๕๖๔} = (๑๓,๗๘๓,๖๔๗ \times ๑๐๐) / ๓๑,๗๘๓,๖๗๖ = ๔๓.๓๗$$

$$\text{ปี ๒๕๖๕} = (๑๔,๗๕๑,๖๐๕ \times ๑๐๐) / ๓๓,๓๗๒,๘๖๐ = ๔๒.๗๐$$

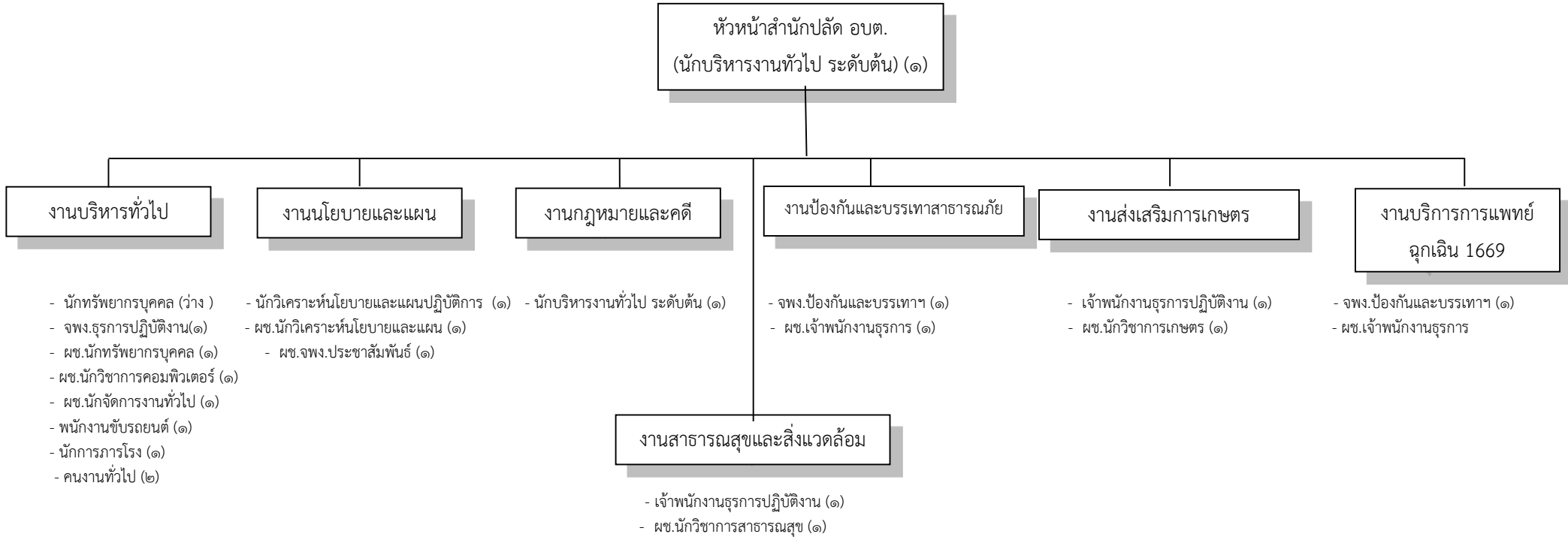
$$\text{ปี ๒๕๖๖} = (๑๕,๗๒๙,๐๘๕ \times ๑๐๐) / ๓๕,๐๔๑,๕๐๓ = ๔๒.๐๓$$

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลไหล่นุ่น

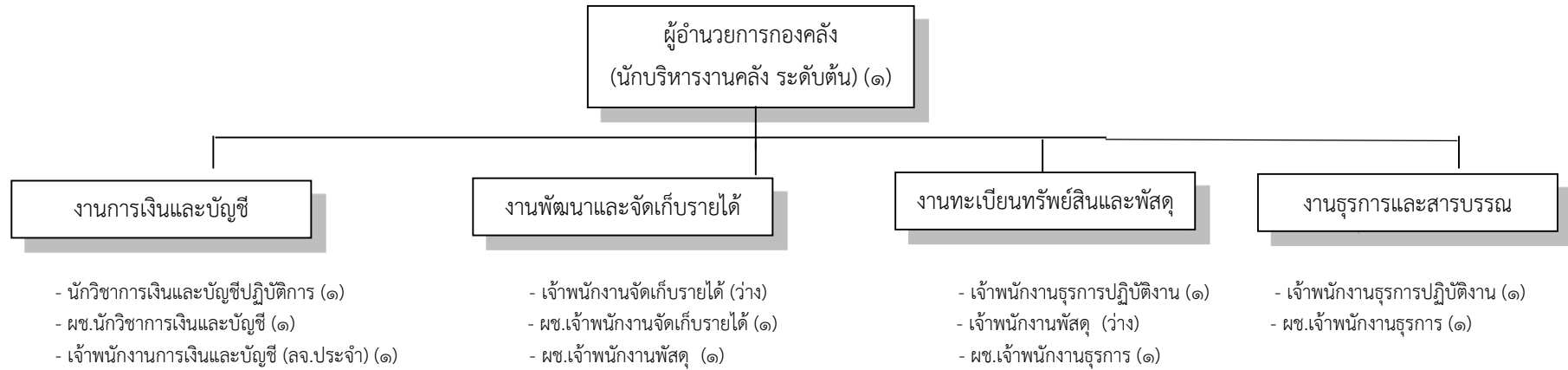


โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



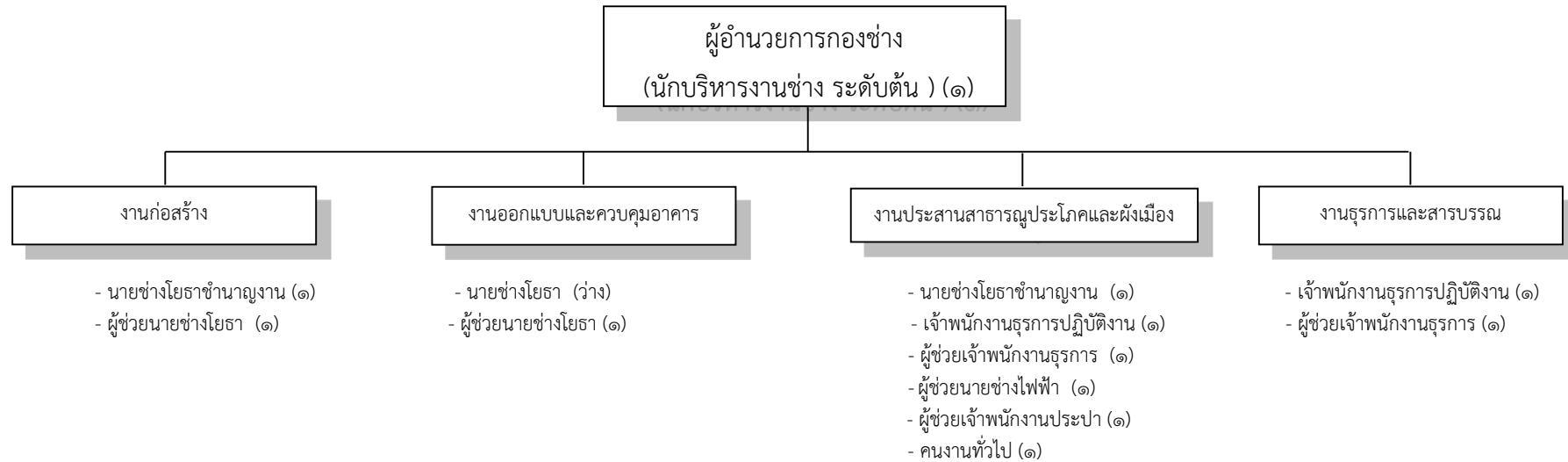
ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	๑	๑	๑	-	๙	๔

โครงสร้างกองคลัง



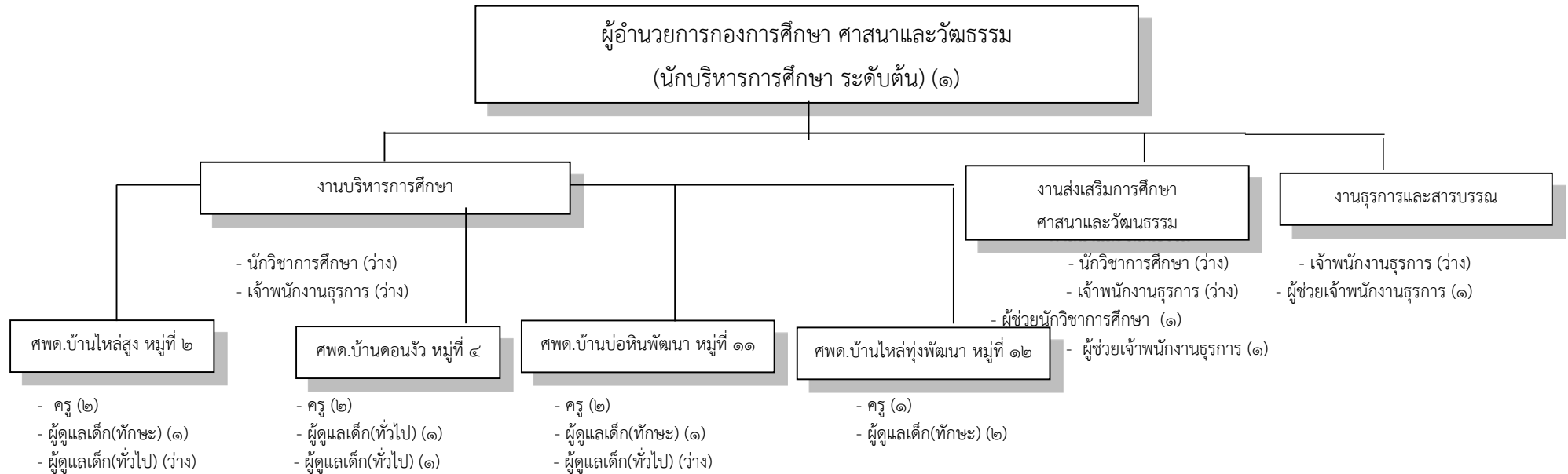
ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	๑	-	๑	๑	๔	-

โครงสร้างกองช่าง



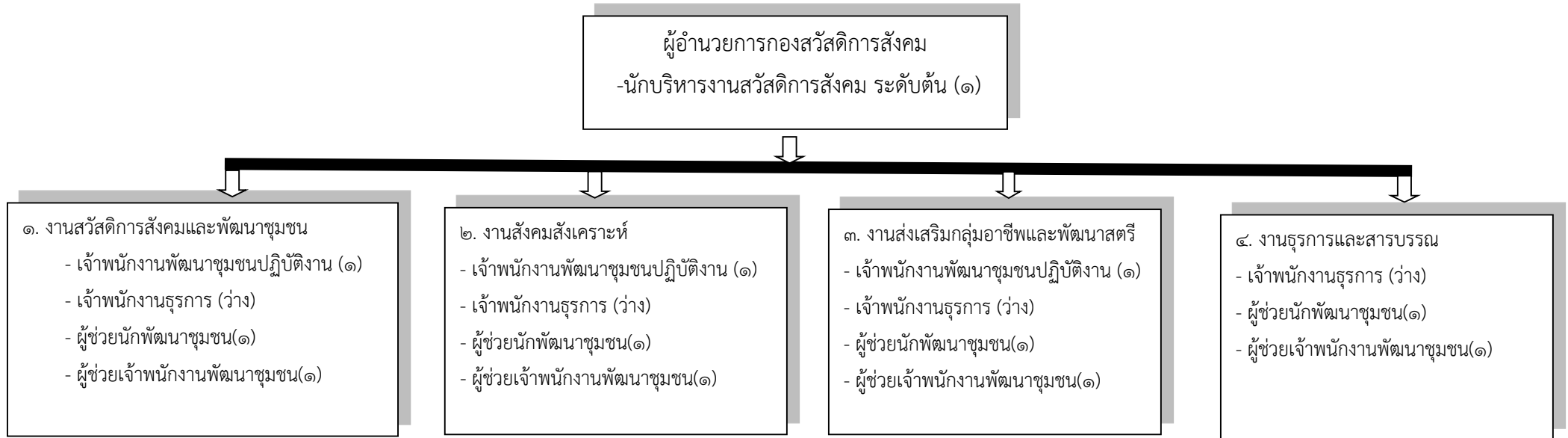
ระดับ	ผู้อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๑	๑	-	๕	๑

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



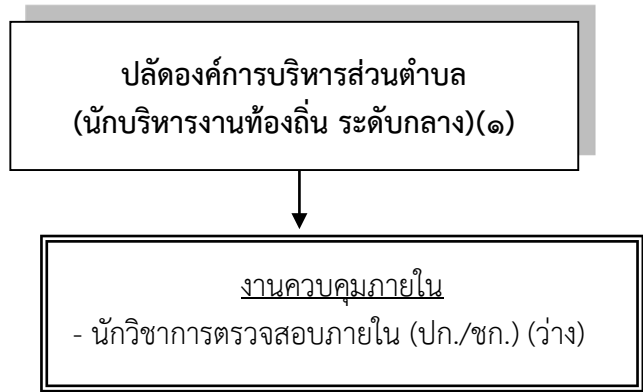
ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการ /คศ.๒	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	คศ.๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๔	-	-	-	๓	๔	๑

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	๒	-

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	บริหาร	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลใหญ่จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลใหญ่ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่ จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลใหญ่ เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (รายละเอียดปรากฏใน
ภาคผนวก ก)

องค์การบริหารส่วนตำบลไหล่ทุ่ง ได้ประกาศคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและ
พนักงานจ้าง ดังนี้

๑. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง ต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์
สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
๓. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างตำบลไหล่ทุ่ง ทุกคนจะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดุสาหะ
เอาใจใส่ ระมัดระวัง รักษาผลประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลังความสามารถ
๔. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างตำบลไหล่ทุ่งจะพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพ
เรียบร้อย รักษาความสามัคคีและไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการก่อกวนก่อกองกัน
๕. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างตำบลบ้านไทร ทุกคน จะพึงต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้
ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่
ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ ช่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อ
ราชการ
