

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๕ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบข้อ ๓๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) ประกอบมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เห็นชอบในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และยุบเลิกตำแหน่ง เปลี่ยนแปลงตำแหน่งที่กำหนดตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ ประเภท พนักงานจ้างตามภารกิจ เป็น พนักงานขับรถยนต์ ประเภท พนักงานจ้างทั่วไป

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๕ เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลในการปฏิบัติงานในหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(ลงชื่อ)

(นายสมพร มีทองขาว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง

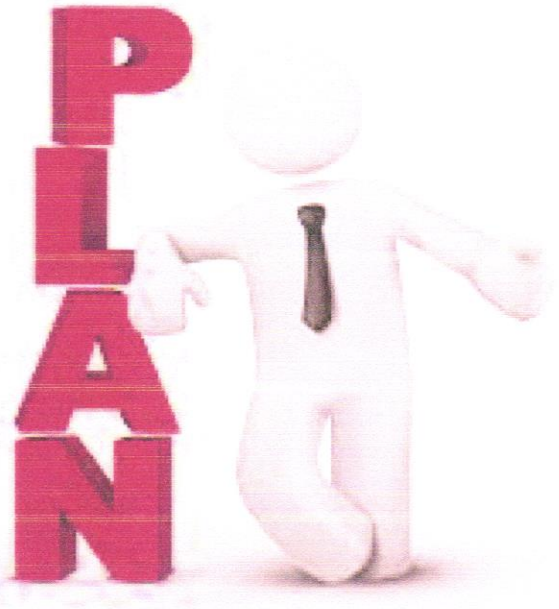
พิมพ์/ ทาน.....

หน.สำนักปลัดฯ.....

ปลัด อบต.....

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๕



องค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง

อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี ได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๕ โดยเห็นชอบในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และยุบเลิกตำแหน่ง เปลี่ยนแปลงตำแหน่งที่กำหนด ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ ประเภท พนักงานจ้างตามภารกิจ เป็น พนักงานขับรถยนต์ ประเภท พนักงานจ้างทั่วไป สังกัดสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัด) ในในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ขึ้น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่ออำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพและมีความคุ้มค่า สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

งานการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	
๒ วัตถุประสงค์	๒
๒.๑ วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๒.๒ ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๓.๑ ยุทธศาสตร์การปกครองส่วนท้องถิ่น	๓
- ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙)	๔
- กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒	๑๐
- แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด	๒๐
- แผนพัฒนาจังหวัด ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๒๒
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอเดชอุดม	๒๘
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง	๒๙
๓.๒ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	๓๒
๓.๓ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง	๓๓
๓.๔ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๓
๓.๕ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน	๓๕
๓.๖ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๙
๓.๗ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๐
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔๐
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๔๗
๕.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๔๗
๕.๒ การวิเคราะห์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	๔๙
๕.๓ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง	๕๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๕๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๕๒
๗.๑ การวิเคราะห์กำลังที่มี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕๒
๗.๒ การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (swot)	๕๓
๗.๓ การวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพ และกระบวนการทำงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๕๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๕๖
๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ	๕๖
๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง	๖๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๗๐

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๗๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ๘๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๘๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๙๐

หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

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

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วงมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วงว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วงเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วงสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

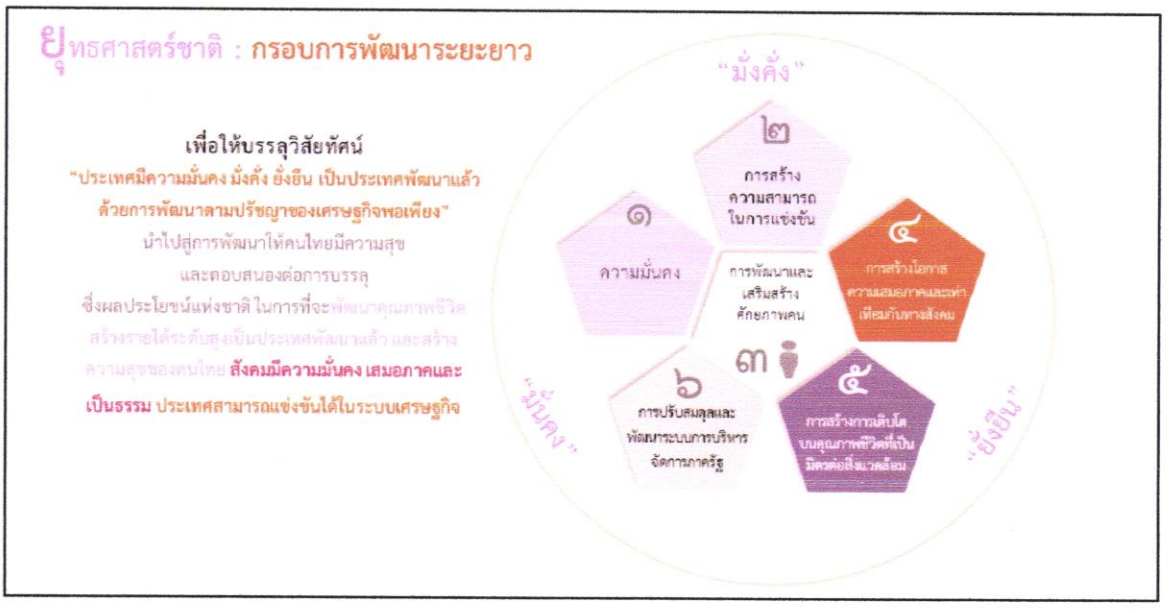
การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นกระบวนการกำหนดทิศทางในอนาคตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดสภาพการณ์ที่ต้องการบรรลุและแนวทางในการบรรลุบนพื้นฐานของการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้านและเป็นระบบ ทั้งนี้ จะต้องสอดคล้องกับศักยภาพของท้องถิ่น และปัญหา/ความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาตำบลตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เป็นแผนที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในการร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา ความต้องการของประชาชนเอง ซึ่งจะทำให้การแก้ไขปัญหาเป็นไปอย่างถูกต้องตรงกับปัญหาที่เกิดขึ้นจริง ทำให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุดจากการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง สำหรับแนวคิดที่สำคัญที่เป็นแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง ดังนี้

๓.๑ ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามีความสำคัญต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้ เนื่องจากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเป็นแผนพัฒนาที่มุ่งไปสู่สภาพการณ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต เป็นกรอบในการกำหนดทิศทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มุ่งไปสู่สภาพการณ์อันพึงประสงค์ได้อย่างเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง โดยสามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจึงเป็นการกำหนดทิศทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ต้องกำหนดถึงสภาพการณ์ที่ต้องการจะบรรลุและแนวทางในการที่จะทำให้บรรลุถึงสภาพการณ์นั้น

ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี



ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นจะต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อ

ถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคม ในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปีต่อจากนี้ไป

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

๑) ความเป็นมา

๑.๑ คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้มีการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปีเพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคงมั่งคั่งและยั่งยืนโดยนำนโยบายรัฐบาล ๑๑ ข้อประเด็นปฏิรูปของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ๑๑ ด้านและประเด็นปฏิรูปของสภาปฏิรูปแห่งชาติ ๓๖ กิจกรรมมาใช้เป็นกรอบในการจัดทำและให้เสนอร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปีให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อใช้เป็นกรอบการดำเนินงานในระยะที่ ๒ ของรัฐบาลและกรอบการปฏิรูปในระยะที่ ๓ ต่อไป

๑.๒ พร้อมนี้มติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวได้เห็นชอบให้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติซึ่งมีเลขาธิการนายกรัฐมนตรีเป็นประธานมีเลขาธิการคณะรัฐมนตรีและเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นรองประธานกรรมการทำหน้าที่ในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปีที่ต้องเชื่อมโยงกับกรอบการปฏิรูปทั้ง ๑๑ ด้านตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช ๒๕๕๗ และนโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติเพื่อจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติและกรอบแนวทางการปฏิรูปประเทศไทยในระยะ ๒๐ ปี

๒) กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

๒.๑ วิสัยทัศน์“ประเทศไทยมีความมั่นคงมั่งคั่งยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคงมั่งคั่งยั่งยืน”

<u>ความมั่นคง</u>

- **การมีความมั่นคงปลอดภัยจากภัย** และการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศในทุกระดับทั้งระดับประเทศสังคมชุมชนครัวเรือนและปัจเจกบุคคล
- **ความมั่นคงในทุกมิติ** ทั้งมิติเศรษฐกิจสังคมสิ่งแวดล้อมและการเมือง
- **ประเทศมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย** มีสถาบันชาติศาสนาพระมหากษัตริย์ที่เข้มแข็งเป็นศูนย์กลางและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน
- **ระบบการเมืองที่มั่นคง** เป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่องและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาลสังคมมีความปรองดองและความสามัคคีสามารถผนึกกำลังเพื่อพัฒนาประเทศชุมชนมีความเข้มแข็งครอบครัวมีความอบอุ่น

- **ความมั่นคงของอาหารพลังงานและน้ำ** ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิตมีงานและรายได้ที่มั่นคงพอเพียงกับการดำรงชีวิตมีที่อยู่อาศัยและความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน

ความมั่งคั่ง

- **ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง** จนเข้าสู่กลุ่มประเทศรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลงประชากรได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น
- **เศรษฐกิจมีความสามารถในการแข่งขันสูง** สามารถสร้างรายได้ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศสร้างฐานเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคตและเป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาคทั้งการคมนาคมขนส่งการผลิตการค้าการลงทุนและการทำธุรกิจมีบทบาทสำคัญในระดับภูมิภาคและระดับโลกเกิดสายสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการค้าอย่างมีพลัง
- **ความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่อง** ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักร ทุนทางสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความยั่งยืน

- **การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ** รายได้และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่ไม่ใช้ทรัพยากรธรรมชาติเกินพอดี ไม่สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมจนเกินความสามารถในการรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศน์
- **การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม** และสอดคล้องกับกฎระเบียบของประชาคมโลก ซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกันความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดีขึ้น คนมีความรับผิดชอบต่อสังคมมีความเอื้ออาทรเสียสละเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม
- **มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน** ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน ในสังคมยึดถือและปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อการพัฒนาในระดับอย่างสมดุลมีเสถียรภาพและยั่งยืน

อนาคตประเทศไทยปี ๒๕๗๙ : ร่วมมือกันขับเคลื่อนประเทศให้ก้าวไปสู่

- **เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืน** โดยสถาบันหลักของชาติดำรงอยู่อย่างมั่นคงเป็นจุดยึดเหนี่ยวของสังคมมีความสามัคคีของคนในชาติ มีความสงบและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในทุกพื้นที่ และมีระดับรายได้ในกลุ่มประเทศรายได้สูงประเทศไทยมีบทบาทสำคัญในภูมิภาคและโลก
- **ระบบเศรษฐกิจเป็น Trading Nation และฐานเศรษฐกิจดิจิตัล** ที่มีการเติบโตอย่างมีคุณภาพมีเสถียรภาพแข่งขันบนฐานการพัฒนานวัตกรรมและมีฐานการผลิตบริการและลงทุนที่เชื่อมโยงในอาเซียนเพื่อให้ประเทศไทยเข้าสู่การมีรายได้สูงภายในปี ๒๕๗๙ และกลายเป็นประเทศพัฒนาแล้วโดย
  - **ภาคเกษตร** พัฒนามุ่งสู่ความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหารและเป็นฐานการผลิต bio-bases ที่สำคัญและผลิตภาพการผลิตสูง
  - **ภาคอุตสาหกรรม** ยกระดับศักยภาพฐานอุตสาหกรรมเดิมพัฒนาอุตสาหกรรมอนาคตให้เป็นฐานรายได้ใหม่ โดยมุ่งสู่การเป็นศูนย์กลางการผลิตการค้าและการลงทุนในอนุภูมิภาคและภูมิภาคอาเซียน เช่นศูนย์การผลิตรถยนต์ และชิ้นส่วน และศูนย์ทดสอบ และวิจัยพัฒนารถยนต์และชิ้นส่วนของเอเชียศูนย์กลางการผลิตพลังงาน/วัสดุชีวภาพของภูมิภาคอาเซียน ศูนย์กลางการผลิตอุตสาหกรรมดิจิตอลเป็นต้น

▪ **ภาคบริการ** ยกระดับศักยภาพ/คุณภาพธุรกิจบริการเดิมและส่งเสริมธุรกิจบริการอนาคตให้เป็นฐานรายได้ใหม่ โดยมุ่งสู่การเป็นศูนย์กลางการลงทุนและการให้บริการของภูมิภาคอาเซียน เช่น ศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพของภูมิภาคอาเซียนเมืองหลวงแห่งการท่องเที่ยว และบริการของอาเซียน ศูนย์บริการทางการเงินการศึกษานานาชาติและบริการด้านโลจิสติกส์ เป็นต้น

▪ **วิสาหกิจและการดาเนินธุรกิจ** วิสาหกิจขนาดกลางขนาดย่อมเข้มแข็งเป็นฐานการผลิตและบริการที่สำคัญของประเทศ

➢ **คนไทยในอนาคต** มีศักยภาพในการร่วมกันพัฒนาประเทศสามารถปรับตัวรองรับบริบทการพัฒนาในอนาคตมีความพร้อมทั้งกายใจสติปัญญา มีทักษะวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง มีจิตสำนึกวัฒนธรรมที่ดีงามรู้คุณค่าความเป็นไทย และมีความรับผิดชอบเป็นรากฐานที่มั่นคงของชุมชนสังคมรักชาติและสถาบันพระมหากษัตริย์

➢ **สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรมมีความเหลื่อมล้ำน้อย** อัตราความยากจนต่ำมีการกระจายโอกาสการเข้าถึงทรัพยากร การสร้างฐานอาชีพบริการทางสังคมที่มีคุณภาพและกระบวนการยุติธรรมอย่างทั่วถึง โดยที่ประชาชนทุกช่วงวัยมีคุณภาพชีวิตที่ดีครอบครัวอยู่ดีมีสุขไม่คอรัปชั่น

➢ **เศรษฐกิจและสังคมพัฒนาอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม** เป็นประเทศที่มีระบบเศรษฐกิจ สีเขียวระดับการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ต่ำ มีพื้นที่สีเขียวใหญ่ขึ้นประชาชน มีพฤติกรรมการผลิตและ การบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

➢ **การบริหารภาครัฐโปร่งใสมีประสิทธิภาพ** รับผิดชอบตรวจสอบได้อย่างเป็นธรรมและประชาชนมีส่วนร่วม มีการกระจายอำนาจและแบ่งภารกิจรับผิดชอบที่เหมาะสมระหว่างส่วนกลางภูมิภาคและท้องถิ่น

๒.๒ กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

ยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ **“ประเทศมีความมั่นคงมั่งคั่งยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”** นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองตอบต่อการบรรลุ ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้วและสร้างความสุขของคนไทยสังคมมีความมั่นคงเสมอภาค และเป็นธรรมประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ

กรอบแนวทางที่สำคัญของยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์	กรอบแนวทางที่สำคัญ

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง	(๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (๒) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศ (๓) การป้องกันและแก้ไขการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (๔) การบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล (๕) การพัฒนาระบบกลไกมาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ (๖) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกาลังป้องกันประเทศและกองทัพ (๗) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและการปกป้องรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเลรวมทั้งเสริมสร้างความมั่นคงทางอาหารพลังงานและน้ำ (๘) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวระนาบมากขึ้น
ยุทธศาสตร์	**กรอบแนวทางที่สำคัญ**
๒.ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน	**(๑) สมรรถนะทางเศรษฐกิจ** ได้แก่ รักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น ส่งเสริมการค้าและการลงทุนทั้งภาครัฐและเอกชน และพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้า เพื่อเป็นศูนย์กลางการค้าและได้ประโยชน์จาก ห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาคเพิ่มขึ้น **(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการภาคเกษตร** ได้แก่ เสริมสร้างฐานการผลิตการเกษตรให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตร พัฒนาสินค้าเกษตรและอาหารที่มีศักยภาพในการแข่งขันและส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่รูปแบบเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็ง **ภาคอุตสาหกรรม** พัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ ได้แก่ พัฒนาอุตสาหกรรมส่งออกที่มีศักยภาพสูง สร้างความเข้มแข็งให้กับผู้ประกอบการไทยและพัฒนาอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพในอนาคต เป็นต้น และภาคบริการพัฒนายกระดับผลิตภัณฑ์การท่องเที่ยว ผลักดันประเทศไทยสู่การเป็นศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพและส่งเสริมธุรกิจบริการที่มีศักยภาพ **(๓) พัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน** ได้แก่ พัฒนาทักษะและองค์ความรู้ของผู้ประกอบการไทยพัฒนา และยกระดับผลิตภาพแรงงาน เพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสู่สากล ยกระดับศักยภาพของสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ไทยให้ก้าวไกลสู่สากลและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร **(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง** โดยพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน พัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจบริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก พัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญของประเทศ และพัฒนาคลัสเตอร์อุตสาหกรรมและบริการ ที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนประเทศ **(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน**ในด้านการขนส่งความมั่นคงและพลังงานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการวิจัยและพัฒนา **(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก** สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนากับประเทศในอนุภูมิภาคและนานาประเทศ ส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ ส่งเสริมความร่วมมือกับภูมิภาคและนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านพลังงาน อาหารสิ่งแวดล้อม และการบริหาร

	จัดการภัยพิบัติส่งเสริมบทบาทการเป็นผู้ประสานประโยชน์ในการเชื่อมโยงและสร้างความสมดุลของความสัมพันธ์ของประเทศไทยกับกลุ่มอำนาจทางเศรษฐกิจต่างๆ เพิ่มบทบาทและการมีส่วนร่วมของไทยในองค์การระหว่างประเทศในการผลักดันการพัฒนาในอนุภูมิภาคและภูมิภาค สนับสนุนการเปิดการค้าเสรีและสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศต่อส่วนต่างๆและสาธารณชนไทย
ยุทธศาสตร์	**กรอบแนวทางที่สำคัญ**
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน	(๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ โดยพัฒนาเริ่มตั้งแต่ในครรภ์และต่อเนื่องไปตลอดช่วงชีวิต (๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง (๓) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี (๔) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยให้เอื้อต่อการพัฒนาคน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม	(๑) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้าทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (๒) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ (๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดารงชีวิตในสังคมสูงวัย (๔) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม และทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน (๕) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	(๑) การจัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ (๒) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ (๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในทุกภาคเศรษฐกิจ (๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ	(๑) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ (๒) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ (๓) การปรับปรุงบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม (๔) การวางระบบบริหารงานราชการแบบบูรณาการ (๕) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกาลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐในการปฏิบัติราชการ (๖) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (๗) การปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับให้มีความชัดเจน ทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ ตลอดจน พัฒนาหน่วยงานภาครัฐและบุคลากรที่มีหน้าที่เสนอความเห็นทางกฎหมายให้มีศักยภาพ

ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

- คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘ เห็นชอบทิศทางและกรอบยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ตามที่สำนักงานฯเสนอและให้สำนักงานฯรับความเห็นของสำนักงบประมาณไปพิจารณาดำเนินการต่อไปทั้งนี้เพื่อให้แผนพัฒนาฯฉบับที่ ๑๒ มีความครบถ้วนสมบูรณ์สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและแนวทางการปฏิรูปประเทศให้สำนักงานฯ พิจารณาปรับปรุงรูปแบบและแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาฯฉบับที่ ๑๒ ใน ๔ ประเด็นหลักดังนี้

๑) ต้องมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปีและมีการแปลงยุทธศาสตร์ชาติดังกล่าวเป็นแผนงาน/โครงการในช่วง ๕ ปี โดยระบุแผนปฏิบัติการและกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่เป็นรูปธรรม รวมทั้งให้มีการประเมินผลของการดำเนินงานทุกรอบ ๑ ปีและ ๕ ปี เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานของรัฐบาลต่อไป

๒) ปรับปรุงเนื้อหาของแผนพัฒนาฯฉบับที่ ๑๒ ให้สอดคล้องและสะท้อนถึงการดำเนินงานตามนโยบายสำคัญของรัฐบาลที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้มีการขับเคลื่อนไปแล้วในช่วงที่ผ่านมา

๓) ระบุกลไกการขับเคลื่อนแผนพัฒนาฯฉบับที่ ๑๒ ไปสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม โดยเฉพาะกลไกทางกฎหมายและกลไกประชารัฐที่จะช่วยสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนดำเนินการตามแผนพัฒนาฯฉบับที่ ๑๒ ทั้งนี้ให้สำนักงานฯเสนอกลไกดังกล่าวให้รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) พิจารณาก่อนนำเสนอคณะรัฐมนตรี

๔) ในขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาฯฉบับที่ ๑๒ ให้สำนักงานฯประสานงานกับคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติอย่างใกล้ชิดและจัดให้มีกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐเอกชนและประชาสังคมเพื่อให้แนวทางการพัฒนาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ดังนั้นแผนพัฒนาฯฉบับที่ ๑๒ จึงนำวิสัยทัศน์ของยุทธศาสตร์ชาติ มาเป็นวิสัยทัศน์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ และนำยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้ง ๖ ด้านที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติมาเป็นแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาของแผนพัฒนาฯฉบับที่ ๑๒ ในลักษณะของการถ่ายทอดยุทธศาสตร์ระยะยาวลงสู่การปฏิบัติ ในช่วงเวลา ๕ ปี โดยกำหนดยุทธศาสตร์ให้ตอบสนองกับบริบทการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นในช่วง ๕ ปีแรกของยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) เป็นสำคัญ

๒. กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

๑) ความเป็นมา

๑.๑ ในปี ๒๕๕๘ สำนักงานฯได้นำผลที่ได้จากการประชุมระดมความเห็นการจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ระดับภาคการประชุมระดมความคิดเห็นเฉพาะกลุ่ม (Focus Group) จากภาคีการพัฒนา การประชุมประจำปี ๒๕๕๘ ของสศช. และการร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการ วิสัยทัศน์ประเทศไทยของสภาปฏิรูปแห่งชาติมาพิจารณาปรับปรุงและยกร่างเป็นทิศทางการพัฒนาในช่วงของแผนพัฒนาฯฉบับที่ ๑๒ เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาฯฉบับที่ ๑๒ ในคราวประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๘ เพื่อให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอกก.สศช. พิจารณาต่อไป

๑.๒ ที่ประชุมกก.สศช. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบทิศทางและกรอบยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ทั้ง ๑๐ ยุทธศาสตร์และ (ร่าง) องค์ประกอบของคณะอนุกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์เฉพาะด้านของแผนพัฒนาฯฉบับที่ ๑๒ ทั้ง ๙ คณะตามที่สำนักงานฯเสนอพร้อมทั้งมอบหมายให้สำนักงานฯนำทิศทางและกรอบยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฯฉบับที่ ๑๒ ดังกล่าวเสนอคณะรัฐมนตรีต่อไป

๑.๓ คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘ เห็นชอบทิศทางและกรอบยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ตามที่สำนักงานฯเสนอและให้สำนักงานฯรับความเห็นของสำนักงบประมาณไปพิจารณาดำเนินการต่อไป ทั้งนี้เพื่อให้แผนพัฒนาฯฉบับที่ ๑๒ ให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและแนวทางการปฏิรูปประเทศให้สำนักงานฯพิจารณาปรับปรุงรูปแบบและแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาฯฉบับที่ ๑๒ ให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปีและมีการแปลงยุทธศาสตร์ชาติดังกล่าวเป็นแผนงาน/โครงการในช่วง ๕ ปี โดยระบุแผนปฏิบัติการและกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่เป็นรูปธรรมรวมทั้งให้มีการประเมินผลของการดำเนินงานทุกรอบ ๑ ปีและ ๕ ปี เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานของรัฐบาลต่อไป

๒) รูปแบบเค้าโครงเบื้องต้นและกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาของแผนพัฒนาฯฉบับที่ ๑๒

รูปแบบและเค้าโครงเบื้องต้นของแผนพัฒนาฯฉบับที่ ๑๒ ประกอบด้วย ๔ ส่วนดังนี้

ส่วนที่	ประกอบด้วย
ส่วนที่ ๑ กรอบหลักการของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒	- หลักการของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ - สาระสำคัญของกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) - ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปีและแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒
ส่วนที่ ๒ การประเมินสถานะของประเทศ	- สถานะของประเทศด้านต่างๆ (ด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการบริหารจัดการ) - บริบทการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาประเทศทั้งภายในและภายนอก - การวิเคราะห์สถานะของประเทศ (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ความท้าทาย)
ส่วนที่ ๓ วัตถุประสงค์และเป้าหมายในภาพรวม	- วัตถุประสงค์และเป้าหมายในภาพรวม - สรุปย่อยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ๑๐ ยุทธศาสตร์
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ	- เป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จรายยุทธศาสตร์ที่ตอบสนองเป้าหมายของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ และที่สามารถแปลงไปสู่แนวทางดำเนินการที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมได้ - กำหนดแนวทางดำเนินการที่มีความสำคัญสูงที่ต้องผลักดันสู่การปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

๓) กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒

๑. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

พัฒนาคนทุกช่วงวัยเพื่อให้คนไทยเป็นคนดีคนเก่งมีระเบียบวินัยและมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยเฉพาะการพัฒนาและดูแลผู้สูงอายุที่จะมีสัดส่วนสูงขึ้นในสังคมสูงวัยทั้งการสร้างงานที่เหมาะสมการฟื้นฟูและดูแลสุขภาพ

๒. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

มุ่งเน้นการลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติเพื่อสร้างความปรองดองในสังคมการสร้างโอกาสให้ทุกคนในสังคมไทยสามารถเข้าถึงทรัพยากรแหล่งทุนในการประกอบอาชีพเพื่อยกระดับรายได้และขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานราก

๓. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการนโยบายการเงินและนโยบายการคลัง รวมถึงการปฏิรูปภาษีทั้งระบบเพื่อรักษาเสถียรภาพและเพิ่มประสิทธิภาพของระบบเศรษฐกิจ การปรับโครงสร้างทั้งห่วงโซ่คุณค่าใน ภาคเกษตรอุตสาหกรรมบริการการลงทุนการพัฒนา SMEs และเกษตรกรรุ่นใหม่

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

มุ่งอนุรักษ์ฟื้นฟูสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรมบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพ

๕. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

ให้ความสำคัญกับความมั่นคงที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาในทุกมิติทั้งมิติเศรษฐกิจสังคมและสิ่งแวดล้อมตลอดจนการพัฒนาศักยภาพให้ประเทศ

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ

เพื่อให้การบริหารจัดการภาครัฐมีความโปร่งใสมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบและตรวจสอบได้อย่างเป็นธรรมประชาชนมีส่วนร่วมประเทศปราศจากคอร์รัปชั่น มีการกระจายอำนาจและแบ่งภารกิจรับผิดชอบที่เหมาะสมระหว่างส่วนกลางภูมิภาคและท้องถิ่น

๗. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

มุ่งเน้นการพัฒนากายภาพโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมขนส่งการเชื่อมโยงเครือข่ายโทรคมนาคมและการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษพื้นที่เมือง การเชื่อมโยงการเดินทางและขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ

๘. ยุทธศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีวิจัยและนวัตกรรม

ให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนการพัฒนาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีวิจัยและนวัตกรรมต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯฉบับที่ ๑๑ ทั้งการเพิ่มการลงทุนวิจัยและพัฒนา และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของการพัฒนาวิทยาศาสตร์ฯ

๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมืองและพื้นที่เศรษฐกิจ

พัฒนาภาคเมืองและพื้นที่เศรษฐกิจสำคัญให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศศักยภาพ โอกาสและข้อจำกัดของพื้นที่ รวมทั้งความต้องการของภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องสร้างฐานเศรษฐกิจใหม่ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

๑๐. ยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศประเทศเพื่อนบ้านและภูมิภาค

ประสานและพัฒนาความร่วมมือกันระหว่างประเทศทั้งในเชิงรุกและรับอย่างสร้างสรรค์ โดยมุ่งเน้นการดูแลการดำเนินงานตามข้อผูกพันและพันธกรณี ตลอดจนมาตรฐานต่างๆที่ไทยมีความเกี่ยวข้องในฐานะประเทศสมาชิกทั้งในเวทีระดับโลกระดับภูมิภาคและระดับอนุภูมิภาค

ประเทศไทย ๔.๐ (THAILAND ๔.๐)

๑) ความเป็นมา

ในการเปลี่ยนผ่านสู่ระบบเศรษฐกิจสังคมดิจิตอลในศตวรรษที่ ๒๑ หลายประเทศได้ดำเนินการปฏิรูปขนานใหญ่อย่างเป็นระบบ เพื่อรับมือกับชุดของโอกาส ความเสี่ยง และภัยคุกคามชุดใหม่ ทำการรื้อปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสังคม โครงสร้างพื้นฐาน ปรับเปลี่ยนระบบคุณค่าและวัฒนธรรมการดำรงชีวิต การทำงานและการเรียนรู้ โดยการยกระดับคุณภาพในทุกภาคส่วนและปรับเปลี่ยนให้เป็นประเทศในโลกที่หนึ่ง ฉะนั้นเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ของประเทศไทย ก็คือ การพัฒนาประเทศให้เป็นประเทศในโลกที่หนึ่งภายในปี ๒๕๗๕

การเป็นประเทศในโลกที่หนึ่งในบริบทของประเทศไทยมีคุณลักษณะ ๖ ประการด้วยกัน คือ

๑. มีความภาคภูมิใจในความเป็นชาติและวัฒนธรรมของตน
๒. พัฒนาคนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์
๓. มีสังคมที่มีคุณภาพ
๔. มีสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่
๕. มีโครงสร้างเศรษฐกิจที่เข้มแข็ง
๖. การมีบทบาทสำคัญในเวทีระดับภูมิภาคและระดับโลก

กลไกขับเคลื่อนความมั่งคั่งของประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงมาโดยตลอดจาก “โมเดลประเทศไทย ๑.๐” ที่เน้นการขับเคลื่อนด้วยเกษตรกรรม พัฒนาไปสู่ “โมเดลประเทศไทย ๒.๐” ที่เน้นอุตสาหกรรมเบาและ “โมเดลประเทศไทย ๓.๐” ที่เน้นอุตสาหกรรมหนักตามลำดับ ซึ่งประเทศไทยในศตวรรษที่ ๒๑ จะต้องเปลี่ยนผ่านจากโมเดลประเทศไทย ๓.๐ เป็น “โมเดลประเทศไทย ๔.๐” เพื่อพัฒนาประเทศให้ก้าวสู่การเป็นประเทศในโลกที่หนึ่ง ปรับเปลี่ยนจากประเทศ “รายได้ปานกลาง” เป็นประเทศ “รายได้สูง” ปรับเปลี่ยนจากเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วย “ประสิทธิภาพ” เป็นเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วย“นวัตกรรม”
โมเดลประเทศไทย ๔.๐ ประกอบด้วย “กลไกการขับเคลื่อน” ชุดใหม่ (New Growth Engine) ๓ กลไกสำคัญ คือ

๑. กลไกขับเคลื่อนผ่านการสร้างและยกระดับผลิตภาพ (Productive Growth Engine)
๒. กลไกขับเคลื่อนที่คนส่วนใหญ่มีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง (Inclusive Growth Engine) และ
๓. กลไกการขับเคลื่อนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (Green Growth Engine)



ภายใต้ “โมเดลประเทศไทย ๔.๐” จำเป็นจะต้องมีการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศ จากเดิมที่มี “ความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ” ให้มี “ความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน” เพื่อเปลี่ยนจากโครงสร้างเศรษฐกิจอุตสาหกรรม “เพิ่มมูลค่า” ไปสู่โครงสร้างเศรษฐกิจอุตสาหกรรม “สร้างมูลค่า” ซึ่งประกอบด้วย ๕ กลุ่มหลักๆคือ

๑. กลุ่มอุตสาหกรรมทางชีวภาพ
๒. กลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานทดแทน
๓. กลุ่มอุตสาหกรรมด้านวิศวกรรมและการออกแบบ
๔. กลุ่มอุตสาหกรรมเกี่ยวเนื่องกับคุณภาพชีวิต และ
๕. กลุ่มอุตสาหกรรมเศรษฐกิจสร้างสรรค์

ทั้ง ๕ กลุ่มอุตสาหกรรมนี้ตั้งอยู่บนฐานของความได้เปรียบเชิง “ธรรมชาติ” และความได้เปรียบเชิง “วัฒนธรรม” ที่ประเทศไทยมีอยู่เดิม และต่อยอดด้วยการบริหารจัดการ องค์ความรู้สมัยใหม่ เทคโนโลยี มิเพียงเท่านั้น ทั้ง ๕ กลุ่มอุตสาหกรรมใหม่นี้ จะสอดรับกับพลวัตการเปลี่ยนแปลงในประชาคมโลก ที่กำลังค่อยๆ เปลี่ยนผ่านจากยุคของสังคมที่เน้น “องค์ความรู้” มาสู่ยุคของสังคมที่เน้นการยกระดับ “คุณภาพชีวิต” มากขึ้น

ในอดีตประเทศไทยมุ่งเน้นการสร้างความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจเป็นสำคัญ โดยขาดการพัฒนาในมิติอื่นให้มีความสอดคล้องกันโมเดลประเทศไทย ๔.๐ จึงเน้นการ “พัฒนาที่สมดุล” ใน ๔ มิติ กล่าวคือ มีความสมดุลในความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ การรักษ์สิ่งแวดล้อม การมีสังคมที่อยู่ดีมีสุข และการเสริมสร้างภูมิปัญญามนุษย์ โดยการพัฒนาที่สมดุลตั้งอยู่บนฐานคิดของ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” หลักการสำคัญของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีอยู่ว่า “เมื่อพร่อง ต้องรู้จักเติม เมื่อพอ ต้องรู้จักหยุด เมื่อเกินต้องรู้จักปัน”

ในระดับจุลภาคการ “รู้จักเติม รู้จักพอ รู้จักปัน” จะทำให้ประชาชนมีหลักประกันในด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม เกิดสังคมที่เกื้อกูลและแบ่งปัน ก่อให้เกิดการสร้างเสริมพลังทางสังคม และการสร้างความเป็นปึกแผ่นของคนในสังคมตามมา ในระดับมหภาค “การรู้จักเติม รู้จักพอ รู้จักปัน” จะทำให้ประเทศไทยสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงพลวัตโลก เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ตลอดจนเป็นการส่งเสริมให้เกิดการผนึกกำลังของทุกภาคส่วน การรู้จักเติม รู้จักพอ รู้จักปัน จึงเป็น “ระบบคุณค่าใหม่” ที่จะสามารถนำพาประเทศไทยไปสู่ความมั่งคั่ง ความมั่นคง และความยั่งยืนในโลกที่หนึ่งได้ในที่สุด

ยุทธศาสตร์หลักของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ

ยุทธศาสตร์หลักที่ คสช.ยึดถือเป็นแนวทางในปัจจุบัน มีทั้งหมด ๙ ด้าน มีดังต่อไปนี้

๑. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน

๓. ยุทธศาสตร์สร้างความเข้มแข็งภาคการเกษตร ความมั่นคงของอาหารและพลังงาน

๔. ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

๕. ยุทธศาสตร์การสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม

๖. ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๗. ยุทธศาสตร์ในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงโครงสร้าง การบริหารงานของรัฐวิสาหกิจให้เกิดประโยชน์กับประชาชน ในการใช้บริการอย่างแท้จริง

๘. ยุทธศาสตร์ในเรื่องการปรับปรุงระบบโทรคมนาคม เทคโนโลยีของชาติให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืนในอนาคตให้ทัดเทียมอาเซียน และประชาคมโลก

๙. ยุทธศาสตร์ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต คอรัปชั่นอย่างยั่งยืน

ค่านิยมหลักของคนไทย ๑๒ ประการ ตามนโยบายของ คสช.

๑. มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๒. ซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน มีอุดมการณ์ในสิ่งที่ดีงามเพื่อส่วนรวม

๓. กตัญญูต่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูบาอาจารย์

๔. ใฝ่หาความรู้ หมั่นศึกษาเล่าเรียนทั้งทางตรง และทางอ้อม

๕. รักษาวัฒนธรรมประเพณีไทยอันงดงาม

๖. มีศีลธรรม รักษาความสัตย์ หวังดีต่อผู้อื่น เผื่อแผ่และแบ่งปัน

๗. เข้าใจเรียนรู้การเป็นประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขที่ถูกต้อง

๘. มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย ผู้น้อยรู้จักการเคารพผู้ใหญ่

๙. มีสติรู้ตัว รู้คิด รู้ทำ รู้ปฏิบัติตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

๑๐. รู้จักดำรงตนอยู่โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำรัสของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รู้จักอดออมไว้ใช้เมื่อยามจำเป็น มีไว้พอกินพอใช้ ถ้าเหลือก็แจกจ่ายจำหน่าย และพร้อมที่จะขยายกิจการเมื่อมีความพร้อม เมื่อมีภูมิคุ้มกันที่ดี

๑๑. มีความเข้มแข็งทั้งร่างกาย และจิตใจ ไม่ยอมแพ้ต่ออำนาจฝ่ายต่าง หรือกิเลส มีความละอายเกรงกลัวต่อบาปตามหลักของศาสนา

๑๒. คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม และของชาติมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง

นโยบายของรัฐบาล

นโยบายของรัฐบาล พล.อ. ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ที่จะแถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ในวันศุกร์ที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๗ โดยคำแถลงนโยบายมี ทั้งสิ้น ๑๑ ด้านสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

๑) การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์

โดยจะใช้มาตรการทางกฎหมายมาตรการทางสังคมจิตวิทยา และมาตรการทางระบบสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินการกับผู้คะนองปาก ย่ามใจหรือประสงค์ร้าย มุ่งสั่นคลอนสถาบันหลักของชาติ โดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกและความผูกพันภักดีของคนอีกเป็นจำนวนมาก ตลอดจนเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องและเป็นจริงเกี่ยวกับสถาบันพระมหากษัตริย์และพระราชกรณียกิจเพื่อประชาชน ทั้งจะ

สนับสนุนโครงการทั้งหลายอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ตลอดจนเร่งขยายผลตามโครงการและแบบอย่างที่ทรงวางรากฐานไว้ให้แพร่หลายและเกิดประโยชน์ในวงกว้าง

๒) การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ

๒.๑ ในระยะเร่งด่วน รัฐบาลได้ให้ความสำคัญต่อการเตรียมพร้อมสู่ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียนในกิจการ ๕ ด้าน ประกอบด้วย

- การบริหารจัดการชายแดน
- การสร้างความมั่นคงทางทะเล
- การแก้ไขปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ
- การสร้างความไว้วางใจกับประเทศเพื่อนบ้าน
- การเสริมสร้างในการปฏิบัติการทางการทหารร่วมกันของอาเซียน โดยเน้นความร่วมมือเพื่อป้องกัน แก้ไขข้อพิพาทต่าง ๆ รวมถึงการแก้ไขปัญหาเส้นเขตแดนโดยใช้กลไกระดับทวิภาคีและพหุภาคี

๒.๒ เร่งแก้ไขปัญหาการใช้ความรุนแรงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยนำยุทธศาสตร์ เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนามาใช้ตามแนวทางกัลยาณมิตรแบบสันติวิธี พร้อมส่งเสริมการพูดคุยสันติสุขกับผู้มีความคิดเห็นต่างจากรัฐ และสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรมตามหลักนิติธรรมและหลักสิทธิมนุษยชนโดยไม่เลือกปฏิบัติ ควบคู่กับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ทั้งจะเพิ่มระดับปฏิสัมพันธ์กับต่างประเทศ และองค์การระหว่างประเทศที่อาจช่วยคลี่คลายปัญหาได้

๒.๓ พัฒนาและเสริมสร้างของกองทัพและระบบป้องกันประเทศให้ทันสมัย มีความพร้อมในการรักษาอธิปไตย และผลประโยชน์ของชาติ ปลอดพ้นจากการคุกคามทุกรูปแบบ ส่งเสริมและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อนำไปสู่การพึ่งพาตนเองในการผลิตอาวุธยุทโธปกรณ์ รวมถึงการบูรณาการความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชนในอุตสาหกรรมป้องกันประเทศได้

๒.๔ เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนานาประเทศบนหลักการที่ว่านโยบายการต่างประเทศเป็นส่วนประกอบสำคัญของนโยบายองค์รวมทั้งหมดในการบริหารราชการแผ่นดิน ไม่ว่าในด้านการเมือง เศรษฐกิจ หรือสังคม โดยจะนำกลไกทางการทูตแบบบูรณาการมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนทั้งทางตรงและทางอ้อม

๓) การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ

๓.๑ ในระยะเฉพาะหน้า จะเร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยให้แรงงานทั้งระบบมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในทุกระดับอย่างมีมาตรฐาน

๓.๒ ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ รวมถึงปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง การทารุณกรรมต่อแรงงานข้ามชาติ การท่องเที่ยวที่เน้นบริการทางเพศและเด็ก และปัญหาคนขอทาน ด้วยการปรับปรุงกฎหมายข้อบังคับที่จำเป็นและเพิ่มความเข้มงวดในการระวังตรวจสอบ

๓.๓ ในระยะต่อไป จะพัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคม ระบบการออมและระบบสวัสดิการชุมชนให้มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการดูแลให้มีระบบการกู้ยืมที่เป็นธรรมและการสงเคราะห์ผู้ยากไร้อัตภาพ พัฒนาศักยภาพ คุ้มครองและพิทักษ์สิทธิจัดสวัสดิการช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุ สตรีและเด็ก

๓.๔ เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการมีเงินหรือกิจกรรมที่เหมาะสม เพื่อสร้างสรรค์และไม่ก่อภาระต่อสังคมในอนาคต โดยจัดเตรียมระบบการดูแลในบ้าน สถานพักฟื้นและโรงพยาบาล ที่เป็นความร่วมมือของภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน และครอบครัว รวมทั้งพัฒนาระบบการเงินการคลังสำหรับการดูแลผู้สูงอายุ

๓.๕ เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมที่มีความหลากหลาย

๓.๖ จัดระเบียบสังคม สร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชนทั่วไป โดยใช้ค่านิยมหลัก ๑๒ ประการ ตามนโยบายของคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ได้ประกาศไว้แล้ว

๓.๗ แก้ปัญหาการไร้ที่ดินทำกินของเกษตรกรและการรุกล้ำเขตป่าสงวน โดยการกระจายสิทธิการถือครองให้แก่ผู้ที่อยู่ในพื้นที่ที่ไม่ได้รุกล้ำ และออกมาตรการป้องกันการเปลี่ยนมือไปอยู่ในครอบครองของผู้ที่มิใช่เกษตรกร ใช้เทคโนโลยีดาวเทียมสำรวจและวิธีการแผนที่ที่ทันสมัย แก้ไขปัญหาเขตที่ดินทับซ้อนและแนวเขตพื้นที่ป่าที่ไม่ชัดเจน

๔) การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

๔.๑ จัดให้มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษาทางเลือกไปพร้อมกัน เพื่อสร้างคุณภาพของคนไทยให้สามารถเรียนรู้ พัฒนาตนได้เต็มตามศักยภาพ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ และพัฒนากำลังคนให้เป็นที่ต้องการเหมาะสมกับพื้นที่ ทั้งในด้านการเกษตร อุตสาหกรรม และธุรกิจบริการ

๔.๒ ในระยะเฉพาะหน้า จะปรับเปลี่ยนการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการศึกษาให้สอดคล้องกับความจำเป็นของผู้เรียนและลักษณะพื้นที่ของสถานศึกษา จัดระบบการสนับสนุนให้เยาวชนและประชาชนทั่วไปมีสิทธิเลือกรับบริการการศึกษาทั้งในระบบโรงเรียนและนอกโรงเรียน โดยอาจจะพิจารณาจัดให้มีคูปองการศึกษาเป็นแนวทางหนึ่ง

๔.๓ ให้องค์กรภาคประชาสังคม ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนทั่วไปมีโอกาสร่วมจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและทั่วถึง และร่วมในการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้

๔.๔ พัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครูที่มีคุณภาพและมีจิตวิญญาณของความเป็นครู เน้นครูผู้สอนให้มีวุฒิตรงตามวิชาที่สอน นำเทคโนโลยีสารสนเทศและเครื่องมือที่เหมาะสมมาใช้ในการเรียนการสอนเพื่อเป็นเครื่องมือช่วยครูหรือเพื่อการเรียนรู้ด้วยตัวเอง

๔.๕ ทะนุบำรุงและอุปถัมภ์พระพุทธศาสนาและศาสนาอื่น ๆ สนับสนุนให้องค์กรทางศาสนามีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างสันติสุขและความปรองดองสมานฉันท์ในสังคมไทยอย่างยั่งยืน

๕) การยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุขและสุขภาพของประชาชน

๕.๑ วางรากฐานให้ระบบหลักประกันสุขภาพให้มีความครอบคลุมประชากรในทุกภาคส่วนอย่างมีคุณภาพโดยไม่มีความเหลื่อมล้ำของคุณภาพบริการในแต่ละระบบ และบูรณาการข้อมูลระหว่างทุกระบบหลักประกันสุขภาพ

๕.๒ พัฒนาระบบบริหารสุขภาพ โดยเน้นการป้องกันโรคมากกว่ารอให้ป่วยแล้วจึงมารักษา สร้างกลไกจัดการสุขภาพในระดับเขตแทนการกระจุกตัวอยู่ที่ส่วนกลาง ปรับระบบการจ้างงาน การกระจายบุคลากรและทรัพยากรสาธารณสุขให้เหมาะสมกับท้องถิ่น

๕.๓ ประสานการทำงานระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคม เพื่อป้องกันและแก้ปัญหาการตั้งครรภ์ในวัยรุ่น และปัญหาด้านการแพทย์และจริยธรรมของการอุ้มบุญ การปลูกถ่ายอวัยวะและสเต็มเซลล์ โดยจัดให้มีมาตรการและกฎหมายที่รัดกุม

๖) การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ

รัฐบาลจะดำเนินนโยบายเศรษฐกิจเป็น ๓ ระยะ คือ ระยะเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการทันที ระยะต่อไปที่ต้องแก้ไขปัญหาพื้นฐานที่ค้างคาอยู่ และระยะยาวที่ต้องวางรากฐานเพื่อความเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

๖.๑ ในระยะเร่งด่วน เร่งจ่ายงบลงทุนของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ที่ยังค้างอยู่ก่อนที่จะพ้นกำหนดภายในสิ้นปีนี้

๖.๒ สานต่อนโยบายงบประมาณกระตุ้นเศรษฐกิจตามที่คณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ได้จัดทำไว้ โดยนำหลักการสำคัญของการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่ให้ความสำคัญในการบูรณาการงบประมาณ และความพร้อมในการดำเนินงานร่วมนำแหล่งเงินอื่นมาประกอบการพิจารณาด้วย ทบทวนภารกิจที่มีลักษณะไม่ยั่งยืนหรือสร้างภาระหนี้สาธารณะของประเทศเกินความจำเป็น และแสดงรายการลงทุนในระดับจังหวัดเพื่อความโปร่งใส เป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

๖.๓ กระตุ้นการลงทุนด้ายการเร่งพิจารณาโครงการลงทุนที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งนักลงทุนยื่นขออนุมัติส่งเสริมการลงทุนไว้แล้วให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว และนำโครงการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานประเภทที่มีผลตอบแทนดี

๖.๔ ดูแลเกษตรให้มีรายได้ที่เหมาะสมด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น ลดทุนการผลิต การช่วยเหลือในเรื่องปัจจัยการผลิตอย่างทั่วถึง

๖.๕ ลดอุปสรรคในการส่งออกเพื่อให้เกิดความคล่องตัว เช่น ปรับปรุงวิธีการตรวจรับรองมาตรฐานสินค้าและมาตรฐานการผลิตระดับไร่นา เป็นต้น

๖.๖ ชักจูงให้นักท่องเที่ยวต่างชาติเข้ามาเที่ยวในประเทศไทย โดยพิจารณามาตรการลดผลกระทบจากการประกาศใช้กฎอัยการศึกในบางพื้นที่ที่มีต่อการท่องเที่ยวในโอกาสแรกที่จะทำได้

๖.๗ ในระยะยาวต่อไป ประสานนโยบายการเงินและการคลังให้สอดคล้องกันเพื่อสนับสนุนการฟื้นตัวของเศรษฐกิจพร้อมกับการรักษาเสถียรภาพของราคาอย่างเหมาะสม

๖.๘ แก้ปัญหาน้ำท่วมในฤดูฝนและปัญหาขาดแคลนน้ำในบางพื้นที่และบางฤดูกาล โดยระดมความคิดเห็นเพื่อหาทางออกไม่ให้เกิดน้ำท่วมรุนแรงดังเช่นปี ๒๕๕๔ ส่วนภาวะภัยแล้งนั้นรัฐบาลจะเร่งดำเนินการสร้างแหล่งน้ำขนาดเล็กให้กระจายครอบคลุม ซึ่งจะสามารถทำได้ในเวลาประมาณ ๑ ปี

๖.๙ ปฏิรูปโครงสร้างราคาเชื้อเพลิงประเภทต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับต้นทุนและให้มีภาระภาษีที่เหมาะสมระหว่างน้ำมันต่างชนิดและผู้ใช้ต่างประเภท รวมถึงการดำเนินการให้มีการสำรวจและผลิตก๊าซธรรมชาติและน้ำมันดิบรอบใหม่ทั้งในทะเลและบนบก และดำเนินการให้มีการสร้างโรงไฟฟ้าเพิ่มขึ้นโดยหน่วยงานของรัฐและเอกชน ด้วยวิธีการเปิดเผย โปร่งใส และเป็นมิตรต่อสภาวะแวดล้อม พร้อมกับร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในการพัฒนาพลังงาน

๖.๑๐ ปรับปรุงวิธีการจัดเก็บภาษีให้จัดเก็บอย่างครบถ้วน โดยปรับปรุงโครงสร้างภาษีให้คงภาษีเงินได้ไว้ในระดับปัจจุบัน ทั้งบุคคลธรรมดาและนิติบุคคล แต่ปรับปรุงโครงสร้างอัตราภาษีทางด้านการค้าและขยายรากฐานการจัดเก็บภาษีประเภทใหม่ ซึ่งจะจัดเก็บจากทรัพย์สิน เช่น ภาษีมรดก ภาษีจากที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง โดยให้มีผลกระทบต่อผู้มีรายได้น้อยให้น้อยที่สุดรวมทั้งปรับปรุงการลดหย่อนภาษีเงินได้ให้เกิดประโยชน์แก่ผู้มีรายได้น้อย และยกเลิกการยกเว้นภาษีประเภทที่เอื้อประโยชน์เฉพาะผู้ที่มีฐานะการเงินดีเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมมากขึ้น

๖.๑๑ บริหารจัดการหนี้ภาครัฐที่เกิดขึ้นในช่วงรัฐบาลที่ผ่านมา ซึ่งจำนวนสูงมากกว่า ๗๐๐,๐๐๐ ล้านบาท และเป็นภาระงบประมาณใน ๕ ปีข้างหน้า อันจะทำให้เหลืองบประมาณเพื่อการลงทุนพัฒนาประเทศน้อยลง โดยประมวลหนี้เหล่านี้ให้ครบถ้วน หาแหล่งเงินระยะยาวมาสะสางหนี้ทั้งหมด และยืดระยะเวลาชำระคืนให้นานที่สุดเพื่อลดภาระของงบประมาณในอนาคต

๖.๑๒ ในระยะยาว พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- ด้านการขนส่งและคมนาคมทางบก โดยเริ่มโครงการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนใน กทม. และรถไฟฟ้าเชื่อม กทม. กับเมืองบริวารเพิ่มเติมเพื่อลดเวลาในการเดินทางของประชาชน เพื่อตั้งฐานให้รัฐบาลต่อไปทำได้ทันที

- ด้านคมนาคมทางอากาศ โดยปรับปรุงท่าอากาศยานสุวรรณภูมิระยะที่ ๒ ท่าอากาศยานดอนเมือง และท่าอากาศยานในภูมิภาค เพื่อให้สามารถรองรับปริมาณการจราจรทางอากาศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ด้านการคมนาคมทางน้ำ โดยพัฒนาการขนส่งสินค้าทางลำน้ำชายฝั่งทะเล เพื่อลดต้นทุนระบบโลจิสติกส์ของประเทศ เริ่มจากการพัฒนาท่าเรือแหลมฉบัง ท่าเรือชายฝั่งอ่าวไทยและอันดามัน ตลอดจนผลักดันให้ท่าเรือในลำน้ำเจ้าพระยาและป่าสักมีการใช้ประโยชน์ในการขนส่งสินค้าภายในประเทศและเชื่อมโยงกับท่าเรือแหลมฉบัง รวมทั้งการขุดลอกร่องน้ำลึก

๖.๑๓ ปรับโครงสร้างการบริหารจัดการในสาขาขนส่งที่มีการแยกบทบาทและภารกิจของหน่วยงานในระดับนโยบาย หน่วยงานกำกับดูแล และหน่วยปฏิบัติที่ชัดเจน และจัดตั้งหน่วยงานกำกับดูแลระบบราง เพื่อทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานการให้บริการและความปลอดภัย โครงสร้างอัตราค่าบริการที่เป็นธรรม การลงทุน การบำรุงรักษาและการบริหารจัดการ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนการพัฒนาระบบรางให้เป็นโครงข่ายหลักของประเทศ

๖.๑๔ พัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารจัดการของรัฐวิสาหกิจให้มีประสิทธิภาพ กำหนดเป้าหมายและมาตรการที่จะแก้ไขปัญหาและฟื้นฟูกิจการ ตลอดจนพิจารณาความจำเป็นในการคงบทบาทการเป็นรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

๖.๑๕ ในด้านเกษตรกรรม ดำเนินการใน ๒ เรื่องใหญ่ คือ การปรับโครงสร้างการผลิตสินค้าเกษตรให้สอดคล้องกับความต้องการด้วยวิธีการต่าง ๆ

๖.๑๖ ในด้านอุตสาหกรรม ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับศักยภาพพื้นฐานของประเทศ อาทิ ส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูป ส่งเสริมอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ส่งเสริมอุตสาหกรรมที่ใช้การออกแบบและสร้างสรรค์ เป็นต้น

๖.๑๗ เพิ่มขีดความสามารถของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้เข้มแข็งสามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๑๘ ส่งเสริมภาคเศรษฐกิจดิจิทัลและวางรากฐานของเศรษฐกิจดิจิทัลให้เริ่มขับเคลื่อนได้อย่างจริงจัง ซึ่งจะทำให้ทุกภาคเศรษฐกิจก้าวหน้าไปได้ทันโลกและสามารถแข่งขันในโลกสมัยใหม่ได้

๗) การส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน

- เร่งพัฒนาความเชื่อมโยงด้านการขนส่งภายในอนุภูมิภาคและภูมิอาเซียน โดยเร่งขับเคลื่อนตามแผนงานการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง ๖ ประเทศ (GMS) แผนความร่วมมือทางเศรษฐกิจอิระวดี-เจ้าพระยา-แม่โขง (ACMECS) แผนความร่วมมือแห่งอ่าวเบงกอล สำหรับความร่วมมือหลากหลายสาขาวิชาการและเศรษฐกิจ (BIMSTEC) และแผนแม่บทความเชื่อมโยงในอาเซียน

- พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ โดยเริ่มจากการพัฒนาด่านการค้าชายแดนและโครงข่ายการคมนาคมขนส่งบริเวณประตูการค้าหลักของประเทศเพื่อรองรับการเชื่อมโยงกระบวนการผลิตและการลงทุนข้ามแดน พัฒนาระบบ National Single Window (NSW) โดยระยะแรกให้ความสำคัญกับด่านชายแดนที่สำคัญ ๖ ด่าน ได้แก่ ปาดังเบซาร์ สะเดา อรัญประเทศ แม่สอด บ้านคลองลึก และบ้านคลองใหญ่

๘) การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และพัฒนาและนวัตกรรม

๘.๑ สนับสนุนการเพิ่มค่าใช้จ่ายในการวิจัยและพัฒนาของประเทศเพื่อมุ่งเป้าหมายให้ไม่ต่ำกว่า ๑% ของรายได้ประชาชาติ และมีสัดส่วนรัฐต่อเอกชน ๓๐:๗๐ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อให้ประเทศมีความสามารถในการแข่งขัน

๘.๒ ส่งเสริมให้โครงการลงทุนขนาดใหญ่ของประเทศ เช่น ด้านพลังงานสะอาด ระบบราง ยานยนต์ ไฟฟ้า การจัดการน้ำและขยะ ใช้ประโยชน์จากผลการศึกษาวิจัย และพัฒนาและนวัตกรรมของไทยตามความเหมาะสม ในกรณีที่จำเป็นจะต้องซื้อวัสดุอุปกรณ์หรือเทคโนโลยีจากต่างประเทศ จะให้มีเงื่อนไขการถ่ายทอดเทคโนโลยี เพื่อให้สามารถพึ่งตนเองได้ในอนาคตด้วย

๙) การรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร และการสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์ กับการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

๙.๑ ในระยะเฉพาะหน้า เร่งปกป้องและฟื้นฟูพื้นที่อนุรักษ์ ทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า โดยให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาการบุกรุกที่ดินของรัฐ พร้อมส่งเสริมการปลูกไม้มีค่าทางเศรษฐกิจในพื้นที่เอกชน เพื่อลดแรงกดดันในการตัดไม้จากป่าธรรมชาติ

๙.๒ ในระยะต่อไป พัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดินและแก้ไขการบุกรุกที่ดินของรัฐ โดยยึดแนวพระราชดำริที่ให้ประชาชนสามารถอยู่ร่วมกับป่าได้ เช่น การกำหนดเขตป่าชุมชนให้ชัดเจน

๙.๓ บริหารจัดการทรัพยากรน้ำของประเทศให้เป็นเอกภาพในทุกมิติทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ จัดให้มีแผนบริหารน้ำของประเทศ เพื่อให้การจัดทำแผนงานไม่เกิดความซ้ำซ้อนมีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ

๙.๔ เร่งรัดการควบคุมมลพิษทางอากาศ ขยะ และน้ำเสีย ที่เกิดจากการผลิตและบริโภค ในพื้นที่ใดที่สามารถจัดการขยะมูลฝอยด้วยการแปรรูปเป็นพลังงานก็จะสนับสนุนให้ดำเนินการ ส่วนขยะอุตสาหกรรมนั้นจะวางระเบียบมาตรการเป็นพิเศษ โดยกำหนดให้ทิ้งในบ่อขยะอุตสาหกรรมที่สร้างขึ้นแบบมีมาตรฐาน และพัฒนาระบบตรวจสอบไม่ให้มีการลักลอบทิ้งขยะติดเชื้อ และใช้มาตรการทางกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายอย่างเด็ดขาด

๑๐. การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล และการป้องกันปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบในภาครัฐ

๑๐.๑ จัดระบบอัตรากำลังและปรับปรุงค่าตอบแทนบุคลากรภาครัฐให้เหมาะสมและเป็นธรรม ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อสร้างความเชื่อมั่นวางใจในระบบราชการ ลดต้นทุนดำเนินการของภาคธุรกิจเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันกับนานาประเทศ การรักษาบุคลากรภาครัฐที่มีประสิทธิภาพไว้ในระบบราชการ โดยจะดำเนินการตั้งแต่ระยะเฉพาะหน้าไปตามลำดับความจำเป็นและตามที่กฎหมายเอื้อให้สามารถดำเนินการได้

๑๐.๒ ในระยะแรก กระจายอำนาจเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริหารสาธารณะได้รวดเร็ว ทั้งจะวางมาตรการทางกฎหมาย มิให้เจ้าหน้าที่หลีกเลี่ยง ประวิงเวลา หรือใช้อำนาจโดยมิชอบก่อให้เกิดการทุจริต หรือสร้าง
ความเสียหายแก่ประชาชนโดยเฉพาะนักลงทุน

ส่วนในระยะเฉพาะหน้า จะเน้นการปรับปรุงหน่วยงานให้บริการด้านการทำธุรกิจ การลงทุน และด้านบริการสาธารณะในชีวิตประจำวันเป็นสำคัญ

๑๐.๓ เสริมสร้างระบบคุณธรรมในการแต่งตั้งและโยกย้ายบุคลากรภาครัฐ วางมาตรการป้องกันการแทรกแซงจากนักการเมือง และส่งเสริมให้มีการนำระบบพิทักษ์คุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ

๑๐.๔ ปรับปรุงและจัดให้มีกฎหมายที่ครอบคลุมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และการมีผลประโยชน์ทับซ้อนในภาครัฐทุกระดับ โดยถือว่าเรื่องนี้เป็นวาระสำคัญเร่งด่วนแห่งชาติ และเป็นเรื่องที่ต้องแทรกอยู่ในการปฏิรูปทุกด้าน

๑๑. การปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

๑๑.๑ ในระยะเฉพาะหน้า จะเร่งปรับปรุงประมวลกฎหมายหลักของประเทศและกฎหมายอื่น ๆ ที่ล้าสมัย ไม่เป็นธรรม ไม่สอดคล้องกับความตกลงระหว่างประเทศ และเป็นอุปสรรคต่อการบริหารราชการแผ่นดิน โดยจะใช้กลไกของหน่วยงานเดิมที่มีอยู่ และระดมผู้ทรงคุณวุฒิมาเป็นคณะกรรมการที่จะจัดตั้งขึ้นเฉพาะกิจเป็นผู้เร่งดำเนินการ

๑๑.๒ เพิ่มศักยภาพหน่วยงานที่มีหน้าที่ให้ความเห็นทางกฎหมายและจัดทำกฎหมายให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว สามารถให้ความช่วยเหลือแก่ภาคเอกชนและประชาชนได้ตามหลักเกณฑ์ที่จะเปิดกว้างขึ้นและให้บุคลากรของหน่วยงานทางกฎหมายมีส่วนให้ความรู้เสริมศักยภาพในทางกฎหมายมหาชน การดำเนินคดีปกครอง การยกร่างกฎหมาย และการตีความกฎหมายแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเกื้อกูลการปฏิบัติราชการเพื่อประชาชน

๑๑.๓ ในระยะต่อไป จะจัดตั้งองค์กรปฏิรูปกระบวนการยุติธรรมที่ปราศจาการแทรกแซงของรัฐ

๑๑.๔ นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยและความรู้ทางนิติวิทยาศาสตร์มาใช้เพื่อเร่งรัดการดำเนินคดีทุกขั้นตอนให้รวดเร็ว เกิดความเป็นธรรม และมีระบบฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงกันสามารถใช้ติดตามผลและนำไปใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ในกระบวนการยุติธรรมได้

๑๑.๕ ปรับปรุงระบบการช่วยเหลือทางกฎหมายและค่าใช้จ่ายแก่ประชาชนที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม โดยให้เข้าถึงความเป็นธรรมได้ง่าย รวดเร็ว ส่งเสริมกองทุนยุติธรรม เพื่อคุ้มครองช่วยเหลือคนจนและผู้ด้อยโอกาส คุ้มครองผู้ถูกล่วงละเมิดสิทธิเสรีภาพ และเยียวยา ผู้บริสุทธิ์หรือได้รับผลกระทบจากความไม่เป็นธรรม โดยเน้นความสุจริตและความมีประสิทธิภาพของภาครัฐ ความเป็นธรรมของผู้ได้รับผลกระทบ และการไม่แอบอ้างฉวยโอกาส โดยทุจริตจากระบบการช่วยเหลือดังกล่าว

๑๑.๖ นำมาตรการทางการเงิน ภาษี และการป้องกันการฟอกเงินมาใช้ในการป้องกันและปราบปราบ ผู้มีอิทธิพลและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทุจริตและประพฤติมิชอบ หรือกระทำผิดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ แรงงานทาส การก่อการร้านสากล ยาเสพติด และอาชญากรรมข้ามชาติ

<u>แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด</u>

๑. แผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

(๑) เพิ่มศักยภาพการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ โดยการยกมาตรฐานและประสิทธิภาพการผลิตการเกษตร การพัฒนาศักยภาพการประกอบการด้านอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว

(๒) การตั้งองค์กรร่วมภาครัฐและเอกชนระดับพื้นที่เพื่อส่งเสริมอำนวยความสะดวกด้านการค้าการลงทุน และส่งเสริมความร่วมมือทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน

(๓) สร้างคนให้มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาคนให้มีสุขภาพดีทั้งร่างกาย จิตใจและสติปัญญา รอบรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถดำรงชีพได้อย่างมีคุณภาพ

(๔) สร้างสังคมและเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็ง เพื่อสร้างความมั่นคงด้านอาหาร แก้ไขปัญหาความยากจน หนี้สิน และการออมของครัวเรือน มีสัมมาอาชีพที่มั่นคง สามารถพึ่งพาตนเองและดูแลครอบครัว ได้อย่างอบอุ่น

(๕) ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์ โดยเร่งอนุรักษ์และฟื้นฟูพื้นที่ป่าไม้ให้ได้ ๑๕.๙ ล้านไร่ หรือร้อยละ ๒๕ ของพื้นที่ภาค ป้องกันการรุกพื้นที่ชุ่มน้ำ พัฒนาแหล่งน้ำและระบบชลประทาน ฟื้นฟูดิน ยับยั้งการแพร่กระจายดินเค็ม และเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการโดยส่งเสริมทำเกษตรอินทรีย์

ทิศทางการพัฒนากลุ่มจังหวัดและจังหวัด

(๑) กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑ ประกอบด้วยอุดรธานี หนองคาย หนองบัวลำภู และเลย) เน้นการฟื้นฟูระบบนิเวศน์เพื่อรักษาสมดุลธรรมชาติ การปรับโครงสร้างการผลิตด้านการเกษตร การส่งเสริมการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยวเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน

(๒) กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒ ประกอบด้วย สกลนคร นครพนม และมุกดาหาร เน้นให้ความสำคัญกับความร่วมมือทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าการเกษตร ส่งเสริมพื้นที่ชลประทาน การทำปศุสัตว์โดยเฉพาะโคเนื้อ

(๓) กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ประกอบด้วย ขอนแก่น กาฬสินธุ์ มหาสารคาม และร้อยเอ็ด เน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของเมืองรองรับการเป็นศูนย์กลางการค้าบริการ และการลงทุนของภาค การใช้ประโยชน์พื้นที่ชลประทานให้เกิดประโยชน์สูงสุด การทำการเกษตรก้าวหน้า การเตรียมการรองรับ อุตสาหกรรมพลังงานทดแทน (Ethanol) ควบคู่กับการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต

(๔) กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑ ประกอบด้วย นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ สุรินทร์ มุ่งเน้นการพัฒนาระบบชลประทานให้เต็มศักยภาพ การเตรียมการรองรับอุตสาหกรรมพลังงานทดแทน (Ethanol) พัฒนาการท่องเที่ยวทั้งการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์และอารยธรรมขอมด้วยการสร้างคุณค่าเพิ่ม และพัฒนาเส้นทาง

(๕) กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๒ ประกอบด้วย อุบลราชธานี ศรีสะเกษ ยโสธร และอำนาจเจริญ มุ่งเน้นการพัฒนาแหล่งน้ำ และระบบบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมและขาดแคลนน้ำ การสร้างงานและรายได้จากการท่องเที่ยวให้มากขึ้น

โครงการที่สำคัญ (Flagship Project)

(๑) โครงการผลิตข้าวหอมมะลิอินทรีย์ในทุ่งกุลาร้องไห้เพื่อการส่งออก

(๒) โครงการพัฒนาเมืองมุกดาหารเป็นประตูสู่อินโดจีน

(๓) โครงการพัฒนาเส้นทางท่องเที่ยวอารยธรรมขอม

(๔) โครงการจัดการผลิตเอทานอลในภาคอีสาน

(๕) โครงการยกมาตรฐานการเรียนการสอนด้วยระบบศึกษาทางไกล

(๖) โครงการเกษตรยั่งยืนเพื่อชุมชนเข้มแข็ง

(๗) โครงการฟื้นฟูลุ่มน้ำชีตอนบนและลุ่มน้ำมูลตอนบนแบบบูรณาการเพื่อการผลิตที่ยั่งยืน

๒. แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๒

วิสัยทัศน์ ""ข้าวหอมมะลิเป็นเลิศ การท่องเที่ยวและการค้าชายแดนได้มาตรฐานสากล"

เป้าประสงค์รวม

(๑) เพิ่มผลผลิตให้ได้ตามมาตรฐาน และสร้างมูลค่าผลิตภัณฑ์ด้วยการแปรรูปเพิ่มช่องทางการตลาด ทั้งในและต่างประเทศ ข้าวหอมมะลิคุณภาพดี

(๒) พัฒนาคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพให้ได้มาตรฐานและเสริมสร้างการบริหารจัดการการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชนในแหล่งท่องเที่ยว

(๓) สร้างเครือข่ายยการค้ากลุ่มจังหวัดเพื่อเพิ่มมูลค่าการค้าชายแดนด้วยระบบโลจสิติกส์ (Logistics) ที่มีประสิทธภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์

(๑) พัฒนาคุณภาพและเพิ่มมูลค่าข้าวหอมมะลิสู่ความต้องการของตลาด

(๒) พัฒนาคุณภาพการท่องเที่ยวให้ได้ระดับมาตรฐานและยั่งยืน

(๓) พัฒนาระบบสนับสนุนการบริหารจัดการธุรกิจการค้าและเพิ่มมูลค่าการค้าชายแดนครบวงจรและได้มาตรฐานสากล

การพัฒนา

(๑) ข้าวหอมมะลิคุณภาพ

(๒) การค้าชายแดน

(๓) การท่องเที่ยว

๑.๓.๓ แผนพัฒนาจังหวัด ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี

"เมืองน่าอยู่ทันสมัย ประตูสู่การค้าการลงทุน ท่องเที่ยวหลายมิติ เกษตรสู่สากล"

คำนิยาม

วิสัยทัศน์	ความหมาย
เมืองน่าอยู่ทันสมัย	- การพัฒนาเมืองให้มีระบบ ระเบียบ วินัย มีการวางผังเมืองที่เป็นเอกลักษณ์ ระบบขนส่งมวลชนภายในจังหวัดให้ทันสมัยเป็นเมืองอัจฉริยะ เพื่อสามารถเชื่อมโยงกับการคมนาคมหลักทั้งทางอากาศ ทางรถไฟ และทางถนน คุณภาพชีวิตของประชาชนทั้งในการชีวิตความเป็นอยู่ การศึกษา การสาธารณสุข และในด้านวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามการเสริมสร้างความมั่นคง และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ทั้งจาก ปัญหาอาชญากรรม อุบัติภัย/ภัยธรรมชาติ ยาเสพติดฯ การแก้ปัญหา และการดูแลด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาปรับปรุง และเสริมสร้างระบบสาธารณูปโภค (เช่น ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์) ให้ครอบคลุมพื้นที่
ประตูสู่การค้าการลงทุน	- การส่งเสริมการค้าชายแดน การเป็นศูนย์กลางการค้าการลงทุนในภูมิภาค และเมืองที่มีการเจริญเติบโตทางการค้าการลงทุน มีเส้นทางคมนาคมเป็นจุดระบายสินค้าทั้งส่งออกและนำเข้า ที่ส่งเสริมการติดต่อการค้าการลงทุนในภูมิภาคนี้
ท่องเที่ยวหลายมิติ	- การมีการท่องเที่ยวที่หลากหลายและเป็นที่ยอมรับของนักท่องเที่ยว เช่น การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมประเพณี/การท่องเที่ยวทางธรรมชาติ/การท่องเที่ยวอื่นๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้น เป็นต้น รวมทั้งมีการพัฒนาคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวและกิจกรรมทางการท่องเที่ยวการส่งเสริมและยกระดับศักยภาพของบุคลากรทางการท่องเที่ยว ให้เกิดการมีส่วนร่วมใน การบริหารจัดการการท่องเที่ยวระหว่างภาครัฐ เอกชน และชุมชน และสนับสนุนการขยายฐานตลาดนักท่องเที่ยวใหม่
เกษตรสู่สากล	- ยกระดับการผลิตและการแปรรูปสินค้าเกษตร เพื่อจำหน่ายในระดับสากล โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม การสร้างเครือข่ายเกษตรกรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความรู้ ด้านการเกษตรเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเกษตร ปลอดภัย ปลอดสารเคมี เกษตรอินทรีย์ มีการเชื่อมโยงระหว่างเกษตรกรกับผู้บริโภคและการตลาดการเพิ่มมูลค่าผลผลิต (การแปรรูป)

วัตถุประสงค์

๑) พัฒนาระบบผังเมือง โครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคให้มีความทันสมัย รองรับการขยายตัวจากส่วนกลางและการใช้ชีวิตของประชาชนในจังหวัดให้มีความมั่นคง ปลอดภัยในทุกมิติ

๒) ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยพัฒนาการศึกษาและสาธารณสุขที่มีคุณภาพมาตรฐานบนความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

๓) ส่งเสริมและพัฒนาให้จังหวัดเป็นเมืองศูนย์กลางการประชุมและทางการค้าการลงทุนในภูมิภาค พัฒนาการท่องเที่ยวบนฐานวัฒนธรรมและอัตลักษณ์ของชุมชน และยกระดับคุณภาพของบุคลากร ทางการท่องเที่ยว

๔) ส่งเสริมการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตร โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรรมสมัยใหม่เพื่อสร้างรายได้และมูลค่าเพิ่ม

๕) ความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การค้าการลงทุน อาชีพ ฯลฯ ๖) การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม

เป้าหมายการพัฒนา

๑) จังหวัดอุบลราชธานี มีโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคที่มีคุณภาพและเป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อม

๒) ประชาชนทุกช่วงวัย ได้รับการพัฒนาศักยภาพ มีสุขภาพที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น มีคุณภาพชีวิตที่ดี ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ปลอดภัย ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

๓) การขยายตัวด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว การค้าการลงทุน การบริการ เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมในทุกด้านมีการเติบโตอย่างต่อเนื่องและกระจายสู่ประชาชนทุกระดับ การเพิ่มมูลค่า

๔) ผลผลิตทางการเกษตร GPP ของจังหวัดอุบลราชธานีเพิ่มขึ้น

๕) เมืองแห่งโอกาสในทุกด้าน (การศึกษา, สุขภาพ, กีฬา, ท่องเที่ยว, การค้าการลงทุน, วัฒนธรรม ฯลฯ)

๖) เมืองแห่งการค้าชายแดน (Logistics)

๗) เมืองแห่งเกษตรอินทรีย์

๘) พัฒนาระบบเทคโนโลยีเมือง (Smart City)

๙) เมืองแห่งศูนย์กลางทางการประชุม (MICE City)

๑๐) เมืองแห่งความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑๑) พลังงานทางเลือกจากขยะมูลฝอย หรือพลังงานทดแทน

ตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาจังหวัด

๑) ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี ร้อยละ ๑.๕ ต่อปี เป้าหมาย ๕ ปี ร้อยละ ๗.๕

๒) ร้อยละของรายได้ต่อหัวของประชากร (Per Capita :GPP) ในพื้นที่เพิ่มขึ้น เป้าหมายร้อยละ ๒.๕ ต่อปี ๓) ร้อยละของผลคะแนนการสอบในแต่ละระดับชั้น เฉลี่ยทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑ ต่อปี เป้าหมาย ๕ ปี ร้อยละ ๕๕

๔) สถิติอาชญากรรมลดลง ร้อยละ ๒๕ ต่อป

ประเด็นการพัฒนาของจังหวัดอุบลราชธานี

จังหวัดอุบลราชธานี ได้กำหนดประเด็นการพัฒนาจังหวัดไว้ ตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาเมืองน่าอยู่ทันสมัยให้เป็นเมืองอัจฉริยะ และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การส่งเสริมการค้าและการลงทุน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การส่งเสริมและการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การยกระดับการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตรสู่สากล

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การสร้างความมั่นคงของชาติและความปลอดภัยของประชาชน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาเมืองน่าอยู่ทันสมัยให้เป็นเมืองอัจฉริยะ และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน

๑) วัตถุประสงค์

๑) การสร้างเสริมพลเมืองให้มีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี

๒) การพัฒนาและยกระดับคุณภาพทางการศึกษาทุกระดับให้ได้มาตรฐาน

๓) ระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก เพียงพอ ทันสมัย เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ

๔) พัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๒) เป้าหมายและตัวชี้วัด

๑) ร้อยละผู้ป่วยโรคเบาหวานรายใหม่ ไม่เกินร้อยละ ๕ ต่อปี (ของผู้ป่วยที่มาตรวจรักษาพยาบาลทั้งจังหวัด)

๒) ร้อยละที่ลดลงของจำนวนครัวเรือนยากจนที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ จปฐ. ร้อยละ ๒๕ ต่อปี

๓) ร้อยละของรายได้ต่อหัวของประชากร (Per Capita: GPP) ในพื้นที่เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒.๕ ต่อปี ๔) ร้อยละของผลคะแนนการสอบในแต่ละระดับชั้น เฉลี่ยทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

๕) ร้อยละผลสัมฤทธิ์การทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐานของผู้เรียนสูงขึ้นทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ร้อยละ ๕ ต่อปี เป้าหมาย ๕ ปี ร้อยละ ๒๕

๖) ร้อยละของระยะทางเส้นทางคมนาคมที่ได้รับการยกระดับมาตรฐานทางที่เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๓ ต่อปี เป้าหมาย ๕ ปี ร้อยละ ๑๕

๗) ร้อยละของปริมาณขยะมูลฝอยและขยะมูลฝอยตกค้างได้รับการจัดการอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๖๐ ต่อปี

๘) ร้อยละของการเพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานหมุนเวียน พลังงานทดแทน พลังงานแสงอาทิตย์เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๓ ต่อปี เป้าหมาย ๕ ปี ร้อยละ ๑๕

๓) แนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนาระบบบริการสาธารณสุขเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงได้ทุกกลุ่มวัย

๒) พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคคลด้านต่างๆ ในทุกช่วงวัย

๓) พัฒนาระบบผังเมืองโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค ให้มีความทันสมัยและปลอดภัย

๔) ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา เพื่อรองรับการเข้าสู่ Thailand ๔.๐

๕) การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ พลังงาน และสิ่งแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อเมืองน่าอยู่ทันสมัย

๖) สร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

๗) สร้างโอกาสในการประกอบอาชีพเพื่อการมีรายได้ที่เพิ่มขึ้นของประชากรในจังหวัด

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การส่งเสริมการค้าและการลงทุน

๑) วัตถุประสงค์

๑) ส่งเสริมการผลิตและกระจายสินค้าเพื่อเป็นศูนย์กลางทางการค้า การลงทุนในภูมิภาค

๒) เชื่อมโยงการค้าการลงทุนในแถบประเทศอินโดจีน

๓) ส่งเสริมผู้ประกอบการ/วิสาหกิจ ให้มีศักยภาพด้านการผลิต การค้า การลงทุนเพิ่มขึ้น

๒) เป้าหมายและตัวชี้วัด

๑) มูลค่าการลงทุนเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๐.๕ ต่อปี เป้าหมาย ๕ ปี ร้อยละ ๒.๕

๒) มูลค่าการค้าชายแดนเพิ่มขึ้น เป้าหมาย ๕ ปี ร้อยละ ๔

๓) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของมูลค่าสินค้าและบริการของจังหวัด ร้อยละ ๐.๗ ต่อปี เป้าหมาย ๕ ปี ร้อยละ ๓.๕

๓) แนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบการให้บริการโลจิสติกส์ (Logistics) เพื่อสนับสนุนการค้า การลงทุน

๒) พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการค้า การลงทุน เพื่อสร้างโอกาสและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

๓) ยกระดับการผลิตสินค้าและบริการให้ได้มาตรฐาน

๔) ส่งเสริมการเปิดตลาด และพัฒนาความร่วมมือทางการค้า การลงทุน ทั้งในและต่างประเทศ ๕) พัฒนาและยกระดับด่านการค้าชายแดนเพื่ออำนวยความสะดวกแก่นักลงทุนและผู้ประกอบการทั้งในและต่างประเทศ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การส่งเสริมและการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพ

๑) วัตถุประสงค์ การส่งเสริมและการพัฒนาการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม ประเพณี และธรรมชาติให้มีความยั่งยืน เพื่อรองรับนักท่องเที่ยวชาวไทยและชาวต่างชาติ ตลอดทั้งปี

๒) เป้าหมายและตัวชี้วัด

๑) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้จากการท่องเที่ยว ร้อยละ ๕ ต่อปี ค่าเป้าหมาย ๕ ปี ร้อยละ ๒๕

๒) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนนักท่องเที่ยว ร้อยละ ๔ ต่อปี ค่าเป้าหมายรวม ๕ ปี ร้อยละ ๒๐

๓) จำนวนแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการพัฒนาให้ได้มาตรฐาน จำนวน ๒ แห่งต่อปี เป้าหมาย ๕ ปี จำนวน ๑๐ แห่ง

๓) แนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนากิจกรรมและแหล่งท่องเที่ยวให้มีคุณภาพและความหลากหลาย

๒) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานระบบการให้บริการโลจิสติกส์และสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อรองรับการท่องเที่ยว

๓) ยกระดับการผลิตสินค้า การบริการและการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานเพื่อสร้างโอกาสและเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน

๔) พัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน

๕) ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และขยายฐานการตลาดเพื่อพัฒนาความร่วมมือทางการ ท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศ

๖) ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ท่องเที่ยวเชิงเกษตร ท่องเที่ยวทางธรรมชาติ

๗) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การยกระดับการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตรสู่สากล

๑) วัตถุประสงค์

๑) เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการผลิตของสินค้าเกษตร

๒) เพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรด้วยการผลิตและการแปรรูปให้มีมาตรฐานโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่

๓) เกษตรกรมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนบนพื้นฐานของความพอเพียง

๒) เป้าหมายและตัวชี้วัด

๑) มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดภาคการเกษตรเพิ่มขึ้นเฉลี่ย ร้อยละ ๓ ต่อปี เป้าหมาย ๕ ปี ร้อยละ ๑๕

๒) ร้อยละของครัวเรือนเกษตรกรที่น้อมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการเกษตร ร้อยละ ๑๕ ต่อปี เป้าหมาย ๕ ปี ร้อยละ ๗๕

๓) ร้อยละเกษตรกรที่ผ่านเกณฑ์ Smart Farmer (เกษตรปราดเปรื่อง)เป้าหมาย ๕ ปีร้อยละ ๔๐

๓) แนวทางการพัฒนา

๑) เพิ่มผลผลิตทางการเกษตรทั้งด้านปริมาณและคุณภาพด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมพร้อมกับเพิ่มพื้นที่เกษตรอินทรีย์

๒) พัฒนา/ส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรและการแปรรูปให้ได้คุณภาพมาตรฐานสากลเพื่อการส่งออก

๓) พัฒนา/ส่งเสริมศักยภาพเกษตรกรและผู้เกี่ยวข้องด้านการเกษตร

๔) ส่งเสริมเกษตรกรให้พัฒนาตนเองโดยใช้หลักแนวคิดของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๕) เพิ่มศักยภาพเกษตรกรและผู้เกี่ยวข้องด้านการเกษตรให้เป็นเกษตรอัจฉริยะ (Smart Farmer)

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การรักษาความมั่นคงของชาติและความปลอดภัยของประชาชน

๑) วัตถุประสงค์

๑) พิทักษ์ รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ และสร้างความปรองดอง สมานฉันท์

๒) ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เสมอภาค เป็นธรรม

๓) พื้นที่ชายแดนมีความมั่นคงและมีความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน

๔) สร้างความสอดคล้องด้านความมั่นคงให้สนับสนุนเศรษฐกิจและสังคมให้มีความเข้มแข็ง

๒) เป้าหมายและตัวชี้วัด

๑) สถิติอาชญากรรมลดลง ร้อยละ ๒๕ ต่อปี เป้าหมาย ๕ ปี ร้อยละ ๑๒๕

๒) สถิติของการจับกุมคดียาเสพติดเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๖ ต่อปี เป้าหมาย ๕ ปี ร้อยละ ๓๐

๓) จำนวนกิจกรรมเพื่อพิทักษ์ รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์และการสร้างความปรองดองสมานฉันท์ในพื้นที่ ประสบความสำเร็จ ร้อยละ ๑๐๐

๔) จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความมั่นคงและความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้านไม่น้อยกว่า ๒๕ ครั้งต่อปี

๕) จำนวนความตกลงทางเศรษฐกิจตามกรอบความร่วมมือด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ร้อยละ ๕ ต่อปี เป้าหมาย ๕ ปี ร้อยละ ๒๕

๓) แนวทางการพัฒนา

๑) รักษาความสงบเรียบร้อย สร้างเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่และตามแนวชายแดน

๒) ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีและความร่วมมือในการป้องกันและแก้ไขปัญหาข้ามชาติทั้งด้านความมั่นคง เศรษฐกิจ และสังคม กับประเทศเพื่อนบ้าน

๓) ส่งเสริมความร่วมมือและการจัดระเบียบในสังคม/ชุมชนต่างๆ ให้มีความเข้มแข็งทั้งใน

ด้านการดำรงชีวิตและด้านเศรษฐกิจ

๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางที่ ๑ วางผังเมืองรองรับการขยายตัวของชุมชน
แนวทางที่ ๒ พัฒนาระบบการคมนาคมขนส่งที่ได้มาตรฐาน
แนวทางที่ ๓ พัฒนาระบบชลประทานให้ทั่วถึงและเพียงพอ
แนวทางที่ ๔ ขยายเขตการบริการไฟฟ้า ประปา รองรับการขยายตัวของชุมชน
แนวทางที่ ๕ พัฒนาระบบระบายน้ำที่ได้มาตรฐานและทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมคุณภาพชีวิต

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมการผลิตพืชและสัตว์เศรษฐกิจของจังหวัด
แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริมแก่ประชาชน
แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมการป้องกัน ดูแล และรักษาสุขภาพประชาชน
แนวทางที่ ๔ ส่งเสริมสถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็ง
แนวทางที่ ๕ ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนในระดับท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

แนวทางที่ ๑ บูรณาการการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยของทุกภาคส่วน
แนวทางที่ ๒ เสริมสร้างองค์ความรู้ประชาธิปไตย สิทธิ หน้าที่ และกฎหมายแก่ประชาชน
แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมและบูรณาการระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของจังหวัด
แนวทางที่ ๔ ส่งเสริมระบบการตรวจสอบการทำงานภาครัฐโดยประชาชน
แนวทางที่ ๕ ส่งเสริมการรวมกลุ่มภาคประชาชนให้เข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนการลงทุนให้เกิดแหล่งท่องเที่ยวใหม่
แนวทางที่ ๒ พัฒนาศักยภาพด้านการบริการแก่นักท่องเที่ยว
แนวทางที่ ๓ อนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรการท่องเที่ยวของส่วนรวม
แนวทางที่ ๔ สร้างเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมเพื่อการท่องเที่ยว
แนวทางที่ ๕ พัฒนาระบบบริหารจัดการในแหล่งท่องเที่ยวให้มีคุณภาพ
แนวทางที่ ๖ ส่งเสริมการลงทุนและการพาณิชยกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางที่ ๑ บริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ ดินและน้ำ โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน
แนวทางที่ ๒ พัฒนาระบบการกำจัดขยะและน้ำเสียให้ถูกสุขลักษณะโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน
แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมให้ชุมชนปลอดมลภาวะ
แนวทางที่ ๔ จัดให้มีระบบบริหารจัดการพื้นที่สาธารณะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางที่ ๑ อนุรักษ์ ฟื้นฟู ส่งเสริม และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางที่ ๒ จัดให้มีศูนย์การเรียนรู้และการอนุรักษ์ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชน

แนวทางที่ ๓ จัดให้มีศูนย์การเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แนวทางที่ ๑ พัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แนวทางที่ ๒ พัฒนาระบบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แนวทางที่ ๓ พัฒนาเครื่องไม้ เครื่องมือ เครื่องจักรกลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แนวทางที่ ๔ พัฒนาระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอเดชอุดม

วิสัยทัศน์อำเภอเดชอุดม

"เดชอุดมเมืองน่าอยู่ หมู่บ้าน/ชุมชนเข้มแข็ง ศูนย์กลางการค้า
และประตูสู่แหล่งท่องเที่ยวอุบลตอนใต้ ใช้วิถีชีวิตเศรษฐกิจพอเพียง"

พันธกิจอำเภอเดชอุดม

๑.การพัฒนาคุณภาพชีวิตและพัฒนาสังคม

๒.การส่งเสริมการค้า การลงทุน และประตูสู่แหล่งท่องเที่ยว ตอนใต้

๓.การส่งเสริมปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๒. มีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม

๓. มูลค่าการค้า การงทุนและการท่องเที่ยวในอุบลฯตอนใต้เพิ่มขึ้น

๔. การผลิตข้าวหอมมะลิและพืชเศษฐกิจอื่นให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และการเกษตรปลอดสารพิษและเกษตรอินทรีย์

๕. ประชาชนดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาตามแนวศรษฐกิจพอเพียง

๖. ประชาชนมีความพึ่งพอใจในคุณภาพการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ

๗. องค์กรทุกภาคส่วนในพื้นที่อำเภอมีความเข้มแข็ง

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑.การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม

๑.๑ การพัฒนาการศึกษาและอาชีพ

๑.๒ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

๑.๓ การส่งเสริมสุขภาพ

๑.๔ การส่งเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑.๕ การส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม

๒.การส่งเสริมการค้าและการท่องเที่ยว

๒.๑ การพัฒนามาตรฐานการผลิตสินค้า OTOP

๒.๒ การส่งเสริมสนับสนุนการค้าและการลงทุน

๒.๓ การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

๒.๔ การส่งเสริมระบบการท่องเที่ยวเชิงบูรณาการ

๒.๕ การประสานการประชาสัมพันธ์ การค้าและการท่องเที่ยว

๓.การส่งเสริมปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓.๑ การพัฒนาความรู้ด้านการเกษตรอินทรีย์

๓.๒ การดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓.๓ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง

"โครงสร้างพื้นฐานดี ประชาชนมีรายได้ มีการศึกษาถ้วนทั่ว สุขภาพอนามัยได้รับการดูแล สิ่งแวดล้อมดี ชุมชนเข้มแข็ง มีระบบบริหารที่ดีแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน"

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง มีแนวทางการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ ๗ ด้าน ได้แก่

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

๔.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

๕.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการ

๖.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย

๗.ยุทธศาสตร์ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวนโยบาย ของรัฐบาลและยุทธศาสตร์ของจังหวัด

ยุทธศาสตร์ทั้ง ๗ ยุทธศาสตร์ ได้กำหนดรายละเอียดของแนวทางการพัฒนาภายใต้ยุทธศาสตร์ ต่าง ๆ ดังนี้

เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

<u>เป้าหมาย</u>

เพื่อก่อสร้างและซ่อมแซมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความสะดวกและมีมาตรฐาน

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๑.๑ แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ก่อสร้างและปรับปรุง บำรุงถนน สะพาน ทางเท้าและท่อระบายน้ำ

๑.๒ แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ขยายระบบไฟฟ้าแรงต่ำ และซ่อมแซม บำรุงรักษาติดตั้งระบบไฟฟ้าสาธารณะ

๑.๓ แนวทางการพัฒนาที่ ๓ การก่อสร้าง ต่อเติม ปรับปรุง บำรุงรักษา ระบบประปา

๑.๔ แนวทางการพัฒนาที่ ๔ การบริการสาธารณะที่พึงได้รับ

๑.๕ แนวทางการพัฒนาที่ ๕ การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๑.๖ แนวทางการพัฒนาที่ ๖ การพัฒนาระบบสื่อสารและประชาสัมพันธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

<u>เป้าหมาย</u>

เพื่อสนับสนุนและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชน โดยเฉพาะผลิตผลทางการเกษตรและการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ให้มีความสามารถและทักษะในการพัฒนาฝีมือในการผลิต ซึ่งเป็นการเพิ่มมูลค่าของสินค้าและสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้

แนวทางการพัฒนา

๒.๑ แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพ

๒.๒ แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมการปลูกพืชนอกฤดูกาลเก็บเกี่ยว

๒.๓ แนวทางการพัฒนาที่ ๓ สร้างความตระหนักแก่ผู้ประกอบการและผู้บริโภค

๒.๔ แนวทางการพัฒนาที่ ๔ ส่งเสริมราษฎรมีงานทำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

เป้าหมาย

เพื่อเสริมสร้างสุขภาพทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษา ด้านสุขอนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม ด้านกีฬา ให้มีคุณภาพ

แนวทางการพัฒนา

๓.๑ แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนสุขภาพของประชาชน

๓.๒ แนวทางกรพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา

๓.๓ แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริมสวัสดิการของสังคม

๓.๔ แนวทางการพัฒนาที่ ๔ ส่งเสริมสนับสนุนกีฬาและนันทนาการ

๓.๕ แนวทางการพัฒนาที่ ๕ ส่งเสริมสนับสนุนประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น จริยธรรมและคุณธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย

เพื่อพัฒนาแหล่งน้ำตามธรรมชาติและจัดหาแหล่งน้ำให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน ทั้งด้านการเกษตรและอุปโภค – บริโภค ตลอดจนอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมให้คงอยู่และยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

๔.๑ แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริมและสร้างจิตสำนึกการจัดการสิ่งแวดล้อม

๔.๒ แนวทางการพัฒนาที่ ๒ การบริหารจัดการและรณรงค์การกำจัดขยะมูลฝอย

๔.๓ แนวทางการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการ

เป้าหมาย

เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน และประชาชนได้มีส่วนร่วมในการ พัฒนาและตรวจสอบการทำงานของหน่วยงานของรัฐ ตามยุทธศาสตร์การบริหารราชการให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา

๕.๑ แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพบุคลากร

๕.๒ แนวทางการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาระบบบริการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

๕.๓ แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริมสนับสนุน การจัดระเบียบของชุมชนและบรรเทาสาธารณภัย

๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย

เป้าหมาย

เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน และประชาชนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของหน่วยงานของรัฐ ตามยุทธศาสตร์การบริหารราชการให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา

๖.๑ สนับสนุนกิจกรรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๗. ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ยุทธศาสตร์ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวนโยบายของรัฐบาลและยุทธศาสตร์ของจังหวัด

เป้าหมาย

เพื่อการปฏิบัติงานหรือการดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนในการจัดระบบบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและปฏิบัติตามนโยบายของรัฐ

แนวทางการพัฒนา

๗.๑ การถ่ายโอนภารกิจการจัดการศึกษา

๗.๒ ส่งเสริมมาตรการป้องกัน เฝ้าระวังรักษาบำบัดผู้เสี่ยงติดยาเสพติดและการรักษาสภาพชุมชนให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน

๗.๓ ส่งเสริมการมีสุขภาพอนามัยที่ดีของมารดาและทารก

๗.๔ ส่งเสริมระบบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินลดปัญหาความรุนแรงของครอบครัว อุบัติเหตุ อุบัติภัย อาชญากรรม

๗.๕ ส่งเสริมสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการสาธารณสุข

๗.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนแนวนโยบายของรัฐบาลและยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

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

๓.๒ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วงสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๒.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วงสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วงจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๒.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๒.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วงให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๒.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๒.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วงสามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วงบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วงโดยรวม

๓.๒.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วงเกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๒.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๓ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

จากคำจำกัดความของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

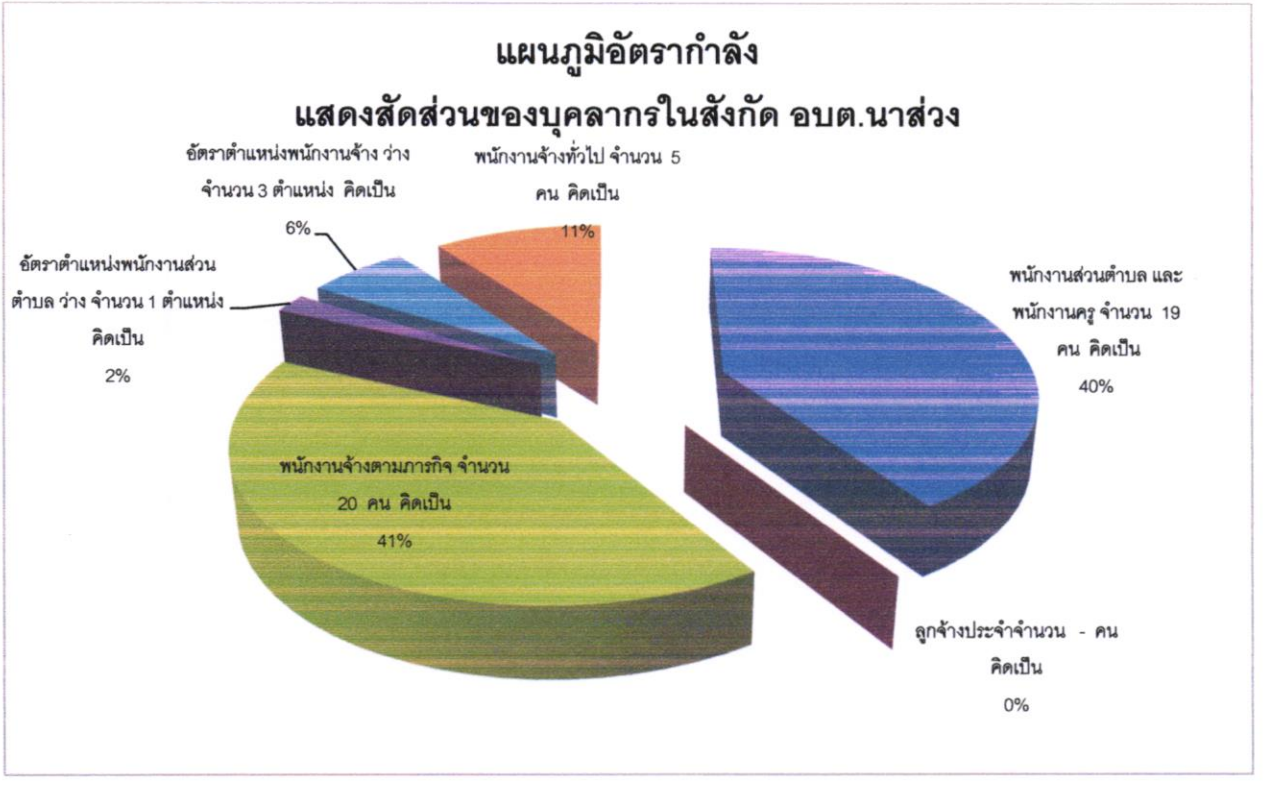
๓.๔ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วงดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้
  - สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
  - สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
  - สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
  - สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วงเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

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

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงินการบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรือง การตรวจสอบภายใน ด้านการเงิน บัญชี การจัดเก็บรายได้ ของ อปท. ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

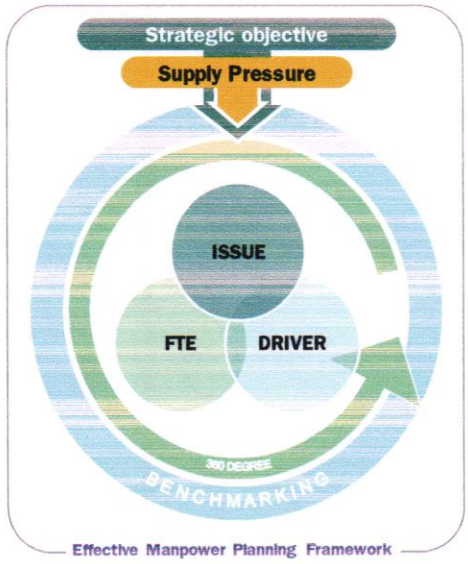
๓.๕ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

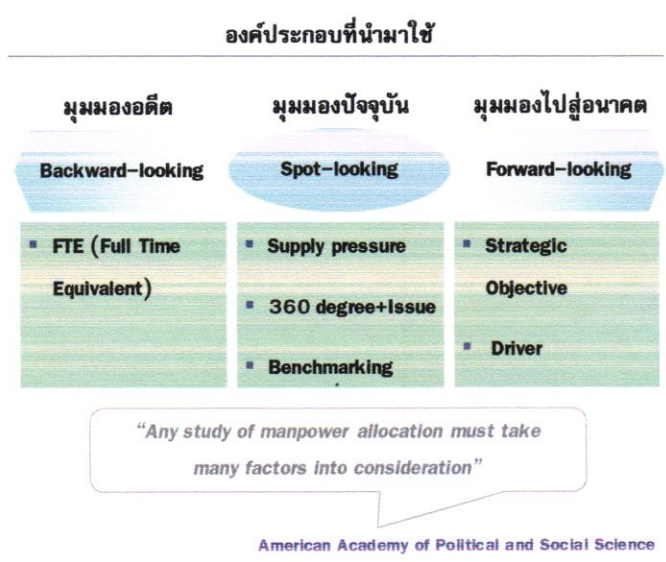
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วงไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้





การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วงที่มีอยู่ดังนี้

<u>กระจกด้านที่ ๑</u> Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วงบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วงจะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ

<u>กระจกด้านที่ ๒</u> Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา รองปลัดเป็นผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการและตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

<u>กระจกด้านที่ ๓</u> Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดี ก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

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

<u>กระจกด้านที่ ๔</u> Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง (การตรวจประเมิน LPA)

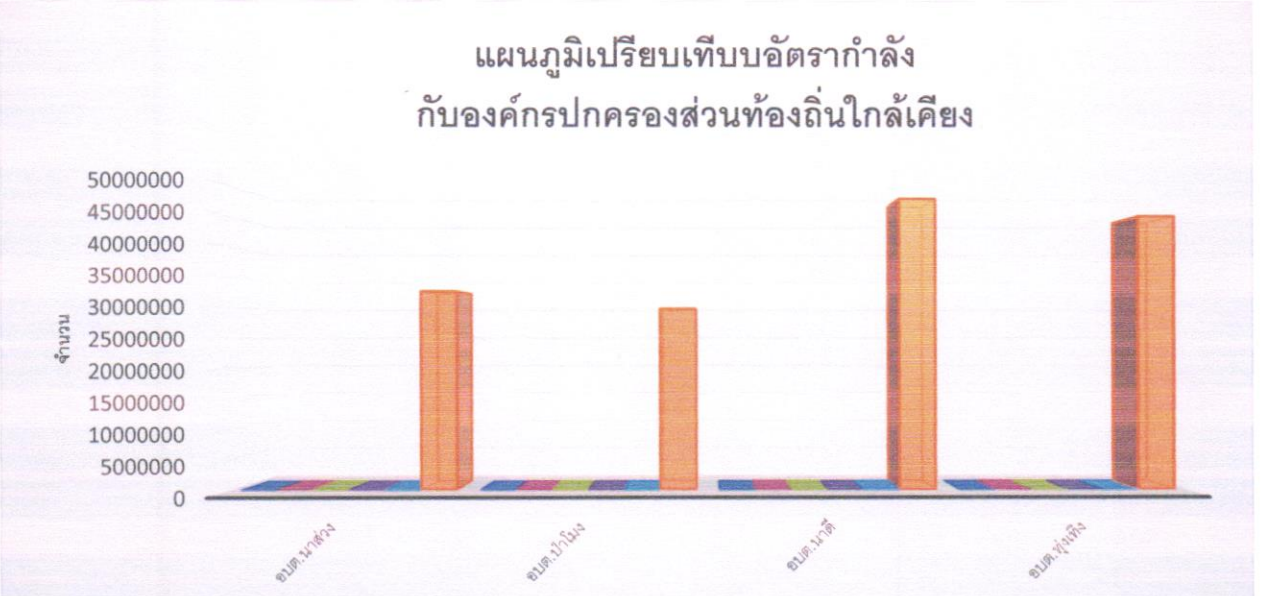
<u>กระจกด้านที่ ๕</u> ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **<u>ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร</u>** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- **<u>ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ</u>** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่ง

อัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่องและสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **<u>มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา</u>** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วงและหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

<u>กระจกด้านที่ ๖</u> Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง องค์การบริหารส่วนตำบลสระสมิงและองค์การบริหารส่วนตำบลนาเจริญ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



	อบต.นาส่วง	อบต.ป่าโมง	อบต.นาดี	อบต.ทุ่งเจริง
พนักงานส่วนตำบล	20	17	20	21
พนักงานจ้าง	28	13	13	22
ลูกจ้างประจำ	0	0	0	0
จำนวนหมู่บ้าน	9	10	13	15
จำนวนประชากร	5,841	4,918	7,783	8,307
งบประมาณรายจ่าย	32,650,000	29,770,000	47,842,000	45,000,000

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง องค์การบริหารส่วนตำบลนาเจริญ และ องค์การบริหารส่วนตำบลสระสมิง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสาม หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง จึงยังไม่มีความ

จำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งเพิ่มเล็กน้อย และ จำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน ก็ยังสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วงได้ประชาสัมพันธ์ รับโอน (ย้าย)และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๖ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย ดังนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
๓. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
๔. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
๕. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปีในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๖.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วงตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง

๓.๖.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๖.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๖.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง โดยให้หน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวน ข้าราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๖.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง

๓.๖.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน **ร้อยละสี่สิบ** ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๖.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการ**พัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง**

๓.๗ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๓.๗.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๗.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๗.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง

๓.๗.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วงเช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๗.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๗.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วงและส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๗.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี

๓.๗.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๓.๗.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วงจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง มีความครบถ้วนองค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์บริหารส่วนตำบลนาส่วง จากการสำรวจวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ โดยสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๔.๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง อยู่ทางทิศเหนือของที่ว่าการอำเภอเดชอุดม ตั้งอยู่ เลขที่ ๙๙ หมู่ที่ ๑๒ บ้านโนนจิก ตำบลนาส่วง อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี มีระยะทางไปตามถนนอุบลราชธานี – เดชอุดม ถนนหลวงหมายเลข ๒๔ ประมาณ ๒๐ กิโลเมตร และอยู่ทางทิศใต้ของศาลากลางจังหวัดอุบลราชธานี ประมาณ ๓๐ กิโลเมตร

มีเนื้อที่ประมาณ ๕๒ ตารางกิโลเมตร หรือ ๓๒,๕๐๐ ไร่

๑. ลักษณะภูมิประเทศ

พื้นที่ทางกายภาพเป็นพื้นที่ราบ มีลำน้ำไหลผ่านหลายสาย และพื้นที่ราบลาดเอียงไปทางทิศตะวันตกของตำบล ในพื้นที่หมู่ที่ ๕,๖, และ ๑๑

อาณาเขต

ทิศเหนือ	ติดเขต	องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี	อำเภอนาเยีย
ทิศใต้	ติดเขต	องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง	อำเภอเดชอุดม
ทิศตะวันออก	ติดเขต	องค์การบริหารส่วนตำบลนาเยีย	อำเภอนาเยีย
ทิศตะวันตก	ติดเขต	เทศบาลตำบลนาส่วง	อำเภอเดชอุดม

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง แบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๙ หมู่บ้าน ได้แก่ บ้านเสาเล้า หมู่ ๒,บ้านเสาเล้า หมู่ ๔ , บ้านม่วง หมู่ ๕, บ้านกระเบื้อง หมู่ ๖, บ้านหนองบัว หมู่ ๗, บ้านกุดยาง หมู่ ๘, บ้านนาห้วยแคน หมู่ ๙, บ้านโนนกระแต หมู่ ๑๑ และ บ้านโนนจิก หมู่ ๑๒

๒.๒ การเลือกตั้ง

การแบ่งเขตเลือกตั้งสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๙ เขต ตามเขตหมู่บ้าน

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร รายละเอียดดังนี

หมู่ที่	ชื่อบ้าน	จำนวนประชากร			จำนวนครัวเรือน	ชื่อผู้นำ
		ชาย	หญิง	รวม		
๒	บ้านเสาเล้า	๒๙๕	๒๘๗	๕๘๒	๑๘๑	นายแสวง กะพัง
๔	บ้านเสาเล้า	๕๐๕	๕๒๓	๑๐๒๘	๒๔๙	นายณรงค์ อำพันธ์
๕	บ้านม่วง	๓๒๑	๓๔๘	๖๖๙	๒๐๖	นายไพฑูรย์ สดชื่น
๖	บ้านกระเบื้อง	๓๒๕	๓๕๓	๓๗๘	๒๔๗	นายนิวัฒน์ ไชยวงค์ (กำนัน)
๗	บ้านหนองบัว	๒๒๗	๒๐๐	๔๒๗	๑๒๗	นายลุน แก่นกอ
๘	บ้านกุดยาง	๘๖	๔๗	๑๓๓	๓๘	นายหมอน กรงาม
๙	บ้านนาห้วยแคน	๓๗๑	๓๘๐	๗๕๑	๒๓๗	นายบุญเพ็ง แสงงาม
๑๑	บ้านโนนกระแต	๓๗๙	๔๒๙	๘๐๘	๒๕๓	นายอุทิศ แก้วแสง
๑๒	บ้านโนนจิก	๓๘๙	๓๗๖	๓๖๕	๒๕๔	นายนิพนธ์ การุณรัตน์
รวม		**๒,๙๐๘**	**๒,๙๔๘**	**๕,๘๕๖**	**๑,๖๑๐**	

๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

ข้อมูล ณ สิ้นเดือนธันวาคม ๒๕๕๘ องค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง มีประชากรทั้งสิ้น ๕,๘๕๖ คน

๔. สภาพสังคม

๔.๑ การศึกษา

๑) โรงเรียนระดับประถมศึกษาในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๕ แห่ง

โรงเรียน/ระดับ	อนุบาล (คน)	ป.๑ (คน)	ป.๒ (คน)	ป.๓ (คน)	ป.๔ (คน)	ป.๕ (คน)	ป.๖ (คน)	รวม (คน)
เสาเล้า	๓๘	๒๓	๓๕	๒๔	๑๘	๒๒	๑๘	๑๗๘
กระเบื้อง	๙	๔	๗	๖	๗	๗	๗	๔๗

หนองบัว	๗	๒	๔	๑	๖	๖	๔	๓๐
นาห้วยแคน	๑๘	๒๐	๒๔	๑๓	๑๗	๑๔	๑๒	๑๑๘
ม่วงโนนกระแต	๒๕	๑๓	๙	๑๔	๑๓	๑๓	๑๔	๑๐๑
รวม	**๙๗**	**๖๒**	**๗๙**	**๕๘**	**๖๑**	**๖๒**	**๕๕**	**๔๗๔**

๒) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง มีจำนวน ๒ แห่ง

ชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวนนักเรียน (คน)		รวม
	ชาย	หญิง	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนกระแต หมู่ที่ ๑๑	๑๓	๑๓	๒๙
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนจิก หมู่ที่ ๑๒	๓๑	๒๕	๕๖
รวม	**๔๔**	**๓๘**	**๘๕**

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

การคมนาคม มีทางหลวงจังหวัด หมายเลข ๒๔ ทางหลวงจังหวัด หมายเลข ๒๒๑๓ ถนนทางหลวงชนบทอุบลราชธานี หมายเลข ๓๐๕๔ ถนนทางหลวงชนบทอุบลราชธานี หมายเลข ๒๐๘๐ และถนน รพช. อบ. ๓๓๓๓ เป็นเส้นทางหลักในการคมนาคมติดต่อกันภายในตำบลนาส่วง และตำบลใกล้เคียง อีกทั้งยังมีเส้นทางติดต่อระหว่างตำบล และหมู่บ้านต่างๆ ดังนี้

-ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๔ จากหมู่ที่ ๙ และหมู่ที่ ๑๑ เข้าสู่ตำบลป่าโมง

-ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๔ จากหมู่ ๑๑ และหมู่ที่ ๙ เข้าสู่เทศบาลตำบลนาส่วง

-ทางหลวงจังหวัด หมายเลข ๒๒๑๓ จากหมู่ที่ ๘ หมู่ที่ ๒ หมู่ ๔ และหมู่ ๗ ติดต่อกับตำบลนาดีเทศบาลตำบลนาจาน

-ถนนคอนกรีตและถนนลูกรังภายในตำบล จากหมู่ ๔ หมู่ ๔ หมู่ ๑๒ หมู่ ๖ และหมู่ ๗ ติดต่อกับตำบลนาดี และตำบลนาเรือง

-ถนนคอนกรีตและถนนลูกรังภายในตำบลซึ่งแยกจากทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๒๔ เข้าสู่ทางหลวงชนบทอุบลราชธานี หมายเลข ๒๐๘๐ หมู่ที่ ๙ ติดต่อกับตำบลป่าโมง

-ถนนคอนกรีตและถนนลูกรังภายในตำบลซึ่งแยกจากทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๒๔ เข้าสู่ทางหลวงชนบทอุบลราชธานี หมายเลข ๒๐๘๐ หมู่ที่ ๙ ติดต่อกับตำบลป่าโมง

<u>สภาพปัญหา</u>

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ปัญหาและความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐานของท้องถิ่น มีดังนี้

๑.๑ ปัญหา

๑. ถนนภายในหมู่บ้านบางส่วนยังเป็นถนนลูกรังและอยู่ในสภาพที่ชำรุดทรุดโทรมไม่ได้มาตรฐาน

๒. การระบายน้ำไม่สะดวก ท่อระบายน้ำอุดตัน ซึ่งเป็นสาเหตุของน้ำท่วมขังในชุมชน

๓. การบริการไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าแรงต่ำยังไม่เพียงพอทั่วถึง

๔. แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค – บริโภคมีน้อย ไม่เพียงพอที่จะใช้ตลอดทั้งปี

๑.๒ ความต้องการ

๑. ก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษาถนนหมู่บ้านให้สามารถสัญจรไปมาได้สะดวกและเพียงพอ

๒. ก่อสร้าง ปรับปรุง ท่อระบายน้ำภายในชุมชน
๓. ติดตั้งและขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าแรงต่ำให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
๔. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบประปาจากแหล่งน้ำผิวดินให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
๕. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค – บริโภคให้เพียงพอและสามารถใช้งานได้ตลอดทั้งปี

๒ . ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ปัญหาความต้องการด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีดังนี้

๒.๑ ปัญหา

๑. การว่างงานหลังฤดูทำนา ทำให้ผู้ใช้แรงงานย้ายถิ่นฐานไปทำงานนอกพื้นที่
๒. การพัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ประชาชนไม่เพียงพอ
๓. ปัญหาคุณภาพชีวิตของเด็กและเยาวชน คนพิการและผู้สูงอายุ
๔. ขาดการส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการ
๕. ประชาชนขาดความสนใจในการรักษาสุขภาพอนามัยของตนเอง

๒.๒ ความต้องการ

๑. ส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
๒. ส่งเสริมการทำเกษตรอินทรีย์
๓. ส่งเสริมให้มีศูนย์การจำหน่ายสินค้า/ผลิตภัณฑ์
๔. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของเด็กและเยาวชน คนพิการและผู้สูงอายุ
๕. ส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการของประชาชนในท้องถิ่น
๖. ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน รวมทั้งการป้องกันโรคติดต่อ

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

ปัญหาและความต้องการด้านการจัดระเบียบของชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ดังนี้

๓.๑ปัญหา

๑. ขาดการส่งเสริมความรู้ด้านสิทธิ หน้าที่ของประชาชน
๒. ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อประโยชน์ชุมชน

๓.๒ ความต้องการ

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
๒. การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๓. สนับสนุนการจัดการเรียนรู้และส่งเสริมประชาธิปไตยให้แก่ชุมชน
๔. ส่งเสริมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน/สังคม โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วม

๔. ด้านการบริหารจัดการ

๔.๑ ปัญหา

๑. บุคลากรยังขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
๒. การประชาสัมพันธ์การดำเนินงานขององค์กรยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง
๓. ประชาชนให้ความสนใจและเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรค่อนข้างน้อย

๔.๒ ความต้องการ

๑. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อประสิทธิภาพและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๔. ปรับปรุงด้านการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารขององค์กรทั่วถึง

๕. สร้างจิตสำนึกและส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานองค์กรให้มากยิ่งขึ้น

จากปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วงได้กำหนดรายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังเป็นไปตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของจังหวัด ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าหมาย

เพื่อก่อสร้างและซ่อมแซมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความสะดวกและมีมาตรฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑.๑ แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ก่อสร้างและปรับปรุง บำรุงถนน สะพาน ทางเท้าและท่อระบายน้ำ

๑.๒ แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ขยายระบบไฟฟ้าแรงต่ำ และซ่อมแซม บำรุงรักษาติดตั้งระบบไฟฟ้าสาธารณะ

๑.๓ แนวทางการพัฒนาที่ ๓ การก่อสร้าง ต่อเติม ปรับปรุง บำรุงรักษา ระบบประปา

๑.๔ แนวทางการพัฒนาที่ ๔ การบริการสาธารณะที่พึงได้รับ

๑.๕ แนวทางการพัฒนาที่ ๕ การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๑.๖ แนวทางการพัฒนาที่ ๖ การพัฒนาระบบสื่อสารและประชาสัมพันธ์

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด/กองคลัง/ส่วนโยธา

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาตร์จังหวัด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

เป้าหมาย

เพื่อสนับสนุนและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชน โดยเฉพาะผลิตผลทางการเกษตรและการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ให้มีความสามารถและทักษะในการพัฒนาฝีมือในการผลิต ซึ่งเป็นการเพิ่มมูลค่าของสินค้าและสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้

แนวทางการพัฒนา

๒.๑ แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพ

๒.๒ แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมการปลูกพืชนอกฤดูกาลเก็บเกี่ยว

๒.๓ แนวทางการพัฒนาที่ ๓ สร้างความตระหนักแก่ผู้ประกอบการและผู้บริโภค

๒.๔ แนวทางการพัฒนาที่ ๔ ส่งเสริมราษฎรมีงานทำ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด/กองคลัง/กองช่าง

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาตร์จังหวัด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการเกษตรและการแปรรูปสินค้าเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

เป้าหมาย

เพื่อเสริมสร้างสุขภาพทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษา ด้านสุขอนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม ด้านกีฬา ให้มีคุณภาพ

แนวทางการพัฒนา

๓.๑ แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนสุขภาพของประชาชน

๓.๒ แนวทางกรพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา

๓.๓ แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริมสวัสดิการของสังคม

๓.๔ แนวทางการพัฒนาที่ ๔ ส่งเสริมสนับสนุนกีฬาและนันทนาการ

๓.๕ แนวทางการพัฒนาที่ ๕ ส่งเสริมสนับสนุนประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น จริยธรรม และคุณธรรม

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด/กองคลัง/กองช่าง/กองการศึกษา

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาตร์จังหวัด

๑) ประเด็นยุทธศาสตร์ :

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

๒) กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

(๑) พัฒนาสังคมยกระดับคุณภาพชีวิตและแก้ไขปัญหาความยากจน

(๒) ส่งเสริมการศึกษาและแหล่งเรียนรู้

(๓) ส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม

(๔) รักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย

เพื่อพัฒนาแหล่งน้ำตามธรรมชาติและจัดหาแหล่งน้ำให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนทั้งด้านการเกษตรและอุปโภค – บริโภค ตลอดจนอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมให้คงอยู่และยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

๔.๑ แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริมและสร้างจิตสำนึกการจัดการสิ่งแวดล้อม

๔.๒ แนวทางการพัฒนาที่ ๒ การบริหารจัดการและรณรงค์การกำจัดขยะมูลฝอย

๔.๓ แนวทางการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาสิ่งแวดล้อม

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.ร้อยละของการมีแหล่งน้ำเพื่อการเก็บน้ำเพื่อการเกษตร อุปโภค-บริโภค

๓. ร้อยละของแหล่งน้ำตามธรรมชาติได้รับการฟื้นฟู

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด/กองคลัง/กองช่าง/กองการศึกษา

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาตร์จังหวัด

๑) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

(๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบการให้บริการโลจิสติกส์(Logistics) เพื่อสนับสนุนการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว

(๒) พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว เพื่อสร้างโอกาสและ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

(๓) พัฒนาเพื่อยกระดับการผลิตสินค้าและบริการให้ได้มาตรฐาน

(๔) ส่งเสริมการเปิดตลาด และพัฒนาความร่วมมือทางการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการ

เป้าหมาย

เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน และประชาชนได้มีส่วนร่วมในการ พัฒนาและตรวจสอบการทำงานของหน่วยงานของรัฐ ตามยุทธศาสตร์การบริหารราชการให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา

๕.๑ แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพบุคลากร

๕.๒ แนวทางการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาระบบบริการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

๕.๓ แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริมสนับสนุน การจัดระเบียบของชุมชนและบรรเทาสาธารณภัย

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด/กองคลัง/กองช่าง/กองการศึกษา

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด :

๑) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

๒. กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

(๑) พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

(๒) พัฒนาระบบการติดตามประเมินผล

๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย

เป้าหมาย

เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน และประชาชนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของหน่วยงานของรัฐ ตามยุทธศาสตร์การบริหารราชการให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา

๖.๑ สนับสนุนกิจกรรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด/กองคลัง

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

๓.๖.๓) กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

(๑) พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

(๒) พัฒนาระบบการติดตามประเมินผล

ในการกำหนดอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ที่เป็นภารกิจหลัก ภารกิจรอง ภารกิจถ่ายโอน และให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของประเทศ ยุทธศาสตร์คณะรักษาความสงบแห่งชาติ(คสช.) ยุทธศาสตร์พัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์อำเภอ และยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง ในการปฏิบัติภารกิจให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างคุ้มค่าและทำให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุดจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องและบุคลากรของภาครัฐที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละตำแหน่ง

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วงนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจังองค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

๕.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตามพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.๑จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))

๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))

๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))

๑.๕ การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))

๑.๖ การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))

๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๒.๑ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))

๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))

๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))

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

๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))

๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))

๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))

๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))

๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))

๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))

๕.๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))

๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))

๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

๔.๕ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))

๔.๖ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

๔.๗ กิจการเกี่ยวกับการพาณิช (มาตรา ๖๘(๑๑))

๔.๘ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

๔.๙ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

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

๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนาธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนาธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนด ได้ให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลในการแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๕.๒. การวิเคราะห์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis /Demand (Demand Analysis)/Globol Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม)

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพ การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง โดยใช้หลัก SWOT ดังนี้

<u>จุดแข็ง (Strength)</u>

๑. มีงบประมาณในการดำเนินการบริหารกิจการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นของตนเอง

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง เป็นนิติบุคคล สามารถทำนิติกรรมสัญญาต่างๆได้ ทำให้สะดวกและคล่องตัวในการบริหารจัดการภายในองค์กร

๓. มีพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างเป็นขององค์กรเอง สามารถที่จะปฏิบัติงานได้ในทันที

๔. มีโครงสร้างส่วนราชการแบ่งเป็นส่วนต่าง ๆ อย่างชัดเจน ทำให้การบริหารงานภายในองค์กรมีความสะดวกรวดเร็ว และให้บริการประชาชนได้รวดเร็ว

๕. พนักงานส่วนตำบลมีการศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนางานในหน้าที่อยู่ตลอด

๖. ผู้บริหารและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสามัคคีและสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จุดอ่อน (Weakness)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วงยังขาดบุคลากรบางตำแหน่งในการปฏิบัติงานในส่วนต่าง ๆตามโครงสร้างขององค์กร ทำให้การบริหารงานและการให้บริการประชาชนไม่เต็มที่

๒. ผู้บริหารและสมาชิกยังขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมาย ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

โอกาส (Opportunity)

๑. ส่วนราชการต่าง ๆ ให้ความร่วมมือประสานการปฏิบัติงานกันเป็นอย่างดี

๒. ประชาชนในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมให้การปฏิบัติงานมากขึ้น

๓. ส่วนราชการต่าง ๆถ่ายโอนงานและภารกิจให้ตามแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ ทำให้องค์กรให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนได้ทุกด้าน

๔. กฎ/ระเบียบต่างๆ เอื้ออำนวยต่อการพัฒนา

อุปสรรค (Threat)

๑. กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารกลุ่ม ทำให้กลุ่มอาชีพไม่ยั่งยืน

๒. กฎระเบียบการบริหารงานมีมากเกินไป ทำให้การบริหารงานติดขัดและให้บริการประชาชนได้ไม่เต็มที่

๕.๓ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กร

ในโลกยุคโลกาภิวัตน์การติดต่อสื่อสารสะดวกรวดเร็ว สิ่งแวดล้อมต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ส่งผลผลกระทบต่อหน่วยงานของรัฐและบริษัทเอกชนอย่างกว้างขวาง เช่น การเปลี่ยนแปลงของตลาดหุ้นในต่างประเทศ การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่รวดเร็ว การเคลื่อนย้ายเงินทุนจำนวนมหาศาลอย่างรวดเร็ว ย่อมจะมีผลต่อสภาวะทางเศรษฐกิจของประเทศ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรจะช่วยในการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคาม Bartol and Martin (๑๙๙๑ : ๗๘ - ๙๐) ได้จำแนกสิ่งแวดล้อมเป็น ๒ ระดับ คือ

สิ่งแวดล้อมมหภาค หรือสิ่งแวดล้อมทั่วไป เป็นสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อระบบสังคมองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมนี้ คือ

๑) ระบบเทคโนโลยี มีผลต่อกระบวนการผลิตและการเกิดผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ

๒) ระบบเศรษฐกิจโลก ระบบการผลิตการค้า การเคลื่อนย้ายแหล่งเงินทุน

๓) การเปลี่ยนแปลงอัตราดอกเบี้ย ภาวะเศรษฐกิจถดถอย จะมีผลต่อทุกประเทศ

๔) ระบบ การเมือง - กฎหมาย เสถียรภาพของรัฐบาลและการออกกฎหมายควบคุมการเงินการผลิต และสิ่งแวดล้อม

๕) ระบบสังคมวัฒนธรรม การเปลี่ยนแปลงทางประชากรและวัฒนธรรม ความเป็นอยู่

๖) ระบบบรรษัทข้ามชาติและการแข่งขัน การร่วมทุนและบทบาทของบรรษัทข้ามชาติต่อระบบเศรษฐกิจสิ่งแวดล้อมดังกล่าวมีผลต่อองค์การอย่างกว้างขวาง องค์การไม่มีพลังอำนาจที่จะแก้ไขได้โดยตรง

สิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับงาน เป็นสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การที่มีผลต่อการดำเนินธุรกิจ สิ่งแวดล้อมเหล่านี้ ได้แก่

๑) ลูกค้า ผู้ที่ซื้อสินค้าและใช้บริการ ซึ่งมีความต้องการ รสนิยม และอำนาจซื้อต่างกัน

๒) คู่แข่ง ผู้ที่ทำธุรกิจประเภทเดียวกัน

๓) ผู้จัดส่งวัตถุดิบ ผู้ที่จัดหาทรัพยากร เช่น วัตถุดิบ ผลิตภัณฑ์ให้บริษัท

๔) ลูกจ้าง พนักงานที่มีความรู้ ความสามารถทำงานได้

๕) หน่วยงานรัฐ องค์กรที่กำกับ ควบคุม ตรวจสอบบริษัท ให้ปฏิบัติตามกฎหมาย

สิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับงาน เป็นสิ่งที่องค์การสามารถแก้ไขได้ง่ายกว่า การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม(SWOT Analysis) ในส่วนของปัจจัยภายนอกประกอบด้วย ๒ ส่วน ได้แก่

๑. โอกาส (Opportunity) หมายถึง ปัจจัย หรือสภาพการณ์ที่จะทำให้เกิดการได้เปรียบได้ประโยชน์หรือช่องทางที่ทำให้ดำเนินธุรกิจใหม่ๆ เช่น ถ้าอัตราดอกเบี้ยลดลง ก็เป็นโอกาสสำหรับการลงทุนขยายกิจการ การให้สิทธิพิเศษเรื่องภาษีก็เป็นโอกาสสำหรับการทำธุรกิจ การเปิดตลาดใหม่ๆ ซึ่งมีกำลังซื้อมาก อย่างเช่น ประเทศจีน ย่อมเป็นโอกาสที่ดีสำหรับการลงทุน เป็นต้น

๒. ภาวะคุกคาม (Threats) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้เกิดการเสียเปรียบการเสียประโยชน์เสียสิทธิซึ่งอาจนำไปสู่การได้กำไรน้อยลงหรือขาดทุน ในภาคเอกชน เช่น การลดภาษีนำเข้าสินค้าต่างประเทศทำให้ผู้ผลิตสินค้าในประเทศขายสินค้าได้น้อยลง เพราะราคาสินค้าต่างประเทศใกล้เคียงกัน บริษัทอาจต้องลดราคาสินค้าลงมาเพื่อดึงดูดผู้ซื้อแต่จะได้กำไรน้อยลง ส่วนภาคราชการ ภาวะคุกคาม ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลที่ลดความสำคัญของหน่วยงาน การยุบเลิกส่วนราชการ การลดอัตรากำลัง การตัดลดงบประมาณจากสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน ทางระบายน้ำ เป็นต้น
๒. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
๓. การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๔. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริการ
๗. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๘. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
๙. การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๐. การควบคุมอาคาร
๑๑. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็กสตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
๑๒. การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๑๓. การส่งเสริมและพัฒนากิจการกีฬา และศูนย์เยาวชน
๑๔. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๑๕. การพัฒนารายได้ และหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต.
๑๖. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๑๗. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

ภารกิจรอง

๑. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
๒. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การวางแผน และการส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า

๔. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๕. การบำรุงรักษาสถานที่ประชุม สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๖. การส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
๗. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๘. การจัดให้มีตลาด ที่จอดรถ และกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
๙. การผังเมือง
๑๐. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๑. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๑๒. การจัดให้มีและควบคุมสุสานฌาปนสถาน
๑๓. การจัดให้มีการและควบคุมการฆ่าสัตว์
๑๔. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๕. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
๑๖. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
๑๗. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม หน่วยตรวจสอบภายใน แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วงมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิมและมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ขึ้น โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามรถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วงได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลจำนวนทั้งสิ้น ๒๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒๐ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๘ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น ๔๙ อัตรา ซึ่งมีคนครองตำแหน่งทั้งหมด ๔๗ อัตรา และมีตำแหน่งว่างทั้งหมด ๒ อัตรา แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น

๗.๑ การวิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

๗.๒ วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

<u>วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)</u>
<u>ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง(ระดับตัวบุคลากร)</u>

<u>จุดแข็ง</u> S

๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต.
๒. มีอายุเฉลี่ย ๓๐ – ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต
๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

<u>จุดอ่อน</u> W

๑. มีภาระหนี้สิน
๒. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.
๓. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ

โอกาส O

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น

๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา

๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน

ข้อจำกัด T

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ

๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน

๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ

๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง(ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S

๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทำให้บุคลากรทุกฝ่ายมีภารกิจและอำนาจหน้าที่มากขึ้น บุคลากรจะต้องเรียนรู้ตลอดเวลา

๒. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสื่อสารและสารสนเทศอย่างรวดเร็ว ทำให้บุคลากรจะต้องปรับตัวให้ทันสมัยตลอดเวลา

๓. กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องมีการปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว

๒. ประชาชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน

๓. มีการสนับสนุนส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร

๔. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

จุดอ่อน W

๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ

๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี

โอกาส O

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี

๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน

๓. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น

๔. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์

ข้อจำกัด T

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง

๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.

๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๗.๓ การวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพ (Productivity) และกระบวนการทำงาน (Workflow analysis) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง

เป็นการวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพและกระบวนการทำงาน เพื่อหาจุดบกพร่อง และสามารถทำการปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจัยภายใน

๑. บุคลากรระดับบริหารมีความรู้ ความสามารถที่หลากหลายด้าน และมีประสบการณ์ในการทำงาน

๒. มีบุคลิกภาพดี มนุษย์สัมพันธ์ดี สุขภาพอ่อนน้อม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน

๓. มีความขยันและอดทน

๔. เป็นคนรุ่นใหม่ ที่มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์

๕. บุคลากรภายในองค์กรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาค่อนข้างสูง คือ ระดับปริญญาตรี และปริญญาโท

๖. มีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรที่เพียงพอ

๗. กระบวนการคิดและการตัดสินใจในการทำงานน้อย และการประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้าน IT

๘. การกระจายกันอยู่ของกองงานหรือฝ่ายงานต่าง ๆ ด้วยข้อจำกัดด้านสถานที่ ส่งผลให้การควบคุมดูแลบุคลากรเป็นไปอย่างยากลำบาก

๙. ขาดการเรียนรู้ในวัฒนธรรมองค์กร ขาดจิตสำนึกรักองค์กร และขาดความเข้าใจบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง

๑๐. ขาดทักษะในการเจรจา และติดต่อสื่อสารเพื่อเชื่อมการทำงานระหว่างบุคคลกับบุคคล

๑๑. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน

๑๒. บุคลากรขาดระเบียบวินัยในการปฏิบัติตน

๑๓. บุคลาการในระดับปฏิบัติยังขาดความรู้ ในข้อระเบียบปฏิบัติ หรือหลักปฏิบัติราชการ

๑๔. ขาดการบูรณาการในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

ปัจจัยภายนอก

๑. ระดับการศึกษาที่สูงขึ้นของคนในปัจจุบัน เป็นโอกาสให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง สามารถรับบุคลากรที่มีศักยภาพ และมีความรู้ความสามารถได้เพิ่มมากขึ้น

๒. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่มีความสำคัญและเล็งเห็นถึงสภาพปัญหา จุดอ่อนและอุปสรรคของการพัฒนาพนักงาน ซึ่งจะเอื้อต่อการให้ความสนับสนุนในแนวทางการพัฒนาพนักงานได้อย่างเหมาะสม

๓. เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่มีความทันสมัยเอื้อต่อการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน รวมถึงเป็นการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานที่คล่องตัวยิ่งขึ้น

๔. ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี เปิดโอกาสให้ส่วนราชการจัดระบบบริหารทรัพยากรบุคคลได้ด้วยตนเองมากขึ้น

๕. มีสถาบันการศึกษาและสถาบันที่เชี่ยวชาญ ทั้งหน่วยงานภายนอกหน่วยงานภายในและต่างประเทศเป็นช่องทางในการการพัฒนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้กว้างขวางยิ่งขึ้น

๖. การปรับบทบาทของภาครัฐ ซึ่งส่งผลต่อนโยบายรัฐบาลในการส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ต้องมีความรู้ ความเชี่ยวชาญมากขึ้น

๗. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาพนักงาน/บุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๘. ข้อจำกัดในด้านการกำหนดอัตราค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีการปรับให้ตรงกับอัตรากำลัง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการและการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้นอาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หริกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นและองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาดั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม) (ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่) (ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานกิจการสภา อบต. - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานรักษาความสะอาด ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการและข้อมูล - งานงบประมาณ ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ - งานการวิเคราะห์ การวางแผนทรัพยากรบุคคล - งานบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย และเลื่อนระดับ - งานการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และการคัดเลือก - งานทะเบียนประวัติและบัตรประวัติ - งานปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล - งานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี - งานขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและอัตรากำลัง - งานพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาและดูงานการลาศึกษาต่อ การขอรับทุนการศึกษา - งานพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานและลูกจ้าง การให้บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ	**๑. สำนักปลัด อบต.** ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานกิจการสภา อบต. - งานอำนวยการ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ - งานการพานิชย์ - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการและข้อมูล - งานงบประมาณ - งานวิจัยและประเมินผล - งานประชาสัมพันธ์ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ - งานยุทธศาสตร์และแผนงาน - งานตรวจติดตามและประเมินผล - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม) (ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่) (ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
	- งานเบี้ยยังชีพผู้พิการ - งานสงเคราะห์ทุนช่วยเหลือเด็กยากจน ผู้ด้อยโอกาส และผู้พิการ - งานศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ และผู้พิการ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน สตรี คนชรา และผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	
๒. กองคลัง ๒.๑ <u>งานการเงิน</u> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ <u>งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้และแผนที่ภาษี - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดการจัดเก็บรายได้ ๒.๔ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ ๒.๕ <u>งานธุรการ งานสารบรรณ</u>	**๒. กองคลัง** ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานจัดหาพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริหารสัญญา - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้และแผนที่ภาษี - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดการจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม) (ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่) (ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง ๓.๕ งานธุรการ งานสารบรรณ	**๓. กองช่าง** ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประมาณราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานส่งเสริมกิจกรรมโรงเรียน - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา ๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล ๔.๓ งานศาสนาและวัฒนธรรม - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม	**๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ๔.๑ งานส่งเสริมกิจกรรมโรงเรียน - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา ๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล ๔.๓ งานศาสนาและวัฒนธรรม - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม) (ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่) (ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
๔.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน ๔.๕ งานธุรการ งานสารบรรณ	๔.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน	
	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน	

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วงได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใดในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ปัจจุบันมี ปลัดองค์การบริหารสวนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ และมีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้ช่วยปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักงานปลัด

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ๗ อัตรา

๑.๒ พนักงานจ้าง ๑๔ อัตรา

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบัญญัติและข้อบังคับตำบล การประชุมสภา การจัดทำระเบียนสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง การเลือกตั้ง งานเกี่ยวกับกฎหมายและคดี การประนีประนอม ข้อพิพาทต่างๆ งานส่งเสริมการเกษตร การท่องเที่ยว การดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนา

เศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาใน หน้าที่และความรับผิดชอบการ ปกครองบังคับบัญชา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติ ราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. นางอภิญญา ศรีพันธ์	หัวหน้าสำนักปลัดฯ
๒. นางสาวนรรัตน์ ปาวะรีย์	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
๓. นายสุชาติ ดีเจริญ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๔. นางสาวสมัยพร คันที	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
๕. นางสาววนิดา สารภูมิ	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ
๖. นางวันดี กานัง	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
๗. นายอิสรานุวัฒน์ สาระวิจารย์	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน
๘. นายสิทธิโชค ชมอ่อน	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๙. นางสาวอรนุช ตาลหอม	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล
๑๐. นางสาวกมลรัตน์ สุขขี	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป
๑๑. นายสมาน ตันสุ	พนักงานตกแต่งสวน
๑๒. -ว่าง-	พนักงานขับรถยนต์
๑๓. นายสุกรี แก้วประกอบ	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน
๑๔. นางสาวรินนา ประดับศรี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๑๕. นายปรีชา คำพะทา	ผช.จพง.ป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
๑๖. นางทองทิพย์ สมัด	แม่ครัว (ทักษะ)
๑๗. นายณภัทร บุตรตา	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)
๑๘. นางสาวพัชรี คุณสมบัติ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๑๙. นายใหม่ ขันทวัติ	คนงาน (ทั่วไป)
๒๐. นายฤทธิพร ชมอ่อน	คนงาน (ประจำรถบรรทุกน้ำ) (ทั่วไป)
๒๑. นายอิสระ นิวงษา	พนักงานขับรถยนต์กู้ชีพ ๑๖๖๙ (ทั่วไป)

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล	๔	อัตรา
๒.๒ พนักงานจ้าง	๔	อัตรา

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับ การจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดเก็บรายได้ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมายมีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. นายชนะวิชญ์ อนันกาญจน์กุล	ผู้อำนวยการกองคลัง
๒. นางสาวปิยะนุช คุดนา	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน

๓. นางสาวกาญจนาภา วงมาเกษ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน
๔. นางสุดารัตน์ พามาดี เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน
๕. นางสาวจงรักษ์ บุญถม ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้
๖. นางสาวฐิติพร คุณสมบัติ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๗. นายสุนทร จิตรักษ์ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
๘. นางวันเพ็ญ จุลลัง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้าง ๓ อัตรา

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลหนักและยานพาหนะ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. นายธีระชัย บัวภาเรือง ผู้อำนวยการกองช่าง
๒. นายอภินันทวัฒน์ นิยมวงค์ นายช่างโยธาชำนาญงาน
๓. นายทนงศักดิ์ มะโร ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
๔. นายมงคลศักดิ์ ขันทวัตร ผู้ช่วยนายช่างโยธา
๕. นายดุสิต บุญทา ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

๔. กองการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา
๔.๒ พนักงานครู ๓ อัตรา
๔.๓ พนักงานจ้าง ๘ อัตรา

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลอันได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ การจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วมมีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้สนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนาศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. นางกัณหา นิตยารส ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๒. นางณัฐปภัสร์ กล่อมเสียง นักวิชาการศึกษาชำนาญการ
๓. นางปราณี คุณสมบัติ ครูชำนาญการ
๔. -ว่าง- ครู
๕. นางชัญญานุช การุณรัตน์ ครู

๖. นางสาวณัฏฐณิญา มิชารี ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาฯ
๘. - ว่าง- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๙. นางจามจุรี อินธิสอน ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา
๑๐. นางสาวกานต์พิชชา ตันสุ ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)
๑๑. นางสาวกัลยาณี สมัด ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)
๑๒. นางพิกุลทอง แก้วประกอบ ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)
๑๓. นางสาวพรนิภา ไชโย ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)
๑๔. นางสาวสกลวรรณ ไชโย ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

๕.๑ พนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา (ว่าง) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

มีหน้าที่ตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการบัญชี การเงินยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง และมีหน้าที่ปฏิบัติงานตรวจสอบป้องกันการรั่วไหลเสียหายในการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินของทางราชการ การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นเครื่องมือของผู้บริหาร ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจสอบการดำเนินงานการบริหารจัดการการงบประมาณการเงิน การบัญชี การพัสดุ ของหน่วยงานในสังกัดของส่วนราชการ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ ให้สอดคล้องกับแผนงานโครงการ และนโยบายของส่วนราชการ กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินความเสี่ยง การประเมินประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน และเทคนิควิธีการตรวจสอบ เสนอแนะนโยบายและแนวทางการตรวจสอบ มาตรการการควบคุมภายใน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา มีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน เป็นผู้ช่วย และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) ๔ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงาน เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัด ส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง ต่อไปนี้

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)		
		พนักงานส่วนตำบล	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักงานปลัด	งานบริหารงานทั่วไป	๓	๗	๓
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	๑	-
	งานนิติการ	-	-	-

	งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๑	๑	-
	งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม	๑	๑	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	-
กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	๑	๑	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	๑	-
	งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน	๑	๑	-
กองช่าง	งานก่อสร้าง	๑	๑	-
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๑	-	-
	งานสาธารณูปโภค	-	๑	๑
	งานผังเมือง	-	๑	-
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	งานส่งเสริมกิจกรรมโรงเรียน	๑	๑	-
	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๔
	งานศาสนาและวัฒนาธรรม	๑	๑	
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนาธรรม	๑	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	-	-	-

<u>จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการแล้ว จึงให้คงอัตรากำลังไว้เท่าเดิม</u> ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและนโยบายของรัฐบาล/นโยบายของจังหวัดอุบลราชธานี/นโยบายของผู้บริหารได้

สำหรับอัตรากำลังที่สังกัดศูนย์พัฒนาเด็ก ซึ่งตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ ซึ่งได้กำหนดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งขององค์การบริหารส่วนตำบล มีตำแหน่ง อัตรากำลัง และห้องประสบการณ์ ดังนี้

๑. ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีจำนวน ๑ คน

๒. ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน ๑๐ : ๑ และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้แลเด็กเพิ่มได้อีก ๑ คน

ซึ่งหากพิจารณาจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่ออัตราส่วนครู/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็กแล้ว ยังไม่เป็นไปตามสัดส่วนของประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว โดยยังขาดอัตราตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กอีกหลายอัตรา แต่ในอนาคตหากองค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วงไม่สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังให้เพียงพอต่อจำนวนเด็กได้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วงอาจมีความจำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลังในส่วนของตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก(พนักงานส่วนตำบล)/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิหรือผู้มีทักษะ) และผู้ดูแลเด็ก (ประเภททั่วไป) ให้สอดคล้องกับจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามประกาศหลักเกณฑ์ต่อไป

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วงได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบ

อัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง ใน ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต
๔.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม
๕.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการ
๖.ด้านการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย
๗.ยุทธศาสตร์ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวนโยบาย ของรัฐบาลและยุทธศาสตร์ของจังหวัด

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆ และย่านชุมชน	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา - ผช.นายช่างโยธา - ผช.นายช่างไฟฟ้า - จพง.ธุรการ กองช่าง
๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	- สนับสนุนและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชน โดยเฉพาะผลิตผลทางการเกษตรและการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ให้มีความสามารถและทักษะในการพัฒนาฝีมือในการผลิต ซึ่งเป็นการเพิ่มมูลค่าของสินค้าและสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้	- ปลัด อบต. - รองปลัดฯ - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน
๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต	- เพื่อเสริมสร้างสุขภาพทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษา ด้านสุขอนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม ด้านกีฬา ให้มีคุณภาพ - ให้การศึกษากับเด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ และสิ่งเสริมการศึกษา นอกสถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาชนนอกสถานศึกษา	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ผช.นักวิชาการศึกษา - ครู /- ผช.หัวหน้าศูนย์ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - ผู้ดูแลเด็ก

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อม	- เพื่อพัฒนาแหล่งน้ำตามธรรมชาติและจัดหาแหล่งน้ำให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน ทั้งด้านการเกษตรและอุปโภค – บริโภค ตลอดจนอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมให้คงอยู่และยั่งยืน	- ปลัด อบต. - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน - นายช่างโยธา - ผช.นายช่างโยธา - ผช.นายช่างไฟฟ้า - จพง.ธุรการ กองช่าง - คนงานทั่วไป
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการ	-พัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนา ในสังกัด	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพรัยากรบุคคล - ผช.นักทรัพยากรบุคคล
	- สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้	- ปลัด อบต. - รองปลัดฯ - ผอ.กองคลัง - นักวิชาการจัดเก็บฯ - จพง.การเงินและบัญชี - ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บฯ - ผช.จพง.พัสดุ - ผช.จพง.การเงินฯ - ผช.จพง.ธุรการ
	- พัฒนาระบบบริการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนส่งเสริมสนับสนุน - การจัดระเบียบของชุมชน รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	- พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกระดับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	- สนับสนุนกิจกรรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักฯ - เจ้าพนักงานป้องกันฯ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ - พนักงานขับรถเครื่องจักรกล - คนงานทั่วไป (ประจำรถบรรทุกน้ำ)

๗.ยุทธศาสตร์ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวนโยบาย ของรัฐบาล และยุทธศาสตร์ของจังหวัด	- การปฏิบัติงานหรือการดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนในการจัดระบบบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและปฏิบัติตามนโยบายของรัฐ	- พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกระดับ

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วงจึงได้วิเคราะห์ปริมาณงานในปีปัจจุบัน เพื่อกำหนดตำแหน่งใน ๓ ปีข้างหน้า โดยได้วิเคราะห์ปริมาณงาน ตามยุทธศาสตร์ ต่อไป

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วงจึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง โดยกำหนดขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐.สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมารงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงานและมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน	๖	ชั่วโมง

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

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

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) = ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

<u>สูตรในการคำนวณ</u>

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

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

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง ได้วิเคราะห์ปริมาณงานและการกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรา	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		กำลังเดิม	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)								
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	(นักบริหารงานท้องถิ่น ระต้น)								
	<u>สำนักปลัด อบต.</u>								
๓	หัวหน้าสำนักปลัด	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
	<u>งานบริหารงานทั่วไป</u>								
๔	นักจัดการงานทั่วไป (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๖	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	พนักงานตกแต่งสวน (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	แม่ครัว (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่าง ๒๐ ธ.ค.๖๕
๑๓	คนงาน (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	คนงาน (ทั่วไป) ประจำรถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	พนักงานขับรถยนต์ รถยนต์กู้ชีพ ๑๖๖๙	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานการเจ้าหน้าที่</u>								
๑๖	นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๑๗	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม								
๑๘	นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๙	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ								
๒๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๑	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
๒๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองคลัง								
๒๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานการเงินและบัญชี								
๒๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานพัฒนาจัดเก็บรายได้								
๒๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๘	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน								
๒๙	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ **กองช่าง**	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	นายช่างโยธา (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๗	คนงาน(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๓๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๐	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่าง ๑ ธ.ค.๖๕
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนจิก								
๔๒	ครูชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนกระแต								
๔๗	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่าง ๑ ธ.ค.๖๕
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๘	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงงานจ้างทั่วไป								
๔๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
๕๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๓ มี.ค.๖๔
	รวม	**๕๐**	**๕๐**	**๕๑**	**๕๑**	**-**	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกียวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอืน

องค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๑๖,๐๔๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	
	สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)																		
๓.	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๒๔,๔๔๐	๔๓๗,๗๖๐	๔๕๑,๒๐๐	
๔.	นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	
๕.	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก.	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	
๖.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก.	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	
๗.	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	
๘.	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	๑	๑	๒๖๔,๔๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๔๐	๒๙๖,๗๖๐	
๙.	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง/ชง.	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๐.	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๓๖,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๔๘๐	๙,๙๖๐	๑๐,๓๒๐	๒๔๖,๑๒๐	๒๕๖,๐๘๐	๒๖๖,๔๐๐	
๑๑.	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	
๑๒.	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๔๒,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๒,๔๘๐	๒๖๒,๖๘๐	๒๗๓,๒๔๐	
๑๓.	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๑๙๗,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๒๐๕,๖๘๐	๒๑๓,๙๖๐	๒๒๒,๖๐๐	
๑๔.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๔,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๗๖๐	๑๕๕,๗๖๐	๑๖๒,๐๐๐	*
๑๕.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๒,๙๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๖๘๐	๑๕๔,๖๘๐	๑๖๐,๙๒๐	
๑๖.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑	๑	๑๔๗,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๘๘๐	๑๕๙,๐๐๐	๑๖๕,๓๖๐	
๑๗.	พนักงานตกแต่งสวน (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๕๗,๒๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๕๖๐	๑๗๐,๑๖๐	๑๗๗,๐๐๐	
๑๘.	แม่ครัว (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๒๔,๐๘๐		๑	๑	๑				๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๑๒๙,๑๒๐	๑๓๔,๔๐๐	๑๓๙,๘๐๐	
๑๙.	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา(ทักษะ)	-	๑	๑	๑๒๔,๐๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๑๒๙,๑๒๐	๑๓๔,๔๐๐	๑๓๙,๘๐๐	
	หนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๐.	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	-	๐		-	-	๑	-	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-ว่าง
๒๑.	คนงาน (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๒.	คนงาน (ทั่วไป) (ประจำรถบรรทุกน้ำ)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๓.	พนักงานขับรถยนต์ รถยนต์กู้ชีพ ๑๖๖๙	-	๑	๑	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองคลัง (๐๔)																		
๒๔.	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๘,๓๖๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	
๒๕.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	
๒๖.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๑	๑	๒๐๓,๐๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๒๑๒,๒๘๐	๒๒๑,๒๘๐	๒๓๐,๔๐๐	
๒๗.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๘.	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๒๒๖,๖๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๒๓๕,๘๐๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๕,๑๒๐	
๒๙.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๗๖,๐๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๘๓,๑๒๐	๑๙๐,๕๖๐	๑๙๘,๒๔๐	
๓๐.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๓๙,๖๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๕,๓๒๐	๑๕๑,๒๐๐	๑๕๗,๓๒๐	
๓๑.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๒,๙๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๖๘๐	๑๕๔,๖๘๐	๑๖๐,๙๒๐	
	กองช่าง (๐๕)																		
๓๒.	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	
๓๓.	นายช่างโยธา	ปง/ชง.	๑	๑	๒๙๑,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๔,๓๖๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๔.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๘๙,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๖,๕๖๐	๒๐๔,๔๘๐	๒๑๒,๗๖๐	
๓๕.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๗๗,๘๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๑๘๕,๐๔๐	๑๙๒,๔๘๐	๒๐๐,๒๘๐	
๓๖.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๑,๖๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๘๐๐	๑๖๔,๑๖๐	๑๗๐,๗๖๐	
	หนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๗.	คนงาน (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองการศึกษา (๐๘)																		
๓๘.	ผอ.กองการศึกษาฯ(นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	
๓๙.	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	๑	๑	๒๘๙,๐๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๒๙๘,๔๔๐	๓๐๘,๐๔๐	๓๑๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๐.	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๑๘๖,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๓,๙๒๐	๒๐๑,๗๒๐	๒๐๙,๘๘๐	
๔๑.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๓,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๕๙,๔๘๐	๑๖๕,๙๖๐	๑๗๒,๖๘๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนจิก																		
๔๒.	ครูชำนาญการ	คศ.๒	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๓.	ครู	คศ.๑	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๔.	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๔๕.	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๔๖.	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนกระแต																		เงินอุดหนุน
๔๗.	ครู	คศ.๑	๑	-	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๘.	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๖๖,๙๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒,๗๖๐	๒,๘๘๐	๓,๐๐๐	๖๙,๗๒๐	๗๒,๖๐๐	๗๕,๖๐๐	งบท้องถิ่น/
					๑๘๐,๐๐๐					-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๙.	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๕๐.	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๕๑.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๑	-	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่าง
(๔)	**รวม**		**๕๑**	**๔๙**	๙,๖๘๘,๕๖๐	๓๗๘,๐๐๐	**๕๒**	**๕๒**	**๕๒**	-	-	-	**๙๕๗,๑๒๐**	**๓๖๐,๐๐๐**	**๔๗๔,๗๒๐**	**๑๑,๐๒๓,๖๘๐**	**๑๑,๓๘๓,๖๘๐**	**๑๑,๘๕๘,๔๐๐**	
(๕)	**ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %**															**๑,๖๕๓,๕๕๒**	**๑,๗๐๗,๕๕๒**	**๑,๗๗๘,๗๖๐**	
(๖)	**รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น**															**๑๒,๖๗๗,๒๓๒**	**๑๓,๐๙๑,๒๓๒**	**๑๓,๖๓๗,๑๖๐**	
(๗)	**คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี**															**๓๖.๙๘**	**๓๖.๓๗**	**๓๖.๐๘**	

* ฐานคำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ๕ เป็นฐานคำนวน สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖ ให้บวกเพิ่มอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานคำนวนการภาระค่าใช้จ่าย ดังนี้

- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน = ๓๒,๖๕๐,๐๐๐ บาท (ตามข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเงิน = ๓๔,๒๘๒,๕๐๐ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ (๓๒,๖๕๐,๐๐๐x๕%+๓๒,๖๕๐,๐๐๐ =๓๔,๒๘๒,๕๐๐)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน = ๓๕,๙๙๖,๖๒๕ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ (๓๔,๒๘๒,๕๐๐x๕%+๓๔,๒๘๒,๕๐๐ =๓๕,๙๙๖,๖๒๕)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน = ๓๗,๗๙๖,๔๕๖ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๓๕,๙๙๖,๖๒๕x๕%+๓๕,๙๙๖,๖๒๕ = ๓๗,๗๙๖,๔๕๖)

งบประมาณตามข้อบัญญัติ

ปี ๒๕๖๓ =๓๒,๖๕๐,๐๐๐ บาท

ปี ๒๕๖๔ ได้จาก ปี๒๕๖๓ บวก ๕ % = ๑,๖๓๒,๕๐๐

ปี ๒๕๖๔ = ๓๒,๖๕๐,๐๐๐ + ๑,๖๓๒,๕๐๐

= ๓๔,๒๘๒,๕๐๐

๑๒,๖๗๗,๒๓๒ x ๑๐๐ = ๓๖.๙๘ %

๓๔,๒๘๒,๕๐๐

ลงชื่อ.....ผู้จัดทำ

(นายสุชาติ ดีเจริญ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ปี ๒๕๖๕ ได้จาก ปี๒๕๖๔ บวก ๕ % = ๑,๗๑๔,๑๒๕

ปี ๒๕๖๕ = ๓๔,๒๘๒,๕๐๐ + ๑,๗๑๔,๑๒๕

= ๓๕,๙๙๖,๖๒๕

๑๓,๐๙๑,๒๓๒ x ๑๐๐ = ๓๖.๓๗ %

๓๕,๙๙๖,๖๒๕

ลงชื่อ.....ตรวจถูกต้อง

(นายชนะวิชญ์ อนันกาญจน์กุล)

ผู้อำนวยการกองคลัง

ปี ๒๕๖๖ ได้จาก ปี ๒๕๖๕ บวก ๕ % = ๑,๗๙๙,๘๓๑

ปี ๒๕๖๖ = ๓๕,๙๙๖,๖๒๕ + ๑,๗๙๙,๘๓๑

= ๓๗,๗๙๖,๔๕๖

๑๓,๖๓๗,๑๖๐ x ๑๐๐ = ๓๖.๐๘ %

๓๗,๗๙๖,๔๕๗

จ่าสิบเอก.....ตรวจถูกต้อง

(วรวิทย์ จดจำ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง

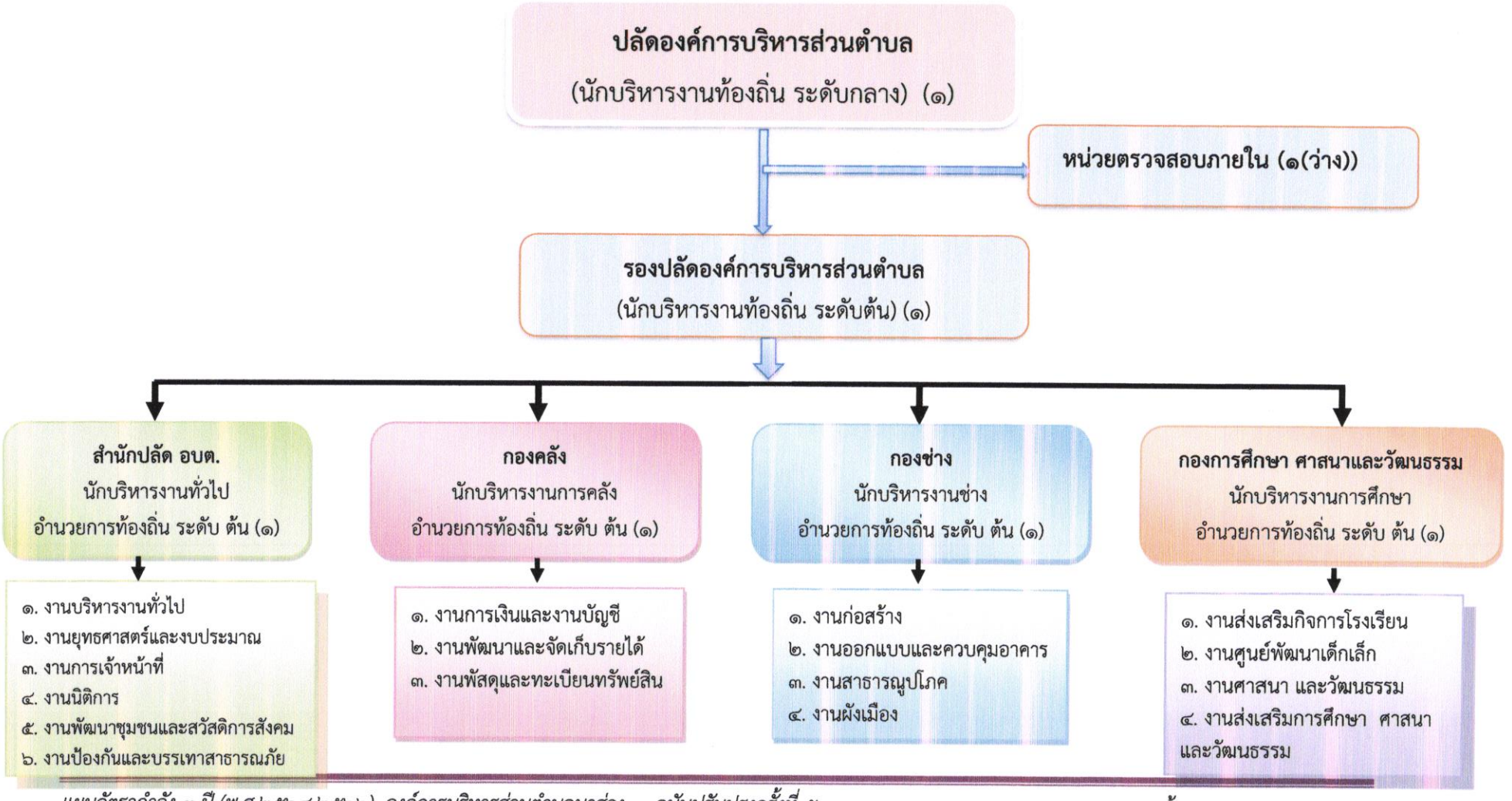
ลงชื่อ.....รับรองถูกต้อง

(นายสมพร มีทองขาว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี



โครงสร้างสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง

หัวหน้าสำนักงานปลัด
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (๑)

งานบริหารงานทั่วไป
- นักจัดการงานทั่วไป ชก (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ ชง (๑)
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) (๑) ว่าง
- พนักงานตกแต่งสวน(ทักษะ) (๑)
- แม่ครัว (ทักษะ) (๑)
- คนงาน (ทั่วไป) (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (รถยนต์กู้ชีพ ๑๖๖๙ (๑) ทั่วไป) *

งานการเจ้าหน้าที่
- นักทรัพยากรบุคคล ชก (๑)
- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑)

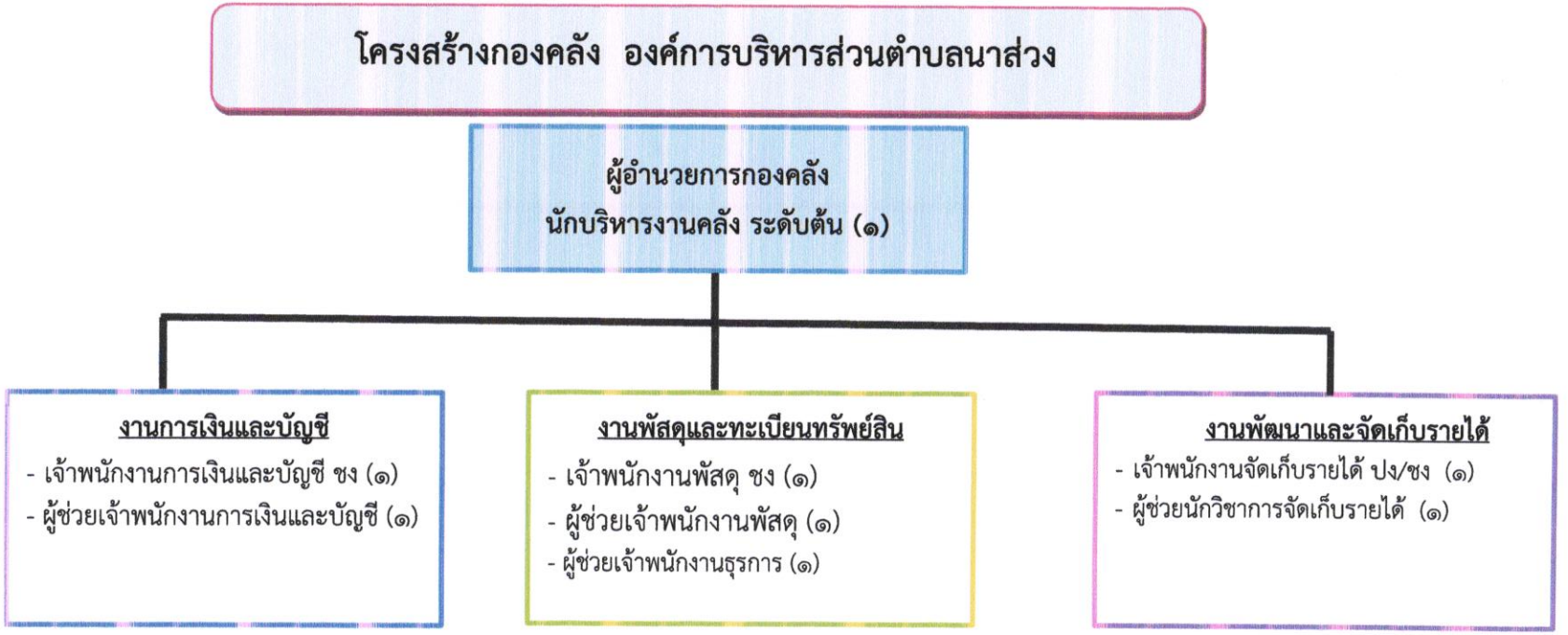
งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก (๑)
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ (๑)

งานนิติการ
-

งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม
- นักพัฒนาชุมชน ชก (๑)
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน(๑)

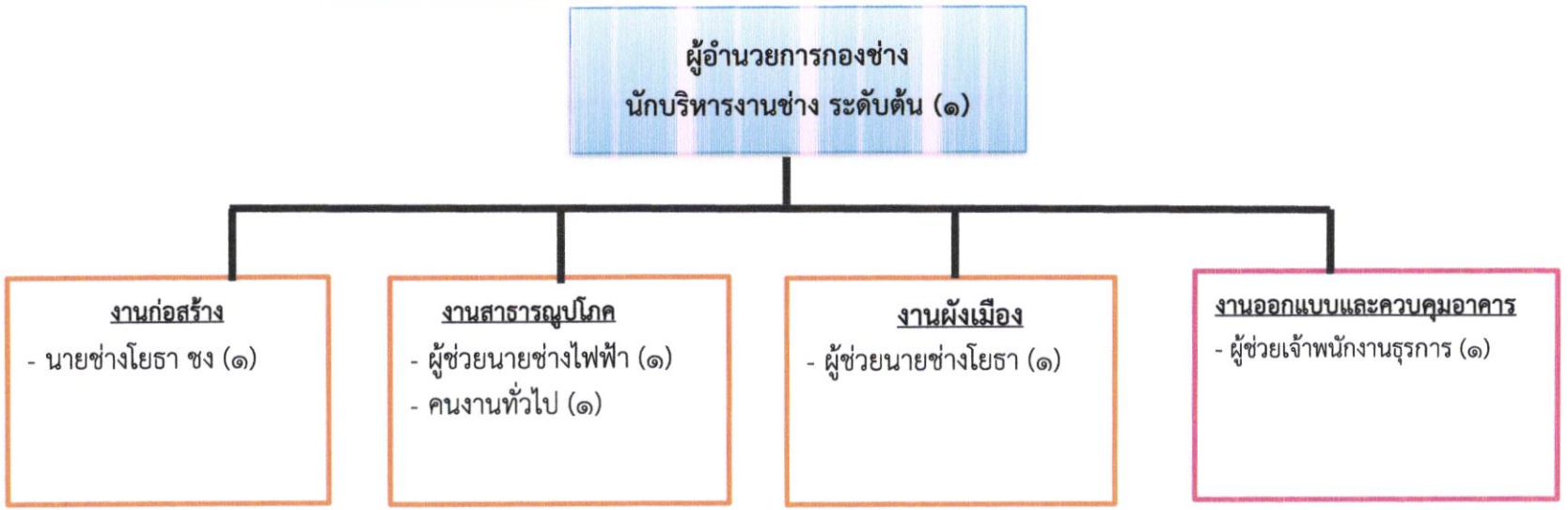
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ (๑)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑)
- คนงาน (ทั่วไป) (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๔	-	-	๑	๑	-	-	๑๑	๕	๒๑



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๒	-	-	๔	-	๘

โครงสร้างกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
												ภารกิจ	ทั่วไป	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส				
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๓	๑	๖

โครงสร้าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (๑)

- **งานส่งเสริมกิจกรรมโรงเรียน**
  - นักวิชาการศึกษา ปก/ ชก (๑)
  - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) (ว่าง)

- **งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก**
  - ครูชำนาญการ (๑)
  - ผู้ดูแลเด็ก (๕)

- **งานศาสนาและวัฒนธรรม**
  - ครู (๑)
  - ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ฯ (๑)

- **งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**
  - ครู (๑) ว่าง
  - ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		พนักงานครู อบต.			รวม
											ภารกิจ	ทั่วไป	ครู		ครูผู้ดูแลเด็ก	
	ต้น	กลาง	สูง	ปก	ชก	ชพ	ชช	ปง	ชง	อส			คศ.๒	คศ.๑	ครูผู้ช่วย	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๓	๕	๒	๑	-	๑๓

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน อบต.นาส่วง

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๑

งานตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก (๑) (ว่าง)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีสรุปการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่กำหนดไว้แล้วมีผู้ครองตำแหน่งและที่กำหนดไว้แล้วยังไม่มีผู้ครองตำแหน่ง (ตำแหน่งว่าง)

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	จ่าสิบเอกวรวิทย์ จดจำ	ป.โท (รัฐประศาสนศาสตร์)	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐ (๔๕,๖๗๐x๑๒)	๑๖๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๒)X๑๒		๔๕,๖๗๐
๒	นางอาภรณ์ บุญทา	ป.โท (รัฐประศาสนศาสตร์)	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๓๖,๓๑๐
สำนักงานปลัด อบต.												
๓	นางอภิญญา ศรีพันธ์	ป.โท (รัฐประศาสนศาสตร์)	๗๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐ x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๓๐,๗๙๐
๔	นางสาวนรรัตน์ ปาวะรีย์	ป.โท (การปกครองท้องถิ่น	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชก	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชก	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)			๒๙,๖๘๐
๕	นายสุชาติ ดีเจริญ	ป.โท (รัฐประศาสนศาสตร์)	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐x๑๒)			๒๗,๔๘๐
๖	นางสาวสมัยพร คันที	ป.โท (การบริหารการพัฒนาท้องถิ่น)	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐x๑๒)			๒๖,๙๘๐
๗	นางสาววนิดา สารภูมิ	ป.โท (รัฐประศาสนศาสตร์)	๗๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	๗๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)			๒๙,๑๑๐
๘	นางวันดี กานัง	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๗๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๗๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๒๔๖,๔๘๐ (๒๒,๐๔๐x๑๒)			๒๒,๐๔๐
๙	นายอิสรานุวัฒน์ สาระวิจารณ์	ปวส.(ก่อสร้าง)	๗๖-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง/ชง	๗๖-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕X๑๒)			๒๔,๘๒๕

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>												
๑๐	นายสุกรี แก้วประกอบ	ป.ตรี (นิติศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๔๒,๗๖๐ (๒๐,๒๓๐x๑๒)			๒๐,๒๓๐
๑๑	นายสิทธิโชค ชมอ่อน	ป.ตรี (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ฯ	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ	-	๒๓๖,๖๔๐ (๑๙,๗๒๐x๑๒)			๑๙,๗๒๐
๑๒	นางสาวอรนุช ตาลหอม	ป.ตรี (รัฐประศาสนศาตร์)	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑๙๗,๗๖๐ (๑๖,๔๘๐x๑๒)			๑๖,๔๘๐
๑๓	นางสาวกมลรัตน์ สุขชี	ป.ตรี (ศึกษาศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕๐๐๐X๑๒)			๑๕,๐๐๐
๑๔	นางสาวพัชรี คุณสมบัติ	ป.ตรี (การบริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๒,๙๒๐ (๑๑,๙๑๐x๑๒)			๑๑,๙๑๐ **
๑๕	น.ส.รินนา ประดับศรี	ปวส.(บัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๔,๐๐๐ (๑๒,๐๐๐x๑๒)			๑๒,๐๐๐
๑๖	นายปรีชา คำพะทา	ปวส.(อิเล็กทรอนิกส์)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกันฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑๔๗,๐๐๐ (๑๒,๒๕๐x๑๒)			๑๒,๒๕๐
๑๗	นายสมาน ต้นสุ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานตกแต่งสวน (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานตกแต่งสวน (ผู้มีทักษะ)	-	๑๕๗,๒๐๐ (๑๓,๑๐๐x๑๒)			๑๓,๑๐๐
๑๘	นางทองทิพย์ สมัด	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนครัว	-	-	แม่ครัว (ผู้มีทักษะ)	-	๑๒๔,๐๘๐ (๑๐,๓๔๐x๑๒)			๑๐,๓๔๐

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๙	นายณภัทร บุตรตา	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลฯ	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลฯ (ผู้มีทักษะ)	-	๑๒๔,๐๘๐ (๑๐,๓๔๐x๑๒)			๑๐,๓๔๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๒๐	-ว่าง-	-	-	**พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)**	-	-	**พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)**	-	**๑๐๘,๐๐๐** **(๙,๐๐๐x๑๒)**	ว่าง		**๙,๐๐๐**
๒๑	นายใหม่ ขันทวัติ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน (ทั่วไป)	-	-	คนงาน (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๙,๐๐๐
๒๒	นายฤทธิพร ชมอ่อน	ปวส. (ก่อสร้าง)	-	คนงาน (ทั่วไป)	-	-	คนงาน(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๙,๐๐๐
๒๓	นายอิสระ นิวงษา	ปวช.(ช่างยนต์)	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถยนต์กู้ชีพ ๑๖๖๙)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถยนต์กู้ชีพ ๑๖๖๙)	-	๑๐,๘๐๐๐(๙,๐๐๐x๑๒)			๙,๐๐๐
กองคลัง												
๒๔	นายชนนะวิชญ์ อนันกาญจน์กุล	ปริญญาตรี (บัญชี)	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐ x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๒๖,๙๘๐
๒๕	นางสาวปิยะนุช คุดนา	ปริญญาตรี (บัญชี)	๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)		-	
๒๖	นางสุดารัตน์ พามาดี	ปริญญาตรี (บัญชี)	๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพสดุ	ปง/ชง	๒๐๓,๐๔๐ (๑๖,๙๒๐x๑๒)			๑๖,๙๒๐
๒๗	น.ส.กาญจนาภา วงมาเกษ	ปวส.(การบัญชี)	๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	๒๕๙,๔๔๐ (๒๑,๖๒๐x๑๒)			๒๑,๖๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๘	น.ส.จงรักษ์ บุญถม	ป.ตรี (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๒๒๖,๖๘๐ (๑๘,๘๙๐x๑๒)			๑๘,๘๙๐
๒๙	น.ส.ฐิติพร คุณสมบัติ	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๗๖,๐๔๐ (๑๔,๖๗๐x๑๒)			๑๔,๖๗๐

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๓๐	นายสุนทร จิตรักษ์	ปวส.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๙,๖๘๐ (๑๑,๖๔๐x๑๒)			๑๑,๖๔๐
๓๑	นางวันเพ็ญ จุลลัง	ปวส.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๒,๙๒๐ (๑๑,๙๑๐x๑๒)			๑๑,๙๑๐
	กองช่าง											
๓๒	นายธีระชัย บัวภาเรือง	ปริญญาตรี (ก่อสร้าง)	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	ต้น	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐ x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๓๓,๐๐๐
๓๓	นายอภินันทวัฒน์ นิยมวงศ์	ปวส.ก่อสร้าง	๗๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๗๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๒๙๑,๒๔๐ (๒๔,๒๗๐ x๑๒)			๒๔,๒๗๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๔	นายทนงศักดิ์ มะโร	ปวส.(ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๗๗,๘๔๐ (๑๔,๘๒๐x๑๒)			๑๔,๘๒๐
๓๕	นายมงคลศักดิ์ ขันทวัตร์	ปวส.(ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๘๙,๐๐๐ (๑๕,๗๕๐x๑๒)			๑๕,๗๕๐
๓๖	นายดุสิต บุญทา	ปวส.(คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๑,๖๘๐ (๑๒,๖๔๐x๑๒)			๑๒,๖๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๗	นายศรีคร อำพันธ์	ปวช.(เครื่องกล)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๙,๐๐๐
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม											
๓๘	นางกัณหา นิตยารส	ป.โท (การบริหารการศึกษา)	๗๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษาฯ นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๗๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษาฯ นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐ x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๓๐,๒๒๐

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๙	นางณัฐปภัสร์ กล่อมเสียง	ป.ตรี (การบัญชี)	๗๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	๗๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	๒๘๙,๐๘๐ (๒๔,๐๙๐ x๑๒)			๒๔,๐๙๐
๔๐	นางจามจุรี อินธิสอน	ป.ตรี (คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑๘๖,๓๖๐ (๑๕,๕๓๐x๑๒)			๑๕,๕๓๐
๔๑	-ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๓,๒๔๐ (๑๒,๗๗๐x๑๒)			๑๒,๗๗๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนจิก											
๔๒	นางปราณี คุณสมบัติ	ป.โท (การบริหารการศึกษา)	๗๖-๓-๐๘-๒๒๒๖-๗๕๙	ครู	คศ.๑	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๖๖	ครูชำนาญการ	คศ.๒	๒๕๓,๘๐๐ (๒๔,๓๗๐x๑๒)			๒๔,๓๗๐ เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ
๔๓	นางชัญญานุช การุณรัตน์	ป.ตรี (การศึกษาปฐมวัย)	๗๖-๓-๐๘-๒๒๒๖-๗๖๑	ครู	ครูผู้ช่วย	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๖๗	ครู	คศ.๑	๒๕๕,๓๖๐ (๒๑,๒๘๐x๑๒)			๒๑,๒๘๐ เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๔	นางสาวกานต์พิชชา ต้นสุ	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๙,๐๐๐ งบท้องถิ่น
๔๕	นางสาวกัลยาณี สมัด	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๙,๐๐๐ งบท้องถิ่น
๔๖	นางสาวสกลวรรณ ไชโย	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๙,๐๐๐ งบท้องถิ่น

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนกระแต												
๔๗	-ว่าง-	-	๗๖-๓๐-๘-๒๒๒๖-๗๖๐	ครู	คศ.๑	๗๖-๓๐-๘-๖๖๐๐-๓๖๕	ครู	คศ.๑	๒๙๑,๑๒๐ (๒๔,๒๖๐x๑๒)			๒๔,๒๖๐ เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๘	น.ส.ณัฏฐณิญา มิชารี	ป.ตรี (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กฯ	-	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กฯ	-	๑๘,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒) ๖๖,๙๖๐ (๕,๕๘๐x๑๒)			๒๐,๕๘๐ อุดหนุน/งบท้องถิ่น
พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๙	นางพิกุลทอง แก้วประกอบ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๙,๐๐๐ งบท้องถิ่น
๕๐	นางสาวพรนิภา ไชโย	ปวส.(การบัญชี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๙,๐๐๐ งบท้องถิ่น
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๕๑	-ว่าง-	-	-	-	-	๗๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง ๓ มี.ค ๖๔

หมายเหตุ * หมายถึง เพิ่มไว้เฉพาะที่เกินจากส่วนที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอุดหนุน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม) (ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่) (ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
- งานสวัสดิการพนักงานและลูกจ้าง - งานการลาพักผ่อนประจำปีและการลาอื่นๆ - ‘งานดำเนินการทางวินัย การรักษาวินัยและจรรยา ๑.๔ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานฝึกอบรมและพัฒนาชุมชน - งานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ - งานเบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์ - งานเบี้ยยังชีพผู้พิการ - งานสงเคราะห์ทุนช่วยเหลือเด็กยากจน ผู้ด้อยโอกาส และผู้พิการ - งานศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ และผู้พิการ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน สตรี คนชรา และผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ - งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ - งานการวิเคราะห์ การวางแผนทรัพยากรบุคคล - งานบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย และเลื่อนระดับ - งานการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และการคัดเลือก - งานทะเบียนประวัติและบัตรประวัติ - งานปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล - งานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี - งานพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาและดูงานการลาศึกษาต่อการขอรับทุนการศึกษา - งานบุคลากรทางการศึกษา - งานสวัสดิการพนักงานและลูกจ้าง - งานการลาพักผ่อนประจำปีและการลาอื่นๆ - งานดำเนินการทางวินัย การรักษาวินัยและจรรยา - งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ฯ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๑.๔ งานนิติการ - งานกฎหมาย - งานนิติกรรมสัญญา - งานคดี - งานวินัย - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๑.๖ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม - งานฝึกอบรมและพัฒนาชุมชน - งานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ - งานเบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์	

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับขั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑๒.๒ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๑๒.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วงมุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

๑. การบริหารโครงการ
๒. การให้บริการ
๓. การวิจัย
๔. ทักษะการติดต่อสื่อสาร
๕. การเขียนหนังสือราชการ
๖. การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วงเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง ประกอบด้วย

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
๓. การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
๔. การบริการเป็นเลิศ
๕. การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

ภาคผนวก

- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๕
- สำเนาคำแถลงข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
- แบบรายละเอียดภาระค่าใช้จ่าย มาตรา ๓๕ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๕ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบข้อ ๓๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) ประกอบมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เห็นชอบในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และยุบเลิกตำแหน่ง เปลี่ยนแปลงตำแหน่งที่กำหนดตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ ประเภท พนักงานจ้างตามภารกิจ เป็น พนักงานขับรถยนต์ ประเภท พนักงานจ้างทั่วไป

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๕ เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลในการปฏิบัติงานในหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(ลงชื่อ)

(นายสมพร มีทองขาว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาส่วง