



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไทร  
อำเภอเมืองใน จังหวัดอุบลราชธานี

# สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่ได้รับ	๒
๓. กรอบแนวคิด ขอบเขตความสำคัญ	๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๑๑๘
๖. ภารกิจหลัก ภารกิจรอง	๑๒๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๒๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๒๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๑๔๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๕๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๑๖๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๖๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๖๙

## 1. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไทรเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่บัญญัติไว้ในหมวด 14 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2560 มีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะและกิจการมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549 โดยมีพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างเป็นผู้นำนโยบาย แผนงาน โครงการ ยุทธศาสตร์ และแผนพัฒนาต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้ภารกิจบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไทรได้ให้ความสำคัญกับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กร ในการขับเคลื่อนงานตามภารกิจอำนาจหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำข้อมูลจากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ผลงานตามพันธกิจของแต่ละส่วนราชการ ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง เพื่อมาวางแผนอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานขององค์กร ซึ่งตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดให้การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) โดยจะต้องคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไทรจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566

## 2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไห มีการกำหนดโครงสร้าง การแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไห มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไห ว่ามีความถูกต้อง เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการหรือไม่

2.4 เพื่อให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไหและผู้บังคับบัญชาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไห

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไห สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ แต่งตั้ง และการสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไห เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อตามเป้าหมายที่กำหนด มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น สามารถจัดทำบริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไห สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.7 เพื่อเชื่อมโยงเงื่อนไขด้านกำลังคนกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานโดยตรง

2.8 เพื่อเตรียมกำลังคน ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

2.9 เพื่อการจัดสรรงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มที่เกิดจากข้อได้เปรียบทางทุนมนุษย์ ทั้งนี้ ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อผู้รับบริการและบุคลากร

2.10 เพื่อเป็นพื้นฐานในการจัดการการเปลี่ยนแปลงขององค์การ

2.11 ทำให้มั่นใจได้ว่าทุกคนในองค์การยึดมั่นในวิถีทางเดียวกัน (Singing the same tune) ด้วยการจัดการมนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ

### ประโยชน์

1 มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2 กำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

3 สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

4 เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ทำไม

5 สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น ในการปฏิบัติงานตามภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

6 สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

7 เชื่อมโยงเงื่อนไขด้านกำลังคนกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานโดยตรง

8 เตรียมกำลังคน ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นใน  
อนาคต

9 การจัดสรรงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มที่เกิดจากข้อได้เปรียบทางทุนมนุษย์ ทั้งนี้ ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อผู้รับบริการและบุคลากร

10 การจัดการการเปลี่ยนแปลงขององค์การในปัจจุบันและอนาคต

11 ทำให้มั่นใจได้ว่าทุกคนในองค์การยึดมั่นในวิถีทางเดียวกัน (Singing the same tune)  
ด้วยการจัดการมนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ

### 3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

#### 3.1 การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล สร้างต่อ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลง ต่อรัฐสภา แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี แผนพัฒนาอำเภอเขื่องใน แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล สร้างต่อ

##### 3.1.1 กฎหมายจัดตั้ง แผนยุทธศาสตร์ นโยบายที่เกี่ยวข้อง และสภาพปัญหาในพื้นที่

➤ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562

มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขต องค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก  
(1/1) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริม สนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว  
(2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัด มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ  
(4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  
(5) จัดการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และ การฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจาก กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา

(6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ  
(7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  
(8) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี ของท้องถิ่น

(9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย

มาตรา 68 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขต องค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(1) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร  
(2) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น  
(3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ  
(4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และ สวนสาธารณะ

(5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

(6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

(7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

(8) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

- (9) ทาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (12) การท่องเที่ยว
- (13) การผังเมือง

มาตรา 69/1 การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

➤ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (2) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (3) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (4) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (5) การสาธารณสุขการ
- (6) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (7) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (8) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (9) การจัดการศึกษา
- (10) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ
- (11) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี
- (12) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (13) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (14) การส่งเสริมกีฬา
- (15) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (16) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (17) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (18) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (19) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (20) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (21) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (22) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

ผู้ด้อยโอกาส

ของท้องถิ่น

- มหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
- (23) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรง  
 ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (24) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน
- (25) การผังเมือง
- (26) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (27) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (28) การควบคุมอาคาร
- (29) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (30) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและ  
 รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(31) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่  
 คณะกรรมการประกาศกำหนด

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580)

1.1 แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนา  
 ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

1. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
2. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
4. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
5. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
6. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

โดยมีสาระสำคัญของแต่ละยุทธศาสตร์ สรุปได้ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศ และช่วยลดและป้องกันภัยคุกคาม  
 จากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย  
 กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(1) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี  
 พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(2) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชันสร้าง  
 ความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(3) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความ  
 มั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(4) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาดุลย  
 ภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาคความมั่นคงรูปแบบใหม่

(5) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อย  
 ภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ



(6) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

(7) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวนานมากขึ้น

## 2. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้วัตรกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในสาขาอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูป และพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่ โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชนกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(1) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น การส่งเสริมการค้าและการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อให้ได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาค และเป็นการยกระดับไปสู่ส่วนบนของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น

(2) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ บนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและบริการโดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขา และในภาคบริการที่หลากหลายตามรูปแบบการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไป รวมทั้งเป็นแหล่งอาหารคุณภาพสะอาดและปลอดภัยของโลก

- ภาคเกษตร โดยเสริมสร้างฐานการผลิตให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตรส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่การทำเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็ง และการพัฒนาสินค้าเกษตรที่มีศักยภาพและอาหารคุณภาพ สะอาด และปลอดภัย

- ภาคอุตสาหกรรม โดยพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ ยกกระดับการพัฒนาอุตสาหกรรมปัจจุบันที่มีศักยภาพสูง และพัฒนาอุตสาหกรรมอนาคตที่มีศักยภาพ โดยการใช้ดิจิทัลและการค้ามาเพิ่มมูลค่าและยกระดับห่วงโซ่มูลค่าในระดับสูงขึ้น

- ภาคบริการ โดยขยายฐานการบริการให้มีความหลากหลาย มีความเป็นเลิศและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยการยกระดับบริการที่เป็นฐานรายได้เต็ม เช่น การท่องเที่ยว และพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพ ธุรกิจบริการด้านการเงินและธุรกิจบริการที่มีศักยภาพอื่นๆ เป็นต้น

(3) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่สากล และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร

(4) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ จัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม มีการจัดการสิ่งแวดล้อมเมือง และโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ

(5) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้านการขนส่ง ด้านพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการวิจัยและพัฒนา

(6) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลกสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับนานาชาติประเทศส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่างๆ เพิ่มบทบาทของไทยในองค์กรระหว่างประเทศ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

### 3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรม จริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (1) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ
- (2) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง
- (3) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์
- (4) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพที่ดี
- (5) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยเสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการ

บ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

### 4. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (1) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม
- (2) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
- (3) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย
- (4) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทูทางวัฒนธรรม และความเข้มแข็งของชุมชน
- (5) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

### 5. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนาไปสู่การเป็นสังคมสีเขียว กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (1) การจัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
- (2) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง 25 ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหาร

จัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ

- (3) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (4) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (5) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (6) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

### 6. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (1) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจ ของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
- (2) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- (3) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- (4) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (5) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆ ให้ทันสมัย เป็นธรรม และเป็นสากล
- (6) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- (7) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้

## 1.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564)

### 1. การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

#### เป้าหมายการพัฒนา

1. คนไทยส่วนใหญ่มีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมเพิ่มขึ้น
2. คนในสังคมไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น
3. คนไทยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากล และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง
4. คนไทยมีสุขภาวะที่ดีขึ้น
5. สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็ง และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะสถาบัน

ครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันทางศาสนา ชุมชน สื่อมวลชน และภาคเอกชน

#### แนวทางการพัฒนา

1. ปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์
2. พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถ ในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า
3. ยกระดับคุณภาพการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต
4. ลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพ และให้ทุกภาคส่วนคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพ
5. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และลดค่าใช้จ่ายในระบบสุขภาพภาครัฐ
6. พัฒนาระบบการดูแล และสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับสังคมสูงวัย
7. ผลักดันให้สถาบันทางสังคมมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศอย่างเข้มแข็ง

### 2. การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

#### เป้าหมายการพัฒนา

1. ลดปัญหาความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของกลุ่มคนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสังคมที่แตกต่างกัน

และแก้ไขปัญหาความยากจน

2. เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของภาครัฐ
3. เพิ่มศักยภาพชุมชนและเศรษฐกิจฐานรากให้มีความเข้มแข็ง เพื่อให้ชุมชนพึ่งพาตนเองและได้รับ

ส่วนแบ่งผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจมากขึ้น

#### แนวทางการพัฒนา

1. การเพิ่มโอกาสให้กับกลุ่มเป้าหมายประชากร ร้อยละ 40 ที่มีรายได้ต่ำสุด ให้สามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพของรัฐ และมีอาชีพ
2. การกระจายการให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข และสวัสดิการ ที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมและทั่วถึง
3. การเสริมสร้างศักยภาพชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน และการสร้างความเข้มแข็ง การเงินฐานรากตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ มีสิทธิในการจัดการทุน ที่ดินและทรัพยากรภายในชุมชน

### 3. การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

#### เป้าหมายการพัฒนา

1. เศรษฐกิจขยายตัวอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน
2. การสร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจรายสาขา

#### แนวทางการพัฒนา

1. การบริหารจัดการเศรษฐกิจส่วนรวม
2. การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ

#### 4. การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

##### เป้าหมายการพัฒนา

1. การรักษา และฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติ เพิ่มพื้นที่ป่าไม้เป็นร้อยละ 40 ของพื้นที่ประเทศ แบ่งเป็นพื้นที่ป่าเพื่อการอนุรักษ์ร้อยละ 25 และพื้นที่ป่าเศรษฐกิจ ร้อยละ 15 พื้นที่ป่าชายเลนเพิ่มจาก 1.53 ล้านไร่ เป็น 1.58 ล้านไร่ มีการแก้ไขปัญหาการบุกรุกที่ดินของรัฐ และลดการสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพ

2. สร้างความมั่นคง และบริหารจัดการทรัพยากรน้ำทั้งระบบให้มีประสิทธิภาพ บริหารจัดการน้ำในระดับลุ่มน้ำให้มีความสมดุลระหว่างความต้องการใช้น้ำทุกกิจกรรมกับปริมาณน้ำต้นทุน เพิ่มพื้นที่ชลประทานปีละ 350,000 ไร่ ควบคู่กับการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำทั้งภาคการผลิต และการบริโภคป้องกันและลดความเสียหายจากอุทกภัยและภัยแล้ง

3. การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมและลดมลพิษ ขยะมูลฝอยชุมชนได้รับการจัดการอย่างถูกต้องและนำไปใช้ประโยชน์ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของเสียอันตรายชุมชนได้รับการกำจัดไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 ภาคอุตสาหกรรมที่เป็นอันตรายทั้งหมดเข้าสู่ระบบการจัดการที่ถูกต้อง ฟื้นฟูแหล่งน้ำผิวดินให้มีคุณภาพในเกณฑ์ดี และแก้ไขปัญหาวิกฤติหมอกควัน

4. เพิ่มประสิทธิภาพการลดก๊าซเรือนกระจกและขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การปล่อยก๊าซเรือนกระจกในภาคพลังงานและคมนาคมขนส่งลดลง ภายในปี 2563 ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 7 ของการปล่อยในกรณีปกติ มีกลไกจัดการเพื่อลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศในด้านต่างๆ หรือในพื้นที่หรือสาขาที่มีความเสี่ยงจะได้รับผลกระทบสูง

5. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติ ความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สิน ที่เกิดจากสาธารณภัยลดลง

##### แนวทางการพัฒนา

1. การรักษาฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ สร้างสมดุลของการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม

2. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อให้เกิดความมั่นคง สมดุล และยั่งยืน

3. แก้ไขปัญหาวิกฤตสิ่งแวดล้อม

4. ส่งเสริมการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

5. สนับสนุนการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

6. บริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติ

7. พัฒนาระบบการบริหารจัดการและกลไกแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

8. การพัฒนาความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ

#### 5. การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติ เพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง และยั่งยืน

##### เป้าหมายการพัฒนา

1. ปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์ให้เป็นสถาบันหลักของประเทศ

2. สังคมมีความสามัคคีกัน ผู้เห็นต่างทางความคิดของคนในชาติสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติ ประชาชนมีส่วนร่วมป้องกันแก้ไขปัญหาความมั่นคง

3. ประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีโอกาสในการศึกษา และการประกอบอาชีพที่สร้างรายได้เพิ่มขึ้น

4. ประเทศไทยมีความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านความมั่นคงในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนมิตรประเทศและนานาประเทศ ในการป้องกันภัยคุกคามในรูปแบบต่างๆ ควบคู่ไปกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติ
5. ประเทศไทยมีความพร้อมต่อการรับมือภัยคุกคามทางทหาร มีอันดับความเสี่ยงจากการก่อการร้าย ต่ำกว่าอันดับที่ 20 ของโลก และมีอันดับความเสี่ยงจากการโจมตีด้านไซเบอร์ในต่ำกว่าอันดับที่ 10 ของโลก
6. จัดทำแผนงานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงที่สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม

#### แนวทางการพัฒนา

1. การรักษาความมั่นคงภายใน เพื่อให้เกิดความสงบในสังคมและธำรงไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ
2. การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศ เพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือภัยคุกคามทั้งการทหารและภัยคุกคามอื่นๆ
3. การส่งเสริมความร่วมมือกับต่างประเทศด้านความมั่นคง เพื่อบูรณาการความร่วมมือกับมิตรประเทศเพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคม และการป้องกันภัยคุกคามข้ามชาติ
4. การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ของชาติทางทะเลเพื่อคงไว้ซึ่งประโยชน์ทางเศรษฐกิจสังคมและความมั่นคงของชาติ เหนืออาณาเขตทางทะเล
5. การบริหารจัดการความมั่นคงเพื่อการพัฒนา เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกันระหว่างแผนงานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงการพัฒนาภายใต้การมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

6. การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย

#### เป้าหมายการพัฒนา

1. ลดสัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของภาครัฐ และประสิทธิภาพการประกอบธุรกิจของประเทศ ให้อยู่ในอันดับสองของอาเซียน เมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12
2. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. เพิ่มคะแนนดัชนีภาพลักษณ์คอร์รัปชันให้อยู่สูงกว่าร้อยละ 50 เมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12
4. ลดจำนวนคดีที่มีการพิจารณาตัดสินลงโทษผิดพลาด

#### แนวทางการพัฒนา

1. ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า
2. ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ และสร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ
3. เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้มาตรฐานสากล
4. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
5. ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
6. ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

7. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

#### เป้าหมายการพัฒนา

1. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ในภาพรวม
2. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านระบบคมนาคมขนส่ง
3. การพัฒนาระบบโลจิสติกส์
4. การพัฒนาด้านพลังงาน
5. การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล
6. การพัฒนาด้านสาธารณสุข (น้ำประปา)

แนวทางการพัฒนา

1. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมขนส่ง
2. การสนับสนุนการพัฒนาระบบขนส่ง
3. การพัฒนาระบบโลจิสติกส์
4. การพัฒนาด้านพลังงาน
5. การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล
6. การพัฒนาระบบน้ำประปา
8. การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

เป้าหมายการพัฒนา

1. เพิ่มอันดับความสามารถการแข่งขันโครงสร้างพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์และด้านเทคโนโลยี
2. เพิ่มสัดส่วนค่าใช้จ่ายการลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนาสู่ร้อยละ 1.5 ของ GDP และมีสัดส่วนการลงทุนวิจัยและพัฒนาของภาคเอกชนต่อภาครัฐเป็น 70:30
3. เพิ่มจำนวนบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนาเป็น 25 คนต่อประชากร 10,000 คน
4. เพิ่มโอกาสการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ผลงานวิจัยและเทคโนโลยีพร้อมใช้ของเกษตรกรรายย่อย วิสาหกิจชุมชน และวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
5. เพิ่มจำนวนนวัตกรรมทางสังคม และนวัตกรรมสำหรับผู้สูงอายุและผู้พิการ ที่ผลิตได้เองภายในประเทศ

แนวทางการพัฒนา

1. เร่งส่งเสริมการลงทุนวิจัยและพัฒนา และผลักดันสู่การใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์และเชิงสังคม
2. พัฒนาผู้ประกอบการให้เป็นผู้ประกอบการทางเทคโนโลยี (Technopreneur)
3. พัฒนาสภาวะแวดล้อมของการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
9. การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

เป้าหมายการพัฒนา

1. ลดช่องว่างรายได้ระหว่างภาคและมีการกระจายรายได้ที่เป็นธรรมมากขึ้น
2. เพิ่มจำนวนเมืองศูนย์กลางของจังหวัดเป็นเมืองนำอยู่สำหรับคนทุกกลุ่ม ในสังคมตัวชี้วัด เมืองศูนย์กลางของจังหวัดที่ได้รับการพัฒนาเป็นเมืองนำอยู่
3. พื้นฐานเศรษฐกิจหลักมีระบบการผลิตที่มีประสิทธิภาพสูงและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
4. เพิ่มมูลค่าการลงทุนในพื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดนร้อยละ 20

แนวทางการพัฒนา

1. การพัฒนาภาคเพื่อสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจให้กระจายตัวอย่างทั่วถึง
2. การพัฒนาเมือง
3. การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจ
10. ความร่วมมือระหว่างประเทศ เพื่อการพัฒนา

เป้าหมายการพัฒนา

1. เครือข่ายการเชื่อมโยงตามแนวระเบียงเศรษฐกิจที่ครอบคลุมและมีการใช้ประโยชน์ได้เต็มศักยภาพ
2. ระบบห่วงโซ่มูลค่าในอนุภูมิภาคและภูมิภาคอาเซียนเพิ่มขึ้น
3. ประเทศไทยเป็นฐานเศรษฐกิจการค้าและการลงทุนที่สำคัญในภูมิภาค อนุภูมิภาคอาเซียนและเอเชีย รวมทั้งมีการพัฒนาส่วนขยายจากแนวระเบียงเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคให้ครอบคลุมภูมิภาคอาเซียนเอเชียตะวันออกเฉียง และเอเชียใต้
4. ประเทศไทยเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาที่สำคัญทั้งในระดับ

### แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาความเชื่อมโยงด้านการคมนาคมขนส่ง โลจิสติกส์ และโทรคมนาคม ในกรอบความร่วมมืออนุภูมิภาคภายใต้แผนงาน GMS, ACMECS, IMT-GT, BIMSTEC และ JDS และภูมิภาคอาเซียนเพื่ออำนวยความสะดวกและลดต้นทุนด้านโลจิสติกส์
2. พัฒนาและส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ การบริการ และการลงทุนที่โดดเด่นในภูมิภาค
3. การส่งเสริมการลงทุนไทยในต่างประเทศ (Outward investment) ของผู้ประกอบการไทย
4. เปิดประตูการค้าและพัฒนาความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในลักษณะหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค และภูมิภาคที่มีความเสมอภาคกัน
5. การสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับประเทศในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติ
6. บูรณาการภารกิจด้านความร่วมมือระหว่างประเทศและด้านการต่างประเทศ
7. การเข้าร่วมเป็นภาคีความร่วมมือระหว่างประเทศระหว่างภูมิภาคโดยมีบทบาทที่สร้างสรรค์ เพื่อเป็นทางเลือกในการดำเนินนโยบายระหว่างประเทศในเวทีโลก เพื่อรักษาสมดุลในปฏิสัมพันธ์ระหว่างไทยและมหาอำนาจต่างๆ ทั้งในระดับโลกและภูมิภาค
8. ส่งเสริมความร่วมมือกับภูมิภาคและนานาชาติในการสร้างความมั่นคงในทุกด้าน

### THAILAND 4.0

ไทยแลนด์ 4.0 เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย หรือ โมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล ภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่เข้ามาบริหารประเทศบนวิสัยทัศน์ที่ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ที่มีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านต่างๆ เพื่อปรับแก้จัดระบบ ปรับทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้เจริญ สามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรงในศตวรรษที่ 21 ได้

ประเทศไทย 4.0 จึงเป็นการพัฒนา “เครื่องยนต์เพื่อขับเคลื่อนการเติบโตทางเศรษฐกิจชุดใหม่” (New Engines of Growth) ด้วยการแปลง “ความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ” ของประเทศที่มีอยู่ 2 ด้าน คือ “ความหลากหลายเชิงชีวภาพ” และ “ความหลากหลายเชิงวัฒนธรรม” ให้เป็น “ความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน” โดยการเติมเต็มด้วยวิทยาการ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการวิจัยและพัฒนาแล้วต่อยอดความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบเป็น “5 กลุ่มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมเป้าหมาย” ประกอบด้วย

1. กลุ่มอาหาร เกษตร และเทคโนโลยีชีวภาพ (Food, Agriculture & Bio-Tech)
  2. กลุ่มสาธารณสุข สุขภาพ และเทคโนโลยีทางการแพทย์ (Health, Wellness&Bio-Med)
  3. กลุ่มเครื่องมืออุปกรณ์อัจฉริยะ หุ่นยนต์ และระบบเครื่องกลที่ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ควบคุม (Smart Devices, Robotics & Mechatronics)
  4. กลุ่มดิจิทัล เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมต่อและบังคับอุปกรณ์ต่างๆ ปัญญาประดิษฐ์และเทคโนโลยีสมองกลฝังตัว (Digital, IoT, Artificial Intelligence & Embedded Technology)
  5. กลุ่มอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ วัฒนธรรม และบริการที่มีมูลค่าสูง (Creative, Culture & High Value Services)
- ทั้ง 5 กลุ่มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมเป้าหมาย จะเป็นแพลตฟอร์มในการสร้าง “New Startups” ต่างๆ มากมาย อาทิ เทคโนโลยีการเกษตร (Agritech) เทคโนโลยีอาหาร (Food) ในกลุ่มที่ 1 เทคโนโลยีสุขภาพ (Healthtech) เทคโนโลยีการแพทย์ (Meditech) สปา ในกลุ่มที่ 2 เทคโนโลยีหุ่นยนต์ (Robotech) ในกลุ่มที่ 3 เทคโนโลยีด้านการเงิน (Fintech) อุปกรณ์เชื่อมต่อออนไลน์โดยไม่ต้องใช้คน (IoT) เทคโนโลยีการศึกษา (Edtech) อี-มาร์เก็ตเพลส (E-Marketplace) อี-คอมเมิร์ซ (E-Commerce) ในกลุ่มที่ 4 เทคโนโลยีการออกแบบ (Designtech) ธุรกิจไลฟ์สไตล์ (Lifestyle Business) เทคโนโลยีการท่องเที่ยว(Traveltech) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริการ (Service Enhancing) ในกลุ่มที่ 5 เป็นต้น เป้าหมายของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ “ประเทศไทย 4.0” คือ การ

ขับเคลื่อน 5 กลุ่มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมเป้าหมายให้เกิดผลสัมฤทธิ์ภายในระยะเวลา 3-5 ปีข้างหน้า เป็นการเปลี่ยน “ปัญหาและความท้าทาย” ให้เป็น “ศักยภาพและโอกาส” ในการสร้างความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนให้กับประเทศอย่างเป็นรูปธรรม เช่น เปลี่ยนจากปัญหาการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุให้เป็นสังคมผู้สูงอายุที่มีพลัง (Active Aging) การพัฒนาหุ่นยนต์ทางการแพทย์ การยกระดับเมืองให้เป็น Smart City การเปลี่ยนสินค้าโภคภัณฑ์ต่างๆ เช่น ข้าว ยางพารา น้ำตาล มันสำปะหลัง ให้กลายเป็นอาหารสุขภาพ (Functional Foods) หรือผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร (Nutraceuticals) ที่มีมูลค่าสูง การเปลี่ยนการเกษตรแบบดั้งเดิม ให้เป็นการเกษตรแม่นยำสูง (Precision Farming) และพัฒนาระบบการบริหารจัดการและเทคโนโลยีน้ำ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป กระบวนทัศน์ในการพัฒนาประเทศ ภายใต้ “ประเทศไทย 4.0” มี 3 ประเด็นที่สำคัญ

1. เป็นจุดเริ่มต้นของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในการขับเคลื่อนไปสู่การเป็นประเทศที่มั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน อย่างเป็นรูปธรรม

2. เป็น “Reform in Action” ที่มีการผลักดันการปฏิรูปโครงสร้างเศรษฐกิจ การปฏิรูปการวิจัยและการพัฒนา และการปฏิรูปการศึกษาไปพร้อมๆ กัน

3. เป็นการผนึกกำลังของทุกภาคส่วนภายใต้แนวคิด “ประชารัฐ” โดยเป็นประชารัฐที่ผนึกกำลังกับเครือข่ายพันธมิตรทางธุรกิจ การวิจัยพัฒนา และบุคลากรระดับโลก ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของการ “รู้จักเต็ม รู้จักพอ และรู้จักปัน”

### 1.3 แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

#### ผังภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (Northeastern Thailand regional plan)

#### วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

	ในระยะเวลา 5 ปี	ในระยะเวลา 15 ปี	ในระยะเวลา 30 ปี	ในระยะเวลา 50 ปี
	<p>ผัง ประเทศมุ่งพัฒนาประเทศไทยเป็นประตูการค้า (Gateway) เป็นศูนย์กลางการผลิตและส่งออกและอุตสาหกรรมแปรรูปการเกษตร</p> <p>ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กำหนดให้ภาคเป็นประตูการเชื่อมโยงการท่องเที่ยวในอินโดจีน เป็นฐานรองรับเครือข่ายอุตสาหกรรม เพื่อเป็นฐานการผลิตสินค้า และเป็นศูนย์กลางการศึกษาวิจัยและพัฒนา และการแปรรูปสินค้า เกษตรอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม</p>	<p>ผัง ประเทศมุ่งเน้นเป็นประเทศอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการบนฐานทรัพยากร รวมทั้งเป็นแหล่งอาหารชั้นนำของโลก และเป็นศูนย์กลางสุขภาพและการท่องเที่ยวในระดับทวีป</p> <p>ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กำหนดให้ภาคเป็นพื้นที่พัฒนาการผลิตอุตสาหกรรมแปรรูปการเกษตร และเป็นศูนย์กลางการคมนาคม การค้า การลงทุนและการท่องเที่ยวชายแดนของอินโดจีน</p>	<p>ไทยเป็นประเทศพัฒนาแล้วเป็นศูนย์กลางการส่งออกสินค้าอุตสาหกรรมและบริการ เป็นศูนย์กลางการบริการและการท่องเที่ยว และเป็นสังคมอุดมความรู้ที่มีนวัตกรรมของตนเองอย่างต่อเนื่อง</p> <p>ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กำหนดให้เป็นภาคที่มีความพร้อมด้านเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม การค้า และบริการแบบครบวงจร และพัฒนาการศึกษาวิจัย เทคโนโลยีการเกษตร เพื่อเป็นผู้นำเทคโนโลยีการเกษตรในอินโดจีน</p>	<p>ไทยเป็นประเทศชั้นนำของโลก ด้านการเกษตร อุตสาหกรรมบริการ การบริการด้านสุขภาพ และการท่องเที่ยว ประชาชนมีสุขภาพชีวิตที่ดี ท้ามกลางสิ่งแวดล้อมที่น่าอยู่ และมีการพัฒนาที่ยั่งยืน</p> <p>ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กำหนดให้เป็นภาคที่มีความสมดุลของการพัฒนา ที่มีทรัพยากรธรรมชาติ และประชากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันโดยใช้ทุนทางวัฒนธรรม ภูมิปัญญาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน</p>



สรุปภาพของภาคตะวันออกเฉียงเหนือในอนาคต 50 ปี ได้ว่าจะเป็น

1. ภาคที่สามารถจะให้บริการประชาชนอย่างสมบูรณ์เท่าเทียมกันทั้งทางด้านการให้บริการการพักผ่อนหย่อนใจการศึกษา สาธารณสุข และความปลอดภัย รวมทั้งบริการสนับสนุน Economic Link กับกลุ่มประเทศอินโดจีน และประชาชนมีความเป็นอยู่ที่อบอุ่น สะดวก สบายและปลอดภัย
2. ภาคที่สร้างความเข้มแข็งให้กับชีวิตครอบครัวของประชาชนในภาค
3. ภาคที่ให้โอกาสทางด้านการมีงานทำ และโอกาสสำหรับการดำเนินชีวิต
4. ภาคที่มีอาหารอุดมสมบูรณ์และมีสิ่งแวดล้อมที่ดี ถูกสุขลักษณะ ปราศจากมลพิษและอบายมุขที่จะทำลายสิ่งแวดล้อม และความสุขของประชาชน ตลอดจนสามารถขจัดความยากจนของประชาชน

### วัตถุประสงค์ยุทธศาสตร์

ในการกำหนดวัตถุประสงค์หลักของผังภาคให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ดังกล่าว ได้ให้ความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพ ความเสมอภาค และความยั่งยืน สนับสนุนการพัฒนาทางเศรษฐกิจ และความเข้มแข็งทางสังคมรวมถึงการดำรงรักษาวิถีชีวิต ชนบทประเพณี และเอกลักษณ์ของพื้นที่ให้คงอยู่ โดยมีวัตถุประสงค์หลักดังต่อไปนี้

1. เพื่อพัฒนาวิถีชีวิต และความเป็นอยู่ในครอบครัว ชุมชนและสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้น
2. เพื่อเพิ่มศักยภาพสำหรับผู้ด้อยโอกาส
3. เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ ขยายแหล่งงานสำหรับการจ้างงาน
4. เพื่อสร้างสมดุลระหว่างเมืองและชนบท
5. เพื่อการพัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม
6. เพื่อพัฒนาแหล่งน้ำให้เพียงพอสำหรับการอุปโภค-บริโภค เกษตรกรรมและอุตสาหกรรม
7. เพื่อการพัฒนาการขนส่งคนและขนส่งสินค้าอย่างมีประสิทธิภาพ
8. เพื่อใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารในการดำรงชีวิตและการพัฒนา
9. เพื่อใช้พลังงานทดแทนในการขนส่งและใช้ชีวิตประจำวันและในระบบการผลิตทุกระบบอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
10. เพื่อพัฒนาอย่างเป็นเอกภาพ และการมีส่วนร่วมของประชาชน

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาพื้นที่

กรอบยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมและสามารถส่งผลได้อย่างมีประสิทธิภาพของผังภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ถ่ายทอดมาจากผังประเทศ และได้ปรับให้เหมาะสมกับสภาพการพัฒนาของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ดังกล่าว โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 1. การกระจายความเจริญ (Decentralization)

นับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 3 เป็นต้นมา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการส่งเสริมและพัฒนาเมืองขอนแก่นเป็นเมืองหลักของภาค เพื่อลดความเจริญและการกระจุกตัวของพัฒนาในกรุงเทพมหานคร ทำให้จังหวัดขอนแก่นเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาภาคและมีการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าไปมาก กลายเป็นเมืองศูนย์กลางหลักของกิจกรรมต่างๆ ของภาค ทั้งด้านการบริหารการปกครอง ศูนย์กลางการศึกษา ด้านเศรษฐกิจ การค้าและบริการ สังคมและการท่องเที่ยวบริการ แนวทางยุทธศาสตร์ในการพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อมิให้จังหวัดขอนแก่นมีลักษณะเป็นเมืองเอกที่มีการพัฒนาเป็นเมืองโตเดี่ยว (Primate City) ในอนาคต คือการกระจายความเจริญเพื่อให้การพัฒนาได้ขยายวงออกไปยังเมืองศูนย์กลางอื่นๆ ของภาค ซึ่งจะทำให้เมืองอื่นๆ ได้มีการพัฒนาควบคู่ไปกับเมืองขอนแก่นยุทธศาสตร์การพัฒนาโดยการกระจายความเจริญของภาคตะวันออกเฉียงเหนือคือส่งเสริมการพัฒนาไปยังพื้นที่เมืองนครราชสีมา เมืองอุดรธานีและเมืองอุบลราชธานี เพื่อให้มีศูนย์กลางความเจริญ

เพิ่มขึ้นในทิศทางอื่นในปริมาณของเมืองศูนย์กลางหลักขอนแก่น โดยนครราชสีมาจะเป็นพื้นที่รองรับความเจริญทางด้านใต้ของขอนแก่น อุดรธานีจะเป็นพื้นที่รองรับความเจริญทางด้านเหนือของขอนแก่น และอุบลราชธานี จะเป็นพื้นที่รองรับความเจริญทางด้านทิศตะวันออกของจังหวัดขอนแก่น โดยจะมีพื้นที่ชุมชนเมืองที่รองรับความเจริญในระดับรองลงไปอีกที่จังหวัดชัยภูมิ หนองคาย มุกดาหาร นครพนม และร้อยเอ็ด

## 2. การพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน (Balanced and Sustainable Development)

การพัฒนาอย่างยั่งยืน เป็นการพัฒนาที่สามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรได้อย่างต่อเนื่อง โดยไม่ก่อให้เกิดความเสื่อมโทรมของทรัพยากร ความขาดแคลน หรือภาวะมลพิษรวมถึงเป็นการประสานสัมพันธ์ในการพัฒนาทุกด้านกับแนวคิดการอนุรักษ์และการพัฒนา

การพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาให้บรรลุตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของภาค เพื่อให้เป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งจะเป็นการเสนอกลยุทธ์การพัฒนาควบคู่การอนุรักษ์ โดยการใช้มาตรการทางกฎหมายผังเมืองและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง กำหนดให้มีการควบคุมพื้นที่ป่าสงวน ป่าอนุรักษ์ มิให้ถูกบุกรุกเปลี่ยนแปลง ใช้ประโยชน์อย่างอื่น ควบคุมและสงวนรักษาพื้นที่ป่าต้นน้ำลำธาร และพื้นที่ลุ่มน้ำต่างๆ ให้มีการใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสม ส่งเสริมการพัฒนายิ่งขึ้นในพื้นที่เกษตรกรรมบริเวณที่มีสมรรถนะดินดี เหมาะสมกับการเกษตรกรรม และพื้นที่ที่ได้รับการจัดระบบชลประทานดีให้มีการผลิตที่สอดคล้องกับภูมิประเทศและภูมิอากาศและชนิดของพืชผล และสามารถนำไปพัฒนาแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่าผลผลิตได้ในบริเวณข้างเคียง

## 3. การส่งเสริมเทคโนโลยี (Technology)

ในยุคแห่งความทันสมัยและเทคโนโลยีที่ก้าวไกลด้วยระบบการสื่อสารเชื่อมโยงจากดาวเทียมการผังเมืองยุคปัจจุบันก็มีนวัตกรรมของการใช้อุปกรณ์สื่อสาร และอุปกรณ์ ICT มาใช้ในการประมวลข้อมูลการสำรวจโดยใช้ภาพถ่ายดาวเทียมและระบบคอมพิวเตอร์ ทำให้การวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ มีความรวดเร็วและมีความแม่นยำมากขึ้น เป็นนวัตกรรมของการวางผังและกำหนดแนวทางการพัฒนาที่ทำให้ความเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาผังเมืองโดยให้ความแน่นอนและแม่นยำของข้อมูลทางผังเมืองที่สามารถนำมาวางผังกำหนดการใช้พื้นที่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้แนวทางในการพัฒนาจะต้องยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง ที่ต้องปรับให้เหมาะสมกับสถานการณ์ด้วย เพื่อให้เป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืนตลอดไป

## 4. การพัฒนาแบบกลุ่มเมืองและเครือข่ายการพัฒนา (Cluster and Network Development)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบกลุ่มเมืองของภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้รวมระบบกลุ่มเมืองเป็น 5 กลุ่ม คือ

- 1) กลุ่มนครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และสุรินทร์ เป็นเมืองศูนย์กลางอุตสาหกรรมหลักของภาค ศูนย์กลางการขนส่ง การค้า อุตสาหกรรมแปรรูป สิ่งทอ ชิ้นส่วนยานยนต์และ Electronics
- 2) กลุ่มขอนแก่น มหาสารคาม ร้อยเอ็ด และกาฬสินธุ์เป็นเมืองศูนย์กลางการค้า-บริการของภาคการคมนาคมขนส่ง ศูนย์กลางการพัฒนาปศุสัตว์ การผลิตพลังงานทดแทนและศูนย์กลางการพัฒนาด้าน Electronics และ Soft wares
- 3) กลุ่มอุบลราชธานี ยโสธร ศรีสะเกษ และอำนาจเจริญ เป็นเมืองศูนย์กลางการค้า การผลิตสินค้าแปรรูปจากการเกษตรและการท่องเที่ยวเชิงศิลปะ ประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม
- 4) กลุ่มอุดรธานี หนองคายเลย และหนองบัวลำภู เป็นศูนย์กลางพัฒนาการค้าชายแดน การท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติครบวงจร การผลิตอุตสาหกรรมเกษตร ปศุสัตว์ผลไม้เมืองหนาว และฐานการขนส่งที่เชื่อมโยงระบบโลจิสติกส์
- 5) กลุ่มมุกดาหารสกลนคร และนครพนม เป็นเมืองประตูการค้า การท่องเที่ยวเชื่อมโยงภูมิภาคอินโดจีน เป็นศูนย์กลางการผลิตสินค้าเกษตรคุณภาพดี แหล่งผลิตอุตสาหกรรมแปรรูปการเกษตรพื้นถิ่นที่ขยายการส่งออกไปต่างประเทศ

## 5. การพัฒนาภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy)

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นภาคที่มีศักยภาพในการพัฒนาสูง แต่ด้วยข้อจำกัดจากสมรรถนะดินและการขาดระบบชลประทานที่ไม่ทั่วถึง พื้นที่หลายแห่งในภาคเป็นพื้นที่แห้งแล้ง ดินเค็ม และมีปัญหาน้ำท่วม จึงทำการเกษตรไม่ได้ผลผลิตตามสัดส่วนที่ควรจะเป็น เกษตรกรส่วนหนึ่งยังคงอยู่ในภาวะยากจน จึงต้องย้ายถิ่นเพื่อไปประกอบอาชีพที่อื่นหรือหารายได้เสริมนอกฤดูการผลิต เป็นปัญหาระดับภาคและระดับชาติที่ตั้งเป็นนโยบายของหลายรัฐบาลได้พยายามแก้ไข แนวทางหนึ่งซึ่งทางรัฐบาลให้มีการนำไปปฏิบัติ คือแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง และเกษตรทฤษฎีใหม่ ซึ่งเป็นแนวพระราชดำริของการพัฒนาภาคเกษตรอย่างเป็นขั้นตอนคือการพัฒนาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความพอดีและความพอใจด้วยเหตุด้วยผล มีการปรับตัวอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

### เป้าหมายการพัฒนา

#### 1. เป้าหมายด้านประชากร

จากการกำหนดนโยบายการพัฒนาเน้นการกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค ซึ่งจะส่งผลให้ประชากรของภาคมีงานทำและลดการย้ายถิ่นออก ดังนั้นเป้าหมายจำนวนประชากรของภาคตามนโยบายของภาคในช่วงปี พ.ศ.2555, 2565 และ 2580 จึงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น คือ 22.00, 22.75 และ 23.50 ล้านคน ตามลำดับแต่หลังจากนั้นในช่วงปี พ.ศ. 2600 ประชากรภาคมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเล็กน้อยเท่านั้น คือ 23.52 ล้านคนเป้าหมายประชากรรายจังหวัด พบว่า ส่วนใหญ่จำนวนประชากรเพิ่มขึ้นเล็กน้อยเท่านั้นบางจังหวัดมีจำนวนประชากรปี พ.ศ.2580 และปี พ.ศ.2600 ใกล้เคียงกัน ได้แก่จังหวัดกาฬสินธุ์ ชัยภูมิ นครพนม ยโสธร ศรีสะเกษ และอำนาจเจริญ ทั้งนี้เนื่องจากจังหวัดดังกล่าวมีลักษณะอัตราการเพิ่มตามธรรมชาติของประชากรลดลง ในขณะที่อัตราการย้ายถิ่นของประชากรยังคงมีการย้ายออกมากกว่าการย้ายเข้าส่งผลให้อัตราการเติบโตของประชากรไม่สูง อีกประการหนึ่งในระหว่างปี พ.ศ.2580-2600 นั้น ประชากรอาจมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหรือลดลงตามอัตราการเติบโตและตามแผนนโยบายของภาคโครงสร้างประชากร ประชากรเด็กก่อนวัยเรียน (0-4 ปี) ในปี พ.ศ.2555 และ 2565 มีสัดส่วนเพิ่มขึ้นเล็กน้อย คิดเป็นร้อยละ 7.24 และ 8.09 ตามลำดับ และในปี พ.ศ. 2580 และ 2600 มีสัดส่วนลดลงเหลือร้อยละ 7.70 และ 7.55 ตามลำดับ ในขณะที่สัดส่วนของประชากรวัยสูงอายุ (65 ปีขึ้นไป) ในปี พ.ศ. 2555, 2565, 2580 และ 2600 กลับมีสัดส่วนเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 8.35, 12.47, 17.47 และ 18.95 ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าในอนาคตประมาณ 50 ปีข้างหน้าประชากรวัยสูงอายุจะมีสัดส่วนเพิ่มมากถึง 3.4 เท่า ดังนั้นการเตรียมการสำหรับผู้สูงอายุจึงมีความสำคัญมาก โดยเฉพาะการเตรียมการด้านผังเมืองในเรื่องจัดสรรทางด้านที่อยู่อาศัยที่เหมาะสมสถานพยาบาลและดูแลผู้สูงอายุนวมทั้งการสร้างงานสำหรับผู้สูงอายุเพื่อให้ประชากรกลุ่มนี้สามารถดูแลและช่วยเหลือตนเอง สัดส่วนประชากรเมืองและชนบทในอนาคตเนื่องจากการพัฒนาทางสังคมและเศรษฐกิจ ประกอบกับการดำเนินนโยบายที่จะกระจายความเจริญสู่ภูมิภาคส่งผลให้สัดส่วนประชากรเมืองของภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพิ่มขึ้นจาก ร้อยละ 15 ในปี พ.ศ.2548 เป็นร้อยละ 25 ในปี พ.ศ.2600

#### 2. เป้าหมายด้านแรงงาน

การพัฒนาและเตรียมแรงงานเพื่อเข้าสู่การทำงานในอนาคตเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ เป้าหมายด้านแรงงานของภาค ในปี พ.ศ.2555 มีเป้าหมายรวม 12.3 ล้านคน พ.ศ. 2565 มี 13.04 ล้านคน พ.ศ. 2580 มี 14.23 ล้านคน และ พ.ศ.2600 มี 14.12 ล้านคน โดยใน พ.ศ.2600 เป็นสัดส่วนแรงงานภาคบริการมากที่สุดที่ ร้อยละ 47.71 แรงงานในภาคเกษตรกรรม ร้อยละ 36.02 และภาคอุตสาหกรรม ร้อยละ 16.27

สำหรับทิศทางด้านแรงงานในระยะ 50 ปีข้างหน้าจะมีแนวโน้มการกระจายตัวของแรงงานที่มาจากนโยบายและเป้าหมายทางด้านการพัฒนาเศรษฐกิจในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในอนาคต จะส่งผลให้แรงงานจำนวนมากเดินทางกลับเข้ามาทำงานในท้องถิ่น ภาครัฐจะต้องมีมาตรการเพื่อรองรับแรงงานจำนวนมากเหล่านั้น เพื่อให้แรงงานมีงานทำและมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าในปัจจุบัน รวมไปถึงต้องมีมาตรการการคุ้มครองแรงงานซึ่งต้องครอบคลุมในกลุ่มของแรงงานนอกระบบด้วย

### 3. เป้าหมายด้านเศรษฐกิจ

การกำหนดเป้าหมายด้านเศรษฐกิจ พิจารณาจากกิจกรรมการผลิตที่ก่อให้เกิดรายได้เชิงเศรษฐกิจ 4 สาขาหลัก คือเกษตรกรรม อุตสาหกรรม การท่องเที่ยว-บริการ และการพาณิชย์กรรม โดยมีสมมติฐานว่าในอนาคต 50 ปี สัดส่วนมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจะมีการขยายตัวในอัตราส่วนที่ลดลงบางสาขา และเพิ่มขึ้นบางสาขา โดยมีปัจจัยของการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ของกระแสการพัฒนา ดังนั้นเป้าหมายด้านเศรษฐกิจของภาคในปี พ.ศ.2555 จะมีมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ราคาคงที่ปี 2531) เป็น 508,000 ล้านบาท พ.ศ.2565 เป็น 786,000 ล้านบาท พ.ศ.2580เป็น 1,594,000 ล้านบาท และ พ.ศ.2600 เป็น 3,918,000 ล้านบาท โดยมีมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมในปี พ.ศ.2600 เป็นสัดส่วนของภาคบริการสูงสุดที่ ร้อยละ 69 ภาคอุตสาหกรรมและภาคเกษตรกรรมในสัดส่วนรองลงมาที่ ร้อยละ 21 และ 10 ตามลำดับ

### 4. เป้าหมายด้านระบบเมืองและชนบท

จากการศึกษาลักษณะการขยายตัวเติบโตของระบบเมืองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย แนวโน้มการขยายตัวของเมือง โครงการพัฒนาภาครัฐ การลงทุนของเอกชนศักยภาพและความพร้อมของเมืองขนาด และบทบาท แบ่งออกเป็น 4 ลำดับ ดังนี้

1) เมืองลำดับ 1 เป็นเมืองขนาดใหญ่ มีศักยภาพในการพัฒนาเป็นศูนย์กลางหลักของภาค ขอบเขตการให้บริการระหว่างจังหวัดในระดับภาคและระหว่างภาค มีความเชื่อมโยงกับกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นศูนย์กลางหลักของประเทศ ได้แก่ เมืองนครราชสีมา เมืองขอนแก่น เมืองอุดรธานี เมืองอุบลราชธานี เมืองมุกดาหาร

2) เมืองลำดับ 2 เป็นเมืองขนาดใหญ่รองรับเมืองลำดับ 1 มีศักยภาพในการพัฒนาเป็นศูนย์กลาง ให้บริการระดับรองของภาค มีบทบาทเป็นศูนย์กลางบริหารราชการระดับจังหวัดขนาดใหญ่เป็นแหล่งงาน ด้าน อุตสาหกรรมและการบริการ ได้แก่ เมืองมหาสารคาม เมืองนครพนม เมืองบุรีรัมย์ เมืองหนองคาย เมืองสกลนคร เมืองสุรินทร์ เมืองร้อยเอ็ด เมืองปากช่อง เมืองชุมแพ เมืองวารินชำราบ

3) เมืองลำดับที่ 3 เป็นเมืองศูนย์กลางระดับอำเภอ ที่มีศักยภาพในการให้บริการระหว่างอำเภอ ภายในจังหวัด หรือในอำเภอในจังหวัดใกล้เคียง หากได้รับการส่งเสริมพัฒนาการลงทุนจะเป็นเมืองที่มีการขยายตัวได้ เร็ว ได้แก่ เมืองเลย เมืองกาฬสินธุ์ เมืองหนองบัวลำภู เมืองยโสธร เมืองชัยภูมิ เมืองศรีสะเกษ เมืองอุบล เมืองนางรอง เมืองอำนาจเจริญ เมืองพล เมืองพิบูลมังสาหาร เมืองหนองบัว เมืองบ้านไผ่ เมืองบัวใหญ่ เมืองท่าบ่อ เมืองธาดูปทุม เมืองโขกชัย เมืองสูงเนิน เมืองสีคิ้ว เมืองน้ำพอง

4) เมืองลำดับ 4 เป็นเมืองมีศักยภาพในการให้บริการในเขตอิทธิพลไม่ไกลนัก มักเป็นศูนย์กลาง ระดับอำเภอภายในจังหวัด อาจเป็นเมืองที่มีบทบาทพิเศษ เหมาะที่จะพัฒนาให้บริการเฉพาะ ได้แก่ เมืองที่เหลืออีก 321 แห่งนอกจากนี้ ยังกำหนดชุมชนชนบท เป็นชุมชนขนาดเล็กที่ให้บริการขั้นพื้นฐานเพื่อการอยู่อาศัยเป็นแหล่ง รวบรวมผลผลิตและบริการแก่พื้นที่เกษตรกรรมรอบนอก

### 5. เป้าหมายด้านพื้นที่และการใช้ประโยชน์ที่ดิน

การกำหนดเป้าหมายด้านพื้นที่และการใช้ประโยชน์ที่ดิน พิจารณาจากตัวแปรด้านอุปสงค์จาก จำนวนประชากรที่จะเพิ่มขึ้นในอนาคต ซึ่งเป็นปัจจัยภายในพื้นที่ภาค และจากปัจจัยภายนอกพื้นที่ ที่เกิดจากนโยบาย การพัฒนาส่วนกลางและจากผลกระทบเชิงเศรษฐกิจภูมิภาค แบ่งการใช้ประโยชน์ที่ดินเป็น 4 ประเภทหลัก คือ เป้าหมายด้านพื้นที่เมืองและชนบท เป้าหมายพื้นที่อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป้าหมายพื้นที่ เกษตรกรรม และเป้าหมายพื้นที่ป่าไม้

จากการคาดการณ์จำนวนประชากรของภาคในปี พ.ศ.2600 จะมีประชากรเพิ่มขึ้นเป็น 23.5 ล้านคน เป็นประชากรเมือง 5.9 ล้านคน ประชากรชนบท 17.6 ล้านคน มีความต้องการใช้พื้นที่เมืองและชนบทตามเกณฑ์ความหนาแน่น 8 คน และ 6 คนต่อไร่ จึงมีความต้องการใช้พื้นที่เพื่อพัฒนาเมืองและชุมชนชนบทเป็นเป้าหมายพื้นที่เมืองประมาณ 1,200 ตร.กม. หรือประมาณ 7.35 แสนไร่ และพื้นที่ชนบทประมาณ 4,700 ตร.กม. หรือประมาณ 2.94 ล้านไร่

เป้าหมายพื้นที่อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมรวมพื้นที่เกษตรกรรม ป่าไม้ แหล่งน้ำ และพื้นที่อนุรักษ์เพื่อวัตถุประสงค์อื่น เป้าหมายในปี พ.ศ.2600 กำหนดให้มีพื้นที่เกษตรกรรมประมาณ 96,000 ตร.กม. หรือประมาณ 60 ล้านไร่ ความหนาแน่น 0.3 คนต่อไร่ หรือเฉลี่ยคนละประมาณ 3 ไร่เศษ พื้นที่ป่าไม้และป่าอนุรักษ์ประมาณ 33,600 ตร.กม. และพื้นที่การพัฒนาและสงวนไว้เป็นแหล่งน้ำประมาณ 4,800 ตร.กม.

#### 6. เป้าหมายด้านการบริการสังคม

ด้านการศึกษา ในปี พ.ศ.2600 ประชาชนทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคบังคับที่มีมาตรฐานทางวิชาการระดับสูงอย่างเสมอภาคครบ 12 ปีอย่างทั่วถึง สำเร็จการศึกษาในระดับที่สามารถเลี้ยงตัวเองได้ ประชาชนทุกคนได้รับบริการเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์อย่างต่อเนื่องและเสมอภาค มีการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยประชากรวัยทำงานเป็นประชากรที่มีความสามารถระดับทักษะ (Skilled Labor) ขึ้นไป ร้อยละ 100 และระดับเชี่ยวชาญ ร้อยละ 50

ด้านสาธารณสุข ปัจจุบันภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีโรงพยาบาลศูนย์ 6 แห่ง กระจายตัวอยู่ในจังหวัดนครราชสีมา อุรธานี อุบลราชธานี บุรีรัมย์ สุรินทร์ ขอนแก่น และในอนาคต 5-10 ปี จังหวัดมหาสารคาม และศรีสะเกษ สามารถพัฒนาหรือจัดตั้งโรงพยาบาลศูนย์ได้เนื่องจากพิจารณาจากเกณฑ์จำนวนประชากร ระยะทางและการใช้เวลาในการเดินทางเพื่อเข้าถึงบริการสถานพยาบาล และกำหนดให้จังหวัดมหาสารคาม กาฬสินธุ์ และร้อยเอ็ด เป็นเมืองศูนย์กลางการศึกษาและสาธารณสุข เนื่องจากมหาวิทยาลัยมหาสารคามมีการจัดตั้งคณะแพทยศาสตร์โดยผลิตแพทย์แผนไทยประยุกต์และแพทย์เฉพาะทาง

ด้านสุขภาพของประชากร ในปี พ.ศ.2600 ประชากรในภาคทุกคนมีสุขภาพอนามัยดีโดยถ้วนหน้า มีคุณภาพชีวิตในการดำรงวิถีชีวิตที่ได้มาตรฐาน มีความปลอดภัยในการบริโภคอาหารปลอดภัย และมีความมั่นใจในความปลอดภัยจากการได้รับเชื้อโรคระบาดและโรคติดต่ออันตราย

#### 7. เป้าหมายด้านทรัพยากรและแหล่งน้ำ

ในปี พ.ศ.2600 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจะบรรลุสู่ความสำเร็จของการแก้ไขปัญหาจากธรรมชาติ เรื่องน้ำทั้งภัยพิบัติจากอุทกภัย และภัยแล้งจากการขาดแคลนน้ำ จะมีการวางแผนผังอย่างเป็นระบบด้วยเทคโนโลยีและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพอย่างเหมาะสม โดยกำหนดเป้าหมายการจัดการทรัพยากรน้ำ และแหล่งน้ำแบบบูรณาการในพื้นที่ต้นน้ำ พื้นที่กลางน้ำและพื้นที่ท้ายน้ำครอบคลุมทั้ง 3 ลุ่มน้ำหลัก ซึ่งมีพื้นที่ประมาณ 104 ล้านไร่ มีความต้องการใช้น้ำในกิจกรรมต่างๆ ประมาณ 13,750 ล้าน ลบ.ม. เพื่อสนองความต้องการใช้น้ำในภาค การชลประทาน 9,100 ล้าน ลบ.ม. การอุปโภค-บริโภค 750 ล้าน ลบ.ม. การอุตสาหกรรม 1,100 ล้าน ลบ.ม. และการรักษาระบบนิเวศ 2,800 ล้าน ลบ.ม. เพื่อให้การพัฒนาประเทศและภาคเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นระบบและไปในทิศทางเดียวกันจึงมีความจำเป็นที่จะต้องนำการผังเมืองเข้ามาเป็นเครื่องมือประสานการพัฒนาใน ทุกภาคส่วน และในพื้นที่ทุกระดับตั้งแต่ระดับประเทศ ภาค อนุภาค จังหวัด อำเภอ เมืองชุมชน หมู่บ้าน เพื่อให้เกิดการวางแผนการใช้ที่ดินและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เป็นฐานในการพัฒนาอย่างคุ้มค่า และอยู่ในพื้นที่ที่เหมาะสมไม่ก่อให้เกิดการทำลายสิ่งแวดล้อม ชุมชน และทรัพยากรธรรมชาติที่ควรอนุรักษ์ไว้เพื่อรักษาความสมดุล ทางธรรมชาติในลักษณะการพัฒนาที่ยั่งยืน

การวางและจัดทำผังภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้มีการวางผังนโยบายการพัฒนา rays สาขา และ ผังกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาพื้นที่ ซึ่งประกอบด้วยแผนงานการพัฒนา ซึ่งแต่ละแผนงานมีการกำหนดโครงการพัฒนาที่สำคัญ และเพื่อให้แผนพัฒนาดังกล่าวมีผลนำไปสู่การปฏิบัติ จำเป็นต้องมีการประสานสอดคล้องซึ่งกันและกัน การบริหารจัดการที่ีระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อนำไปสู่การใช้ประโยชน์ที่ดิน การพัฒนาเมือง โครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการที่เหมาะสม เพื่อเป็นกรอบแนวทางการควบคุมการพัฒนาของภาครัฐและภาคเอกชนให้สอดคล้อง เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเพื่อให้การลงทุนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ที่มา : สำนักผังภาคและผังประเทศ กรมโยธาธิการและผังเมือง

ผังเมืองรวมจังหวัดอุบลราชธานี พ.ศ. 2558

กฎกระทรวงให้ใช้บังคับผังเมืองรวมจังหวัดอุบลราชธานี พ.ศ. 2558 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2558 มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนา และการดำรงรักษาเมืองและบริเวณที่เกี่ยวข้องหรือชนบท ในด้านการใช้ประโยชน์ที่ดิน การคมนาคมและการขนส่ง การสาธารณูปโภค บริการสาธารณะ และสภาพแวดล้อม ให้สอดคล้องกับการพัฒนาระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ผังเมืองรวมจังหวัดอุบลราชธานี มีนโยบายและมาตรการเพื่อจัดระบบการใช้ประโยชน์ที่ดิน โครงข่ายคมนาคมขนส่งและบริการสาธารณะให้มีประสิทธิภาพ สามารถรองรับและสอดคล้องกับการขยายตัวของชุมชนในอนาคต รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจ โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

- 1) ดำรงรักษาพื้นที่ที่มีคุณค่าทางการเกษตรให้เป็นแหล่งผลิตอาหารอย่างเพียงพอและเป็นศูนย์กลางการเกษตรของกลุ่มจังหวัด รวมถึงการรักษาวิถีชีวิตของชุมชนที่เป็นเอกลักษณ์ท้องถิ่น
- 2) ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและเชิงนิเวศ
- 3) ส่งเสริมและพัฒนาการบริการทางสังคม การสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้เพียงพอและได้มาตรฐาน
- 4) อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การใช้ประโยชน์ที่ดิน

#### 1. ที่ดินประเภทชุมชน (สีชมพู)

ให้ใช้ประโยชน์เพื่อการอยู่อาศัย พาณิชยกรรม เกษตรกรรม สถานบันการศึกษา สถาบันศาสนา สถาบันราชการ การสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ หรือสาธารณประโยชน์ สำหรับการี่ใช้ประโยชน์ที่ดินเพื่อกิจการอื่นให้เป็นไปตามที่กำหนด ดังต่อไปนี้

- 1) ให้ดำเนินการหรือประกอบกิจการได้ในอาคารที่ไม่ใช่อาคารขนาดใหญ่หรืออาคารสูง แต่ไม่หมายความรวมถึงโครงสร้างสำหรับใช้ในการรับส่งสัญญาณวิทยุ สัญญาณโทรทัศน์ หรือสัญญาณสื่อสารทุกชนิด
- 2) ให้มีที่ว่างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของแปลงที่ดินที่ยื่นขออนุญาตที่ดินประเภทนี้ ห้ามใช้ประโยชน์ที่ดินเพื่อกิจการตามที่กำหนด ดังต่อไปนี้
  - 1) โรงงานทุกจำพวกตามกฎหมายว่าด้วยโรงงาน เว้นแต่โรงงานตามประเภท ชนิด และจำพวกที่กำหนดให้ดำเนินการได้ตามบัญชีท้ายกฎกระทรวงนี้ และโรงงานบำบัดน้ำเสียรวมของชุมชน
  - 2) คลังน้ำมันและสถานที่เก็บรักษาน้ำมัน ลักษณะที่สาม ตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง เพื่อกิจการจำหน่าย

3) คลังก๊าซปิโตรเลียมเหลว สถานที่บรรจุก๊าซปิโตรเลียมเหลวประเภทโรงบรรจุ สถานที่บรรจุก๊าซปิโตรเลียมเหลวประเภทห้องบรรจุ และสถานที่เก็บรักษาก๊าซปิโตรเลียมเหลวประเภทโรงเก็บตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง

4) เลี้ยงม้า โค กระบือ สุกร แพะ แกะ ห่าน เป็ด ไก่ ฝูง จระเข้ หรือสัตว์ป่า ตามกฎหมายว่าด้วยการสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า เพื่อการค้า

5) จัดสรรที่ดินเพื่อประกอบอุตสาหกรรม

6) ไซโลเก็บผลิตผลทางการเกษตร

7) การกำจัดมูลฝอย เว้นแต่เป็นกิจการที่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของราชการส่วนท้องถิ่นหรือได้รับอนุญาตให้ดำเนินการจากเจ้าพนักงานท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุขที่ดินประเภทนี้ในเขตปฏิรูปที่ดิน ให้ใช้ประโยชน์ที่ดินเพื่อเกษตรกรรมตามกฎหมายว่าด้วยการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรมหรือสาธารณประโยชน์เท่านั้น การใช้ประโยชน์ที่ดินริมฝั่งแม่น้ำ ลำคลอง หรือแหล่งน้ำสาธารณะ ให้มีที่ว่างตามแนวนานริมฝั่งตามสภาพธรรมชาติของแม่น้ำ ลำคลอง หรือแหล่งน้ำสาธารณะไม่น้อยกว่า 6 เมตร เว้นแต่เป็นการก่อสร้างเพื่อการคมนาคมทางน้ำหรือการสาธารณสุข

## 2. ที่ดินประเภทชนบทและเกษตรกรรม

ให้ใช้ประโยชน์ที่ดินเพื่อเกษตรกรรม หรือเกี่ยวข้องกับเกษตรกรรม การอยู่อาศัย พาณิชยกรรม สถานบันการศึกษา สถาบันศาสนา สถาบันราชการ การสาธารณสุขและสาธารณูปการ สำหรับการให้ประโยชน์ที่ดินเพื่อกิจการอื่นให้เป็นไปตามที่กำหนด ดังต่อไปนี้

1) ให้ดำเนินการหรือประกอบกิจการได้ในอาคารที่ไม่ใช่อาคารขนาดใหญ่หรืออาคารสูง แต่ไม่หมายความรวมถึงโครงสร้างสำหรับใช้ในการรับส่งสัญญาณวิทยุ สัญญาณโทรทัศน์ หรือสัญญาณสื่อสารทุกชนิด

2) ให้มีที่ว่างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของแปลงที่ดินที่ยื่นขออนุญาตที่ดินประเภทนี้ ห้ามใช้ประโยชน์ที่ดินเพื่อกิจการตามที่กำหนด ดังต่อไปนี้

1) โรงงานทุกจำพวกตามกฎหมายว่าด้วยโรงงาน เว้นแต่โรงงานตามประเภท ชนิด และจำพวกที่กำหนดให้ดำเนินการได้ตามบัญชีท้ายกฎกระทรวงนี้ และโรงงานบำบัดน้ำเสียรวมของชุมชน

2) จัดสรรที่ดินเพื่อประกอบพาณิชยกรรม เว้นแต่เป็นส่วนหนึ่งของการจัดสรรที่ดินเพื่อการอยู่อาศัย และมีพื้นที่ไม่เกินร้อยละห้าของพื้นที่โครงการทั้งหมด

3) การอยู่อาศัยหรือประกอบพาณิชยกรรมประเภทอาคารขนาดใหญ่  
ที่ดินประเภทนี้ในเขตปฏิรูปที่ดิน ให้ใช้ประโยชน์ที่ดินเพื่อเกษตรกรรมตามกฎหมายว่าด้วยการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมหรือสาธารณประโยชน์เท่านั้น

การใช้ประโยชน์ที่ดินริมฝั่งแม่น้ำ ลำคลอง หรือแหล่งน้ำสาธารณะ ให้มีที่ว่างตามแนวนานริมฝั่งตามสภาพธรรมชาติของแม่น้ำ ลำคลอง หรือแหล่งน้ำสาธารณะไม่น้อยกว่า 6 เมตร เว้นแต่เป็นการก่อสร้างเพื่อการคมนาคมทางน้ำหรือการสาธารณสุข

## 3. ที่ดินประเภทอนุรักษ์ชนบทและเกษตรกรรม

ให้ใช้ประโยชน์ที่ดินเพื่อเกษตรกรรม หรือที่เกี่ยวข้องกับเกษตรกรรม การอยู่อาศัย พาณิชยกรรมสถานบันการศึกษา สถาบันศาสนา สถาบันราชการ การสาธารณสุขและสาธารณูปการ และการอนุรักษ์และรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม หรือสาธารณประโยชน์ สำหรับการให้ประโยชน์ที่ดินเพื่อกิจการอื่นให้เป็นไปตามที่กำหนดดังต่อไปนี้

1) ให้ดำเนินการหรือประกอบกิจการได้ในอาคารที่ไม่ใช่อาคารขนาดใหญ่หรืออาคารสูงแต่ไม่หมายความรวมถึงโครงสร้างสำหรับใช้ในการรับส่งสัญญาณวิทยุ สัญญาณโทรทัศน์ หรือสัญญาณสื่อสารทุกชนิด

2) ให้มีที่ว่างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของแปลงที่ดินที่ยื่นขออนุญาต

ที่ดินประเภทนี้ ห้ามใช้ประโยชน์ที่ดินเพื่อกิจการตามที่กำหนด ดังต่อไปนี้

- 1) โรงงานทุกจำพวกตามกฎหมายว่าด้วยโรงงาน เว้นแต่โรงงานตามประเภท ชนิด และจำพวกที่กำหนดให้ดำเนินการได้ตามบัญชีท้ายกฎกระทรวงนี้ และโรงงานบำบัดน้ำเสียรวมของชุมชน
- 2) คลังน้ำมันและสถานที่เก็บรักษาน้ำมัน ลักษณะที่สาม ตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิงเพื่อการจำหน่าย
- 3) คลังก๊าซปิโตรเลียมเหลว สถานที่บรรจุก๊าซปิโตรเลียมเหลวประเภทโรงบรรจุ สถานที่บรรจุก๊าซปิโตรเลียมเหลวประเภทห้องบรรจุ และสถานที่เก็บรักษาก๊าซปิโตรเลียมเหลวประเภทโรงเก็บตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง
- 4) โรงแรมตามกฎหมายว่าด้วยโรงแรม
- 5) จัดสรรที่ดินเพื่อประกอบอุตสาหกรรม
- 6) จัดสรรที่ดินเพื่อประกอบพาณิชย์กรรม
- 7) จัดสรรที่ดินเพื่อการอยู่อาศัย
- 8) การอยู่อาศัยหรือประกอบพาณิชย์กรรมประเภทอาคารขนาดใหญ่
- 9) สวนสนุก
- 10) สนามกอล์ฟ
- 11) การกำจัดมูลฝอย เว้นแต่เป็นกิจการที่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของราชการส่วนท้องถิ่น หรือได้รับอนุญาตให้ดำเนินการจากเจ้าพนักงานท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข
- 12) ซ้อมขายหรือเก็บเศษวัสดุ

ที่ดินประเภทนี้ในเขตปฏิรูปที่ดิน ให้ใช้ประโยชน์ที่ดินเพื่อเกษตรกรรมตามกฎหมายว่าด้วยการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมหรือสาธารณประโยชน์เท่านั้น

การใช้ประโยชน์ที่ดินริมฝั่งลำคลอง หรือแหล่งน้ำสาธารณะ ให้มีที่ว่างตามแนวขนานริมฝั่งตามสภาพธรรมชาติของลำคลอง หรือแหล่งน้ำสาธารณะไม่น้อยกว่า 6 เมตร เว้นแต่เป็นการก่อสร้างเพื่อการคมนาคมทางน้ำหรือการสาธารณสุข

#### 4. ที่ดินประเภทอนุรักษ์ป่าไม้

ให้ใช้ประโยชน์ที่ดินเพื่อการสงวนและคุ้มครองดูแลรักษาหรือบำรุงป่าไม้ สัตว์ป่า ต้นน้ำ ลำธารและทรัพยากรธรรมชาติอื่นๆ ตามมติคณะรัฐมนตรีและกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ การสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า และการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติเท่านั้น ที่ดินประเภทนี้ที่เอกชนเป็นเจ้าของหรือผู้ครอบครองโดยชอบด้วยกฎหมาย ให้ใช้ประโยชน์ที่ดินเพื่อเกษตรกรรม หรือการอยู่อาศัยประเภทบ้านเดี่ยวที่มีขนาดพื้นที่อาคารไม่เกิน 200 ตารางเมตร มีความสูงอาคารไม่เกิน 7 เมตร แต่ไม่หมายความรวมถึงโครงสร้างที่ใช้ในการรับส่งสัญญาณวิทยุ สัญญาณโทรทัศน์ หรือสัญญาณสื่อสารทุกชนิด และมีใช้การจัดสรรที่ดิน เท่านั้น การวัดความสูงของอาคารให้วัดจากระดับพื้นดินที่ก่อสร้างถึงพื้นคานฝ้า สำหรับอาคารทรงจั่วหรือปั้นหยาให้วัดจากระดับพื้นดินที่ก่อสร้างถึงยอดผนังของชั้นสูงสุดที่ดินประเภทนี้ในเขตปฏิรูปที่ดิน ให้ใช้ประโยชน์ที่ดินเพื่อเกษตรกรรมตามกฎหมายว่าด้วยการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรมหรือสาธารณประโยชน์เท่านั้น การใช้ประโยชน์ที่ดินริมฝั่งแม่น้ำ ลำคลอง หรือแหล่งน้ำสาธารณะ ให้มีที่ว่างตามแนวขนานริมฝั่งตามสภาพธรรมชาติของแม่น้ำ ลำคลอง หรือแหล่งน้ำสาธารณะไม่น้อยกว่า 6 เมตร เว้นแต่เป็นการก่อสร้างเพื่อการคมนาคมทางน้ำหรือการสาธารณสุข

#### 5. ที่ดินประเภทที่โล่งเพื่อการรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

ให้ใช้ประโยชน์ที่ดินเพื่อการรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมหรือเกี่ยวข้องกับการรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม การประมง การท่องเที่ยว การประกอบกิจการดูทรายซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องหรือสาธารณประโยชน์เท่านั้น ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมการก่อสร้างอาคารหรือการประกอบกิจการในเขตผังเมืองรวมปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎกระทรวงนี้



แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 พ.ศ. 2557-2560

ฉบับทบทวนใหม่ (รอบปี 2560)

### วิสัยทัศน์

“ข้าวหอมมะลิเป็นเลิศ การท่องเที่ยวและการค้าชายแดนได้มาตรฐานสากล”

### คำนิยาม

วิสัยทัศน์	ความหมาย
ข้าวหอมมะลิเป็นเลิศ	ข้าวคุณภาพดีตามมาตรฐาน GAP มีคุณลักษณะเด่นตามสายพันธุ์หอมมะลิและมีมาตรฐานความปลอดภัย
การท่องเที่ยวได้มาตรฐานสากล	แหล่งท่องเที่ยวเพื่อพัฒนาทั้งตัวแหล่งท่องเที่ยวและสิ่งอำนวยความสะดวกตามมาตรฐานกรมการท่องเที่ยวและมาตรฐานโลก
การค้าชายแดนได้มาตรฐานสากล	ด่านศุลกากรชายแดนมีสิ่งอำนวยความสะดวกและมีระเบียบพิธีนำเข้าส่งออกเป็นไปตามมาตรฐานโลก

### พันธกิจ

- พัฒนาคุณภาพการผลิตตามมาตรฐาน GAP และเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์เพิ่มช่องทางการตลาดข้าวหอมมะลิคุณภาพดี
- ฟื้นฟูและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้มีศักยภาพ และพัฒนาทักษะบุคลากร ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ และการตลาดให้ได้มาตรฐาน
- เสริมสร้างความเข้มแข็งเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน ผู้ประกอบการและเครือข่ายพันธมิตรธุรกิจการค้าชายแดน ทั้งด้านการบริหารจัดการ และพัฒนาระบบโลจิสติกส์เชื่อมโยงภูมิภาคอาเซียน

### เป้าประสงค์รวม

- เพิ่มผลผลิตให้ได้ตามมาตรฐาน และสร้างมูลค่าผลิตภัณฑ์ด้วยการแปรรูปเพิ่มช่องทาง การตลาดทั้งในและต่างประเทศ ข้าวหอมมะลิคุณภาพดี
- พัฒนาคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพให้ได้มาตรฐานและเสริมสร้างการบริหารจัดการการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชนในแหล่งท่องเที่ยว
- สร้างเครือข่ายการค้ากลุ่มจังหวัดเพื่อเพิ่มมูลค่าการค้าชายแดนด้วยระบบโลจิสติกส์ (Logistics) ที่มีประสิทธิภาพ

### ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

- ผลผลิตข้าวหอมมะลิต่อไร่เพิ่มขึ้น เป้าหมาย 4 ปี 400 ก.ก. ต่อไร่
- ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้จากการท่องเที่ยว เป้าหมายรวม 4 ปี ร้อยละ 20
- มูลค่าการค้าชายแดนเพิ่มขึ้น เป้าหมายรวม 4 ปี ร้อยละ 20
- อัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 เป้าหมายรวม 4 ปี ขยายตัว ร้อยละ 8
- มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP) ภาคการเกษตรเพิ่มขึ้น เป้าหมายรวม 4 ปี ร้อยละ 12
- ผลิตภัณฑ์มวลรวมของกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 เพิ่มขึ้นเป้าหมายรวม 4 ปี ร้อยละ 12

### ประเด็นยุทธศาสตร์

กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดฯ เพื่อให้บรรลุ วิสัยทัศน์ 3 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพและเพิ่มมูลค่าข้าวหอมมะลิสู่ความต้องการของตลาด**

**เป้าประสงค์**

1. เพิ่มผลผลิตและพัฒนาคุณภาพกระบวนการผลิตข้าวหอมมะลิคุณภาพดีตามมาตรฐาน GAP
2. พัฒนาคุณภาพกระบวนการแปรรูปตามมาตรฐาน เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้ผลิตภัณฑ์จากการแปรรูป

**ข้าวหอมมะลิคุณภาพดี**

3. พัฒนาและเพิ่มช่องทางการตลาดข้าวหอมมะลิและผลิตภัณฑ์จากข้าวหอมมะลิคุณภาพดี

**ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย**

1. ผลผลิตข้าวหอมมะลิต่อไร่เพิ่มขึ้น เป้าหมาย 4 ปี 400 ก.ก. ต่อไร่
2. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของมูลค่าข้าวหอมมะลิของกลุ่มจังหวัด เป้าหมาย รวม 4 ปี ร้อยละ 8
3. มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมกลุ่มจังหวัดภาคการเกษตรเพิ่มขึ้นเป้าหมายรวม 4 ปี ร้อยละ 12

**กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา**

1. พัฒนาประสิทธิภาพกระบวนการผลิตข้าวหอมมะลิให้ได้คุณภาพตามมาตรฐาน
2. ส่งเสริมเครือข่ายผู้ผลิต ผู้ประกอบการแปรรูปและผลิตภัณฑ์ข้าวหอมมะลิคุณภาพดี
3. เพิ่มช่องทางการตลาดข้าวหอมมะลิคุณภาพดี
4. สร้างและพัฒนาตราสินค้า บรรจุภัณฑ์ ระบบสารสนเทศด้านการผลิตและการตลาด

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพการท่องเที่ยวให้ได้ระดับมาตรฐานและยั่งยืน**

**เป้าประสงค์**

1. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพในกลุ่มจังหวัดให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล
2. เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการและพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน
3. สนับสนุนการพัฒนาบริการและการบริหารจัดการของเครือข่ายการท่องเที่ยวที่มีศักยภาพ
4. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และพัฒนาการตลาด

**ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย**

1. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้จากการท่องเที่ยว เป้าหมายรวม 4 ปี ร้อยละ 20
2. อัตราการขยายตัวของรายได้ท่องเที่ยวของกลุ่มจังหวัด ร้อยละ 13.55
3. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนนักท่องเที่ยว เป้าหมายรวม 4 ปี ร้อยละ 20

**กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา**

1. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพในกลุ่มจังหวัดให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล
2. เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการและพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน
3. สนับสนุนการพัฒนาบริการและการบริหารจัดการของเครือข่ายการท่องเที่ยวที่มีศักยภาพ
4. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และพัฒนาการตลาดท่องเที่ยว และส่งเสริมการพัฒนาสินค้าผลิตภัณฑ์

**ชุมชนเพื่อการท่องเที่ยว**

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาระบบสนับสนุนการบริหารจัดการธุรกิจการค้าและเพิ่มมูลค่าการค้าชายแดนครบวงจรและได้มาตรฐานสากล**

**เป้าประสงค์**

1. เสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน และผู้ประกอบการเศรษฐกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
2. เสริมสร้างเครือข่ายพันธมิตรทางการค้า การลงทุนในกลุ่มจังหวัดและประเทศเพื่อนบ้าน
3. ศึกษาและพัฒนาระบบการให้บริการโลจิสติกส์ (Logistics) เพื่อสนับสนุนการค้า
4. เสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันของกลุ่มจังหวัดภายใต้กรอบประชาคมอาเซียน

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

1. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของมูลค่าการค้าชายแดน เป้าหมายรวม 4 ปี ร้อยละ 12
2. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของมูลค่าการค้าจำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP ค่าเป้าหมายรวม 4 ปี ร้อยละ 20

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

1. เสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนและผู้ประกอบการเศรษฐกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อม
2. เสริมสร้างเครือข่ายพันธมิตรทางการค้า การลงทุนในกลุ่มจังหวัดและประเทศเพื่อนบ้าน
3. การศึกษาวิจัยและการพัฒนาระบบผลิตและส่งมอบ (Logistics) เพื่อสนับสนุนธุรกิจการค้า
4. เสริมสร้างศักยภาพและความร่วมมือภายใต้กรอบประชาคมอาเซียน
5. พัฒนาด้านการค้าชายแดนให้มีมาตรฐานรองรับการค้าการลงทุนระหว่างประเทศ
6. พัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงาน เพิ่มผลิตภาพแรงงานและความสามารถในการแข่งขันกับ

## 2. การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

เป้าหมายการพัฒนา

1. ลดปัญหาความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของกลุ่มคนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสังคมที่แตกต่างกัน

และแก้ไขปัญหาความยากจน

2. เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของภาครัฐ
3. เพิ่มศักยภาพชุมชนและเศรษฐกิจฐานรากให้มีความเข้มแข็ง เพื่อให้ชุมชนพึ่งพาตนเองและได้รับ

ส่วนแบ่งผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจมากขึ้น

แนวทางการพัฒนา

1. การเพิ่มโอกาสให้กับกลุ่มเป้าหมายประชากร ร้อยละ 40 ที่มีรายได้ต่ำสุด ให้สามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพของรัฐ และมีอาชีพ
2. การกระจายการให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข และสวัสดิการ ที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมและทั่วถึง
3. การเสริมสร้างศักยภาพชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน และการสร้างความเข้มแข็ง การเงินฐานรากตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ มีสิทธิในการจัดการทุน ที่ดินและทรัพยากรภายในชุมชน

## 3. การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

เป้าหมายการพัฒนา

1. เศรษฐกิจขยายตัวอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน
2. การสร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจรายสาขา

แนวทางการพัฒนา

1. การบริหารจัดการเศรษฐกิจส่วนรวม
2. การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ
4. การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

เป้าหมายการพัฒนา

1. การรักษา และฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติ เพิ่มพื้นที่ป่าไม้เป็นร้อยละ 40 ของพื้นที่ประเทศ แบ่งเป็นพื้นที่ป่าเพื่อการอนุรักษ์ร้อยละ 25 และพื้นที่ป่าเศรษฐกิจ ร้อยละ 15 พื้นที่ป่าชายเลนเพิ่มจาก 1.53 ล้านไร่ เป็น 1.58 ล้านไร่ มีการแก้ไขปัญหาการบุกรุกที่ดินของรัฐ และลดการสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพ

2. สร้างความมั่นคง และบริหารจัดการทรัพยากรน้ำทั้งระบบให้มีประสิทธิภาพ บริหารจัดการน้ำในระดับลุ่มน้ำให้มีความสมดุลระหว่างความต้องการใช้น้ำทุกกิจกรรมกับปริมาณน้ำต้นทุน เพิ่มพื้นที่ชลประทานปีละ 350,000 ไร่ ควบคู่กับการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำทั้งภาคการผลิต และการบริโภคป้องกันและลดความเสียหายจากอุทกภัยและภัยแล้ง

3. การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมและลดมลพิษ ชยะมูลฝอยชุมชนได้รับการจัดการอย่างถูกต้องและนำไปใช้ประโยชน์ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของเสียอันตรายชุมชนได้รับการกำจัดไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 ภาคอุตสาหกรรมที่เป็นอันตรายทั้งหมดเข้าสู่ระบบการจัดการที่ถูกต้อง พื้นฟูแหล่งน้ำผิวดินให้มีคุณภาพในเกณฑ์ดี และแก้ไขปัญหาวิกฤติหมอกควัน

4. เพิ่มประสิทธิภาพการลดก๊าซเรือนกระจกและขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การปล่อยก๊าซเรือนกระจกในภาคพลังงานและคมนาคมขนส่งลดลง ภายในปี 2563 ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 7 ของการปล่อยในกรณีปกติ มีกลไกจัดการเพื่อลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศในด้านต่างๆ หรือในพื้นที่หรือสาขาที่มีความเสี่ยงจะได้รับผลกระทบสูง

5. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติ ความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สิน ที่เกิดจากสาธารณภัยลดลง

#### แนวทางการพัฒนา

1. การรักษาฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ สร้างสมดุลของการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม
2. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อให้เกิดความมั่นคง สมดุล และยั่งยืน
3. แก้ไขปัญหาวิกฤตสิ่งแวดล้อม
4. ส่งเสริมการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
5. สนับสนุนการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
6. บริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติ
7. พัฒนาระบบการบริหารจัดการและกลไกแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
8. การพัฒนาความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ

#### 5. การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติ เพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่ง และยั่งยืน เป้าหมายการพัฒนา

1. ปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์ให้เป็นสถาบันหลักของประเทศ
2. สังคมมีความสามัคคีกัน ผู้เห็นต่างทางความคิดของคนในชาติสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติ ประชาชนมีส่วนร่วมป้องกันแก้ไขปัญหาความมั่นคง
3. ประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีโอกาสในการศึกษา และการประกอบอาชีพที่สร้างรายได้เพิ่มขึ้น
4. ประเทศไทยมีความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านความมั่นคงในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนมิตรประเทศและนานาชาติ ในการป้องกันภัยคุกคามในรูปแบบต่างๆ ควบคู่ไปกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติ
5. ประเทศไทยมีความพร้อมต่อการรับมือภัยคุกคามทางทหาร มีอันดับความเสี่ยงจากการก่อการร้าย ต่ำกว่าอันดับที่ 20 ของโลก และมีอันดับความเสี่ยงจากการโจมตีด้านไซเบอร์ในต่ำกว่าอันดับที่ 10 ของโลก
6. จัดทำแผนงานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงที่สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม

**แนวทางการพัฒนา**

1. การรักษาความมั่นคงภายใน เพื่อให้เกิดความสงบในสังคมและธำรงไว้ ซึ่งสถาบันหลักของชาติ
2. การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศ เพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือภัยคุกคาม ทั้งการทหารและภัยคุกคามอื่นๆ
3. การส่งเสริมความร่วมมือกับต่างประเทศด้านความมั่นคง เพื่อบูรณาการความร่วมมือกับมิตร ประเทศเพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคม และการป้องกันภัยคุกคามข้ามชาติ
4. การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ของชาติทางทะเลเพื่อคงไว้ซึ่งประโยชน์ทางเศรษฐกิจสังคม และความมั่นคงของชาติ เหนืออาณาเขตทางทะเล
5. การบริหารจัดการความมั่นคงเพื่อการพัฒนา เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกันระหว่างแผนงานที่ เกี่ยวข้องกับความมั่นคงการพัฒนาภายใต้การมีส่วนร่วมของภาคประชาชน
6. การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลใน

**สังคมไทย****เป้าหมายการพัฒนา**

1. ลดสัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของ ภาครัฐ และประสิทธิภาพการประกอบธุรกิจของประเทศ ให้อยู่ในอันดับสองของอาเซียน เมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12

2. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. เพิ่มคะแนนดัชนีภาพลักษณ์คอร์รัปชันให้อยู่สูงกว่าร้อยละ 50 เมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12
4. ลดจำนวนคดีที่มีการพิจารณาตัดสินลงโทษผิดพลาด

**แนวทางการพัฒนา**

1. ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า
2. ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ และสร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ
3. เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้มาตรฐานสากล
4. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
5. ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
6. ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับ สากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

**7. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์****เป้าหมายการพัฒนา**

1. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ในภาพรวม
2. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านระบบคมนาคมขนส่ง
3. การพัฒนาระบบโลจิสติกส์
4. การพัฒนาด้านพลังงาน
5. การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล
6. การพัฒนาด้านสาธารณสุข (น้ำประปา)

แนวทางการพัฒนา

1. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมขนส่ง
2. การสนับสนุนการพัฒนาระบบขนส่ง
3. การพัฒนาระบบโลจิสติกส์
4. การพัฒนาด้านพลังงาน
5. การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล
6. การพัฒนาระบบน้ำประปา

## 8. การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

เป้าหมายการพัฒนา

1. เพิ่มอันดับความสามารถการแข่งขันโครงสร้างพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์และด้านเทคโนโลยี
2. เพิ่มสัดส่วนค่าใช้จ่ายการลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนาสู่ร้อยละ 1.5 ของ GDP และมีสัดส่วนการลงทุนวิจัยและพัฒนาของภาคเอกชนต่อภาครัฐเป็น 70:30
3. เพิ่มจำนวนบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนาเป็น 25 คนต่อประชากร 10,000 คน
4. เพิ่มโอกาสการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ผลงานวิจัยและเทคโนโลยีพร้อมใช้ของเกษตรกรรายย่อย วิสาหกิจชุมชน และวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
5. เพิ่มจำนวนนวัตกรรมทางสังคม และนวัตกรรมสำหรับผู้สูงอายุและผู้พิการ ที่ผลิตได้เองภายในประเทศ

แนวทางการพัฒนา

1. เร่งส่งเสริมการลงทุนวิจัยและพัฒนา และผลักดันสู่การใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์และเชิงสังคม
2. พัฒนาผู้ประกอบการให้เป็นผู้ประกอบการทางเทคโนโลยี (Technopreneur)
3. พัฒนาสถานะแวดล้อมของการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
9. การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

เป้าหมายการพัฒนา

1. ลดช่องว่างรายได้ระหว่างภาคและมีการกระจายรายได้ที่เป็นธรรมมากขึ้น
2. เพิ่มจำนวนเมืองศูนย์กลางของจังหวัดเป็นเมืองนำอยู่สำหรับคนทุกกลุ่ม ในสังคมตัวชี้วัด เมืองศูนย์กลางของจังหวัดที่ได้รับการพัฒนาเป็นเมืองนำอยู่
3. พื้นฐานเศรษฐกิจหลักมีระบบการผลิตที่มีประสิทธิภาพสูงและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
4. เพิ่มมูลค่าการลงทุนในพื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดนร้อยละ 20

แนวทางการพัฒนา

1. การพัฒนาภาคเพื่อสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจให้กระจายตัวอย่างทั่วถึง
2. การพัฒนาเมือง
3. การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจ

## 10. ความร่วมมือระหว่างประเทศ เพื่อการพัฒนา

เป้าหมายการพัฒนา

1. เครือข่ายการเชื่อมโยงตามแนวระเบียงเศรษฐกิจที่ครอบคลุมและมีการใช้ประโยชน์ได้เต็มศักยภาพ
2. ระบบห่วงโซ่มูลค่าในอนุภูมิภาคและภูมิภาคอาเซียนเพิ่มขึ้น
3. ประเทศไทยเป็นฐานเศรษฐกิจการค้าและการลงทุนที่สำคัญในภูมิภาค อนุภูมิภาคอาเซียนและเอเชีย รวมทั้งมีการพัฒนาส่วนขยายจากแนวระเบียงเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคให้ครอบคลุมภูมิภาคอาเซียนเอเชียตะวันออกเฉียง และเอเชียใต้
4. ประเทศไทยเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาที่สำคัญทั้งในทุกระดับ

### แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาความเชื่อมโยงด้านการคมนาคมขนส่ง โลจิสติกส์ และโทรคมนาคม ในกรอบความร่วมมืออนุภูมิภาคภายใต้แผนงาน GMS, ACMECS, IMT-GT, BIMSTEC และ JDS และภูมิภาคอาเซียนเพื่ออำนวยความสะดวกและลดต้นทุนด้านโลจิสติกส์
2. พัฒนาและส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ การบริการ และการลงทุนที่โดดเด่นในภูมิภาค
3. การส่งเสริมการลงทุนไทยในต่างประเทศ (Outward investment) ของผู้ประกอบการไทย
4. เปิดประตูการค้าและพัฒนาความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในลักษณะหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค และภูมิภาคที่มีความเสมอภาคกัน
5. การสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับประเทศในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติ
6. บูรณาการภารกิจด้านความร่วมมือระหว่างประเทศและด้านการต่างประเทศ
7. การเข้าร่วมเป็นภาคีความร่วมมือระหว่างประเทศระหว่างภูมิภาคโดยมีบทบาทที่สร้างสรรค์ เพื่อเป็นทางเลือกในการดำเนินนโยบายระหว่างประเทศในเวทีโลก เพื่อรักษาสมดุลในปฏิสัมพันธ์ระหว่างไทยและมหาอำนาจต่างๆ ทั้งในระดับโลกและภูมิภาค
8. ส่งเสริมความร่วมมือกับภูมิภาคและนานาชาติในการสร้างความมั่นคงในทุกด้าน

### THAILAND 4.0

ไทยแลนด์ 4.0 เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย หรือ โมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล ภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่เข้ามาบริหารประเทศบนวิสัยทัศน์ที่ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ที่มีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านต่างๆ เพื่อปรับแก้จัดระบบ ปรับทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้เจริญ สามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรงในศตวรรษที่ 21 ได้

ประเทศไทย 4.0 จึงเป็นการพัฒนา “เครื่องยนต์เพื่อขับเคลื่อนการเติบโตทางเศรษฐกิจชุดใหม่” (New Engines of Growth) ด้วยการแปลง “ความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ” ของประเทศที่มีอยู่ 2 ด้าน คือ “ความหลากหลายเชิงชีวภาพ” และ “ความหลากหลายเชิงวัฒนธรรม” ให้เป็น “ความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน” โดยการเติมเต็มด้วยวิทยาการ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการวิจัยและพัฒนาแล้วต่อยอดความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบเป็น “5 กลุ่มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมเป้าหมาย” ประกอบด้วย

1. กลุ่มอาหาร เกษตร และเทคโนโลยีชีวภาพ (Food, Agriculture & Bio-Tech)
  2. กลุ่มสาธารณสุข สุขภาพ และเทคโนโลยีทางการแพทย์ (Health, Wellness&Bio-Med)
  3. กลุ่มเครื่องมืออุปกรณ์อัจฉริยะ หุ่นยนต์ และระบบเครื่องกลที่ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ควบคุม (Smart Devices, Robotics & Mechatronics)
  4. กลุ่มดิจิทัล เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมต่อและบังคับอุปกรณ์ต่างๆ ปัญญาประดิษฐ์และเทคโนโลยีสมองกลฝังตัว (Digital, IoT, Artificial Intelligence & Embedded Technology)
  5. กลุ่มอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ วัฒนธรรม และบริการที่มีมูลค่าสูง (Creative, Culture & High Value Services)
- ทั้ง 5 กลุ่มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมเป้าหมาย จะเป็นแพลตฟอร์มในการสร้าง “New Startups” ต่างๆ มากมาย อาทิ เทคโนโลยีการเกษตร (Agritech) เทคโนโลยีอาหาร (Food) ในกลุ่มที่ 1 เทคโนโลยีสุขภาพ (Healthtech) เทคโนโลยีการแพทย์ (Meditech) สปา ในกลุ่มที่ 2 เทคโนโลยีหุ่นยนต์ (Robotech) ในกลุ่มที่ 3 เทคโนโลยีด้านการเงิน (Fintech) อุปกรณ์เชื่อมต่อออนไลน์โดยไม่ต้องใช้คน (IoT) เทคโนโลยีการศึกษา (Edtech) อี-มาร์เก็ตเพลส (E-Marketplace) อี-คอมเมิร์ซ (E-Commerce) ในกลุ่มที่ 4 เทคโนโลยีการออกแบบ (Designtech) ธุรกิจไลฟ์สไตล์ (Lifestyle Business) เทคโนโลยีการท่องเที่ยว(Traveltech) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริการ

(Service Enhancing) ในกลุ่มที่ 5 เป็นต้น เป้าหมายของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ “ประเทศไทย 4.0” คือ การขับเคลื่อน 5 กลุ่มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมเป้าหมายให้เกิดผลสัมฤทธิ์ภายในระยะเวลา 3-5 ปีข้างหน้า เป็นการเปลี่ยน “ปัญหาและความท้าทาย” ให้เป็น “ศักยภาพและโอกาส” ในการสร้างความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนให้กับประเทศอย่างเป็นรูปธรรม เช่น เปลี่ยนจากปัญหาการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุให้เป็นสังคมผู้สูงอายุที่มีพลัง (Active Aging) การพัฒนาหุ่นยนต์ทางการแพทย์ การยกระดับเมืองให้เป็น Smart City การเปลี่ยนสินค้าโภคภัณฑ์ต่างๆ เช่น ข้าว ยางพารา น้ำตาล มันสำปะหลัง ให้กลายเป็นอาหารสุขภาพ (Functional Foods) หรือผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร (Nutraceuticals) ที่มีมูลค่าสูง การเปลี่ยนการเกษตรแบบดั้งเดิม ให้เป็นการเกษตรแม่นยำสูง (Precision Farming) และพัฒนาระบบการบริหารจัดการและเทคโนโลยีน้ำ เป็นต้น

แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี 4 ปี (พ.ศ. 2557-2560) ทบทวนใหม่ (รอบปี 60)

### วิสัยทัศน์

“ชุมชนเข้มแข็ง เมืองน่าอยู่ เป็นประตูการค้าและการท่องเที่ยว การเกษตรมีศักยภาพ”

### คำนิยาม

วิสัยทัศน์	ความหมาย
ชุมชนเข้มแข็ง	ชุมชนสุขภาพดี มีการศึกษา อาชีพรายได้ บนวิถีพอเพียง มีความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน มีความแข็งแกร่งทางประเพณีและวัฒนธรรม และเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อพึ่งตนเอง อย่างยั่งยืน
เมืองน่าอยู่	จังหวัดอุบลราชธานีเป็นเมืองที่ประชาชนอยู่ด้วยความสุข สะดวกสบาย สิ่งแวดล้อมดี เศรษฐกิจดีมีงานทำ มั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และสังคมสงบสุข
เป็นประตูการค้าและการท่องเที่ยว	ช่องทางการค้า และการท่องเที่ยวเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน โดยจังหวัดอุบลราชธานี มีภูมิประเทศที่มีพรมแดนติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้านถึง 2 ประเทศ คือ สปป.ลาว และราชอาณาจักรกัมพูชา รวมทั้งยังมีเส้นทางเชื่อมโยงกับเวียดนามและจีนซึ่งล้นแล้วแต่เป็นประเทศที่มีศักยภาพและความต้องการสินค้าจากประเทศไทยสูง รวมทั้งการเข้ามาท่องเที่ยวในประเทศไทย
การเกษตรมีศักยภาพ	การผลิตสินค้าเกษตรของจังหวัดมีประสิทธิภาพ (ability) และมีคุณภาพตามมาตรฐาน (Quality Standard) สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้เศรษฐกิจของจังหวัด

### พันธกิจ

1. ยกระดับคุณภาพชีวิต พัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมให้เป็นเมืองน่าอยู่
2. ส่งเสริมการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยวให้เพิ่มขึ้น
3. พัฒนาศักยภาพการผลิตด้านการเกษตรและแปรรูปสินค้าเกษตรให้มีมูลค่าเพิ่มขึ้น

### ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

เป้าประสงค์ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของหมู่บ้านจัดการสุขภาพที่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด เป้าหมาย ร้อยละ 100 ในปี 2560
2. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของประชากรที่ได้รับความรู้ถึงระดับขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ เป้าหมาย ร้อยละ 10 ในปี 2560
3. ร้อยละของประชาชนที่ได้เข้าร่วมและสนับสนุนกิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรม เป้าหมาย ร้อยละ 70

ในปี 2560



4. ร้อยละของประชาชนที่ได้รับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป้าหมาย ร้อยละ 100 ในปี 2560
5. ร้อยละของรายได้เฉลี่ยของประชากรที่เพิ่มขึ้น เป้าหมาย ร้อยละ 5 ในปี 2560
6. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของผู้นำธรรมชาติ เป้าหมาย ร้อยละ 10 ในปี 2560

#### กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาสังคมยกระดับคุณภาพชีวิตและแก้ไขปัญหาความยากจน
2. ส่งเสริมการศึกษาและแหล่งเรียนรู้
3. ส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม
4. รักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

### **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว**

#### เป้าประสงค์ มูลค่าการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยวในจังหวัดเพิ่มขึ้น ตัวชี้วัด

1. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของมูลค่าการค้าขายผลิตภัณฑ์ OTOP เป้าหมาย ร้อยละ 6 ในปี 2560
2. มูลค่าการค้าชายแดนเพิ่มขึ้น ร้อยละ 5 ต่อปี
3. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้จากการท่องเที่ยว เป้าหมาย ร้อยละ 5 ในปี 2560

#### กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบการให้บริการโลจิสติกส์(Logistics)เพื่อสนับสนุนการค้าการลงทุนและการท่องเที่ยว
2. พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว เพื่อสร้างโอกาสและเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน
3. พัฒนาเพื่อยกระดับการผลิตสินค้าและบริการให้ได้มาตรฐาน
4. ส่งเสริมการเปิดตลาด และพัฒนาความร่วมมือทางการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยวทั้งใน และต่างประเทศ

### **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาการเกษตรและการแปรรูปสินค้าเกษตร**

#### เป้าประสงค์ที่ 1 ข้าวหอมมะลิและพืชเศรษฐกิจที่สำคัญได้รับการเพิ่มศักยภาพการผลิต

#### ตัวชี้วัด

1. จำนวนผลผลิตข้าวหอมมะลิเฉลี่ยต่อไร่ (ก.ก./ไร่) เป้าหมาย จำนวน 420 กิโลกรัมต่อไร่ ในปี 2560
2. ร้อยละของจำนวนแปลง/ฟาร์มที่ได้รับรองมาตรฐาน GAP ข้าวหอมมะลิ ต่อจำนวนแปลง/ฟาร์ม ที่ได้รับการตรวจจากกระทรวงเกษตรฯ เป้าหมาย ร้อยละ 90 ในปี 2560
3. จำนวนผลผลิตมันสำปะหลังเฉลี่ยต่อไร่ (ก.ก./ไร่) เป้าหมาย จำนวน 3,800 กิโลกรัมต่อไร่ ในปี 2560
4. จำนวนผลผลิตยางพาราเฉลี่ยต่อไร่ (ก.ก./ไร่) เป้าหมาย จำนวน 280 กิโลกรัมต่อไร่ ในปี 2560

#### เป้าประสงค์ที่ 2 ปัจจัยพื้นฐานทางการเกษตรได้รับการบริหารให้มีประสิทธิภาพและครอบคลุม

#### ตัวชี้วัด

5. จำนวนพื้นที่ชลประทานเพิ่มขึ้น เป้าหมาย จำนวน 20,000 ไร่ ในปี 2560

#### เป้าประสงค์ที่ 3 เกษตรกร/ชุมชนเกษตรมีความเข้มแข็งตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

#### ตัวชี้วัด

6. ร้อยละของครัวเรือนเกษตรกร/ชุมชนเกษตรกลุ่มเป้าหมาย ที่มีการพัฒนาการเกษตรตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป้าหมาย ร้อยละ 85 ในปี 2560

เป้าประสงค์ที่ 4 ผลผลิตทางเกษตรกรรมมีการจัดการเพื่อเพิ่มมูลค่า  
ตัวชี้วัด

7. มูลค่าของสินค้าเกษตรที่ได้รับการแปรรูป/แปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่าในระดับกลุ่มเกษตรกร/สหกรณ์/วิสาหกิจ/ชุมชน เป้าหมาย 560 ล้านบาท ในปี 2560

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

1. ส่งเสริมและพัฒนาการผลิตข้าวคุณภาพและได้มาตรฐาน
2. ส่งเสริมและพัฒนาการผลิตพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ
3. พัฒนาและบริหารจัดการทรัพยากรดินและน้ำ
4. ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
5. พัฒนาและส่งเสริมการปศุสัตว์และการประมง
6. พัฒนาการองค์ความรู้ด้านการเกษตรเพื่อรองรับการเปิดประชาคมอาเซียน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ มีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมและบูรณาการ  
ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของหมู่บ้าน/ชุมชน ที่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป้าหมาย ร้อยละ 90 ในปี 2560

2. ร้อยละของ อปท./ภาคราชการ/องค์กรภาคประชาชน ที่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป้าหมาย ร้อยละ 90 ในปี 2560

3. ร้อยละของปริมาณขยะมูลฝอยที่กำจัดได้ เป้าหมาย ร้อยละ 70 ในปี 2560

4. ร้อยละของปริมาณขยะมูลฝอยที่สามารถนำกลับมาใช้ประโยชน์ได้ เป้าหมาย ร้อยละ 30 ในปี 2560

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

1. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. ป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยแล้งและน้ำท่วม
3. บริหารจัดการด้านพลังงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การเสริมสร้างและรักษาความมั่นคง

เป้าประสงค์ พื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี มีความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย คน หมู่บ้านและชุมชน มีภูมิคุ้มกันและความพร้อมเผชิญปัญหาและภัยคุกคามด้านความมั่นคงทุกรูปแบบ บนพื้นฐานการมีส่วนร่วมขององค์กรทุกภาคส่วน และประชาชนในพื้นที่

ตัวชี้วัด

1. จำนวนหมู่บ้านและชุมชนชายแดน ที่ได้รับการพัฒนาเป็นหมู่บ้าน และชุมชนเข้มแข็ง เป้าหมาย 308 หมู่บ้าน ในปี 2560

2. ร้อยละของหมู่บ้านและชุมชน ที่ปฏิบัติงานด้านความมั่นคง เป้าหมาย ร้อยละ 100 ในปี 2560

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาศักยภาพคนชุมชน และพื้นที่เพื่อความมั่นคง
2. ผนึกกำลังทุก ภาคส่วนเพื่อเสริม สร้างความมั่นคง
3. พัฒนาความร่วมมือ เพื่อเสริมความมั่นคงกับประเทศเพื่อนบ้าน

## ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาระบบบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

เป้าประสงค์ที่ 1 ประชาชนมีความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ  
ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของผู้รับบริการที่พึงพอใจในการบริการของหน่วยงานไม่ต่ำกว่า 85 ต่อปี
2. ร้อยละของเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ที่ได้รับการตอบสนองและดำเนินการภายในขอบเขตอำนาจหน้าที่ของ

จังหวัด เป้าหมาย ร้อยละ 100 ในปี 2560

เป้าประสงค์ที่ 2 จังหวัดอุบลราชธานีมีระบบการ บริหารงานภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ

1. ร้อยละของบุคลากรภาครัฐที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ เป้าหมายร้อยละ 35 ในปี 2560
2. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารจากภาครัฐเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
2. พัฒนาระบบการติดตามประเมินผล

### 1.4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

วิสัยทัศน์

*“ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนเข้มแข็ง เป็นประตูก้าการค้าการท่องเที่ยว*

*การเกษตรมีศักยภาพ มีการพัฒนาอย่างสมดุล ยั่งยืน ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”*

#### ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- |             |  |
|-------------|--|
| แนวทางที่ 1 | วางผังเมืองรองรับการขยายตัวของชุมชน              |
| แนวทางที่ 2 | พัฒนาระบบการคมนาคมขนส่งที่ได้มาตรฐาน             |
| แนวทางที่ 3 | พัฒนาระบบชลประทานให้ทั่วถึงและเพียงพอ            |
| แนวทางที่ 4 | ขยายเขตบริการไฟฟ้า ประปา รองรับกาขยายตัวของชุมชน |
| แนวทางที่ 5 | พัฒนาระบบระบายน้ำที่ได้มาตรฐานและทั่วถึง         |

#### ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- |             |   |
|-------------|---|
| แนวทางที่ 1 | ส่งเสริมการผลิตพืชและสัตว์เศรษฐกิจของจังหวัด  |
| แนวทางที่ 2 | ส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริมแก่ประชาชน         |
| แนวทางที่ 3 | ส่งเสริมการป้องกัน ดูแล และรักษาสุขภาพประชาชน |
| แนวทางที่ 4 | ส่งเสริมสถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็ง       |
| แนวทางที่ 5 | พัฒนาระบบระบายน้ำที่ได้มาตรฐานและทั่วถึง      |

#### ยุทธศาสตร์ที่ 3 การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- |             |  |
|-------------|--|
| แนวทางที่ 1 | บูรณาการการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ของทุกภาคส่วน |
| แนวทางที่ 2 | เสริมสร้างองค์ความรู้ประชาธิปไตย สิทธิ หน้าที่ และกฎหมายแก่ประชาชน         |
| แนวทางที่ 3 | ส่งเสริมและบูรณาการระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของจังหวัด              |
| แนวทางที่ 4 | ส่งเสริมระบบการตรวจสอบการทำงานภาครัฐโดยประชาชน                             |
| แนวทางที่ 5 | ส่งเสริมการรวมกลุ่มภาคประชาชนให้เข้มแข็ง                                   |

#### ยุทธศาสตร์ที่ 4 การวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

- แนวทางที่ 1 ส่งเสริมสนับสนุนการลงทุนให้เกิดแหล่งท่องเที่ยวใหม่
- แนวทางที่ 2 พัฒนาศักยภาพด้านการบริการแก่นักท่องเที่ยว
- แนวทางที่ 3 อนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรการท่องเที่ยวของส่วนรวม
- แนวทางที่ 4 สร้างเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมเพื่อการท่องเที่ยว
- แนวทางที่ 5 พัฒนาระบบบริหารจัดการในแหล่งท่องเที่ยวให้มีคุณภาพ
- แนวทางที่ 6 ส่งเสริมการลงทุนและการพาณิชยกรรม

#### จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

1. ระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
2. ประชาชนมีความรู้ด้านการประกอบอาชีพ ด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่นผสมผสานภูมิปัญญาสมัยใหม่
3. โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดการเรียนการสอนที่ได้มาตรฐานและสอดคล้องกับ

#### บริบทวิถีชีวิตของท้องถิ่น

4. ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง
5. ประชาชนมีความรู้เรื่องการดูแลสุขภาพเบื้องต้นและการป้องกันโรคอย่างเป็นระบบ
6. ประชาชนมีความรู้ ปรัชญา อุทิศคุณธรรม สิทธิและหน้าที่ ของตนเองในระบอบประชาธิปไตย
7. ศูนย์ประสานงานและบูรณาการข้อมูล ทรัพยากร ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
8. ความเข้มแข็งของภาคประชาสังคม และกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรภาคประชาชน
9. ระบบการทำงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
10. ชุมชนมีกระบวนการเรียนรู้ มีส่วนร่วม ในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่นทุกระดับชั้น
11. ศูนย์บูรณาการข้อมูลการท่องเที่ยวที่ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน
12. อุตสาหกรรมขนาดเล็ก กลุ่มอาชีพ ได้รับการส่งเสริมแบบครบวงจร (ความรู้ การผลิต การบริหาร

การตลาด) ในการกำหนดทิศทางการจัดการทุกขั้นตอน

13. ประชาชนมีองค์ความรู้ในทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เกิดความตระหนักในการเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการจัดการทุกขั้นตอน

14. ความเป็นระบบของข้อมูลพื้นที่เป็นสาธารณะ ผู้รับผิดชอบ และการใช้สอยร่วมกันของประชาชน

15. มีการจัดระบบการเรียนรู้ เผยแพร่ สืบทอด และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

16. บริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

กล่าวโดยสรุป กระบวนทัศน์ในการพัฒนาประเทศ ภายใต้ “ประเทศไทย 4.0” มี 3 ประเด็นที่สำคัญ

1. เป็นจุดเริ่มต้นของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในการขับเคลื่อนไปสู่การเป็นประเทศที่มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน อย่างเป็นรูปธรรม

2. เป็น “Reform in Action” ที่มีการผลักดันการปฏิรูปโครงสร้างเศรษฐกิจ การปฏิรูปการวิจัยและการพัฒนา และการปฏิรูปการศึกษาไปพร้อมๆ กัน

3. เป็นการผนึกกำลังของทุกภาคส่วนภายใต้แนวคิด “ประชารัฐ” โดยเป็นประชารัฐที่ผนึกกำลังกับเครือข่ายพันธมิตรทางธุรกิจ การวิจัยพัฒนา และบุคลากรระดับโลก ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของการ “รู้จักเดิม รู้จักพอ และรู้จักปัน”

### นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา (นโยบายหลัก 12 ด้าน)

- (1) การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์
- (2) การสร้างความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศและความสงบสุข ของประเทศ
- (3) การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม
- (4) การสร้างบทบาทของไทยในเวทีโลก
- (5) การพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขันของไทย
- (6) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจและการกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค
- (7) การพัฒนาสร้างความเข้มแข็งจากฐานราก
- (8) การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย
- (9) การพัฒนาระบบสาธารณสุขและหลักประกันทางสังคม
- (10) การฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและการรักษาสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืน
- (11) การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ
- (12) การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและกระบวนการยุติธรรม

### ➤ นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา (นโยบายเร่งด่วน 12 เรื่อง)

- (1) การแก้ไขปัญหาในการดำรงชีวิตของประชาชน
- (2) การปรับปรุงระบบสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
- (3) มาตรการเศรษฐกิจเพื่อรองรับความผันผวนของเศรษฐกิจโลก
- (4) การให้ความช่วยเหลือเกษตรกรและพัฒนานวัตกรรม
- (5) การยกระดับศักยภาพของแรงงาน
- (6) การวางรากฐานระบบเศรษฐกิจของประเทศสู่อนาคต
- (7) การเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ ๒๑
- (8) การแก้ไขปัญหาทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายราชการประจำ
- (9) การแก้ไขปัญหาอาสพติดและสร้างความสงบสุขในพื้นที่ชายแดนภาคใต้
- (10) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชน
- (11) การจัดเตรียมมาตรการรองรับภัยแล้งและอุทกภัย
- (12) การสนับสนุนให้มีการศึกษา การรับฟังความเห็นของประชาชนและการดำเนินการเพื่อ

ประจำ

แก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญ

### ➤ แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี (พ.ศ. 2561 - 2564)

วิสัยทัศน์ : เมืองน่าอยู่ทันสมัย ประตูลู่การค้าการลงทุน ท่องเที่ยวหลายมิติ เกษตร สู่สากล  
 วัตถุประสงค์ :

- (1) พัฒนาระบบผังเมือง โครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคให้มีความทันสมัย รองรับการขยายตัวจากส่วนกลางและการใช้ชีวิตของประชาชนในจังหวัดให้มีความมั่นคง ปลอดภัยในทุกมิติ
- (2) ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยพัฒนาการศึกษาและสาธารณสุขที่มีคุณภาพมาตรฐานบนความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

## ภูมิภาค

(3) ส่งเสริมและพัฒนาให้จังหวัดเป็นเมืองศูนย์กลางการประชุมและทางการค้าการลงทุนใน

ของบุคลากรทางการท่องเที่ยว

(4) พัฒนาการท่องเที่ยวบนฐานวัฒนธรรมและอัตลักษณ์ของชุมชนและยกระดับคุณภาพ

สร้างรายได้และมูลค่าเพิ่ม

(5) ส่งเสริมการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตร โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่เพื่อ

(6) ความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การค้าการลงทุน อาชีพ

(7) การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย :

ต่อสิ่งแวดล้อม

(1) จังหวัดอุบลราชธานี มีโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคที่มีคุณภาพและเป็นมิตร

มีคุณภาพชีวิตที่ดี ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ปลอดภัย ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

(3) การขยายตัวด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว การค้าการลงทุน การบริการ เกษตรกรรมและอุตสาหกรรม ในทุกด้านมีการเติบโตอย่างต่อเนื่องและกระจายสู่ประชาชนทุกระดับ การเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร GPP ของจังหวัดอุบลราชธานีเพิ่มขึ้น

วัฒนธรรม ฯลฯ)

(4) เมืองแห่งโอกาสในทุกด้าน (การศึกษา, สุขภาพ, กีฬา, ท่องเที่ยว, การค้าการลงทุน,

(5) เมืองแห่งการค้าชายแดน (Logistics)

(6) เมืองแห่งเกษตรอินทรีย์

(7) พัฒนาระบบเทคโนโลยีเมือง (Smart City)

(8) เมืองแห่งศูนย์กลางทางการประชุม (MICE City)

(9) เมืองแห่งความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(10) พลังงานทางเลือกจากขยะมูลฝอย หรือพลังงานทดแทน

ประเด็นยุทธศาสตร์ :

(1) ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาเมืองน่าอยู่ทันสมัยและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน

(2) ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมการค้าและการลงทุน

(3) ยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมและการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพ

(4) ยุทธศาสตร์ที่ 4 การยกระดับการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตรสู่สากล

(5) ยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างความมั่นคงและความปลอดภัยของประชาชน

➤ แผนพัฒนาอำเภอเขื่องใน (พ.ศ. 2561 - 2564)

วิสัยทัศน์ : ชุมชนเข้มแข็ง แหล่งท่องเที่ยว เศรษฐกิจพอเพียง การเกษตรมีศักยภาพ

พันธกิจ :

(1) ยกระดับคุณภาพชีวิต และพัฒนาสังคม

(2) พัฒนาศักยภาพการผลิตเกษตรอินทรีย์และแปรรูปสินค้าเกษตร

(3) บริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว

(4) ส่งเสริมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในชีวิตประจำวันอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

(5) ส่งเสริมสินค้าภูมิปัญญาและผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น

**เป้าหมาย :**

- (1) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- (2) มีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม
- (3) การผลิตข้าวปลอดภัยจากสารพิษ
- (4) ประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและเป็นพื้นที่ปลอดภัยเสถียร

ยั่งยืน

(5) ประชาชนเกิดความพึงพอใจและศรัทธาในบริการของหน่วยงานภาครัฐ

**ประเด็นยุทธศาสตร์ :**

- (1) ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
- (2) ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (3) ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาเกษตรกรรมและการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร
- (4) ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเสริมสร้างความมั่นคงและรักษาความสงบเรียบร้อย
- (5) ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

➤ แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2561 - 2565) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไทร

**วิสัยทัศน์ ( Vision) การพัฒนา**

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไทร ได้กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

“เป็นเลิศโครงสร้างพื้นฐาน	ดูแลชีวิตและความเป็นอยู่
ยกระดับมาตรฐานการศึกษา	พัฒนาเศรษฐกิจ ประเพณีและวัฒนธรรม
ดูแลประชาชนอย่างโปร่งใส	เข้าใจแก้ปัญหา นำพาตำบลให้มีความสุข”

**พันธกิจ (Mission)**

1. จัดให้มีและบำรุงรักษาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและอุปโภค – บริโภค
2. ป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
3. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
4. ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ ทุกกลุ่มบุคคล (สตรี, เด็ก, เยาวชน, คนพิการและคนชรา ฯลฯ)
5. คัดกรอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
6. ส่งเสริมพัฒนาด้านการเกษตรอินทรีย์ มีคลองน้ำเพียงพอ
7. ส่งเสริมประเพณี ศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น
8. จัดให้มีแหล่งน้ำท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และรักษาพันธุ์สัตว์น้ำ
9. จัดให้มีถนนสาธารณะพร้อมป้ายจราจรไปยังแปลงเกษตรอย่างทั่วถึง
10. ส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกครัวเรือนปลอดภัยจากยาเสพติดและอยู่อย่างมีความสุขปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
11. ขยายเขตไฟฟ้าเพื่อสนับสนุนการทำเกษตรนาปรัง
12. บริการสุขภาพ และการบริการส่งผู้ป่วยฉุกเฉิน
13. ส่งเสริมพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกลุ่มศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้มาตรฐาน

## จุดมุ่งหมาย ( Goals ) เพื่อการพัฒนา

1. ให้น้ำสะอาด เพื่อการอุปโภค – บริโภค และมีน้ำเพื่อการเกษตรเพียงพอตลอดปี
2. เพิ่มความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินของทุกครัวเรือน
3. ทำการเกษตรอย่างได้ผลมีประสิทธิภาพ
4. ป้องกันระงับโรคติดต่อ
5. ป้องกันบรรเทาสาธารณภัยให้กับประชาชน
6. ให้การคมนาคมสะดวก
7. ให้มีแหล่งท่องเที่ยวของชุมชน
8. ให้ชุมชนสะอาดปราศจากมลภาวะ
9. ให้เด็กนักเรียนได้มีความรู้พื้นฐานเพื่อนำไปสู่การศึกษาระดับสูงต่อไป

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนาในช่วง 5 ปี

#### 1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

##### เป้าหมาย

เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทำให้มีความสะดวกและมาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่นๆให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านคมนาคมขนส่ง ด้านความสงบเรียบร้อย และความสงบสุขของประชาชนและด้านเศรษฐกิจ

##### แนวทางการพัฒนา

ก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานด้านเศรษฐกิจให้ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะให้ความสะดวกรวดเร็วขึ้น โดยเน้นการมีมาตรฐานและเกิดความยุติธรรมดังนี้

1. ก่อสร้างและปรับปรุง บำรุงถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำให้เป็นไปด้วยความสะดวก
2. ก่อสร้างขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะ
3. ก่อสร้างและขยายเขตการบริการประปา
4. บริการสาธารณะที่ประชาชนพึงได้รับอย่างถ้วนหน้า

##### ตัวชี้วัด

1. จำนวนการก่อสร้างและปรับปรุงถนนทางระบายน้ำ
2. จำนวนปริมาณการขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะให้ครบถ้วนทุกครัวเรือน
3. จำนวนปริมาณการขยายเขตประปาให้ครบทุกครัวเรือน
4. จำนวนการได้รับบริการสาธารณะอื่นๆ เช่น โทรศัพท์สาธารณะ

#### 2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

##### เป้าหมาย

เพื่อเสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม ด้านกีฬา ให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้

##### แนวทางการพัฒนา

1. การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
2. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา
3. การพัฒนาส่งเสริมด้านสุขภาพและอนามัย
4. การพัฒนาและส่งเสริมด้านสวัสดิการชุมชน
5. การพัฒนาและส่งเสริมด้านกีฬาและการนันทนาการ



ตัวชี้วัด

1. จำนวนชุมชนที่มีความสงบสุขพึงปรารถนาร่วมกัน
2. จำนวนประชาชนที่ได้รับการศึกษาและศึกษาเพิ่มขึ้น
3. จำนวนประชาชนผู้มีสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตดี

## 3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

เป้าหมาย

เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชนท้องถิ่น โดยเฉพาะผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ให้มีความสามารถและทักษะในการพัฒนาฝีมือในการผลิตเพิ่มพูนมูลค่าของสินค้าและสามารถขยายการตลาดไปสู่ตลาดกลาง ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเกษตรอินทรีย์ และการแปรรูปสินค้าเกษตร และยุทธศาสตร์สร้างความสามารถในการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจนของจังหวัดอุบลราชธานี

แนวทางการพัฒนา

1. ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร
2. ส่งเสริมและเพิ่มศักยภาพทักษะอาชีพของครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ
3. สร้างความตระหนักแก่ผู้ประกอบการและผู้บริโภค

ตัวชี้วัด

1. จำนวนบุคลากรที่มีทักษะในการผลิตผลทางการเกษตรอินทรีย์
2. จำนวนครัวเรือนและกลุ่มอาชีพที่มีทักษะในการประกอบอาชีพ
3. จำนวนสถานประกอบการที่เพิ่มขึ้นอย่างมีระบบ

## 4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารงาน และการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

เป้าหมาย

เพื่อสนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐและให้บรรลุแนวทางการดำเนินงานของจังหวัดอุบลราชธานีตามยุทธศาสตร์การบริหารราชการให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา

1. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วนในการพัฒนาทางการเมืองสังคมท้องถิ่น
2. ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้มีขีดความสามารถในการพัฒนา
3. ส่งเสริมการพัฒนากระบวนการบริการประชาชนตามมาตรฐานสากล (PSO)

ตัวชี้วัด

1. จำนวนผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาทางการเมืองและสังคม
2. จำนวนบุคลากรและอุปกรณ์มีศักยภาพในการบริการประชาชนเพิ่มขึ้น
3. จำนวนครั้งของการให้บริการประชาชน

## 5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

### เป้าหมาย

เพื่อพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาร่วมกันไม่ให้มีปัญหาภายในชุมชนซึ่งเป็นไปตามแนวยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

### แนวทางการพัฒนา

1. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อม
2. การบริการจัดการและรณรงค์การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
3. อนุรักษ์ที่สาธารณะประโยชน์ตลอดทั้งพันธุ์สัตว์น้ำกลับคืนสู่ธรรมชาติ
4. ขุดลอกคูคลอง หนองน้ำสาธารณะ เพิ่มพื้นที่กักเก็บน้ำในฤดูแล้ง

### ตัวชี้วัด

1. จำนวนของการอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อมให้เกิดประโยชน์สูงสุด
2. จำนวนปริมาณขยะมูลฝอยที่ให้บริการลดลง
3. จำนวนที่สาธารณะประโยชน์ที่ได้รับการอนุรักษ์เพิ่มขึ้น
4. จำนวน คู คลอง หนองน้ำสาธารณะ ที่สามารถกักเก็บน้ำได้

6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแนวนโยบายของรัฐบาล

### เป้าหมาย

เพื่อปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนในการจัดระบบบริการสาธารณสุขระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและปฏิบัติงานตามแนวนโยบายของรัฐบาล

### แนวทางการพัฒนา

ปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนงานในการจัดการระบบบริการสาธารณสุขตามแนวทางและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกระจายอำนาจกำหนดและดำเนินงานหรือกิจการที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาล ดังนี้

1. การถ่ายโอนภารกิจการจัดการศึกษา
2. ส่งเสริมอัตราการป้องกันเฝ้าระวังรักษาบำบัดผู้เสียชีวิตยาเสพติด และรักษาชุมชนให้เข้มแข็ง
3. ส่งเสริมการมีสุขภาพอนามัยที่ดีของมารดาและทารก
4. ส่งเสริมระบบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้สามารถลดปัญหาความรุนแรงของ

อย่างยั่งยืน

ครอบครัว อุบัติเหตุ อาชญากรรมและสาธารณสุขต่างๆ

5. รณรงค์ควบคุมโรคติดต่อจากสัตว์สู่คน และโรคติดต่ออื่นๆ

### ตัวชี้วัด

1. จำนวนภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนงานบริการกิจการสาธารณสุข
2. ปัญหายาเสพติดไม่มีและชุมชนเข้มแข็ง
3. มารดาและทารกได้รับการดูแล
4. ประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน จำนวนอุบัติเหตุ อุบัติภัยและอาชญากรรมมีจำนวนลดลง
5. จำนวนประชากรได้รับการบริการสาธารณสุขอย่างก้าวหน้า

## การประเมินประสิทธิผลของแผนพัฒนาในเชิงคุณภาพ โดยสรุปผลการพัฒนาในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ดังนี้

### 1. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไห ได้แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนภายในเขตตำบลท่าไห ด้านโครงสร้างพื้นฐานเพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์ร่วมกันผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายของแผนพัฒนาที่ตั้งไว้เท่าที่ควร ซึ่งผลการดำเนินงานสามารถทำได้ไม่ครอบคลุมพื้นที่ภายในเขตตำบลท่าไห เนื่องจากมีโครงการเป็นจำนวนมากหลายโครงการ ซึ่งในแต่ละปีงบประมาณสามารถดำเนินงานได้ ดังนี้

- ◆ จัดซื้อสารส้ม, สารคลอรีน, ตลอดจนสารเคมีอื่นๆที่เกี่ยวกับการผลิตน้ำประปา
- ◆ จัดทำเสียงตามสาย หมู่ที่ 4,7,8,11,13

### 2. การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไห ได้ให้ความสำคัญในการส่งเสริมสุขภาพอนามัย สวัสดิการสังคม และให้ความสำคัญในการส่งเสริมการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมและนันทนาการ ตลอดจนขนบธรรมเนียมอันดีงามของท้องถิ่น ส่งเสริมสถาบันครอบครัว ป้องกันและกำจัดยาเสพติด และป้องกันควบคุมโรคติดต่อ ซึ่งเป็นภารกิจหนึ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญ ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาได้รับความช่วยเหลือจากประชาชน ชุมชนในการดำเนินกิจกรรมต่างๆด้วยดี องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไห เห็นความสำคัญและตระหนักในวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีอันดีงาม และมีการอนุรักษ์ให้คงอยู่ตลอดไป ดังนี้

- ◆ สนับสนุนศูนย์สาธารณสุขมูลฐานในเขต อบต.ท่าไห
- ◆ สนับสนุนกิจกรรมอาหารกลางวันศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ◆ โครงการจัดซื้ออาหารเสริม(นม)
- ◆ จัดงานประเพณีบุญบั้งไฟ
- ◆ การจัดงานประเพณีลอยกระทง
- ◆ การแข่งขันเรือยาวประเพณี
- ◆ อุดหนุนที่ทำการอำเภอเขื่องใน เพื่อสนับสนุนการจัดงานประเพณีแห่เทียนพรรษา
- ◆ อุดหนุนที่ทำการอำเภอเขื่องใน เพื่อสนับสนุนการจัดงานประเพณี,งานรัฐพิธี,งานราชพิธี
- ◆ อุดหนุนสำนักงานจังหวัดอุบลราชธานี เพื่อสนับสนุนการจัดงานแห่เทียนพรรษาประจำปี
- ◆ จัดงานประเพณีวันสงกรานต์
- ◆ จัดงานประเพณีวันเข้าพรรษา
- ◆ โครงการแข่งขันกีฬาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ◆ โครงการจัดกิจกรรมวันเด็กแห่งชาติ
- ◆ โครงการสนับสนุนอาหารกลางวันโรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

### 3. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไห ได้ให้การสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาและเสริมสร้างระบบเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจน ของประชาชนภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้ชุมชนประชาชนรวมกลุ่มดำเนินกิจกรรมในรูปแบบการจัดกลุ่มพัฒนาต่างๆ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลให้การสนับสนุนทางด้านงบประมาณ อุปกรณ์และบุคลากรในการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ ผลการดำเนินงาน ดังนี้

- ◆ โครงการจัดซื้อท่อส่งน้ำ PVC ลงพื้นที่การเกษตร หมู่ที่ 2,4,8 และ 11
- ◆ โครงการส่งเสริมอาชีพทำเครื่องจักรสาน
- ◆ โครงการส่งเสริมเกษตรกรปลูกข้าวพันธุ์ดี

#### 4. การพัฒนาด้านการบริหารงาน และการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไห ให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร การจัดการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีนโยบายในการให้บริการประชาชนในด้านการรับทราบข้อมูลข่าวสาร ด้านการมีส่วนร่วม ลดขั้นตอนการทำงานและดำเนินงานโดยความโปร่งใส มีบูรณาการระหว่างหน่วยงาน ดังนี้

- ◆ โครงการจัดตั้งหน่วยบริการการแพทย์ฉุกเฉิน
- ◆ โครงการจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- ◆ โครงการจัดหาครุภัณฑ์สำนักงาน
- ◆ โครงการพัฒนาศักยภาพครูของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ◆ โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพและทักษะศึกษาดูงาน
- ◆ อุทหนุนสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี เพื่อสนับสนุนโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการ

ปฏิบัติการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### 5. การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไห เป็นชุมชนขนาดกลางและเป็นชุมชนกึ่งชนบท ไม่ค่อยมีปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม การดำเนินกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมจะมุ่งเน้นในการสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ และพัฒนาให้มีสิ่งแวดล้อมที่ดีไม่เสียสมดุลทางธรรมชาติ องค์การบริหารส่วนตำบล ได้ดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อม และสภาพภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นโครงการต่อเนื่องตลอดมา ผลการดำเนินงาน ดังนี้

- ◆ จัดหาวัสดุถังขยะ
- ◆ โครงการปลูกป่าเฉลิมพระเกียรติ
- ◆ โครงการปล่อยพันธุ์สัตว์น้ำเฉลิมพระเกียรติ

#### 6. การพัฒนาตามแผนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแนวนโยบายของรัฐ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไห ได้ปฏิบัติงานหรือดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับถ่ายโอนงานในการจัดระบบการบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐ ดังนี้

- ◆ อุทหนุนที่ทำการปกครองอำเภอเขื่องใน เพื่อสนับสนุนการแก้ไขปัญหาเสพติด
- ◆ โครงการตั้งจุดบริการประชาชนในช่วงเทศกาลปีใหม่และสงกรานต์
- ◆ โครงการแข่งขันกีฬาต้านยาเสพติด
- ◆ โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
- ◆ โครงการสนับสนุนนโยบายของรัฐ

#### จุดยืนทางยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไห มีจุดเด่นและจุดแข็ง ดังนี้ มีการเกษตรที่เป็นฐานหลักที่สามารถรองรับวิกฤตเศรษฐกิจได้ เป็นแหล่งผลิตอาหารทางธรรมชาติที่สำคัญเพราะมีแม่น้ำชีไหลผ่าน มีภูมิประเทศและภูมิอากาศรวมทั้งสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำการเกษตร การคมนาคมขนส่งสะดวกสามารถติดต่อได้ทั้งพื้นที่ ในจังหวัดและพื้นที่จังหวัดใกล้เคียง

## 2.8 ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

### ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน พันธกิจ

1. จัดให้มีและบำรุงรักษาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและอุปโภค – บริโภค
2. จัดให้มีถนนพร้อมป้ายจราจรไปยังแปลงเกษตรอย่างทั่วถึง
3. ขยายเขตไฟฟ้าเพื่อสนับสนุนการทำเกษตรนาปรัง

#### เป้าประสงค์

1. ให้มีน้ำสะอาดเพื่อการอุปโภค – บริโภค และมีน้ำเพื่อการเกษตรเพียงพอตลอดปี
2. ให้มีการคมนาคมสะดวก

#### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานภายในตำบล

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1.ก่อสร้างและปรับปรุง บำรุงถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำให้เป็นไปด้วยความสะดวก	1.จำนวนการก่อสร้างและปรับปรุงถนนทางระบายน้ำ
2.ก่อสร้างขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะ	2.จำนวนปริมาณการขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะให้ครบถ้วนทุกครัวเรือน
3.ก่อสร้างและขยายเขตการบริการประปา	3.จำนวนปริมาณการขยายเขตประปาให้ครบทุกครัวเรือน
4. บริการสาธารณะที่ประชาชนพึงได้รับอย่างถ้วนหน้า	4.จำนวนการได้รับบริการสาธารณะอื่นๆ เช่น โทรศัพท์สาธารณะ

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก กองช่าง

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว

### ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

#### พันธกิจ

1. ส่งเสริมประเพณี ศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น
2. บริการสุขภาพ และการบริการส่งผู้ป่วยฉุกเฉิน
3. ส่งเสริมพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสู่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้มาตรฐาน

#### เป้าประสงค์

1. ให้นักเรียนได้มีความรู้พื้นฐานเพื่อนำไปสู่การศึกษาระดับสูงต่อไป

#### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- 1.ระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนภายในตำบลทำให้อเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
- 2.ระดับการศึกษาได้รับการพัฒนาและมีคุณภาพที่เพิ่มขึ้น
- 3.ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์และบำรุงรักษาเพิ่มขึ้นอย่าง

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1.การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น	1.ร้อยละของประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรม ในวันสำคัญและประเพณีของท้องถิ่น
2.การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา	2.ร้อยละของเด็กและเยาวชนที่ได้รับการพัฒนา ด้านการศึกษาเพิ่มขึ้น
3.การพัฒนาส่งเสริมด้านสุขภาพและอนามัย	3.ร้อยละของคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพและอนามัยเพิ่มขึ้น
4.การพัฒนาและส่งเสริมด้านสวัสดิการชุมชน	4.ร้อยละของประชาชนที่ได้รับการส่งเสริมและได้รับบริการด้านสวัสดิการชุมชนเพิ่มขึ้น
5.การพัฒนาและส่งเสริมด้านการกีฬาและการนันทนาการ	5.ร้อยละของการพัฒนาและส่งเสริมด้านการกีฬาและการนันทนาการเพิ่มขึ้น

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก กองการศึกษา,สำนักงานปลัด

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

พันธกิจ

- ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ ทุกกลุ่มบุคคล (สตรี,เด็ก,เยาวชน,คนพิการและคนชรา)
- ส่งเสริมพัฒนาด้านการเกษตรอินทรีย์ มีคลองน้ำเพียงพอ

เป้าประสงค์

- ทำการเกษตรอย่างได้ผลและมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนภายในตำบลทำให้อเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1.ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร	1.จำนวนบุคคลที่มีทักษะในการเพิ่มผลผลิตทางเกษตรอินทรีย์
2.ส่งเสริมและเพิ่มศักยภาพทักษะอาชีพของครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ	2.จำนวนครัวเรือนและกลุ่มอาชีพที่มีทักษะในการประกอบอาชีพ
3.สร้างความตระหนักแก่ผู้ประกอบการและผู้บริโภค	3.จำนวนสถานประกอบการที่เพิ่มขึ้นอย่างมีระบบ

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก กองคลัง,สำนักงานปลัด

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาการเกษตรและการแปรรูปสินค้าเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านการบริหารงาน และการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

พันธกิจ

- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาตำบล

**เป้าประสงค์**

1. ชุมชนเข้มแข็ง ร่วมคิด ร่วมทำ แก้ไขปัญหาภายในชุมชนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว ตอบสนองความต้องการของ

ประชาชนได้ตรงตามวัตถุประสงค์

**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์**

1. ชุมชนมีศักยภาพเข้มแข็งเพิ่มมากขึ้น
2. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว ตอบสนองความต้องการของ

ประชาชนได้ตรงตามวัตถุประสงค์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาทางการเมือง สังคมท้องถิ่น	1. จำนวนผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาทางการเมืองและสังคม
2. ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้มีขีดความสามารถในการพัฒนา	2. จำนวนบุคลากรและอุปกรณ์มีศักยภาพในการบริการประชาชนเพิ่มขึ้น
3. ส่งเสริมการพัฒนากระบวนการบริการประชาชนตามมาตรฐานสากล(PSO)	3. จำนวนครั้งของการให้บริการประชาชน

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก กองการศึกษา, สำนักงานปลัด, กองช่าง  
ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาระบบบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ

1. คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. จัดให้มีแหล่งน้ำท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และรักษาพันธุ์สัตว์น้ำ

**เป้าประสงค์**

1. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายในตำบลทำให้ได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม
2. ให้มีแหล่งท่องเที่ยวของชุมชน
3. ให้ชุมชนสะอาดปราศจากมลภาวะ

**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์**

ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมภายในตำบลทำให้ได้รับการจัดการ ดูแล อนุรักษ์และฟื้นฟูเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	1. จำนวนของการอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อมให้เกิดประโยชน์สูงสุด
2. การบริหารจัดการและรณรงค์การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	2. จำนวนปริมาณขยะมูลฝอยที่ให้บริการลดลง
3. อนุรักษ์ที่สาธารณะประโยชน์ตลอดทั้งพันธุ์สัตว์น้ำ	3. จำนวนที่สาธารณะประโยชน์ที่ได้รับการอนุรักษ์เพิ่มขึ้น
4. ขุดลอกคูคลอง หนองน้ำสาธารณะ เพิ่มพื้นที่กักเก็บน้ำในฤดูแล้ง	4. จำนวน คู คลอง หนองน้ำสาธารณะ ที่สามารถกักเก็บได้

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก สำนักงานปลัด

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาตามแผนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแนวนโยบาย  
ของรัฐบาล

พันธกิจ

1. ป้องกันสาธารณภัย
2. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
3. ส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกครัวเรือนปลอดภัยจากยาเสพติดและอยู่อย่างมีความสุขปลอดภัยในชีวิต

และทรัพย์สิน

เป้าประสงค์

1. เพิ่มความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินของทุกครัวเรือน
2. ป้องกันระงับโรคติดต่อ
3. ป้องกันบรรเทาสาธารณภัยให้กับประชาชน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ระดับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนภายในตำบลดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1.การถ่ายโอนภารกิจจัดการศึกษา	1.จำนวนภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนงานบริการ กิจการสาธารณะ
2.ส่งเสริมอัตราการป้องกันเฝ้าระวังรักษาบำบัด ผู้เสี่ยงติดยาเสพติด และรักษาชุมชนให้เข้มแข็ง อย่างยั่งยืน	2.ปัญหาเสพติดไม่มีและชุมชนเข้มแข็ง
3.ส่งเสริมการมีสุขอนามัยที่ดีของมารดาและ ทารก	3.มารดาและทารกได้รับการดูแล
4.ส่งเสริมระบบความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินให้สามารถลดปัญหาความรุนแรงของ ครอบครัว อุบัติเหตุ อาชญากรรมและสาธารณ ภัยต่างๆ	4.ประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน จำนวนอุบัติเหตุ อุบัติภัยและ อาชญากรรมมีจำนวนลดลง
5.รณรงค์ควบคุมโรคติดต่อจากสัตว์สู่คน และ โรคติดต่ออื่นๆ	5.จำนวนประชากรได้รับการบริการสาธารณสุข อย่างถ้วนหน้า

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก กองการศึกษา,สำนักงานปลัด

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและการเสริมสร้างความเข้มแข็ง  
ของชุมชน



### 3. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไห เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลภายนอกต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ โดยกำหนดค่าการให้คะแนน เป็น 4 ระดับ ในแต่ละด้านดังนี้

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง	3	2	1	-
จุดอ่อน	-3	-2	-1	-
โอกาส	3	2	1	-
อุปสรรค/ข้อจำกัด	-3	-2	-1	-

#### 1. ศักยภาพการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

##### จุดแข็ง (Strength = S)

1. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการของประชาชน องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไห มีผู้บริหาร พร้อมคณะผู้บริหาร และผู้นำชุมชนที่เข้มแข็ง พร้อมทั้งจะส่งเสริมสนับสนุนแนวคิด และกำหนดนโยบายการพัฒนา ในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง

2. ด้านบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไห มีจำนวนบุคลากร เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่หลากหลายด้าน และมีประสบการณ์ในการทำงาน ค่อนข้างสูง มีความขยันและอดทน และที่สำคัญคือ เป็นคนรุ่นใหม่ ที่มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ รวมถึงบุคลากรภายในองค์กรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาค่อนข้างสูง คือ ระดับปริญญาตรี และปริญญาโท

3. ด้านงบประมาณ มีงบประมาณในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ประชาชน พึงพอใจใน และการบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

##### จุดอ่อน (Weakness = W)

1. โครงสร้างพื้นฐานบางประเภทมีขนาดใหญ่ และต้องใช้งบประมาณค่อนข้างสูงเกินศักยภาพที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไหจะสามารถดำเนินการได้ จึงไม่สามารถตอบสนองตามความต้องการของประชาชนได้

##### โอกาส (Opportunity = O)

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะในด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณสุขโรค สาธารณูปการ เป็นต้น

2. พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและ สนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat = T)

1. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไห ยังขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ในการดำเนินงาน

### สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง	3	-	-	-
จุดอ่อน	-	-	-1	-
โอกาส	3	-	-	-
อุปสรรค/ข้อจำกัด	-	-	-1	-
รวมคะแนนศักยภาพ = 3 -1 + 2 -1 = 3 (มีศักยภาพโดยรวมมาก)				

### 2. ศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ

#### จุดแข็ง(Streng = S)

1. ด้านสภาพพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไห มีเขตพื้นที่ติดกับแม่น้ำชี ซึ่งมีความอุดมสมบูรณ์ เป็นอย่างมาก ทำให้มีน้ำอุปโภค บริโภค ได้เป็นอย่างดี
2. ประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลท่าไห มีรายได้เสริมจากการทำประมงในฤดูฝน ทำให้มีเงินไหลเวียน ในชุมชน ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

#### จุดอ่อน (Weakness = W)

1. ฤดูแล้ง น้ำในแม่น้ำชีแห้งขอด เนื่องจากขาดงบประมาณที่จะก่อสร้างเขื่อนเพื่อกักเก็บน้ำ ทำให้ ฤดูแล้ง ประชาชนไม่มีน้ำเพื่อทำการเกษตร
2. ประชาชนยังใช้น้ำเพื่อทำนาปรัง ทำให้ทรัพยากรน้ำขาดแคลน ไม่เพียงพอต่อการอุปโภค บริโภค

#### โอกาส (Opportunity = O)

1. ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรน้ำ และใช้ทรัพยากรน้ำอย่างประหยัด
2. ประชาชนให้ความร่วมมือในการสร้างฝายชะลอน้ำ เพื่อกักเก็บน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้ง

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

1. การก่อสร้างเขื่อนเพื่อกักเก็บน้ำเพื่อให้เพียงพอต่อการอุปโภค บริโภค ต้องใช้งบประมาณสูงมาก องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไหจึงไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากไม่มีงบประมาณดำเนินการ
2. การประสานงาน การของบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องค่อนข้างช้า เนื่องจากมีระเบียบข้อ กฎหมาย หนังสือต่างๆที่เป็นข้อจำกัดของการบริหารจัดการ

### สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการแก้ไขปัญหาความยากจน

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง	3	-	-	-
จุดอ่อน	-	-2	-	-
โอกาส	3	-	-	-
อุปสรรค/ข้อจำกัด	-	-2	-	-
รวมคะแนนศักยภาพ = 3 -2 + 3 -2 = 2 คะแนน (มีศักยภาพโดยรวมปานกลาง)				

#### 4. ศักยภาพการพัฒนาด้านสังคมและสาธารณสุข

##### จุดแข็ง (Strength = S)

1. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
2. ด้านบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลท่าไทร มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
3. ด้านงบประมาณ มีงบประมาณในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ และเพียงพอ

##### จุดอ่อน (Weakness = W)

1. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
2. ประชาชนขาดความร่วมมือในการให้ข้อมูลต่างๆ ตามโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
3. ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบ

##### โอกาส (Opportunity = O)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

##### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

1. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
2. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

#### สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านสังคมและสาธารณสุข

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง	3	-	-	-
จุดอ่อน	-	-2	-	-
โอกาส	3	-	-	-
อุปสรรค/ข้อจำกัด	-	-2	-	-
รวมคะแนนศักยภาพ = 3-2 + 3-2 = 2 คะแนน (มีศักยภาพโดยรวมปานกลาง)				

#### 5. ศักยภาพการพัฒนาด้านการกีฬา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ

##### จุดแข็ง (Strength = S)

1. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
2. ด้านบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลท่าไทร มีจำนวนบุคลากร เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่หลากหลายด้าน และมีประสบการณ์ในการทำงาน ค่อนข้างสูง
3. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ และมีประสบการณ์ในการทำงานในพื้นที่ ทำให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น และได้รับความร่วมมือจากชุมชนเป็นอย่างดี

## จุดอ่อน (Weakness = W)

1. เด็ก เยาวชน ให้ความสำคัญสื่อออนไลน์ มากกว่าการเข้าร่วมกิจกรรม
2. ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านกีฬา

## โอกาส (Opportunity = O)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดอุบลราชธานีให้

## ความสำคัญอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

1. งบประมาณในการดำเนินงาน และการบริหารงานจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนให้ความร่วมมือ และประสานงานกันจึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

## สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านการศึกษา วัฒนธรรมและการกีฬา

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง	3	-	-	-
จุดอ่อน	-	-2	-	-
โอกาส	3	-	-	-
อุปสรรค/ข้อจำกัด	-	-	-1	-
รวมคะแนนศักยภาพ = 3-2 + 3-1 = 3 คะแนน (มีศักยภาพโดยรวมมาก)				

## 6. ศักยภาพการพัฒนาด้านการเมือง การบริหารและการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

## จุดแข็ง (Strength = S)

1. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

2. ด้านบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลท่าไห มีจำนวนบุคลากร เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่หลากหลายด้าน และมีประสบการณ์ในการทำงาน ค่อนข้างสูง มีความขยันและอดทน และที่สำคัญคือ เป็นคนรุ่นใหม่ ที่มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ รวมถึงบุคลากรภายในองค์กรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาค่อนข้างสูง คือ ระดับปริญญาตรี และปริญญาโท

3. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาองค์กร ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ และนำมาพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

## จุดอ่อน (Weakness = W)

1. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
2. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

## โอกาส (Opportunity = O)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

## อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

1. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
2. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
3. งบประมาณในฝักอบรมไม่เพียงพอ

สรุปผลคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านการเมือง การบริหารและการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง	3	-	-	-
จุดอ่อน	-	-2	-	-
โอกาส	3	-	-	-
อุปสรรค/ข้อจำกัด	-	-2	-	-
รวมคะแนนศักยภาพ = 3 - 2 + 3 - 2 = 2 คะแนน (มีศักยภาพโดยรวมปานกลาง)				

## 7. ศักยภาพการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

## จุดแข็ง (Syreng = S)

1. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม
2. ด้านบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลท่าไทร มีจำนวนบุคลากร เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่หลากหลายด้าน และมีประสบการณ์ในการทำงาน ค่อนข้างสูง มีความขยันและอดทน และที่สำคัญคือ เป็นคนรุ่นใหม่ ที่มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ รวมถึงบุคลากรภายในองค์กรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาค่อนข้างสูง คือ ระดับปริญญาตรี และปริญญาโท
3. ประชาชนตำบลท่าไทรส่วนใหญ่ทำงานต่างจังหวัด ต่างประเทศ อีกทั้งยังแต่งงานกับต่างชาติ ซึ่งทำให้วัฒนธรรม ประเพณีของตำบลท่าไทร เป็นที่สนใจของต่างชาติ ส่งผลให้มีผู้เข้ามาท่องเที่ยวตำบลท่าไทรเพิ่มมากขึ้น

## จุดอ่อน (Weakness = W)

1. ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นเด็ก และผู้สูงอายุ ซึ่งอาจทำให้ขาดผู้สืบทอดวัฒนธรรม ประเพณี
2. ประชาชนได้รับผลประโยชน์จากการท่องเที่ยวค่อนข้างน้อย เนื่องจากไม่มีการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยวในจังหวัด
3. ขาดงบประมาณในพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

## โอกาส (Opportunity = O)

1. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดอุบลราชธานี มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

## อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

1. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดีในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว และการกระจายผลประโยชน์ด้านการท่องเที่ยวยังไม่ทั่วถึง

สรุปผลการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและทรัพยากรธรรมชาติ และ  
สิ่งแวดล้อม

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง	3	-	-	-
จุดอ่อน	-	-2	-	-
โอกาส	3	-	-	-
อุปสรรค/ข้อจำกัด	-	-2	-	-
รวมคะแนนศักยภาพ = 3 - 2 + 3 - 2 = 2 คะแนน (มีศักยภาพโดยรวมปานกลาง)				

**ส่วนที่ 3**  
**การนำแผนพัฒนาท้องถิ่นไปสู่การปฏิบัติ**

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนงาน

ที่	ยุทธศาสตร์	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
1	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	บริการชุมชนและ สังคม	อุตสาหกรรมและ การโยธา	กองช่าง	สำนักงานปลัด
2	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต	บริหารทั่วไป	บริหารทั่วไป	สำนักงานปลัด	สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ
		บริการชุมชนและ สังคม	การศึกษา	กองการศึกษาฯ	สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ
			ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	กองการศึกษาฯ	สำนักงานปลัด กองคลัง
			แผนงานสาธารณสุข	สำนักงานปลัด	สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ
			สังคมสงเคราะห์	สำนักงานปลัด	สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ
		การดำเนินงานอื่น	งบกลาง	สำนักงานปลัด	สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง
3	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านเศรษฐกิจ	เศรษฐกิจ	การเกษตร	สำนักงานปลัด	กองคลัง กองช่าง

ที่	ยุทธศาสตร์	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
4	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการบริหารงานและ การบริหารจัดบ้านเมืองที่ดี	บริหารทั่วไป	บริหารทั่วไป	สำนักงานปลัด	สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ
5	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสิ่งแวดล้อม	บริการชุมชนและ สังคม	ความเข้มแข็งของ ชุมชน	สำนักงานปลัด	กองช่าง
6	ยุทธศาสตร์การพัฒนาตาม แผนกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรส่วนท้องถิ่นและ แนวนโยบายของรัฐบาล	บริการชุมชนและ สังคม	ความเข้มแข็งของ ชุมชน	สำนักงานปลัด	กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ
รวม 6 ยุทธศาสตร์		4 ด้าน	9 แผนงาน	4 สำนัก/กอง	

### 3.2 การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลทำให้ได้กำหนดโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำข้อมูลที่ได้การวิเคราะห์ความสอดคล้องของภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของ คณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี แผนพัฒนาอำเภอเขื่องใน แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทำให้ มากำหนดเป็นโครงสร้าง ส่วนราชการและงานต่าง ๆ ดังนี้

#### 3.2.1 สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้ กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการ ปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติ ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยจัดแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

##### (1) งานบริหารทั่วไป

- งานธุรการ
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานเลือกตั้ง
- งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- งานตรวจสอบภายใน
- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร
- งานอาคารสถานที่



## (2) งานบริหารงานบุคคล

- แผนอัตรากำลัง
- การคัดเลือก
- การบรรจุ
- การย้าย
- การโอน
- การรับโอน
- เบิกจ่ายตรง
- สวัสดิการ
- การเลื่อนระดับ
- การเลื่อนขั้นเงินเดือน
- การบริหารและการปฏิบัติงาน
- การพัฒนาบุคลากร
- การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- ฐานข้อมูลบุคลากร

## (3) งานกฎหมายและคดี

- งานกฎหมายและนิติกรรม
- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์
- งานระเบียบการคลัง
- งานข้อบัญญัติ

## (4) งานนโยบายและแผน

- งานนโยบายและแผนพัฒนา
- งานวิชาการ
- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์
- งานโอบนงบประมาณ
- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์

## (5) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน
- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส

## (6) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานอำนวยกาาร
- งานป้องกัน
- งานช่วยเหลือฟื้นฟู
- งานดับเพลิง และกู้ภัย

- (7) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
  - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
  - งานรักษาความสะอาด
  - งานป้องกันและควบคุมโรค
  - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
- (8) งานกิจการพาณิชย์
- (9) งานส่งเสริมการเกษตร
  - งานส่งเสริมการเกษตร
  - งานส่งเสริมปศุสัตว์
- (10) งานโอบนงบประมาณ

### 3.2.2 กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุม การเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยจัดแบ่งส่วนราชการภายในดังนี้

- (1) งานบริหารทั่วไป
  - งานธุรการ
  - งานบันทึกข้อมูล
- (2) งานการเงินและบัญชี
  - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน
  - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
  - งานเก็บรักษาเงิน
  - งานการบัญชี
  - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย
  - งานงบการเงินและงบทดลอง
  - งานแสดงฐานะทางการเงิน
- (3) งานพัสดุ
  - งานจัดซื้อจัดจ้าง
  - งานลงทะเบียนคุมพัสดุและครุภัณฑ์
  - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และยานพาหนะ
  - งานบำรุงรักษาพัสดุครุภัณฑ์ ทรัพย์สิน
  - งานจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์
  - งานบริหารสัญญา
- (4) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
  - งานพัฒนารายได้
  - งานพัฒนารายได้
  - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
  - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้

## (5) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

- งานแผนที่
- งานทะเบียนทรัพย์สิน
- งานข้อมูล

## (6) งานเบิกจ่ายทุกประเภท

## (7) งานโอนงบประมาณ

## 3.2.3 กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยจัดแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

## (1) งานบริหารงานทั่วไป

## (2) งานสำรวจ

## (3) งานก่อสร้างและบำรุงรักษา

- งานสำรวจเส้นทาง สำรวจวัสดุ
- งานออกแบบ เขียนแบบ ประมาณราคา
- งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- งานควบคุมการก่อสร้าง

## (4) งานสาธารณูปโภค

- งานผลิตน้ำประปา
- งานชลประทานเพื่อการเกษตร
- งานไฟฟ้า
- งานสวนสาธารณะ

## (5) งานผังเมือง

- งานวางระบบถนน
- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม
- งานขออนุญาตก่อสร้าง

## (6) งานโอนงบประมาณ

## 3.2.4 กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน งานแผนงานและวิชาการ งานนิเทศและประกันคุณภาพการศึกษา งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศึกษาปฐมวัย งานระบบสารสนเทศ งานวิจัยและประเมินผลการศึกษา งานการศึกษานอกระบบ แหล่งเรียนรู้เครือข่ายชุมชน งานประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม งานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานการศึกษาตามอัธยาศัยและนอกระบบ งานพิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา งานพัสดุ งานการเงินและบัญชี งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยจัดแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

- (1) งานบริหารทั่วไป
- (2) งานบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- (3) งานส่งเสริมศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม
- (4) งานกีฬาและนันทนาการ
- (5) งานพัสดุ
- (6) งานการเงินและบัญชี
- (7) งานเบิกจ่ายกองการศึกษา
- (8) งานโอนงบประมาณ

แผนภาพแสดงโครงสร้างส่วนราชการ : สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



งานบริหารทั่วไป

- งานบริหาร
- งานเลือกตั้ง
- งานกิจกรรมทางสังคมและการบริหารส่วนตำบล
- งานตรวจสอบและประเมินผล
- งานประชาสัมพันธ์
- งานประเมิน

งานส่งเสริมสุขภาพ

- แผนอัตรากำลัง
- การคัดเลือก
- การบรรจุ
- การย้าย
- การเลื่อน
- การปรับโอน
- การลาพักร้อน
- การลาศึกษา
- การเลื่อนขั้นเงินเดือน
- การประเมินผลและเงินเดือน
- การเลิกจ้าง
- การพ้นจากตำแหน่ง
- การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- งานส่งเสริมสุขภาพ

งานกฎหมายและคดี

- งานกฎหมาย
- งานบริการประชาชน
- งานร้องเรียนร้องทุกข์
- งานร้องเรียน
- งานระเบียบปกครอง
- งานข้อบัญญัติ

งานนโยบายและแผน

- งานนโยบายและแผน
- งานแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- งานโครงการและงบประมาณ
- งานข้อมูลและสถิติ
- งานวิจัย

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

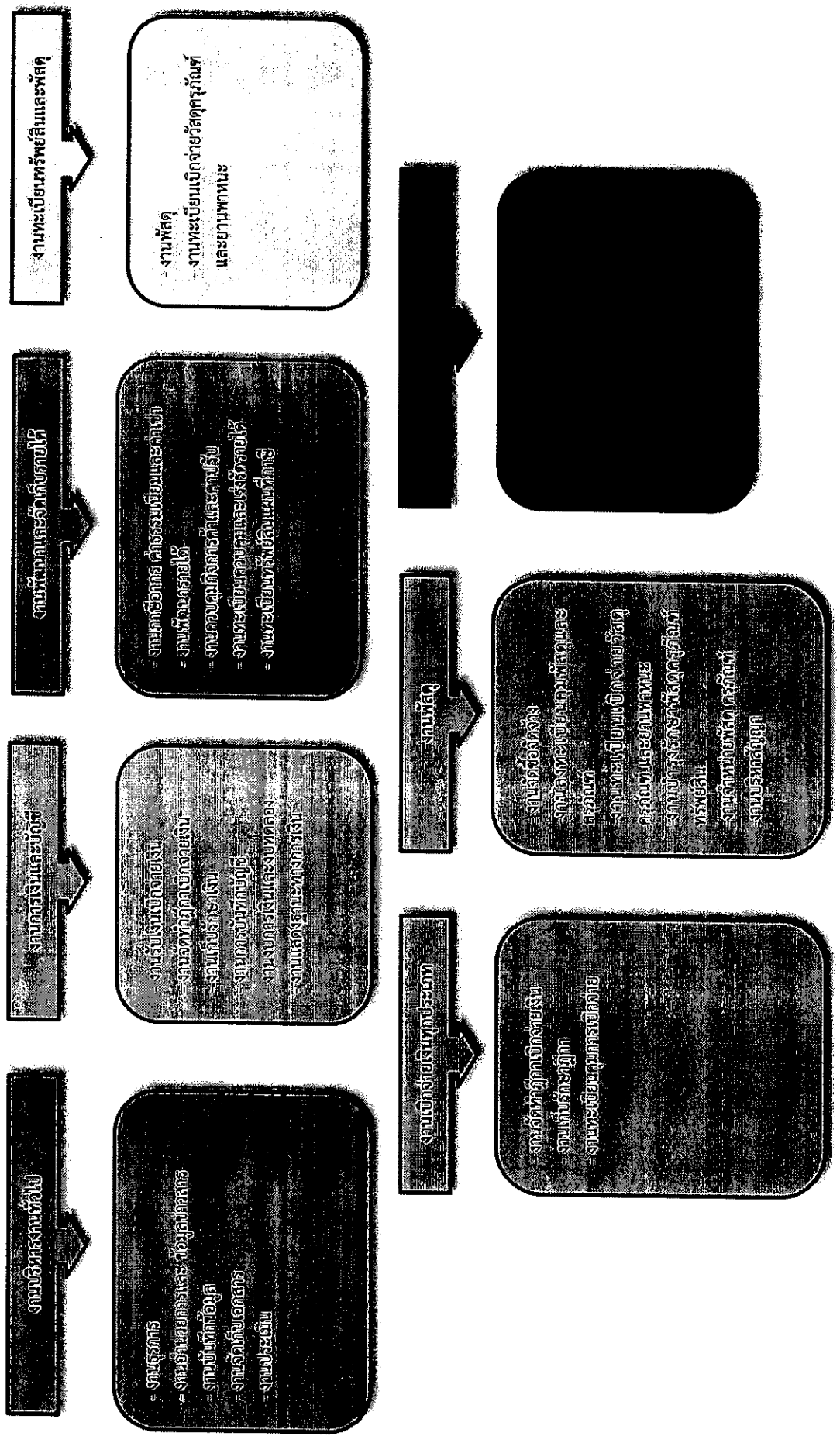
- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

### แผนภาพแสดงโครงสร้างส่วนราชการ : กองคลัง

## กองคลัง



แผนภาพแสดงโครงสร้างส่วนราชการ : กองช่าง

กองช่าง

ทางบริหารการทั่วไป

- งานธุรการ
- งานพิมพ์
- งานพิมพ์
- งานพิมพ์
- งานพิมพ์

งานก่อสร้าง

- งานก่อสร้าง
- งานก่อสร้าง
- งานก่อสร้าง

งานช่างโยธา

- งานช่างโยธา
- งานช่างโยธา
- งานช่างโยธา

งานช่างเทคนิค

- งานช่างเทคนิค
- งานช่างเทคนิค
- งานช่างเทคนิค

งานเครื่อง

- งานเครื่อง
- งานเครื่อง

งานโยธา

- งานโยธา
- งานโยธา

แผนภาพแสดงโครงสร้างส่วนราชการ : กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



งานบริหารทั่วไป

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานจัดซื้อจัดจ้าง
- งานการเงินและบัญชี
- งานเบิกจ่าย
- งานบริหารงานบุคคล (ประเมิน)

งานส่งเสริมศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม

งานนิเทศการศึกษา  
งานส่งเสริมประเพณี ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม  
งานกีฬาและนันทนาการ  
งานส่งเสริมกีฬาเด็กและเยาวชน

งานกีฬาและนันทนาการ

- กีฬาศูนย์กีฬาเด็กเล็ก
- กีฬาเด็กและเยาวชน

งานวิจัย

- งานวิจัยวิจัย
- งานประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน
- งานวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research)
- งานวิจัยเชิงนโยบาย
- งานวิจัยเชิงพัฒนา

งานการเงินและบัญชี

- งานรับเงินและจ่ายเงิน
- งานเก็บรักษาเงิน
- งานบัญชีทั่วไป
- งานงบประมาณและงบดุล
- งานบำรุงรักษาและซ่อมแซม

งานเบิกจ่ายการศึกษา

- งานจัดทำบัญชีรายจ่าย
- งานจัดทำบัญชีรายรับ
- งานจัดเก็บภาษี
- งานทะเบียนคุมบัญชี

งานโอนงบประมาณ

- งานโอนงบประมาณ
- งานเปลี่ยนแปลงงบการเงิน
- งานรายงาน



### 3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure

องค์การบริหารส่วนตำบลใหม่มีการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ในการกำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งการสร้างควมก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ ซึ่งได้กำหนดตำแหน่ง จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ โดยคำนึงถึงแนวทางการจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมและการจัดประเภทของบุคลากรตามลักษณะงาน ดังนี้

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม องค์การบริหารส่วนตำบลทำให้อภิปรายจากต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด คุ่มค่า และมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยการกำหนดต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท ซึ่งนำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2563 คือ 56,093,900 บาท มาคำนวณโดยประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณสำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2565 และ พ.ศ. 2566 ดังนี้ ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2564 คือ 56,093,900 บาท ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2565 คือ 58,898,595 บาท และฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2566 คือ 61,843,524 บาท

#### ต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในประเภท “บริหารท้องถิ่น”

	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566
1 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	707,160	746,400	786,240
2 รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	504,240	532,800	564,960

จากการวิเคราะห์ต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในประเภท “บริหารท้องถิ่น” ระดับชั้นงานระดับกลาง จำนวน 1 อัตรา และระดับต้น จำนวน 1 อัตรา

#### ต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในประเภท “อำนวยการท้องถิ่น”

	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566
1 หัวหน้าสำนักปลัด	404,640	424,560	444,720
2 ผู้อำนวยการกองคลัง	564,960	590,880	617,880
3 ผู้อำนวยการกองช่าง	464,640	484,320	504,240
4 ผู้อำนวยการกองการศึกษา	418,080	438,000	458,160

จากการวิเคราะห์ต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในประเภท “อำนวยการท้องถิ่น” ระดับชั้นงานระดับต้น จำนวน 4 อัตรา

### ต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในประเภท "วิชาการ"

จากการวิเคราะห์ต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในประเภท "วิชาการ" ระดับชั้นงานระดับปฏิบัติการและชำนาญการ จำนวน 7 อัตรา คิดเป็นต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านกำลังคนดังนี้

	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566
สายงานวิชาการ 7 อัตรา ต้นทุนค่าใช้จ่าย	2,279,240	2,815,440	2,916,480
งบประมาณ	56,093,900	56,093,900	56,093,900
ร้อยละ	4.78	5.02	5.20

### ต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในประเภท "ทั่วไป"

จากการวิเคราะห์ต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในประเภท "ทั่วไป" ระดับชั้นงานระดับปฏิบัติงานชำนาญงาน และอาวุโส จำนวน 6 อัตรา คิดเป็นต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านกำลังคนดังนี้

	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566
สายงานทั่วไป 6 อัตรา ต้นทุนค่าใช้จ่าย	1,569,840	1,642,200	1,716,120
งบประมาณ	56,093,900	56,093,900	56,093,900
ร้อยละ	2.80	2.93	3.06

### ต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในประเภท "พนักงานจ้างตามภารกิจ"

จากการวิเคราะห์ต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในประเภท "พนักงานจ้างตามภารกิจ" จำนวน 15 อัตรา คิดเป็นต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านกำลังคนดังนี้

	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566
พนักงานจ้างตามภารกิจ 15 อัตรา ต้นทุนค่าใช้จ่าย	2,358,168	2,443,376	2,552,544
งบประมาณ	56,093,900	56,093,900	56,093,900
ร้อยละ	4.20	4.36	4.55

### ต้นทุนต่อการศึกษาระดับชั้นงานในประเภท “พนักงานจ้างทั่วไป”

จากการวิเคราะห์ต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในประเภท “พนักงานจ้างทั่วไป” จำนวน 6 อัตรา คิดเป็นต้นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคนดังนี้

	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566
พนักงานจ้างตามภารกิจ 6 อัตรา ต้นทุนค่าใช้จ่าย	540,000	540,000	540,000
งบประมาณ	56,093,900	56,093,900	56,093,900
ร้อยละ	0.96	0.96	0.96

### ต้นทุนต่อการประโยชน์ตอบแทนอื่นโดยเบ็ดเสร็จคิดเป็น %

จากการวิเคราะห์ต้นทุนประโยชน์ตอบแทนอื่นให้เกิดความเหมาะสมและเพียงพอต่อภาระค่าใช้จ่ายกับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป

	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566
ภาระค่าใช้จ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่น ต้นทุนค่าใช้จ่าย	1,536,973	1,591,808	1,678,144
งบประมาณ	56,093,900	56,093,900	56,093,900
ร้อยละ	2.74	2.84	2.99

เนื่องจากตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ในประเภทสายงานการสอน ได้รับการจัดสรรอัตราและงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จึงไม่ถูกนำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อ

จากตารางการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคน : Supply pressure ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไทร พบว่า ต้นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคนมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นและลดลงในทุกปีงบประมาณ ซึ่งในอนาคตจะต้องมีการวางแผนอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งจะต้องคำนึงถึงการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ ด้วย

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่นตามลักษณะงาน (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยในหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิด จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการ แต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งไปใช้บุคลากรประเภทอื่น เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

การจัดสรรจำนวนกรอบอัตรากำลังคนที่สอดคล้องกับภาระงานของส่วนราชการต่าง ๆ องค์การบริหารส่วนตำบลทำให้ได้กำหนดประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่นตามลักษณะงาน ตามความเหมาะสม สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งในการกำหนดประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่นตามลักษณะงาน ได้มุ่งเน้นการใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกำหนดกรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของส่วนราชการ ดังนี้

- **ข้าราชการ :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน

- **พนักงานจ้างตามภารกิจ :** ปฏิบัติงานในภารกิจรองและภารกิจสนับสนุน เป็นงานที่มีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดแน่นอนตามความจำเป็นของภารกิจ มีการจ้างงานในระบบสัญญาจ้างและต่อสัญญาจ้างได้

- **พนักงานจ้างทั่วไป :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการ แผนงาน หรือภารกิจในระยะสั้น

เมื่อพิจารณาจากลักษณะการจ้างงานในองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อ พบว่า มีลักษณะงาน ตำแหน่ง ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ การเลื่อนเงินเดือน คุณสมบัติบางประการ กรอบอัตรากำลัง การสรรหาและเลือกสรร วันเวลาทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน วินัย และการสิ้นสุดสัญญาจ้างของบุคลากรแตกต่างกันตามแต่ละประเภทของบุคลากร ดังนั้น ในการเลือกรูปแบบการจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่นตามลักษณะงานที่เหมาะสม จึงได้ใช้เกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น ดังนี้

#### เกณฑ์การกำหนดประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่นตามลักษณะงาน

ข้อ	เกณฑ์การกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ	กรณีใช่ให้กำหนดเป็น	กรณีไม่ใช่ให้กำหนดเป็น
1	เป็นภารกิจหลักหรือหน้าที่ความรับผิดชอบหลักขององค์กร	1. ข้าราชการ 2. พนักงานจ้างตามภารกิจ	1. พนักงานจ้างตามภารกิจ 2. พนักงานจ้างทั่วไป
2	มีผลต่อเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์และนโยบายขององค์กรในระยะยาว	1. ข้าราชการ 2. พนักงานจ้างตามภารกิจ	1. พนักงานจ้างทั่วไป 2. จ้างเหมาบริการ
3	มีผลต่อเป้าหมายเชิงนโยบายที่มีกรอบเวลาเริ่มต้น - สิ้นสุด ในการดำเนินการที่ชัดเจน	1. พนักงานจ้างตามภารกิจ 2. พนักงานจ้างทั่วไป 3. จ้างเหมาบริการ	1. ข้าราชการ (หากเป็นเป้าหมายที่ต่อเนื่องและดำเนินการในระยะยาว)
4	ผลสัมฤทธิ์ของงานสัมพันธ์กับภารกิจหลักขององค์กร	1. ข้าราชการ 2. พนักงานจ้างตามภารกิจ	1. พนักงานจ้างทั่วไป
5	ต้องการกำหนดระดับของบริการ (Service Level) ที่ชัดเจน เช่น เวลาเสร็จสิ้น สัดส่วนความผิดพลาด เป็นต้น	1. พนักงานจ้างตามภารกิจ 2. พนักงานจ้างทั่วไป 3. จ้างเหมาบริการ	1. ข้าราชการ

ข้อ	เกณฑ์การกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ	กรณีใช่ให้กำหนดเป็น	กรณีไม่ใช่ให้กำหนดเป็น
6	องค์กรขาดแคลนบุคลากรในงานหลัก (Core functions) และต้องการทุ่มเทพยายามไปในงานหลักแทน	ให้กำหนดบุคลากรในภารกิจรอง - ภารกิจสนับสนุนเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจหรือพนักงานจ้างทั่วไป	เกลี่ยโอนอัตรากำลังให้ส่วนราชการหรืองานที่ขาดแคลนแทน
7	ปัจจุบันมีองค์กรหรือหน่วยงานในภาครัฐที่ใช้บุคลากรประเภทอื่นแทนข้าราชการเพื่อรับผิดชอบงานดังกล่าว	1. พนักงานจ้างตามภารกิจ 2. พนักงานจ้างทั่วไป	1. ข้าราชการ
8	ต้นทุนการจ้างในระยะยาวของข้าราชการคุ้มค่ากว่า	1. ข้าราชการ	1. พนักงานจ้างตามภารกิจ 2. พนักงานจ้างทั่วไป
9	เป็นงานที่ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญพิเศษ มีประสบการณ์จากภายนอกเป็นที่ยอมรับในวงกว้างที่เกี่ยวข้อง	1. พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ 2. จ้างเหมาบริการ	1. พนักงานจ้างทั่วไป
10	เป็นงานในลักษณะโครงการหรืองานเร่งด่วนที่มีความสำคัญและไม่อาจหาบุคลากรจากภายในได้	1. พนักงานจ้างตามภารกิจ 2. จ้างเหมาบริการ	1. พนักงานจ้างทั่วไป
11	เป็นงานที่ต้องดำเนินการเป็นช่วงหรือฤดูกาลที่ชัดเจน เช่น ทุก ๆ 4 ปี หรือทุก ๆ 5 ปี เป็นต้น	1. พนักงานจ้างตามภารกิจ 2. จ้างเหมาบริการ	1. พนักงานจ้างทั่วไป
12	เป็นงานที่ต้องดำเนินการอย่างสม่ำเสมอและติดต่อกันในระยะยาวเกินกว่า 5 ปีขึ้นไป	1. ข้าราชการ 2. พนักงานจ้างตามภารกิจ	1. พนักงานจ้างทั่วไป 2. จ้างเหมาบริการ
13	เป็นงานที่สร้างองค์ความรู้ความเชี่ยวชาญที่จำเป็นในระยะยาวแก่องค์กร	1. ข้าราชการ	1. พนักงานจ้างทั่วไป
14	เป็นงานที่สามารถหาผู้ดำเนินการแทนในตลาดได้ (Availability of outsourcing service)	จ้างเหมาบริการ	1. ข้าราชการ 2. พนักงานจ้างตามภารกิจ 3. พนักงานจ้างทั่วไป
15	เป็นงานที่สามารถกำหนดกรอบการดำเนินการหรือสัญญาการจ้างงานได้อย่างชัดเจน	1. พนักงานจ้างตามภารกิจ 2. จ้างเหมาบริการ	1. ข้าราชการ (ในกรณีที่ เป็นภารกิจหลัก) 2. พนักงานจ้างทั่วไป (ภารกิจสนับสนุน)

### เงื่อนไขการกำหนดประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น

เงื่อนไขที่	รายละเอียดของเงื่อนไข	ประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสม
1	ตอบใช่ในข้อ 1, 2, 4, 8, 12, 13	หากตอบใช่มากกว่าร้อยละ 50 ควรกำหนดเป็นข้าราชการ
2	ตอบใช่ในข้อ 3, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 13, 14, 15	หากตอบใช่มากกว่าร้อยละ 50 ควรกำหนดเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ อย่างไรก็ตามถ้าในคำตอบไม่มีข้อ 3, 6, 7 และ 13 เลย ควรพิจารณาจ้างเหมาบริการ
3	ตอบไม่ใช่ในข้อ 2, 4, 6, 9, 10, 11, 12, 13	หากตอบไม่ใช่มากกว่าร้อยละ 50 ควรกำหนดเป็นพนักงานจ้างทั่วไป

### เกณฑ์การกำหนดประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่นตามภารกิจและประเภทงานของส่วนราชการ

ภารกิจ	แนวทางการกำหนดประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น
ภารกิจหลัก	ควรพิจารณากำหนดเป็นข้าราชการทั้งหมด/หรือเกือบทั้งหมดตามแนวคิดที่ว่าภาครัฐควรปฏิบัติงานที่สำคัญ
ภารกิจรอง	ควรพิจารณากำหนดให้เป็นข้าราชการ ประมาณร้อยละ 50 ที่เหลือเป็นบุคลากรส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น ๆ
ภารกิจสนับสนุน	ควรพิจารณากำหนดให้เป็นข้าราชการ ประมาณร้อยละ 20 ที่เหลือเป็นบุคลากรส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น ๆ ทั้งนี้ ควรทบทวนปรับตำแหน่งข้าราชการในกลุ่มงานสนับสนุนที่ว่างไปใช้การจ้างพนักงานจ้างหรือการจ้างเหมาบริการแทน

หลังจากการจัดทำแบบฟอร์มการกำหนดประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่นให้ส่วนราชการต่าง ๆ พิจารณาลักษณะงานและรูปแบบการจ้างงานตามเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดแล้ว สามารถนำมาข้อมูลดังกล่าว มาวิเคราะห์และจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่นตามลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไทร ได้ดังนี้

### การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่นตามลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไทร

ลำดับ	ลักษณะงาน/ภารกิจ	การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสม		ความสอดคล้องตามเงื่อนไข
		ประเภท	จำนวนอัตรา	
1	การปฏิบัติตามนโยบายของแผนงาน ที่สภาองค์การบริหารส่วนตำบล นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหรือคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้กำหนดให้สอดคล้องกับกฎหมาย นโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ให้คำปรึกษา และเสนอความเห็นต่อนายกององค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้ว่าราชการจังหวัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานภายในพื้นที่และ ความรับผิดชอบ ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ๆ ทั้งหมด รับผิดชอบงานประจำทั่วไปขององค์การบริหาร	ข้าราชการ	2	<input checked="" type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 1 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 2 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 3

ลำดับ	ลักษณะงาน/ภารกิจ	การจัดสรรประเภทบุคลากร ส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสม		ความสอดคล้องตามเงื่อนไข
		ประเภท	จำนวน อัตรา	
	ส่วนตำบลทั้งหมด ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพิจารณา ทำความเข้าใจ สรุปรายงาน เสนอแนะ และดำเนินการ เกี่ยวกับการอนุญาตต่าง ๆ ที่เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การ บริหารส่วนตำบล การจัดตั้ง ยุบหรือเปลี่ยนแปลงเขต องค์การบริหารส่วนตำบล การป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย การพัฒนา ส่งเสริมอาชีพ การทะเบียนและ บัตร การศึกษา การเลือกตั้ง งานเลขานุการสภาองค์การ บริหารส่วนตำบล			
2	งานบริหารและควบคุมงานด้านการบริหารทั่วไปและงาน เลขานุการ เช่น ติดต่อนัดหมาย จัดงาน รับรองและงานพิธี ต่าง ๆ เตรียมเรื่องและเตรียมการสำหรับการประชุม จัดบันทึกและเรียบเรียงรายงานการประชุมทาง วิชาการ และรายงานอื่น ๆ การศึกษาวิเคราะห์ วิจัย ประสานแผน ประมวลแผน พิจารณาสอนแนะ เพื่อประกอบการกำหนด นโยบาย จัดทำแผน หรือโครงการติดตามประเมินผล การดำเนินงานตามแผน โครงการต่าง ๆ ติดต่อกับ หน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ติดตามผลการปฏิบัติตามมติที่ประชุมหรือผู้ผลการปฏิบัติ ตามคำสั่งหัวหน้าส่วนราชการหรือมีลักษณะงานที่ต้อง ปฏิบัติเกี่ยวกับการควบคุม และการบริหารงานหลายด้าน ด้วยกัน เช่น งานธุรการ งานสารบรรณ งานบุคคล งานนิติ การ งานประชาสัมพันธ์ งานทะเบียน งานนโยบายและ แผนงาน รักษาความสงบเรียบร้อย งานจัดระบบงาน งานการเงินการบัญชี งานพัสดุ งานจัดพิมพ์ และแจกจ่าย เอกสาร งานระเบียบแบบแผน งานรวบรวมข้อมูลสถิติ งานสัญญา เป็นต้น และงานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็น หน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วน ตำบลโดยเฉพาะ	ข้าราชการ	1	<input checked="" type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 1 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 2 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 3
3	งานกำหนดนโยบาย วางแผน ควบคุม มอบหมายงาน ตรวจสอบ ประเมินผลและรับผิดชอบการปฏิบัติงาน ทางด้านการบริหารงานคลังหลายด้าน เช่น งานการคลัง งานการเงินและบัญชี งานการจัดเก็บรายได้ งานรวบรวม ข้อมูลสถิติและวิเคราะห์งบประมาณ งานพัสดุ งานธุรการ งานการจัดการเงินกู้ งานจัดระบบงาน งานบริหารงาน บุคคล งานตรวจสอบเกี่ยวกับการเบิกจ่าย งานเกี่ยวกับ การเสนอแนะและให้คำปรึกษาแนะนำ การทำความเข้าใจ และสรุปรายงาน ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตที่เป็น อำนาจหน้าที่ของหน่วยงานการคลัง เก็บรักษาทรัพย์สินที่มี ค่าขององค์การบริหารส่วนตำบล	ข้าราชการ	1	<input checked="" type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 1 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 2 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 3
4	งานบริหารควบคุม ให้คำปรึกษาและตรวจสอบงานด้าน ช่างต่าง ๆ เช่น งานช่างโยธา งานด้านไฟฟ้า และแสงสว่าง สาธารณะ งานสวนสาธารณะ งานช่างก่อสร้าง งานช่าง สำรวจ งานช่างรังวัด งานช่างเขียนแบบ งานช่างเทคนิค งานช่างโลหะ งานช่างเครื่องยนต์ งานช่างเครื่องกล เป็นต้น นอกจากนั้น ยังต้องวางแผน ออกแบบและควบคุม งานสถาปัตยกรรม งานวิศวกรรมและงานก่อสร้างต่าง ๆ	ข้าราชการ	1	<input checked="" type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 1 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 2 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 3

ลำดับ	ลักษณะงาน/ภารกิจ	การจัดสรรประเภทบุคลากร ส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสม		ความสอดคล้องตามเงื่อนไข
		ประเภท	จำนวน อัตรา	
5	งานบริหารจัดการการศึกษา การพัฒนางานวิชาการและระบบสารสนเทศ การประกันคุณภาพการศึกษา การบริหารงานบุคคล การบริหารการเงินและงบประมาณ การประสานงาน การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล ตลอดจนการพัฒนากิจกรรมเด็กและเยาวชน การส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา ชนบธรรมเนียนประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	ข้าราชการ	1	<input checked="" type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 1 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 2 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 3
6	งานบริหารทรัพยากรบุคคล การวิเคราะห์ การวางแผน ทรัพยากรบุคคล การสรรหา การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและการแต่งตั้ง การดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การควบคุมและส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติราชการการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จัดทำทะเบียนประวัติการรับราชการการดำเนินการเกี่ยวกับการออกจากราชการ	ข้าราชการ	1	<input checked="" type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 1 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 2 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 3
7	งานศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ประสานแผน ประมวลแผน ทิศทาง เสนอแนะ เพื่อประกอบการกำหนดนโยบาย จัดทำแผน หรือโครงการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่าง ๆ และจัดทำเอกสารรายงานต่าง ๆ ทางด้านการจราจร ซึ่งอาจเป็นนโยบาย แผนงาน และโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการบริหาร การคมนาคมขององค์การบริหารส่วนตำบล และโครงการระดับจังหวัดหรือระดับประเทศ แล้วแต่กรณี	ข้าราชการ	1	<input checked="" type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 1 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 2 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 3
9	งานศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสนอแนะทางการปรับปรุง การจัดเก็บภาษีต่าง ๆ วิธีการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และรายได้อื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล การตรวจรับแบบแสดงรายการคำร้องหรือคำขอของผู้เสียภาษีและค่าธรรมเนียมปรับปรุงแบบแสดงรายการคำร้อง คำขอของผู้เสียภาษีให้เหมาะสม รับชำระเงิน เขียนใบเสร็จรับเงินและลงบัญชี จัดทำทะเบียนและรายการต่าง ๆ เก็บรักษาหลักฐานการเสียภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น ๆ ออกหมายเรียกและหนังสือเชิญพบ ตรวจสอบและประเมินภาษีการเก็บรักษา และนำส่งเงิน	ข้าราชการ	1	<input checked="" type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 1 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 2 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 3
9	งานศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสนอแนะทางการปรับปรุง การจัดเก็บภาษีต่าง ๆ วิธีการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และรายได้อื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล การตรวจรับแบบแสดงรายการคำร้องหรือคำขอของผู้เสียภาษีและค่าธรรมเนียม ปรับปรุงแบบแสดงรายการคำร้อง คำขอของผู้เสียภาษีให้เหมาะสม รับชำระเงิน เขียนใบเสร็จรับเงินและลงบัญชี จัดทำทะเบียนและรายการต่าง ๆ เก็บรักษาหลักฐานการเสียภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น ๆ ออกหมายเรียกและหนังสือเชิญพบ ตรวจสอบและประเมินภาษีการเก็บรักษา และนำส่งเงิน	ข้าราชการ	1	<input checked="" type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 1 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 2 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 3
10	งานศึกษา วิเคราะห์ รายละเอียดของพัสดุ เพื่อกำหนดมาตรฐานและคุณภาพการร่างสัญญาซื้อและสัญญาจ้าง การเสนอความเห็นเกี่ยวกับพัสดุ การวางระบบเกี่ยวกับระเบียบและวิธีปฏิบัติงานด้านการพัสดุ การบริหารพัสดุ การจัดหา จัดซื้อ การเบิกจ่าย การเก็บรักษา การซ่อมแซม และบำรุงรักษา การทำบัญชี ทะเบียนพัสดุ การเก็บรักษาใบสำคัญ หลักฐานและเอกสารเกี่ยวกับพัสดุ การแทงบัญชีพัสดุที่ชำรุด การทำสัญญา การต่ออายุสัญญาและการเปลี่ยนแปลงสัญญาซื้อ หรือสัญญาจ้าง	ข้าราชการ	2	<input checked="" type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 1 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 2 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 3



ลำดับ	ลักษณะงาน/ภารกิจ	การจัดสรรประเภทบุคลากร ส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสม		ความสอดคล้องตามเงื่อนไข
		ประเภท	จำนวน อัตรา	
11	งานศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์วิจัยทาง การเกษตร เช่น การเพาะปลูก การปรับปรุงพันธุ์ การ ขยายพันธุ์ การคัดพันธุ์ต้านทานโรคและศัตรูพืช การ วิเคราะห์ดิน และการจัดและรักษามาตรฐานพันธุ์พืช การศึกษา วิเคราะห์วิจัยเพื่อควบคุมพันธุ์พืช วัตถุประสงค์ และปุ๋ยเคมี การให้คำปรึกษา แนะนำและสาธิตงาน วิชาการเกษตร เป็นต้น	ข้าราชการ	1	<input checked="" type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 1 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 2 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 3
12	งานพัฒนาชุมชน ด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา และสันติภาพ การอนามัยและสุขภาพ การปกครองท้องถิ่นและความเจริญด้านอื่น ๆ โดยเป็น ผู้ประสานงานระหว่างส่วนราชการและองค์การอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่นทุกด้าน	ข้าราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ	1 1	<input checked="" type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 1 <input checked="" type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 2 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 3
13	งานวิชาการศึกษา โดยศึกษาวิเคราะห์ วิจัย วางแผน การแนะแนวการศึกษาและอาชีพเพื่อการจัดการศึกษาของ องค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย หลักสูตร การสร้างและพัฒนาหลักสูตรของวิชาการต่าง ๆ ในความรับผิดชอบของทางราชการ การวิเคราะห์ วิจัย และการพัฒนาหนังสือและแบบเรียน การวางแผน การศึกษา การจัดพิพิธภัณฑ์ทางการศึกษา จัดทำมาตรฐาน สถานศึกษา ตลอดจนการให้หรือจัดบริการส่งเสริม การศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ทำ ความเห็นสรุปรายงาน และเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา และส่งเสริมการวิจัยการศึกษา การวางโครงการสำรวจเก็บ รวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติทางการศึกษา ติดตาม ประเมินผล ดำเนินการและแก้ไขปัญหาขัดข้อง ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์วิจัยและ เสนอแนะการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหลักการระเบียบ ปฏิบัติ ตลอดจนแนวทางพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ผิดชอบ และให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ ระดับรองลงมา ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับ งานในหน้าที่เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ ตามที่ ได้รับแต่งตั้ง เข้าร่วมประชุมในการกำหนดนโยบายและ แผนงานของส่วนราชการที่สังกัด นอกจากนั้น ยังทำหน้าที่ จัดทำแผนและระบบสารสนเทศ งานการเจ้าหน้าที่ งานการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน งานบริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานบริหารวิชาการ งานการศึกษานอก ระบบและตามอัธยาศัย งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ ส่งเสริม ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม	ข้าราชการ	1	<input checked="" type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 1 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 2 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 3
14	งานธุรการ งานบริหารเอกสารหรือหนังสือ การร่าง โต้ตอบ บันทึก ย่อเรื่อง ตรวจทานหนังสือ การดำเนินการเกี่ยวกับ เอกสารสิทธิในทรัพย์สินของทางราชการ การดำเนินการ เกี่ยวกับพัสดุ ครุภัณฑ์ การตรวจสอบหรือเปลี่ยนแปลง รายการและเก็บรักษาเอกสารสำคัญของทางราชการ การ ดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารบุคคล การรวบรวมข้อมูล หรือจัดเตรียมเอกสาร การเตรียมการประชุมและจัดบันทึก รายงานการประชุม	ข้าราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ	2 5	<input checked="" type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 1 <input checked="" type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 2 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 3
15	งานออกแบบด้านช่างโยธา การคำนวณแบบด้านช่างโยธา การควบคุม การก่อสร้างด้านช่างโยธา การวางโครงการ ก่อสร้างในงานด้านช่างโยธา การให้คำปรึกษาแนะนำ หรือ ตรวจสอบที่เกี่ยวกับงานด้านช่างโยธา	ข้าราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ	1 1	<input checked="" type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 1 <input checked="" type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 2 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 3

ลำดับ	ลักษณะงาน/ภารกิจ	การจัดสรรประเภทบุคลากร ส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสม		ความสอดคล้องตามเงื่อนไข
		ประเภท	จำนวน อัตรา	
16	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่ต้องใช้ความรู้ทางเทคนิคหรือวิชาการพิจารณาหาความเห็น สรุปรายงานเสนอแนะการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมถึงตลอดถึงภัยธรรมชาติและสาธารณภัยอื่น ๆ เช่น อุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย การป้องกันฝ่ายพลเรือน จิตอาสาภัยพิบัติ เป็นต้น	ข้าราชการ	1	<input checked="" type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 1 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 2 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 3
17	งานเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดอบรมสั่งสอนและจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และคุณลักษณะตามวัย การปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน การปฏิบัติงานความร่วมมือกับเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย การทำนุบำรุง ส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรม แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ	ข้าราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป	9 3 4	<input checked="" type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 1 <input checked="" type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 2 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 3
18	งานสำรวจเพื่อหาระยะ ระดับ มุม ลักษณะและขนาดของภูมิประเทศ การหาค่าพิกัดของจุดตำแหน่งต่าง ๆ การทำบันทึกข้อมูลและรายละเอียดต่าง ๆ ที่ได้จากการสำรวจ การทำแผนที่แบบต่าง ๆ โดยอาศัยข้อมูลจากการสำรวจ การสำรวจและคำนวณราคาที่ดิน ทรัพย์สินเพื่องานจัดกรรมสิทธิ์ที่ดิน เป็นต้น	พนักงานจ้างตามภารกิจ	1	<input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 1 <input checked="" type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 2 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 3
19	งานตรวจ ทดสอบ สร้าง ซ่อม ประกอบ ดัดแปลง ติดตั้งและบำรุงรักษา เครื่องจักร เครื่องมือเครื่องใช้เกี่ยวกับไฟฟ้า จำนวนราคาและประมาณราคาในการดำเนินงานดังกล่าว จัดเก็บรักษา เบิกจ่าย เครื่องมือเครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น	พนักงานจ้างตามภารกิจ	1	<input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 1 <input checked="" type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 2 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 3
20	งานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ตลอดจนบำรุงรักษาและแก้ไขข้อขัดข้องเล็ก ๆ น้อย ๆ ของเครื่องจักรกลขนาดเบาชนิดใดชนิดหนึ่ง และปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	พนักงานจ้างทั่วไป	2	<input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 1 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 2 <input checked="" type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 3
21	งานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไปและปฏิบัติงานตามผู้บังคับบัญชามอบหมาย	พนักงานจ้างทั่วไป	1	<input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 1 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 2 <input checked="" type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 3
22	งานดูแล บำรุงรักษาสนามหญ้า สวนหย่อม สวนสาธารณะ สวนดอกไม้ หรืองานอื่นใดที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	พนักงานจ้างทั่วไป	1	<input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 1 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 2 <input checked="" type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 3
23	เปิด - ปิด สำนักงาน ทำความสะอาดบริเวณอาคารสถานที่ และทรัพย์สินของทางราชการ เดินหนังสือราชการภายในสำนักงานและนอกสถานที่หรืองานอื่นใดที่เกี่ยวข้องและปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	พนักงานจ้างทั่วไป	1	<input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 1 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 2 <input checked="" type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 3

ซึ่งหลังจากวิเคราะห์และจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่นตามลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไหแล้วพบว่า มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 อยู่ที่ร้อยละ 21.01 ตามตารางแสดงรายละเอียดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

### 3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลทำให้ได้กำหนดให้ส่วนราชการต่าง ๆ ดำเนินการวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต และพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่า มีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้ง อาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย เพื่อนำมาวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง ตามสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ในส่วนราชการ มีงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลา ที่ใช้ในกรณีของส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการ กำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน

ในส่วนของการคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างคนที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนตำบลทำให้ได้ใช้เกณฑ์เวลามาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{เวลาที่ใช้ต่อปี} &= \text{เวลาที่ใช้ต่อชิ้นงาน} \times \text{ปริมาณงานต่อปี} \\ \text{จำนวนอัตราค่าจ้างคน} &= \text{เวลาที่ใช้ต่อปี} \div 82,800 \text{ นาที} \end{aligned}$$

82,800 นาที คือ เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานต่อปี โดยมีที่มาจาก

- ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วัน
- ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงาน เป็นเวลา 6 ชั่วโมง
- ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 1,380 ชั่วโมง (230 วัน x 6 ชั่วโมง)
- ดังนั้น ใน 1 ปี จะมีเวลาปฏิบัติงาน เป็นเวลาทั้งสิ้น 82,800 นาที (1,380 ชั่วโมง x 60 นาที)

โดยมีผลการวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต และความสอดคล้องของปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการต่าง ๆ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทำให้ ดังนี้

### 3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหม่มีการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ ใ้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ในการกำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งการสร้างควมก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ ซึ่งได้กำหนดตำแหน่ง และระดับตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ โดยคำนึงถึงแนวทางการจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมและการจัดประเภทของบุคลากรตามลักษณะงาน ดังนี้

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม องค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหม่พิจารณาจากต้นทุนต่อองค์การกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด คุ่มค่า และมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยการกำหนดต้นทุนต่อองค์การกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท ซึ่งนำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2563 คือ 56,093,900 บาท มาคำนวณโดยประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณสำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2564 และ พ.ศ. 2566 ดังนี้ ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2564 คือ 56,093,900 บาท ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2565 คือ 58,898,595 บาท และ ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2566 คือ 61,843,524 บาท

#### ต้นทุนต่อองค์การกำหนดระดับชั้นงานในประเภท "ปศุสัตว์ท้องถิ่น"

ลำดับ	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		เงินประจำตำแหน่ง	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
				จำนวน	เงินเดือน		2564	2565	2566	2564	2565	2566
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นับบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	503,160	168,000	36,0000	39,240	39,840	707,160	746,400	786,240
2	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นับบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	435,720	42,000	26,520	28,560	32,240	504,240	532,800	564,960
รวม			2	2						1,212,400	1,279,200	1,351,200
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 1.5%												
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น												
คิดเป็นต้นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคนของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ร้อยละ												
										2.49	2.50	2.51

**ต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในประเภท "อำนาจการท้องถิ่น"**

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		เงินประจำตำแหน่ง	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			
				จำนวน (คน)	เงินเดือน		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	342,720	42,000	19,920	19,920	19,920	20,160	404,640	424,560	444,720
2	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	498,600	42,000	24,360	25,920	27,000	27,000	564,960	590,880	617,880
3	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	402,720	42,000	19,920	19,680	19,920	19,920	464,640	484,320	504,240
4	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	1	356,160	42,000	19,920	19,920	20,160	20,160	418,080	438,000	458,160
<b>รวม</b>			<b>4</b>	<b>4</b>							<b>1,852,320</b>	<b>1,937,760</b>	<b>2,025,000</b>
<b>ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15%</b>													
<b>รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลท้องถิ่น</b>											<b>277,848</b>	<b>290,664</b>	<b>303,750</b>
<b>คิดเป็นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคนของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ร้อยละ</b>											<b>2,130,168</b>	<b>2,228,424</b>	<b>2,328,750</b>
											<b>3.80</b>	<b>3.78</b>	<b>3.77</b>

**บัญชีผูกมัดกิจกรรมระดับชั้นประถมศึกษา "วิจัยการ"**

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		เงินประจำ ตำแหน่ง	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน		2564	2565	2566	2564	2565	2566
1	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	1	1	362,640	0	19,920	20,160	19,920	382,560	402,720	422,640
2	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	1	1	226,080	0	11,520	11,640	13,320	237,600	249,240	262,560
3	นิติกร	ปก./ชก.	1	1	349,320	0	20,160	19,920	19,920	369,480	389,400	403,320
4	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	1	1	355,320	0	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320
5	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	1	1	362,640	0	19,920	20,160	19,920	382,560	402,720	422,640
6	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	1	-	299,640	0	17,880	18,840	19,800	317,520	336,360	356,160
7	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	1	1	305,640	0	18,120	18,960	19,920	323,760	342,720	362,640
8	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	1	1	284,520	0	13,920	14,520	15,240	298,440	312,960	328,200
<b>รวม</b>			<b>8</b>	<b>7</b>						<b>2,679,240</b>	<b>2,815,440</b>	<b>2,916,480</b>
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 1.5%												
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น												
คิดเป็นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคนของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ร้อยละ												
										<b>3,081,126</b>	<b>3,237,756</b>	<b>3,353,952</b>
										<b>5.49</b>	<b>5.50</b>	<b>5.42</b>

**ต้นทุนต่อกิจกรรมการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษา "ทั่วไป"**

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		เงินประจำตำแหน่ง	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน		2564	2565	2566	2564	2565	2566
1	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	1	310,840	0	10,920	11,160	11,400	221,760	232,920	244,320
2	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	1	-	155,640	0	9,480	9,720	10,440	165,120	174,840	185,280
3	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060
4	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	1	1	305,640	0	18,120	18,960	19,920	323,760	342,720	362,640
5	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	1	297,900	0	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060
6	นายช่างโยธา	อาวุโส	1	1	296,760	0	16,680	16,440	16,680	313,440	329,880	346,560
<b>รวม</b>			<b>6</b>	<b>4</b>		<b>0</b>				<b>1,569,840</b>	<b>1,642,200</b>	<b>1,716,120</b>
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15%												
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น												
คิดเป็นต้นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคนของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ร้อยละ												
										3.22	3.21	3.19

คณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์บุรีรัมย์

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		เงินประจำ ตำแหน่ง	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน		2564	2565	2566	2564	2565	2566
1	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	1	1	236,280	0	9,480	9,840	10,320	245,760	255,600	265,920
2	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	1	1	218,400	0	8,760	9,120	9,480	227,160	236,280	245,760
3	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	131,760	0	5,280	5,520	5,760	137,040	142,560	148,320
4	ตบแต่งสวน (ทักษะ)	-	1	1	161,880	0	6,480	6,840	7,080	168,360	175,200	182,280
5	พนักงานผลิตน้ำประปา (ว่าง)	-	1	-	112,800	0	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,880
6	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	1	1	218,400	0	8,760	9,120	9,480	227,160	236,280	245,760
7	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	131,760	0	5,280	5,520	5,760	137,040	142,560	148,320
8	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	131,760	0	5,280	5,520	5,760	137,040	142,560	148,320
9	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	131,760	0	5,280	5,520	5,760	137,040	142,560	148,320
10	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	138,000	0	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	112,800	0	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,880
12	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	1	1	210,000	0	8,400	8,760	9,120	218,400	227,160	236,280
13	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	55,560	0	2,328	2,568	2,808	57,888	60,456	63,264
14	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	138,000	0	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280
15	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	1	1	138,000	0	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280
16	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	138,000	0	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280
รวม			16	15		0				2,501,688	2,592,656	2,707,824
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15%												
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น												
คิดเป็นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคนของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ร้อยละ												
										5.13	5.06	5.04



**คืนทุนต่อครอบครัวคนละครึ่งถึงขั้นยกเงินไปสะสม พักงานจึงทำไป**

ลำดับ	ชื่อสถาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		เงินประจำ ตำแหน่ง	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม				
				จำนวน (คน)	เงินเดือน		2564	2565	2566	2564	2565	2566		
1	คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)	-	1	1	108,000	0	0	0	108,000	108,000	108,000	108,000	108,000	2566
2	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	1	1	108,000	0	0	0	108,000	108,000	108,000	108,000	108,000	108,000
3	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	1	1	108,000	0	0	0	108,000	108,000	108,000	108,000	108,000	108,000
4	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	1	1	108,000	0	0	0	108,000	108,000	108,000	108,000	108,000	108,000
5	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	1	1	108,000	0	0	0	108,000	108,000	108,000	108,000	108,000	108,000
รวม			5	5					540,000	540,000	540,000	540,000	540,000	540,000
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15%														
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														
คิดเป็นทุนค่าใช้จ่ายค่าของคนของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ร้อยละ														
1.11														
1.05														
621,000														
81,000														
81,000														
621,000														
1.05														
1.00														

จากการวิเคราะห์ต้นทุนต่อกรกำหนดระดับขึ้นงานในประเภท “พนักงานจ้างทั่วไป” จำนวน 6 อัตรา คิดเป็นต้นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคนในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ร้อยละ 1.11 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ร้อยละ 1.05 และปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ร้อยละ 1.00

เนื่องจากตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ในประเภทสายงานการสอน ได้รับการจัดสรรอัตราและงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จึงไม่ถูกนำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายดำเนินการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

จากตารางการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคน : Supply pressure ขององค์การบริหารส่วนตำบลถึง พบว่า ต้นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคนมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นและลดลงในทุกปีงบประมาณ ซึ่งในอนาคตจะต้องมีการวางแผนอัตราจ้าง ให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความพึงจะต้องคำนึงถึงการสร้างควมก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ ด้วย

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่นตามลักษณะงาน (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยในหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการทำงานที่หนักอึ้งที่สุด ข้าราชการ แต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งไปใช้บุคลากรประเภทอื่น เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

การจัดสรรจำนวนกรอัตรากำลังคนที่สอดคล้องกับภาระงานของส่วนราชการต่าง ๆ องค์กรการบริหารส่วนตำบลทำให้ได้กำหนดประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่นตามลักษณะงาน ตามความเหมาะสม สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และหลักการบริการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งในการกำหนดประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่นตามลักษณะงาน ได้มุ่งเน้นการใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกำหนดกรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของส่วนราชการ ดังนี้

- ข้าราชการ : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน
- พนักงานจ้างตามภารกิจ : ปฏิบัติงานในภารกิจรองและภารกิจการสนับสนุน เป็นงานที่มีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดแน่นอนตามความจำเป็นของภารกิจ มีการจ้างงานในระบบสัญญาจ้างและต่อสัญญาจ้างได้
- พนักงานจ้างทั่วไป : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจการสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการ แผนงาน หรือภารกิจในระยะสั้น

เมื่อพิจารณาจากลักษณะการจ้างงานในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ พบว่า มีลักษณะงาน ตำแหน่ง ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ การเลื่อนเงินเดือน คุณสมบัติบางประการ กรอบอัตรากำลัง การสรรหาและเล็อกสรร วันเวลาทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน วินัย และการสิ้นสุดสัญญาจ้างของบุคลากร แตกต่างกันตามแต่ละประเภทของบุคลากร ดังนั้น ในการเลือกรูปแบบการจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสม จึงได้ใช้เกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น ดังนี้

**เกณฑ์การคัดเลือกบุคคลากรสำรองเพื่อเติมตามลักษณะงาน**

ข้อ	เกณฑ์การกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ	กรณีใช้ให้กำหนดเป็น	กรณีไม่ใช้ให้กำหนดเป็น
1	เป็นภารกิจหลักหรือหน้าที่ความรับผิดชอบหลักขององค์กร	1. ข้าราชการ 2. พนักงานจ้างตามภารกิจ	1. พนักงานจ้างตามภารกิจ 2. พนักงานจ้างทั่วไป
2	มีผลต่อเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์และนโยบายขององค์กรในระยะยาว	1. ข้าราชการ 2. พนักงานจ้างตามภารกิจ	1. พนักงานจ้างทั่วไป 2. จ้างเหมาบริการ
3	มีผลต่อเป้าหมายเชิงนโยบายที่มีกรอบเวลาเริ่มต้น - สิ้นสุด ในการดำเนินการที่ชัดเจน	1. พนักงานจ้างตามภารกิจ 2. พนักงานจ้างทั่วไป 3. จ้างเหมาบริการ	1. ข้าราชการ (หากเป็น เป้าหมายที่ต่อเนื่องและดำเนินการในระยะยาว)
4	ผลสัมฤทธิ์ของงานสัมพันธ์กับภารกิจหลักขององค์กร	1. ข้าราชการ 2. พนักงานจ้างตามภารกิจ	1. พนักงานจ้างทั่วไป
5	ต้องการกำหนดระดับของบริการ(Service Level) ที่ชัดเจน เช่น เวลาเสร็จสิ้น สัดส่วนความผิดพลาด เป็นต้น	1. พนักงานจ้างตามภารกิจ 2. พนักงานจ้างทั่วไป 3. จ้างเหมาบริการ	1. ข้าราชการ
6	องค์กรขาดแคลนบุคลากร ในงานหลัก (Core functions) และต้องการทุ่มทรัพยากรไปในงานหลักแทน	ให้กำหนดบุคลากร ในภารกิจรอง - ภารกิจสนับสนุนเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจหรือพนักงานจ้างทั่วไป	เกลี่ยโอนอัตรากำลังให้ส่วนราชการหรืองานที่ขาดแคลน
7	ปัจจุบันมีองค์กรหรือหน่วยงานในภาครัฐที่ใช้	1. พนักงานจ้างตามภารกิจ	1. ข้าราชการ

	บุคลากรประเภทอื่นแทนข้าราชการเพื่อรับผิดชอบงานดังกล่าว	2. พนักงานจ้างทั่วไป	
8	ต้นทุนการจ้างในระยะยาวของข้าราชการคุ้มค่ากว่า	1. ข้าราชการ	1. พนักงานจ้างตามภารกิจ 2. พนักงานจ้างทั่วไป
9	เป็นงานที่ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญพิเศษมีประสบการณ์จากภายนอกเป็นที่ยอมรับในวงกว้างที่เกี่ยวข้อง	1. พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ 2. จ้างเหมาบริการ	1. พนักงานจ้างทั่วไป
10	เป็นงานในลักษณะโครงการหรืองานเร่งด่วนที่มีความสำคัญและไม่อาจหาบุคลากรจากภายในได้	1. พนักงานจ้างตามภารกิจ 2. จ้างเหมาบริการ	1. พนักงานจ้างทั่วไป
11	เป็นงานที่ต้องดำเนินการเป็นช่วงหรือฤดูกาลที่ชัดเจน เช่น ทุก ๆ 4 ปี หรือทุก ๆ 5 ปี เป็นต้น	1. พนักงานจ้างตามภารกิจ 2. จ้างเหมาบริการ	1. พนักงานจ้างทั่วไป
12	เป็นงานที่ต้องดำเนินการอย่างสม่ำเสมอและติดต่อกันในระยะยาวเกินกว่า 5 ปีขึ้นไป	1. ข้าราชการ 2. พนักงานจ้างตามภารกิจ	1. พนักงานจ้างทั่วไป 2. จ้างเหมาบริการ
13	เป็นงานที่สร้างองค์ความรู้ความเชี่ยวชาญที่จำเป็นในระยะยาวแก่องค์กร	1. ข้าราชการ	1. พนักงานจ้างทั่วไป
14	เป็นงานที่สามารถหาผู้ดำเนินการแทนในตลาดได้ (Availability of outsourcing service)	จ้างเหมาบริการ	1. ข้าราชการ 2. พนักงานจ้างตามภารกิจ 3. พนักงานจ้างทั่วไป
15	เป็นงานที่สามารถกำหนดกรอบการดำเนินการหรือสัญญาจ้างงานได้อย่างชัดเจน	1. พนักงานจ้างตามภารกิจ 2. จ้างเหมาบริการ	1. ข้าราชการ (ในกรณีที่ เป็นภารกิจหลัก) 2. พนักงานจ้างทั่วไป (ภารกิจสนับสนุน)

## เงื่อนไขการกำหนดประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น

เงื่อนไขที่	รายละเอียดของเงื่อนไข	ประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสม
1	ตอบใช่ในข้อ 1, 2, 4, 8, 12, 13	หากตอบใช่มากกว่าร้อยละ 50 ควรกำหนดเป็นข้าราชการ
2	ตอบใช่ในข้อ 3, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 13, 14, 15	หากตอบใช่มากกว่าร้อยละ 50 ควรกำหนดเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ อย่างไรก็ตามถ้าในคำตอบไม่มีข้อ 3, 6, 7 และ 13 เลย ควรพิจารณาจ้างเหมาบริการ
3	ตอบไม่ใช่ในข้อ 2, 4, 6, 9, 10, 11, 12, 13	หากตอบไม่ใช่มากกว่าร้อยละ 50 ควรกำหนดเป็นพนักงานจ้างทั่วไป

## เกณฑ์การกำหนดประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่นและประเภทงานของสถานศึกษา

ภารกิจ	แนวทางการกำหนดประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น
ภารกิจหลัก	ควรพิจารณากำหนดเป็นข้าราชการทั้งหมด/หรือเกือบทั้งหมดตามที่ภาคีรัฐควรปฏิบัติงานที่สำคัญ
ภารกิจรอง	ควรพิจารณากำหนดให้เป็นข้าราชการ ประมาณร้อยละ 50 ที่เหลือเป็นบุคลากรส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น ๆ
ภารกิจสนับสนุน	ควรพิจารณากำหนดให้เป็นข้าราชการ ประมาณร้อยละ 20 ที่เหลือเป็นบุคลากรส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น ๆ ทั้งนี้ ควรทบทวนปรับตำแหน่งข้าราชการในกลุ่มงานสนับสนุนที่ว่างไปใช้การจ้างพนักงานจ้างหรือการจ้างเหมาบริการแทน

หลังจากการจัดทำแบบฟอร์มการกำหนดประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่นให้ส่วนราชการต่าง ๆ พิจารณาลักษณะงานและรูปแบบการจ้างงานตามเกณฑ์ และเงื่อนไขที่กำหนดแล้ว สามารถนำมาข้อมูลดังกล่าว มาวิเคราะห์และจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่นตามลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไทร ได้ดังนี้

**การจัดสรรประเภทบุคลากรท้องถิ่นตามลักษณะงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลท่าไทร**

ลำดับ	ลักษณะงาน/ภารกิจ	การจัดสรรประเภทบุคลากร		ความสอดคล้องตามเงื่อนไข
		ส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสม	จำนวนอัตรา	
1	การปฏิบัติตามนโยบายของแผนงาน ที่สภาองค์การบริหารส่วนตำบล นายองค์การบริหารส่วนตำบลหรือคณะผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้กำหนดให้สอดคล้องกับกฎหมาย นโยบายของรัฐวิสาหกิจ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ให้คำปรึกษา และเสนอความเห็นต่อนายองค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้ว่าราชการจังหวัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานภายในหน้าที่และความรับผิดชอบ ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ๆ ทั้งหมด รับผิดชอบงานประจำทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งหมด ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพิจารณา ทัศนคติ ความเห็น สรุปรายงาน เสนอแนะ และดำเนินการเกี่ยวกับกรรอนุญาตต่าง ๆ ที่เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล การจัดตั้ง ยุบหรือเปลี่ยนแปลงเขตองค์การบริหารส่วนตำบล การป้องกัน และบรรเทา สาธารณภัย การพัฒนา ส่งเสริมอาชีพ การทะเบียนและบัตร การศึกษา การเลือกตั้ง งานเลขานุการสภา องค์การบริหารส่วนตำบล	2	<input checked="" type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 1 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 2 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 3	
2	งานบริหารและควบคุมงานด้านการบริหารทั่วไปและงานเลขานุการ เช่น ติดต่อมีตหมาย จัดงาน รับรองและงานพิธีต่าง ๆ เตรียมเรื่องและเตรียมการสำหรับการประชุม จัดบันทึกและเรียบเรียงรายงานการประชุม ทักษะทาง วิชาการและรายงานอื่น ๆ การศึกษาวิเคราะห์ วิจัย ประสานแผน ประมวลแผน เพื่อประกอบการกำหนดนโยบาย จัดทำแผน หรือ โครงการติดตามประเมินผล การดำเนินงานตามแผน โครงการต่าง ๆ ติดต่อกับหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ ทั้งใน ประเทศและต่างประเทศ ติดตามผลการปฏิบัติงานหรือผู้ดูแลการปฏิบัติงานคำสั่งหัวหน้าส่วนราชการหรือมีลักษณะ งานที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับกรควบคุม และการบริหารงานหลายด้านด้วยกัน เช่น งานธุรการ งานสารบรรณ งานบุคคล งานนิติ การ งานประชาสัมพันธ์ งานทะเบียน และแผนงาน รักษาความสงบเรียบร้อย งานจัดระบบงาน งานการเงิน การบัญชี งานพัสดุ งานจัดพิมพ์ และแจกจ่ายเอกสาร งานระเบียบแบบแผน งานรวบรวมข้อมูลสถิติ งานสัญญา เป็นต้น และ	1	<input checked="" type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 1 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 2 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 3	

ลำดับ	ลักษณะงาน/ภารกิจ	การจัดสรรประเภทบุคลากร		ความสอดคล้องตามเงื่อนไข
		ส่วนที่อิงถึงที่หมายเหตุ	จำนวนอัตรา	
	งานราชการที่ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ			
3	งานกำหนดนโยบาย วางแผน ควบคุม มอบหมายงาน ตรวจสอบ ประเมินผลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานทางด้านการบริหารงานคลังหลายด้าน เช่น งานการคลังงานการเงินและบัญชี งานการจัดเก็บรายได้ งานรวบรวมข้อมูลสถิติและวิเคราะห์งบประมาณ งานพัสดุ งานธุรการงานการจัดการเงินกู้ งานจัดระบบงาน งานบริหารงานบุคคล งานตรวจสอบเกี่ยวกับการเบิกจ่าย งานเกี่ยวกับการเสนอแนะและให้คำปรึกษาแนะนำ การทำความเข้าใจและสรุปรายงาน ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตที่เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานราชการแล้ว เก็บรักษาทรัพย์สินที่มีค่าขององค์การบริหารส่วนตำบล	ข้าราชการ	1	<input checked="" type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 1 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 2 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 3
4	งานบริหารควบคุม ให้อำนาจปรึกษาและตรวจสอบงานด้านช่างต่าง ๆ เช่น งานช่างโยธา งานด้านไฟฟ้า และแสงสว่างสาธารณะ งานสวนสาธารณะ งานช่างก่อสร้าง งานช่างสำรวจ งานช่างรังวัด งานช่างเขียนแบบ งานช่างเทคนิคงานช่างโลหะ งานช่างเครื่องยนต์ งานช่างเครื่องกล เป็นต้น นอกจากนี้ ยังต้องวางแผน ออกแบบและควบคุมงานสถาปัตยกรรม งานวิศวกรรมและงานก่อสร้างต่าง ๆ	ข้าราชการ	1	<input checked="" type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 1 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 2 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 3
5	งานบริหารจัดการการศึกษา การพัฒนางานวิชาการและระบบสารสนเทศ การประกันคุณภาพการศึกษา การบริหารงานบุคคล การบริหารการเงินและงบประมาณ การประสานงาน การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล ตลอดจนการพัฒนาภารกิจกรมเด็กและเยาวชน การส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา ชนบทธรรมนิยมประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	ข้าราชการ	1	<input checked="" type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 1 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 2 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 3
6	งานบริหารทรัพยากรบุคคล การวิเคราะห์ การวางแผนทรัพยากรบุคคล การสรรหา การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและการแต่งตั้ง การดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การควบคุมและส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติราชการการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จัดทำทะเบียนประวัติการรับราชการการดำเนินการเกี่ยวกับกาออกจากราชการ	ข้าราชการ	1	<input checked="" type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 1 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 2 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 3
7	งานศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ประสานแผน ประมวลแผน พิจารณา เสนอแนะ เพื่อประกอบการกำหนดนโยบาย จัดทำแผน หรือโครงการติดตามประเมินผลการทำงานตามแผนและโครงการต่าง ๆ และจัดทำเอกสารรายงานต่าง ๆ ทางด้านการจราจร ซึ่งอาจเป็นนโยบาย แผนงาน และโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการบริหาร การคมนาคมขององค์การบริหารส่วนตำบล และโครงการระดับจังหวัดหรือระดับประเทศ แล้วแต่กรณี	ข้าราชการ	1	<input checked="" type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 1 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 2 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 3
8	งานการเงิน การงบประมาณ การบัญชีทั่วไปของส่วนราชการ การศึกษา วิเคราะห์ ติดตามประเมินผลการใช้จ่ายเงิน การวิเคราะห์ฐานะทางการเงินและบัญชี การวิเคราะห์งบประมาณ การพัฒนาระบบงานคลัง ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลบัญชีเงินสด บัญชีเงินฝากธนาคารและบัญชีแยกประเภท การตรวจสอบความถูกต้องบัญชีประเภทต่าง	ข้าราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ	2 1	<input checked="" type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 1 <input checked="" type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 2 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 3

ลำดับ	ลักษณะงาน/ภารกิจ	การจัดสรรประเภทบุคลากร		ความสอดคล้องตามเงื่อนไข
		ส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสม	จำนวนอัตรา	
		ประเภท		
9	งานศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสนอแนะทางปรับปรุง การจัดเก็บภาษีต่าง ๆ วิธีการจัดเก็บภาษีต่าง ๆ ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล การตรวจรับแบบแสดงรายการค่าร้องหรือคำขอของผู้เสียภาษีและค่าธรรมเนียมปรับปรุงแบบแสดงรายการค่าร้อง ค่าขอของผู้เสียภาษีที่เหมาะสม รับชำระเงิน เขียนใบเสร็จรับเงินและลงบัญชี จัดทำทะเบียนและรายการต่าง ๆ เก็บรักษาหลักฐานการเสียภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น ๆ ออกหมายเรียกและหนังสือเชิญพบ ตรวจสอบและประเมินภาษีการเก็บรักษา และนำส่งเงิน	ข้าราชการ	1	<input checked="" type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 1 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 2 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 3
10	งานศึกษา วิเคราะห์ รายละเอียดของพัสดุ เพื่อกำหนดมาตรฐานและคุณภาพการร่างสัญญาซื้อและสัญญาจ้าง การเสนอความเห็นเกี่ยวกับพัสดุ การวางระบบเกี่ยวกับระเบียบและวิธีปฏิบัติงานพัสดุ การบริหารพัสดุ การจัดหา จัดซื้อ การเบิกจ่าย การเก็บรักษา การซ่อมแซมและบำรุงรักษา การทำบัญชี ทะเบียนพัสดุ การเก็บรักษาใบสำคัญ หลักฐานและเอกสารเกี่ยวกับพัสดุ การลงทะเบียนพัสดุที่ชำรุด การทำสัญญา การต่ออายุสัญญาและเปลี่ยนแปลงสัญญาซื้อ หรือสัญญาจ้าง	ข้าราชการ	2	<input checked="" type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 1 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 2 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 3
11	งานศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์วิจัยทางกายภาพ เช่น การเพาะปลูก การปรับปรุงพันธุ์ การขยายพันธุ์ การคัดเลือกพันธุ์ ด้านทางโรคและศัตรูพืช การวิเคราะห์ดิน และการกำจัดและรักษาแมลงศัตรูพืช การศึกษา วิเคราะห์วิจัยเพื่อควบคุมพันธุ์พืช วัตถุพิษ และปุ๋ยเคมี การให้คำปรึกษา แนะนำและสาคิงานวิชาการเกษตร เป็นต้น	ข้าราชการ	1	<input checked="" type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 1 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 2 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 3
12	งานพัฒนาชุมชน ด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา และสันทนาการ การอนามัยและสุขภาพ การปกครองท้องถิ่นและความเจริญดูด้านอื่น ๆ โดยเป็นผู้ประสานงานระหว่างส่วนราชการและองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่นทุกด้าน	ข้าราชการ พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	1 1	<input checked="" type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 1 <input checked="" type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 2 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 3
13	งานวิชาการศึกษา โดยศึกษาวิเคราะห์ วิจัย วางแผน การแนะแนวทางการศึกษาและอาชีพเพื่อการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงการศึกษาวิเคราะห์ วิจัยหลักสูตร การสร้างและพัฒนาหลักสูตรของวิชาการต่าง ๆ ในความรับผิดชอบของราชการ การวิเคราะห์ วิจัย และการพัฒนาหนังสือและแบบเรียน การวางแผนการศึกษา การจัดพิพิธภัณฑ์ทางการศึกษา จัดทำมาตรฐานสถานศึกษา ตลอดจนการให้หรือจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การวางโครงการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ทำความเห็นสรุปรายงาน และเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาและส่งเสริมการจัดการศึกษา การวางโครงการสำรวจเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติทางการศึกษา ติดตาม ประเมินผล ดำเนินการและแก้ไขปัญหาดังกล่าวต่าง ๆ ใน การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการศึกษาวิเคราะห์วิจัยและเสนอแนะการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหลักสูตรระเบียบปฏิบัติ ตลอดจนแนวทางพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้ง เข้าร่วมประชุมในการกำหนดนโยบาย	ข้าราชการ	1	<input checked="" type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 1 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 2 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 3



ลำดับ	ลักษณะงาน/ภารกิจ	การจัดสรรประเภทบุคลากร		ความสอดคล้องตามเงื่อนไข
		ส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสม	จำนวนอัตรา	
	และแผนงานของส่วนราชการที่สังกัด นอกจากนี้ยังทำหน้าที่จัดทำแผนและระบบสารสนเทศ งานการเจ้าหน้าที่ การศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน งานบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานบริหารวิชาการ งานการศึกษาอาชีวศึกษาและตามอัธยาศัย งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ ส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม			
14	งานธุรการ งานบริหารเอกสารหรือหนังสือ การร่าง ข้อร้อง ติงงานหนังสือ การดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารสิทธิ์ในทรัพย์สินของทางราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับพัสดุ ครุภัณฑ์ การตรวจสอบหรือเปลี่ยนแปลงรายการและเก็บรักษาเอกสารสำคัญของทางราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารบุคคล การรวบรวมข้อมูลหรือจัดเตรียมเอกสาร การเตรียมการประชุมและจัดบันทึกวาระการประชุม	ข้าราชการ พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	2 5	<input checked="" type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 1 <input checked="" type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 2 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 3
15	งานออกแบบด้านช่างโยธา การคำนวณแบบด้านช่างโยธา การก่อสร้างด้านช่างโยธา การวางโครงการก่อสร้างในงานด้านช่างโยธา การให้คำปรึกษาแนะนำ หรือตรวจสอบที่เกี่ยวข้องกับงานด้านช่างโยธา	ข้าราชการ พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	1 1	<input checked="" type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 1 <input checked="" type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 2 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 3
16	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่ต้องใช้ความรู้ทางเทคนิคหรือวิชาการพิจารณาหาความเห็น สรุปรายงาน เสนอแนะการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับความปลอดภัยและบรรเทาสาธารณภัย รวมตลอดถึงภัยธรรมชาติและสาธารณภัยอื่น ๆ เช่น อุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย การป้องกันแผ่นดินไหว จิตอาสาภัยพิบัติ เป็นต้น	ข้าราชการ	1	<input checked="" type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 1 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 2 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 3
17	งานเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดอบรมส่งเสริมองค์การเพื่อพัฒนาผู้เรียนใหม่คนเล็กขณะที่ยังประสงค์ และคุณลักษณะ ตามวัย การปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน การปฏิบัติตามความร่วมมือกับเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย การทำนุบำรุง ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ	ข้าราชการ พนักงานจ้างตาม ภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป	9 3 4	<input checked="" type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 1 <input checked="" type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 2 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 3
18	งานสำรวจเพื่อหาระยะ ระดับ มุม ลักษณะและขนาดของภูมิประเทศ การหาค่าพิกัดของจุดตำแหน่งต่าง ๆ การทำบันทึกข้อมูลและรายละเอียดต่าง ๆ ที่ได้จากสำรวจ การทำแผนที่แบบต่าง ๆ โดยอาศัยข้อมูลจากการสำรวจ การสำรวจและคำนวณราคาที่ดิน หรือที่ดินเพื่องานจัดกรรมสิทธิ์ที่ดิน เป็นต้น	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	1	<input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 1 <input checked="" type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 2 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 3
19	งานตรวจ ทดสอบ สร้างรื้อ ซ่อม ประกอบ ติดตั้ง และบำรุงรักษา เครื่องจักร เครื่องมือเครื่องใช้ที่เกี่ยวข้องกับไฟฟ้า คำนวณราคาและประเมินราคาในการดำเนินงานดังกล่าว จัดเก็บรักษา เก็บถ่าย เครื่องมือเครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	1	<input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 1 <input checked="" type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 2 <input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 3
20	งานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา ตลอดจนบำรุงรักษาและแก้ไขข้อขัดข้องเล็ก ๆ น้อย ๆ ของเครื่องจักรกลขนาดเบาชนิดไต่ชนิด	พนักงานจ้างทั่วไป	2	<input type="checkbox"/> เงื่อนไขที่ 1

ลำดับ	ลักษณะงาน/ภารกิจ	การจัดสรรประเภทบุคลากร		ความสอดคล้องตามเงื่อนไข
		ส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสม	จำนวนอัตรา	
	หนึ่ง และปฏิบัติตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย			<input type="checkbox"/> เส้นเขตที่ 2 <input checked="" type="checkbox"/> เส้นเขตที่ 3
21	งานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไปและปฏิบัติตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	พนักงานจ้างทั่วไป	1	<input type="checkbox"/> เส้นเขตที่ 1 <input type="checkbox"/> เส้นเขตที่ 2 <input checked="" type="checkbox"/> เส้นเขตที่ 3
22	งานดูแล บำรุงรักษาสนามหญ้า สวนหย่อม สวนสาธารณะ สวนดอกไม้ หรืองานอื่นใดที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	พนักงานจ้างทั่วไป	1	<input type="checkbox"/> เส้นเขตที่ 1 <input type="checkbox"/> เส้นเขตที่ 2 <input checked="" type="checkbox"/> เส้นเขตที่ 3
23	เปิด - ปิด สำนักงาน ทำความสะอาดบริเวณอาคารสถานที่และทรัพย์สินของทางราชการ เติมน้ำมันเครื่องรถจักรยานยนต์ในสำนักงาน และนอกสถานที่หรืองานอื่นใดที่เกี่ยวข้องและปฏิบัติตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	พนักงานจ้างทั่วไป	1	<input type="checkbox"/> เส้นเขตที่ 1 <input type="checkbox"/> เส้นเขตที่ 2 <input checked="" type="checkbox"/> เส้นเขตที่ 3

ซึ่งหลังจากวิเคราะห์และจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่นตามลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไทรแล้ว พบว่า มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ในปัจจุบันประมาณ พ.ศ. 2563 อยู่ที่ร้อยละ 23.04 ตามตารางแสดงรายละเอียดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

**3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน**

องค์การบริหารส่วนตำบลสร้าง่อได้กำหนดให้ส่วนราชการต่าง ๆ ดำเนินการวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต และพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติงานว่า มีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย เพื่อนำมาวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง ตามสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่เข้ามาสูงกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้เวลาที่มากกว่า อย่างไรก็ตามวิเคราะห์บางส่วนราชการ มีงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้นิยามของส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสร้าง่ออนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน

ในส่วนของการคำนวณจำนวนอัตรากำลังคนที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไทรได้ใช้เกณฑ์เวลามาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่น ดังนี้

เวลาที่ใช้ต่อปี = เวลาที่ใช้ต่อชั่วโมง x ปริมาณงานต่อปี  
จำนวนอัตรากำลังคน = เวลาที่ใช้ต่อปี ÷ 82,800 นาที\*

82,800 นาที คือ เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานต่อปี โดยมีที่มาจาก

- ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วัน
- ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงาน เป็นเวลา 6 ชั่วโมง
- ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 1,380 ชั่วโมง (230 วัน x 6 ชั่วโมง)
- ดังนั้น ใน 1 ปี จะมีเวลาปฏิบัติงาน เป็นเวลาทั้งสิ้น 82,800 นาที (1,380 ชั่วโมง x 60 นาที)

โดยมีผลการวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต และความสอดคล้องของปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการต่าง ๆ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไทร ดังนี้

คกรวิเคราะห้ผลกระทบของงานและผลที่ใช้ในการปฏิบัติงาน  
งานบริหารงานท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไทร

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อ ชิ้นงาน (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาที่ใช้ต่อปี (นาที)	จำนวนอัตรากำลังคน ที่ต้องการ
(๑)	(2)	(3)	(4)	(5) = (3) × (4)	(5) = (6) ÷ 82,800
1	งานวางแผนแนวทางการพัฒนาระบบงาน การปรับกลไก วิธีการทำงาน การจัดสรร และการใช้ทรัพยากรหรืองบประมาณของส่วนราชการ	360	4	1,440	0.017
2	งานติดตาม เร่งรัด การดำเนินงานให้ไปเป็นไปตามทิศทาง แผนนโยบาย กลยุทธ์ แผนงาน โครงการขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อ	120	177	21,240	0.257
3	งานวางแผนการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอนและนำนโยบายของผู้บริหาร ท้องถิ่นไปสู่การปฏิบัติ	360	7	2,520	0.030
4	งานให้คำปรึกษาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับแผนงาน การดำเนินการต่าง ๆ ให้กับผู้บริหารท้องถิ่น	120	36	4,320	0.052
5	งานเสนอความเห็นในการพิจารณาอนุมัติ อนุญาต การดำเนินการต่าง ๆ ตาม ภารกิจของส่วนราชการ	60	1,842	110,520	1.335
6	งานมอบหมาย อำนวยความสะดวก ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข ตัดสินใจ แก้ปัญหา ประเมินผลการปฏิบัติงาน และให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติ ราชการ	240	27	6,480	0.078
7	งานปกครอง บังคับบัญชา กำกับดูแล ให้คำปรึกษา แนะนำ พัฒนา และ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา	60	47	2,820	0.034
8	งานติดตาม ควบคุม และตรวจสอบการบริหารงานคลังและการเบิกจ่าย งบประมาณของส่วนราชการ	480	4	1,920	0.023

9	งานเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับการแต่งตั้งหรือในฐานะผู้แทนของหน่วยงาน	360	12	4,320	0.052
10	งานเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อ	480	24	11,520	0.139
11	งานช่วยเหลือราชการ มอบหมาย อำนาจการควบคุม ตรวจสอบ การปฏิบัติงานของส่วนราชการ	120	4	480	0.006
12	งานควบคุม ดูแล ตรวจสอบ กลั่นกรอง การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล	60	384	23,040	0.278
13	งานกำกับ ดูแลเรื่องเรียน ร้องทุกข์ ให้คำปรึกษา แนะนำ ด้านกฎหมายและคดี และการอำนวยความสะดวกเป็นธรรมให้แก่ประชาชน	240	32	7,680	0.093
14	งานประสานงานองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน ประสงค์ม ในระดับผู้นำที่เกี่ยวข้องในการประสานความร่วมมือในการดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	120	30	3,600	0.043
15	งานให้คำปรึกษา แนะนำด้านการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา	60	47	2,820	0.034
16	งานเสนอความเห็นหรือช่วยพิจารณาอนุมัติ อนุญาต การดำเนินการต่าง ๆ ตามภารกิจอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ เพื่อผลสัมฤทธิ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	60	284	17,040	0.206
17	งานประสานงานฝ่ายบริหารท้องถิ่น ฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และส่วนราชการ เพื่อกำหนดกรอบการบริหารงบประมาณ	120	48	5,760	0.070
18	งานกำกับ ดูแล การพัฒนาและจัดเก็บรายได้	120	17	2,040	0.025
19	งานจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างส่วนราชการกับผู้บริหารท้องถิ่น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	480	6	2,880	0.035
20	งานช่วยในการบริหารงานคลัง และการควบคุมการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และควบคุมค่า และเป็นไปตามกฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง	60	230	13,800	0.167
	รวม	4,080	3,262	246,240	2

จากการวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ของงานบริหารงานท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเท พบว่า มีเวลาที่ใช้ต่อชิ้นงาน รวม 4,080 นาที ปริมาณงาน (ต่อปี) รวม 3,262 ชิ้นงาน เวลาที่ใช้ต่อปี รวม 246,240 นาที และมีจำนวนอัตรากำลังคนที่ต้องการ รวม 2 อัตรา ซึ่งนำมาสรุปเป็นความเห็นเกี่ยวกับอัตรากำลังของหน่วยงานในสายงานนี้ได้ ดังนี้

ประเภทบุคลากร	บุคลากรที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานในส่วนราชการนี้		ประเด็นเกี่ยวกับกาหนดอัตรากำลัง		
	ตำแหน่ง	สายงาน/ภารกิจที่ปฏิบัติ	อัตรากำลังที่มีอยู่จริง	อัตรากำลังที่ต้องการ	ผลต่ออัตรากำลัง
พนักงานส่วนตำบล	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารงานท้องถิ่น	1	1	คงตำแหน่งและอัตราเดิม
พนักงานส่วนตำบล	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารงานท้องถิ่น	1	1	คงตำแหน่งและอัตราเดิม
		รวม	2	2	

การวิเคราะห์กระบวนงานและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน  
ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไห

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อ ชิ้นงาน (นาที) (3)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (4)	เวลาที่ใช้ต่อปี (นาที) (5) = (3) × (4)	จำนวนอัตรากำลังคน ที่ต้องการ (6) = (5) ÷ 82,800
(๑)	(2)				
<b>กองอำนวยการ</b>					
1	งานบริหารทั่วไป				
	งานควบคุม กำกับดูแลผู้ได้บังคับบัญชา		2779	57,935	
	นักการภารโรง		14	82,950	
	เจ้าพนักงานธุรการ		44	94,790	
	แม่บ้าน		10	72,000	
	พนักงานขับรถ		3	94,200	
2	งานบริหารงานบุคคล		36	113,030	
3	งานกฎหมาย		20	69,500	
4	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน		19	103,717	
5	งานสถิติการและพัฒนาชุมชน		43	91,695	
6	งานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย		35	157,975	
	-ขับเคลื่อนกิจการขนาดเบา(ระดับเพลิง)				
	-เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย				

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อ ชิ้นงาน (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาที่ใช้ต่อปี (นาที)	จำนวนอัตรากำลังคน ที่ต้องการ
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = (3) × (4)	(6) = (5) ÷ 82,800
7	งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -จัดเก็บขยะ ขับรถขยะ จัดเก็บขยะ -กู้ชีพ1669 ช่วยชีวิตคน ขับรถ เฝ้าระวังผู้ประสบภัย อุบัติเหตุ ผู้ป่วย -งานสาธารณสุข		5	100,160	
8	งานกิจการพาณิชย์ งานส่งเสริมการตลาด รับประทานอาหาร		4	252,600	
9	งานเอนงงบประมาณ		16	118,050	
10			20	2,400	
			140	300	
			20	4,800	
	รวม		3,588	1,414,102	1,414,102/82800=17

จากการวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ของสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเท พพบว่า งานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานบุคคล งานกฎหมาย งานนโยบายและแผน งานสวัสดิการและสังคม งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานกิจการพาณิชย์ งานส่งเสริมการตลาด งานเอนงงบประมาณ ปริมาณงาน (ต่อปี) รวม 3,588 ชิ้นงาน เวลาที่ใช้ต่อปี รวม 1,414,102 นาที ซึ่งนำมาสรุปเป็นความถี่ของอัตรากำลังของสำนักงานปลัด ดังนี้ ปริมาณงานมากกว่าอัตรากำลัง ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานปลัด จำเป็นจะต้องมีตามโครงสร้างของส่วนราชการ สายงานผู้ปฏิบัติสายวิชาการ 4 อัตรา สายทั่วไป 12 อัตรา เนื่องจากงบประมาณด้านบุคคลมีจำกัด จึงมีสายงานอำนวยการท้องถิ่น 1 อัตรา สายวิชาการ 4 อัตรา สายงานทั่วไป 2 อัตรา ส่วนที่เหลือจึงจ้างเหมาบริการแทนในส่วนที่เหลือเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณ และให้ภารกิจของหน่วยงานดำเนินการสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์



ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อ ชิ้นงาน (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาที่ใช้ต่อปี (นาทีก)	จำนวนอัตรากำลังคน ที่ต้องการ
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = (3) × (4)	(6) = (5) ÷ 82,800
	งานกองคลัง				
1	งานบริหารงานทั่วไป				
	งานควบคุม กำกับดูแลผู้ตั้งบังคับบัญชา และการปฏิบัติงานกองคลัง		351	79,480	
	-งานธุรการ -งานเอนงงบประมาณ -งานเบิกจ่ายเงินทุกประเภท		17	88,525	
3	งานพัสดุ				
	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ		32	81,305	
	-ควบคุมการใช้รถยนต์ส่วนบุคคล				
	-บันทึกข้อมูลในระบบ EGP จ้างเหมาบริการ				
	-ควบคุมเบิกจ่ายพัสดุ				
	-บันทึกข้อมูลมติจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ คำสั่ง ขอบเขตงาน ภายเอกสาร จัดทำแบบ				
	-จัดทำแบบคำร้อง รับคำร้องซ่อมไฟฟ้า				
	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ		53	94,780	
	-จัดซื้อจัดจ้างด้วยวิธีเฉพาะเจาะจง		60		
	-จัดซื้อจัดจ้างด้วยวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding)		30		
	-ตรวจสอบพัสดุประจำปี		1		
	-เตรียมเอกสารตรวจ LPA		2		
	-ลงทะเบียนคุณครุภัณฑ์				
	-เกษียณหนังสือรับ				
	สรุปผลจัดซื้อจัดจ้างประจำเดือน/ไตรมาส				

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อ ชิ้นงาน (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาที่ใช้ต่อปี (นาทีก)	จำนวนอัตรากำลังคน ที่ต้องการ
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = (3) x (4)	(6) = (5) ÷ 82,800
	งานกองคลัง				
	นักวิชาการพัสดุ		49	66,983	
	-ปฏิบัติงานหัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุ				
	-งานกำหนดราคากลาง				
	-จัดทำประกาศจัดซื้อจัดจ้างประกวดราคา				
	-ประกาศแผนเว็บไซต์เผยแพร่ประกาศ ปิดประกาศ				
	-บันทึกผลการพิจารณาของคณะกรรมการ				
	-รายงานผลการพิจารณา				
	-จัดทำเอกสารต่อรองราคา ต่อรองราคา				
	-ขออนุมัติจัดซื้อจัดจ้าง				
	-แจ้งผู้ชนะการประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ในระบบ EGP				
	-จัดทำสัญญาจ้าง/เอกสารแนบท้าย				
	-บันทึกข้อมูลในระบบ EGP				
	-รวบรวมเอกสารเบิกจ่ายโครงการก่อสร้าง				
	-จัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้าง				
	-บันทึกข้อมูลจัดซื้อจัดจ้างในระบบ e-Laas				
	-จัดซื้อจัดจ้างด้วยวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding)				
	-หลักประกันสัญญา ตรวจสอบ จัดทำคำสั่งตรวจสอบงาน/ใบรับการตรวจสอบสภาพงาน				
	-จัดทำงบประมาณ				

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อ ชิ้นงาน (นาที) (3)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (4)	เวลาที่ใช้ต่อปี (นาที) (5) = (3) x (4)	จำนวนอัตราค่าจ้าง ที่ต้องการ
(1)	(2)				(6) = (5) ÷ 82,800
	งานกองคลัง				
	งานพัฒนาจัดเก็บรายได้		24	90,651	
	-จัดทำบันทึกข้อมูลเลขมาตราตัวค้ำ / งดจ่ายน้ำ/บันทึก TOR จัดซื้อจัดจ้าง				
	-แจ้งแจ้ง/ติดตามหนี้ค้างชำระ				
	-เขียนใบเสร็จจค้ำน้ำ 13 หมู่ 23,017 ฉบับ ฉีกใบเสร็จ				
	-เขียนใบเสร็จเปิดเตล็ด 435 ฉบับ				
	-รับเงินค้ำน้ำ 13 หมู่				
	-รับเรื่องซ่อมประปา/แจ้งงานซ่อมประปา				
	-รับคำร้องขอใช้ถังขยะ/ขอใช้น้ำ				
	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน				
	-พิมพ์หนังสือราชการ				
	-ติดต่อประสานงานภายนอก				

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อ ชิ้นงาน (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาที่ใช้ต่อปี (นาที)	จำนวนอัตราากำลังคน ที่ต้องการ
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = (3) × (4)	(6) = (5) ÷ 82,800
	งานกองคลัง				
	งานพัฒนาการจัดเก็บรายได้				
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		27	93,803	
	-จัดทำทะเบียนผู้ชำระภาษี ค่าธรรมเนียมกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ				
	ใบอนุญาตจัดตั้งสถานที่สะสมอาหาร ชำระภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง				
	-ดำเนินการเกี่ยวกับ ภ.ด.ส.1 ภ.ด.ส.3 ภ.ด.ส.6 ภ.ด.ส.7				
	-แจ้งประเมินภาษี				
	-สำรวจที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง 13 หมู่บ้าน				
	-รับเรื่องขอใช้ชยยะ				
	-เขียนใบเสร็จจยยะ ฉึกใบเสร็จ ลงวันที่ ตรวจสอบความถูกต้อง				
	-รายงานประชุมตลาด				
	-บันทึกข้อมูลขยะลงระบบ				
	-บันทึกข้อมูลรายได้ในระบบ info				
	-จัดทำทะเบียนผู้ใช้ชยยะ				
	-จัดพิมพ์หนังสือแจ้งกรรมการจัดหาประโยชน์จากทรัพย์สิน แจ้งเวียนคำสั่ง				
	แจ้งใบยื่นแบบเพื่อชำระภาษี				

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อ ชิ้นงาน (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาที่ใช้ต่อปี (นาทีก)	จำนวนอัตรากำลังคน ที่ต้องการ
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = (3) × (4)	(6) = (5) ÷ 82,800
	งานกองคลัง				
	งานพัฒนาจัดเก็บรายได้				
	นักวิชาการเงินและบัญชี		12	90,416	
	-เขียนโครงการสำรวจภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง				
	-ออกสำรวจภาษี				
	-จัดทำบัญชี ภ.ด.ส.3				
	-จัดทำประกาศราคาประเมินทุนทรัพย์และสิ่งปลูกสร้าง ภ.ด.ส.1				
	-จัดทำรายการคำนวณภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ภ.ด.ส.7				
	-แจ้งประเมินภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง				
	-ลงนามรับเงินในใบเสร็จขาย ค่านำประปา				
	-ออกใบเสร็จรับเงินและหลักฐานการรับเงินในระบบ e-LAAS				
	-จัดทำใบนำส่งเงิน				
	-ตรวจรับงานการจัดเก็บขยะมูลฝอย คำนำประปา 13 หมู่บ้าน				
	-รวบรวมเอกสาร หลักฐาน จัดเก็บเอกสารเกี่ยวกับการจัดเก็บรายได้				

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อ ชิ้นงาน (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาที่ใช้ต่อปี (นาทีก)	จำนวนอัตราากำลังคน ที่ต้องการ
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = (3) × (4)	(6) = (5) ÷ 82,800
	งานกองคลัง				
	งานพัฒนาจัดเก็บรายได้				
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		14	82,520	
	-บันทึกบัญชีกิจการประปา บัญชีเงินสดรับ บัญชีเงินสดจ่าย บัญชีทั่วไป				
	ใบผ่านรายงานมาตรฐานทั่วไป 1 2 3				
	-จัดทำงบการเงิน				
	-จัดเก็บฎีกา				
	-รายงานกระทรวงมหาดไทยหนี้เศรษฐกิจชุมชน				
	-นำจ่ายเช็ค เงินเดือน ภาษีหัก ณ ที่จ่าย				
	-บริการข้อมูลด้านการเงิน				
	-จัดทำทะเบียนคุมเบิกจ่ายค่าเช่าบ้าน				

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อ ชิ้นงาน (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาที่ใช้ต่อปี (นาที)	จำนวนอัตรากำลังคน ที่ต้องการ
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = (3) × (4)	(6) = (5) ÷ 8,280
	งานกองคลัง				
	งานการเงินและบัญชี				
	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี		13	51,740	
	-จัดทำทะเบียนคู่มือเบิกจ่าย				
	-จัดทำคุมทะเบียนจ่ายเช็ค				
	-ประสานงานการรับจ่ายเช็ค				
	-กรอกข้อมูล R-dnet จัดทำฎีกาประกอบการนำส่งภาษีหัก ณ ที่จ่าย				
	-กรอกข้อมูลในระบบ epayment จัดทำฎีกาประกอบการจ่ายประกันสังคมใน ระบบ				
	-จัดทำและคุมทะเบียนเงินยืม ตรวจสอบลูกหนี้คงค้าง พร้อมติดตาม				
	-จัดทำเอกสารเปลี่ยนแปลงลายมือชื่อผู้รับเงิน				
	-จัดทำรายงาน ติดต่อประสานงานภายนอก				
	รวมปริมาณงาน			820,2๐3	820,203/82800 =9.90

จากการวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ของกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ พบว่า งานบริหารงานทั่วไป งานควบคุม กำกับดูแลผู้ได้บังคับบัญชา และการปฏิบัติงานกองคลัง งานพัสดุ งานการเงินและบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน งานเบิกจ่ายทุกประเภท งานโอนงบประมาณ (ต่อปี) รวม ๖๘๕ ชิ้นงาน เวลาที่ใช้ต่อปี รวม ๘๒๐,๒๐๓ นาที และมีจำนวนอัตรากำลังคนที่ต้องการ รวม ๑๐ อัตรา ซึ่งนำมาสรุปเป็นความเห็นเกี่ยวกับอัตรากำลังของคลัง ดังนี้ ตำแหน่งผู้อำนวยการคลัง ถึงมีปริมาณงานที่เหมาะสม จำเป็นจะต้องมี ๑ อัตรา พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างจึงควรมีอัตรากำลังอยู่ที่ ๙ อัตรา รวม ๑๐ อัตรา ปริมาณงานกองคลังเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่ ซึ่งปัจจุบันมีผู้อำนวยการกองคลัง จำนวน ๑ อัตรา สายงานผู้ปฏิบัติงานสายวิชาการ ๓ อัตรา สายงานทั่วไป ๑ อัตรา และพนักงานจ้าง ๖ อัตรา

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อ ชิ้นงาน (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาที่ใช้ต่อปี (นาที)	จำนวนอัตรากำลังคน ที่ต้องการ
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = (3) × (4)	(6) = (5) ÷ 82,800
	งานกองช่าง				
1	งานบริหารงานทั่วไป				
	-ควบคุม กำกับดูแล สอนงาน ฯลฯ ผู้ได้บังคับบัญชา งานธุรการ		78	205,810	2.48
	-งานธุรการ		35	242,265	2.92
2	งานก่อสร้างและบำรุงรักษา ออกแบบ เขียนแบบ ประมาณราคา ก่อสร้าง ควบคุมงาน		286		
3	งานผังเมือง ขออนุญาตก่อสร้าง วางระบบถนน ข้อมูลเส้นทาง แผนที่คมนาคม		4		
4	งานโอนงบประมาณ		20	4,800	
5	งานสาธารณูปโภค ผลิตน้ำประปา งานไฟฟ้า งานชลประทานเพื่อการเกษตร				
	-ผลิตน้ำประปา/เดินสารส้ม เติมน้ำสารคลอรีน ควบคุมบ่อน้ำใสไม่ให้ดินถึง ทำความ	960	874	438,000	5.28
	สะอาดบ่อน้ำพัก 2 บ่อ ทำความสะอาดบ่อน้ำใส 2 บ่อ งานซ่อมบำรุง				
	งานติดตั้งเครื่องเคลื่อนย้ายมีเตอร์ ดูแลทำความสะอาดสถานี				
	-งานไฟฟ้า		17	106,413	1.29
	-งานชลประทาน เปิดปิดน้ำ ทำความสะอาดสถานีสูบน้ำ อยู่รวม	4 แห่ง	12/แห่ง	262,560	3.17
	รวมปริมาณงาน		1,330	1,259,840	1259840/82800=15



จากกรณีวิเคราะห์กระบวนการงานและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไทร พบว่า งานบริหารงานทั่วไป งานก่อสร้างและบำรุงรักษา ออกแบบ เขียนแบบ ประมาณราคา งานก่อสร้าง งานควบคุมงานก่อสร้าง งานสาธารณูปโภค งานผังเมือง งานเอนงบบประมาณ ปริมาณงาน (ต่อปี) รวม ๑,๓๓๐ ชั่วโมง เวลาที่ใช้ต่อปี รวม ๑,๒๕๙,๕๔๐ นาที ซึ่งนำมาสรุปเป็นความเห็นเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างของกองช่าง ดังนี้ ปริมาณงานมากกว่าอัตราค่าจ้าง ตำแหน่งผู้ช่วยยกยกรกองช่างจำเป็นจะต้องมี ส่วนที่เหลือเป็นสายงานผู้ปฏิบัติ แต่เนื่องจากงบประมาณด้านบุคคลมีจำกัด จึงมีสายอำนวยการ ๑ อัตรา สายงานทั่วไป ๒ อัตรา พนักงานจ้าง ๖ อัตรา และจ้างเหมาบริการแทนในส่วนที่เหลือเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณ เพื่อให้ภารกิจ งานดำเนินไปได้โดยมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์เพียงพอสอดคล้องความต้องการของประชาชน

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อ ชิ้นงาน (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาที่ใช้ต่อปี (นาที)	จำนวนอัตรากำลังคน ที่ต้องการ
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = (3) × (4)	(6) = (5) ÷ 82,800
	กองการศึกษา				
1	งานบริหารทั่วไป		217	171,846	2.06
2	งานพัสดุ				
3	งานการเงินและบัญชี				
4	งานเอนงบบประมาณ				
6	งานส่งเสริมศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม				
	- ประเพณีลอยกระทง				
	- ประเพณีบุญพระเวด				
	- ประเพณีแข่งเรือ				
	- ประเพณีบุญบั้งไฟ				

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อ ชิ้นงาน (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาที่ใช้ต่อปี (นาที)	จำนวนอัตรากำลังคน ที่ต้องการ
(๑)	(2)	(3)	(4)	(5) = (3) × (4)	(6) = (5) ÷ 82,800
7	งานกีฬาและนันทนาการ				
	-แข่งขันกีฬานักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก				
	-แข่งขันกีฬามวลชนสัมพันธ์				
	-แข่งขันกีฬาต้านยาเสพติด				
5	งานบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก				
	-ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าไทร		40	132,420	1.59
	-ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนจานเก่า		53	145,503	1.75
	-ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนจานใหม่		53	90,540	1.09
	-ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าคือ		63	115,270	1.39

จากการวิเคราะห์กระบวนการงานและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ของกองการศึกษาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไทร พบว่า งานบริหารงานทั่วไป งานพัสดุ งานการเงินและบัญชี งานเฝ้าระวังและรักษาความปลอดภัย งานกีฬาและนันทนาการ ปริมาณงาน (ต่อปี) รวม 229 ชิ้นงาน เวลาที่ใช้ต่อปี รวม 156,840 นาที และมีจำนวนอัตรากำลังคนที่ต้องการ รวม 2 อัตรา งานบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวนนักเรียน:ครู คือ 10:1 เรียน 10 คน ต่อครู 1 คน ถึงแม้ว่าปริมาณงานมากับจำนวนระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่ได้ แต่หากนำ จำนวนนักเรียน:ครู จะปรากฏดังนี้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนจานเก่า นักเรียน 25 คน จำนวนนักเรียน:ครู คือ 10:1 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนจานเก่า ต้องการอัตรากำลัง 2 อัตรา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนจานใหม่ นักเรียน 18 คน จำนวนนักเรียน:ครู คือ 10:1 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนจานใหม่ ต้องการอัตรากำลัง 2 อัตรา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าไทร นักเรียน 41 คน จำนวนนักเรียน:ครู คือ 10:1 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าไทร ต้องการ

อัตรากำลัง 4 อัตรာ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าค้อ นักเรียนครู คือ 10:1 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าค้อ ต้องการอัตรากำลัง 1 อัตรာ หากนำอัตรากำหนดนักเรียนครู คือ 10:1 งานบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมาวิเคราะห์ก็จะได้อัตรากำลัง 9 อัตรာ ดังนั้นงานบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงต้องการอัตรากำลัง 9 อัตรာ ซึ่งนำมาสรุปเป็นความเห็นเกี่ยวอัตรากำลังของกองการศึกษาและวัฒนธรรมได้ดังนี้ อัตรากำลังที่ต้องการทั้งสิ้น 11 อัตรာ พนักงานครู อบต. สายงานการสอน 9 อัตรာ พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง 2 อัตรာ ดังนั้น สามารถวิเคราะห์งานได้ดังนี้ งานบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กงานสิ้นคน พบว่า งานบริหารงานทั่วไป งานพัสดุ งานการเงิน และบัญชี งานโอนงงบประมาณ งานส่งเสริมศาสนาประเพณีวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ คนสิ้นงาน

### การวิเคราะห์กระบวนการงานและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ของงานบริหารงานท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไทร

จากการวิเคราะห์กระบวนการงานและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ของงานบริหารงานท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อ พบว่า มีเวลาที่ใช้ต่อชิ้นงาน รวม 4,080 นาที ปริมาณงาน (ต่อปี) รวม 3,262 ชิ้นงาน เวลาที่ใช้ต่อปี รวม 246,240 นาที และมีจำนวนอัตรากำลังคนที่ต้องการ รวม 2 อัตรา ซึ่งนำมาสรุปเป็นความเห็นเกี่ยวอัตรากำลังของหน่วยงานในสายงานนี้ได้ ดังนี้

### การวิเคราะห์กระบวนการงานและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ส่วนราชการ สำนักงานปลัด

จากผลการวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต และความสอดคล้องของปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการต่าง ๆ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อ จะเห็นได้ว่า มีแนวโน้มที่ปริมาณงาน และภารกิจจะมีมากกว่าอัตรากำลังคน กล่าวคือ “งานล้นคน” โดยจะต้องนำเอาประเด็นดังกล่าวมาพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณงานหรือภารกิจให้มีความเหมาะสม

#### 3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง

เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

ผลลัพธ์ภารกิจที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรที่ยึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้ในการดำเนินภารกิจตามอำนาจหน้าที่ งบประมาณที่ใช้ จำนวน 56,093,900 บาท โดยต้องใช้บุคลากรในการปฏิบัติภารกิจดังกล่าว จำนวน 27 ตำแหน่ง 47 อัตรา

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงานงบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการเนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมอง ต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลทำได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านแบบสอบถามในประเด็นต่าง ๆ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา ได้ดังนี้

#### ปีงบประมาณ ๒๕๖๒

#### ข้อมูลอัตรากำลัง

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง 47 อัตรา

พนักงานส่วนตำบล 20 อัตรา

มีคนครอง จำนวน 17 อัตรา ว่าง 3 อัตรา

พนักงานครู อบต. จำนวน 6 อัตรา

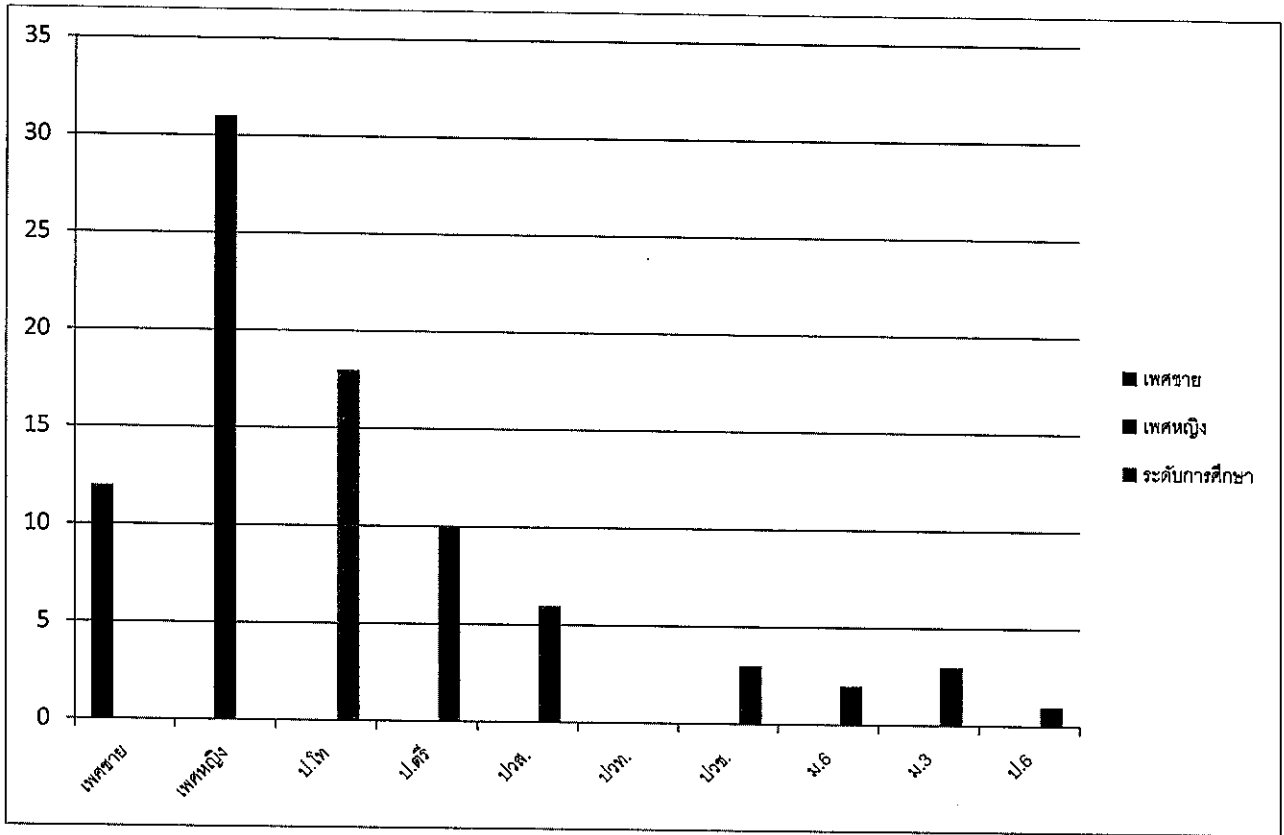
มีคนครอง จำนวน 6 จำนวน ว่าง - อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 16 อัตรา

มีคนครอง จำนวน 15 อัตรา ว่าง 1 อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 5 อัตรา

มีคนครอง จำนวน 5 อัตรา ว่าง - อัตรา

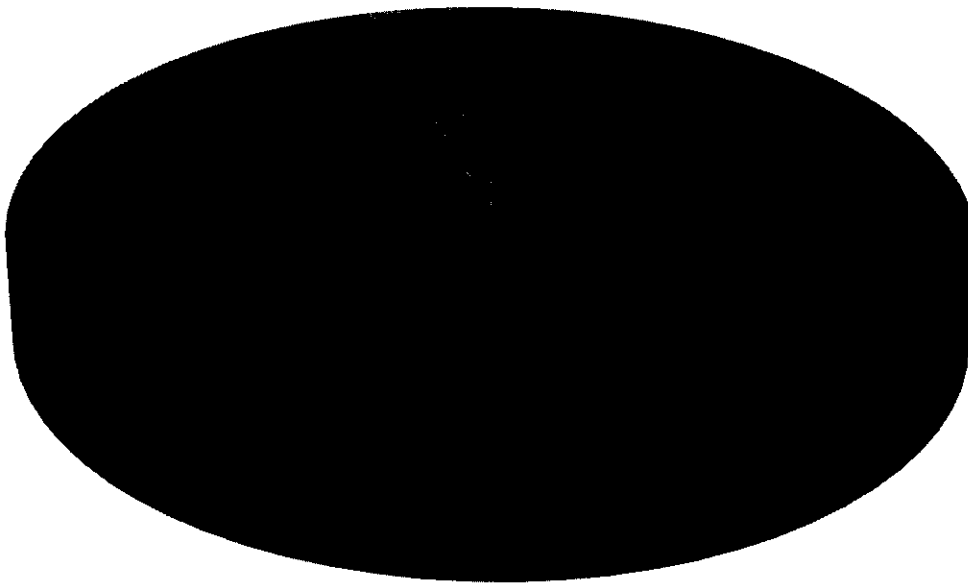


ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับทัศนะหรือมุมมองต่ออัตราค่าจ้าง แบบ 360 องศา

(1) ความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของการจัดโครงสร้างส่วนราชการตามพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไห

- เห็นว่าเหมาะสม                      จำนวน 39 คน      คิดเป็นร้อยละ 88.64
- เห็นว่าไม่เหมาะสม                      จำนวน 3 คน      คิดเป็นร้อยละ 6.82
- อื่นๆ    จำนวน 2 คน      คิดเป็นร้อยละ 4.55

ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับทัศนะหรือมุมมองต่ออัตราค่าจ้าง  
แบบ 360 องศา



- เห็นว่าเหมาะสม
- เห็นว่าไม่เหมาะสม
- อื่นๆ

## (2) ความเห็นเกี่ยวกับการเตรียมการเรื่องกรอบัตรกำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ

## สายบริหาร

## ➤ การรับโอน

เห็นด้วย 28 คน คิดเป็นร้อยละ 65.12

## ➤ การขอใช้บัญชี

เห็นด้วย 15 คน คิดเป็นร้อยละ 34.88

## สายอำนวยการ

## ➤ การรับโอน

เห็นด้วย 16 คน คิดเป็นร้อยละ 37.21

## ➤ การขอใช้บัญชี

เห็นด้วย 27 คน คิดเป็นร้อยละ 62.79

## สายงานวิชาการ

## ➤ การรับโอน

เห็นด้วย 20 คน คิดเป็นร้อยละ 46.51

เพื่อจะได้คนที่มีประสบการณ์มาทำงาน และเกิดการปฏิบัติงานที่ต่อเนื่อง

## ➤ การขอใช้บัญชี

เห็นด้วย 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.98

เนื่องจากบางตำแหน่ง มีจำนวนน้อย ขาดแคลน เนื่องจากบางตำแหน่ง มีจำนวนน้อย ขาดแคลน

## ➤ สอบเปลี่ยนสายงาน

เห็นด้วย 20 คน คิดเป็นร้อยละ 46.51

รักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถไว้

## ➤ เกลี่ยอัตรากำลัง

## สายงานทั่วไป

## ➤ การรับโอน

เห็นด้วย 22 คน คิดเป็นร้อยละ 51.16

เพื่อจะได้คนที่มีประสบการณ์มาทำงาน และเกิดการปฏิบัติงานที่ต่อเนื่อง

## ➤ การขอใช้บัญชี

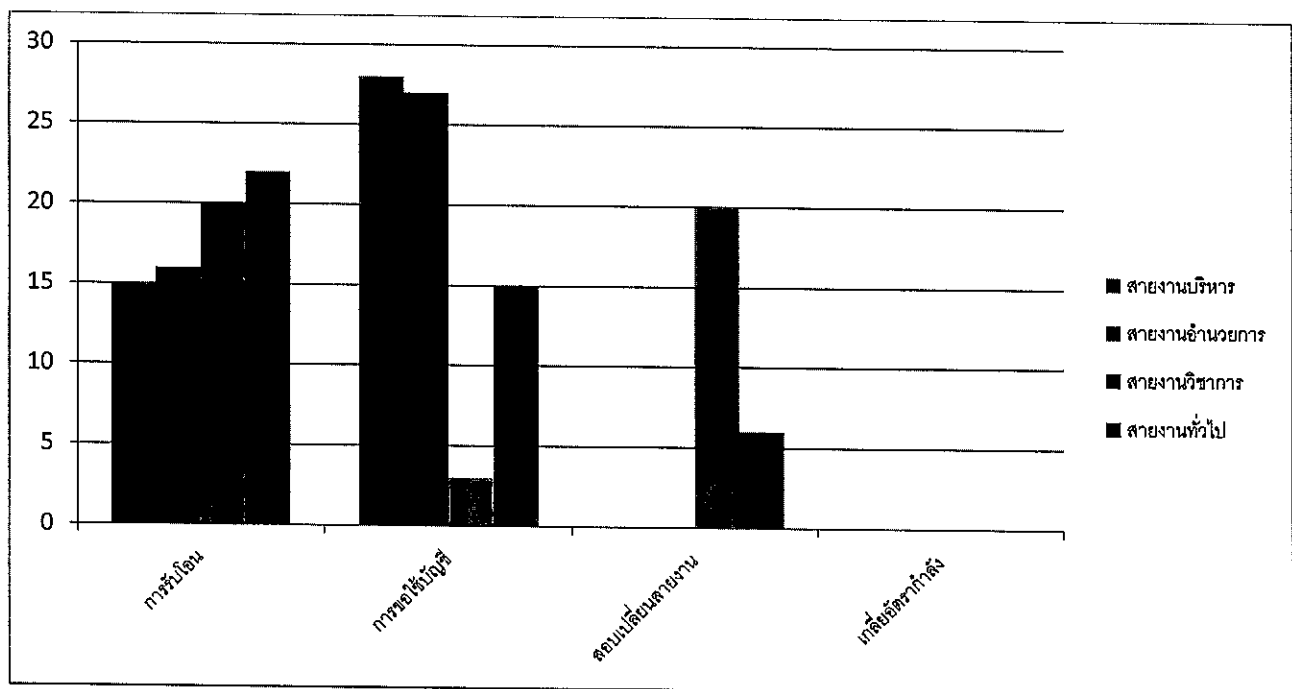
เห็นด้วย 15 คน คิดเป็นร้อยละ 34.88

## ➤ เกลี่ยอัตรากำลัง

เห็นด้วย 6 คน คิดเป็นร้อยละ 13.95

ไม่มีการออกเสียง

ไม่มีการออกเสียง สาเหตุจากไม่รับภาระงานเพิ่ม เนื่องจากงานที่รับผิดชอบมีปริมาณที่มากและมีงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่ม

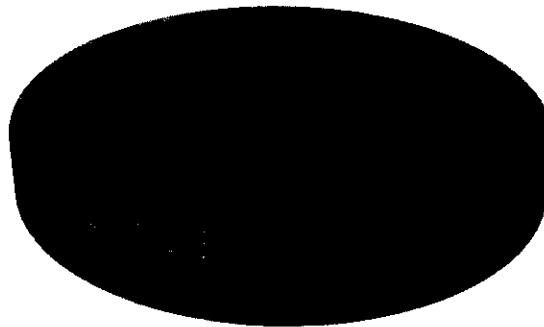




(๓) ความเห็นเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย หรือประเด็นใด ที่เป็นปัญหา อุปสรรคหรือลดทอนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสมควรพิจารณาแก้ไขเพื่อช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้สูงขึ้น

ลำดับ	ประเด็น ระเบียบ กฎหมาย	สภาพปัญหา	ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข	จำนวน คน	คิดเป็น ร้อยละ
1	พระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. 2542	พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ใช้บังคับ มาเป็นเวลานาน ไม่สอดคล้องกับ สภาพการณ์ในปัจจุบันและบริบทของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เห็นควรสนับสนุนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการ ผลักดันร่างระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. .... ให้มีผลบังคับใช้เป็นกฎหมายโดยเร็ว เพื่อให้การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเกิด ความคล่องตัว เป็นธรรม และเท่าเทียมกับ ข้าราชการพลเรือน	13	30.23
2	พระราชบัญญัติสภา ตำบลและองค์การ บริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไข เพิ่มเติม	ภารกิจตามอำนาจหน้าที่บางภารกิจของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้ถูก กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ทำให้เกิด ปัญหาในทางปฏิบัติ ส่งผลให้การจัดทำ บริการสาธารณะขององค์กรปกครองไม่ สอดคล้องกับความต้องการของ ประชาชนและบริบทของพื้นที่	เห็นควรผลักดันให้มีการแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การ บริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไข เพิ่มเติม ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถตราข้อบัญญัติ/ระเบียบที่เกี่ยวกับ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ให้เป็นไปตามความ ต้องการของประชาชนและบริบทของพื้นที่ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ ได้เอง ตามหลักการกระจายอำนาจ	10	23.26
3	ประกาศ ก.อบต. พนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลของ อบต.	มีการเปลี่ยนแปลงทุกปี และปัจจุบัน หน่วยงานไม่ค่อยส่งเสริมเข้ารับการ อบรม	กรมส่งเสริมจัดฝึกอบรมเองและให้ระบุ ตำแหน่งผู้รับผิดชอบงานให้เข้า รับการฝึกอบรม	20	46.51

ความเห็นเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย หรือประเด็นใด ที่เป็นปัญหาและอุปสรรคหรือลดทอน  
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสมควรพิจารณาแก้ไขเพื่อช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในการ  
ดำเนินงานให้สูงขึ้น



- พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.  
2542
- พรบ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.  
2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- ประกาศ ก.อบต.พนักงานส่วนตำบล เรื่อง  
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล  
ของ อบต.

(๔) ความเห็นเกี่ยวกับงานหรือภารกิจใดในองค์การบริหารส่วนตำบลทำให้เข้าซ้อนกันและสมควรมีการแก้ไข เพื่อให้มีประสิทธิภาพโดยรวมสูงขึ้น

➢ ไม่มีผู้แสดงความเห็นในประเด็นนี้

(๕) ความเห็นเกี่ยวกับงานหรือภารกิจใดในองค์การบริหารส่วนตำบลทำให้สมควรจัดจ้างเอกชนหรือบุคคลภายนอก ดำเนินการแทน (Outsourcing) แทนที่จะกำหนดเป็นข้าราชการ ทั้งนี้ กรุณาเสนองาน/ภารกิจที่ท่าน คิดว่าสมควร Outsourcing โดยคำนึงถึงเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

➢ ไม่มีผู้แสดงความเห็นในประเด็นนี้

(๖) ความเห็นเกี่ยวกับส่วนราชการหรืองานใดที่มีภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพ ของงาน ที่ไม่สอดคล้องกับอัตรากำลังในปัจจุบันและสมควรกำหนดเพิ่มอัตรากำลัง หรือยุบเลิกอัตรากำลัง

➢ ไม่มีผู้แสดงความเห็นในประเด็นนี้

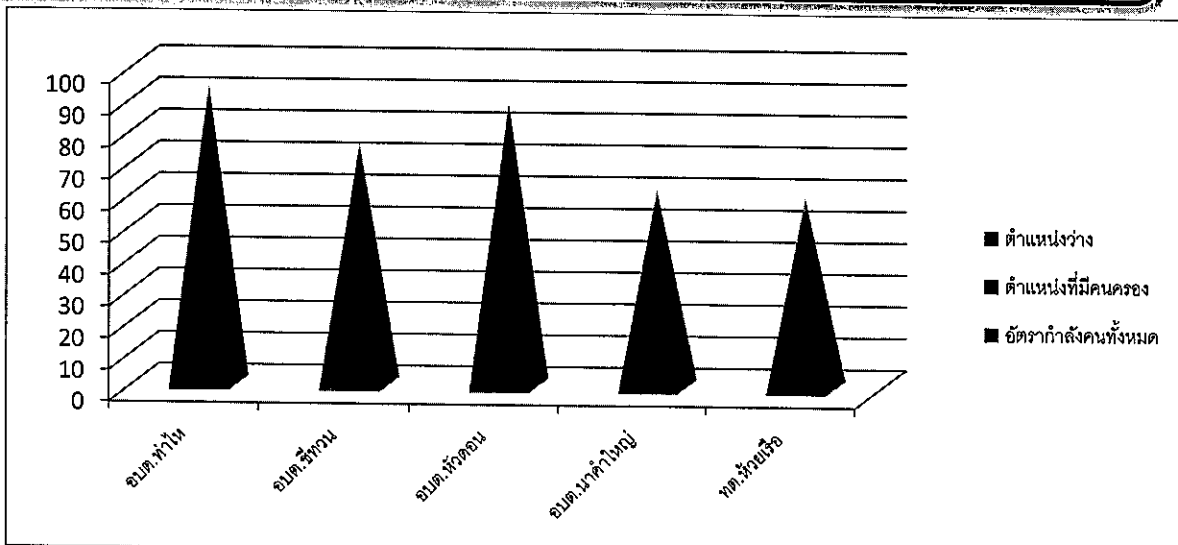
(๗) ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการปรับอัตรากำลังเพื่อนำไปใช้กำหนดกรอบอัตรากำลังในอนาคตให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

➢ ไม่มีผู้แสดงความเห็นในประเด็นนี้

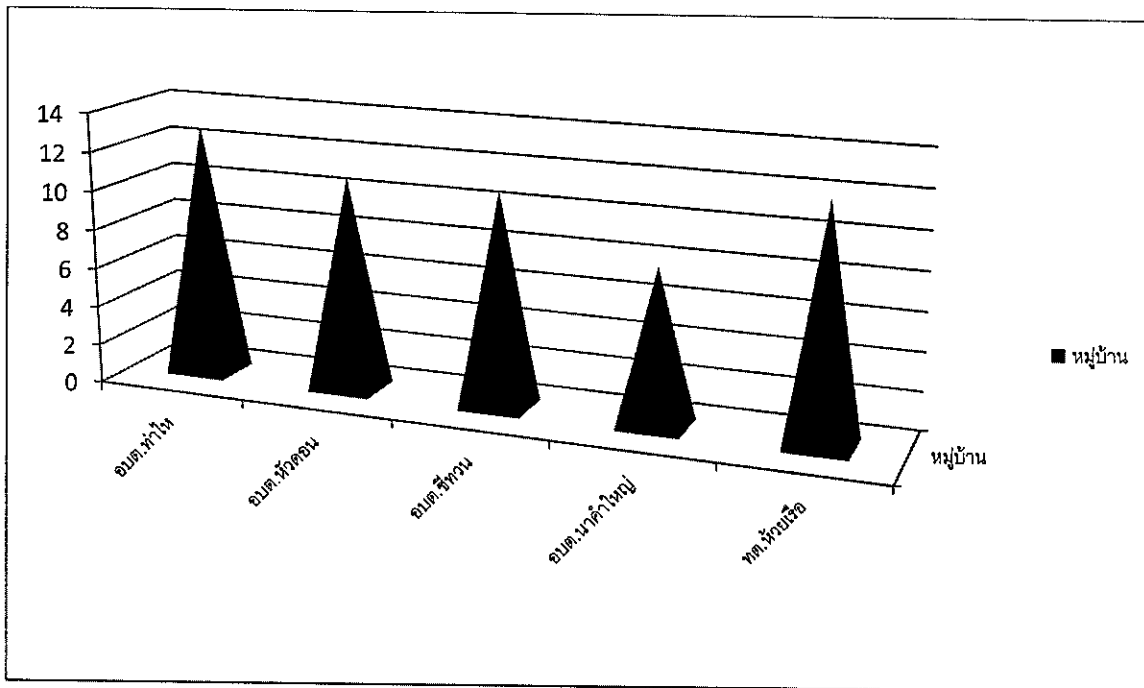
3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น โดยการนำข้อมูล ของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกันมาเปรียบเทียบ เพื่อให้ทราบถึงแนวโน้มของการใช้อัตรากำลัง ของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนด ตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไห เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ โดยมีพื้นที่ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำใหญ่ องค์การบริหารส่วนตำบลชีทวน องค์การบริหารส่วนตำบลหัวดอนและเทศบาล ตำบลห้วยเรือ ซึ่งมีประเด็นการเปรียบเทียบเกี่ยวกับกรอบอัตรากำลัง พื้นที่ จำนวนหมู่บ้าน จำนวนประชากร งบประมาณ ดังนี้

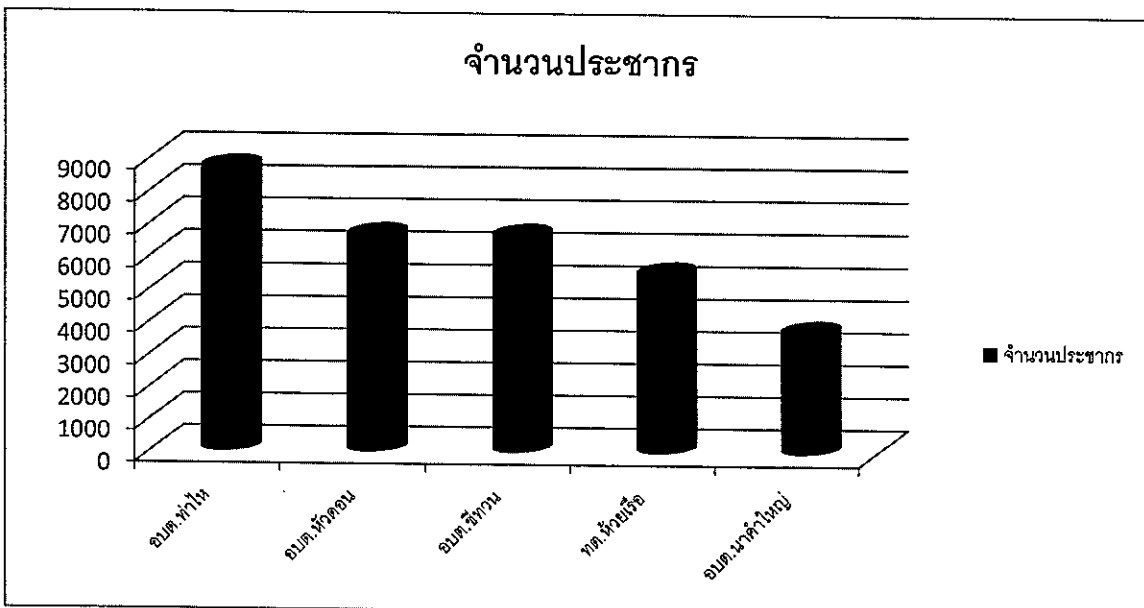
การเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง  
 “กรณี อัตรากำลังที่มีอยู่ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี”

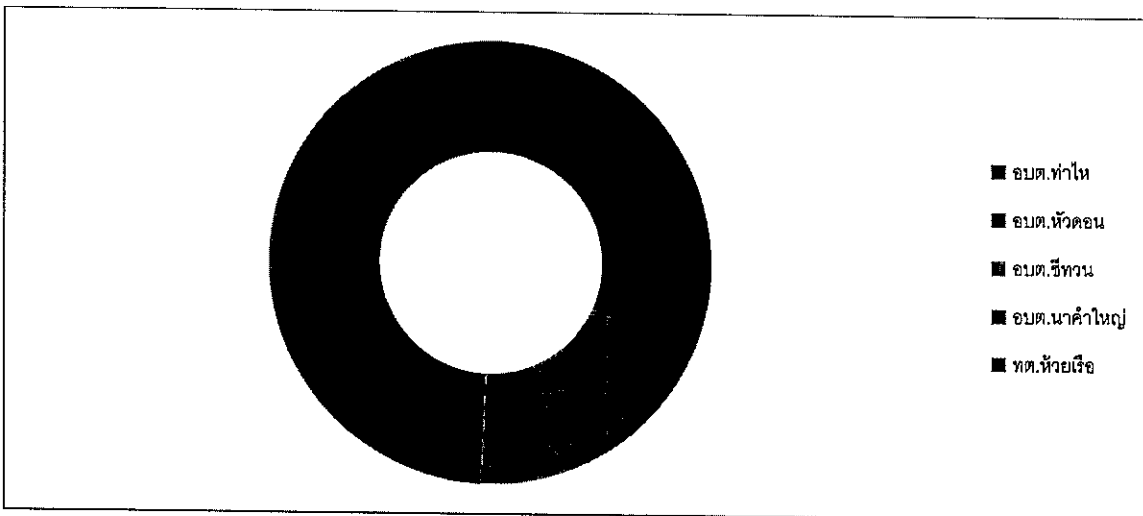
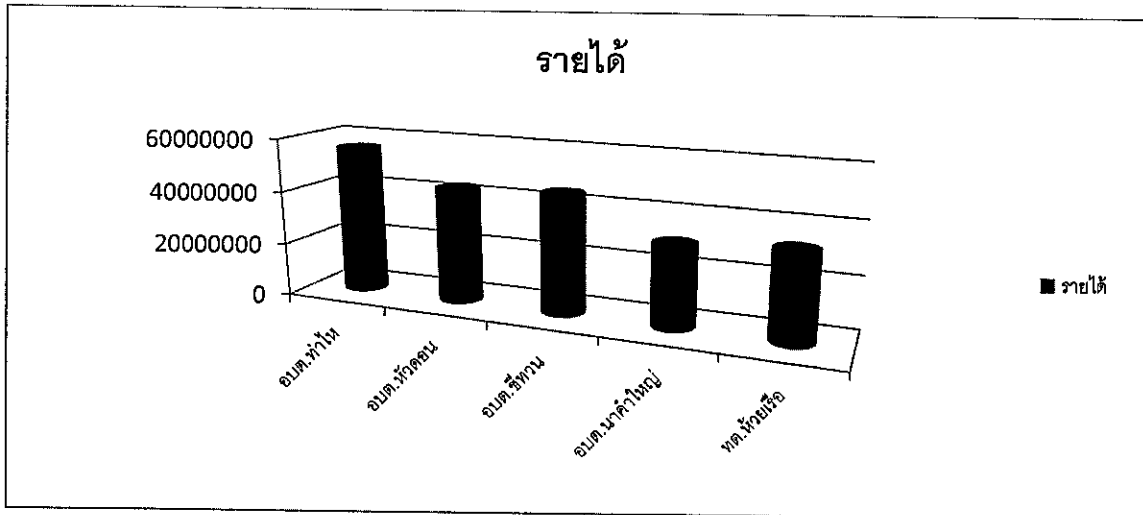


การเปรียบเทียบของครุภัณฑ์เครื่องเล่นท้องถิ่นใกล้เคียง  
"กรณีหมู่บ้าน"



การเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง  
"กรณีประชากร"





3.8 การดำเนินการด้านการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไทร ได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในด้านต่าง ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านทักษะดิจิทัล เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560

## ๔. สภาพปัญหาในพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหาในพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไห

### ๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- สภาพปัญหาในพื้นที่ : คลองระบายและถนน ยังไม่สามารถดำเนินการก่อสร้างได้ทั่วถึง โดยมีสภาพชำรุด คลองเน่าเหม็น ไม่สามารถระบายน้ำได้ทันในช่วงฤดูฝน ก่อให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขัง เป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลายและพาหะนำโรค ถนนและทางเท้าในบางช่วงขาดความเป็นระเบียบเรียบร้อย

- ความต้องการของประชาชน : ให้ดำเนินการก่อสร้าง คลองระบายน้ำ ถนนและทางเท้าให้ทั่วถึง ปรับปรุงซ่อมแซมให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขุดลอกคลองระบายน้ำในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไห ไม่ให้ก่อกมลภาวะ และเป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลายหรือพาหะนำโรค

### ๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- สภาพปัญหาในพื้นที่ : ประชาชนมีรายได้น้อย อันเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ มีรายจ่ายมากกว่ารายรับ การว่างงาน ขาดอาชีพที่มั่นคง ขาดแหล่งเงินทุนในระบบเพื่อการประกอบอาชีพ ขาดตลาดในการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน และขาดการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานในท้องถิ่น

- ความต้องการของประชาชน : การอบรมให้ความรู้เพื่อให้เกิดการพัฒนา และการผลิตสินค้าท้องถิ่นให้ได้คุณภาพมาตรฐาน เป็นที่ต้องการของตลาด จัดอบรมให้ความรู้ในการประกอบอาชีพ สร้างโอกาสในการสร้างงานและรายได้แก่ประชาชน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงานในท้องถิ่นให้ได้มาตรฐานยิ่งขึ้น พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นให้เอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง ตลอดจนส่งเสริมให้ประชาชนลดรายจ่าย เพิ่มการออม และดำรงชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

### ๔.๓ ด้านสังคม

- สภาพปัญหาในพื้นที่ :

- (๑) ปัญหาเยาวชนติดยาเสพติด อบายมุข และขาดคุณธรรม จริยธรรม โดยปัจจุบันผู้ปกครองมีเวลาในการเอาใจใส่บุตรหลานน้อยลง เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงของลักษณะสังคม และสภาพเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันสูง ประกอบกับกระแสโลกาภิวัตน์และการสื่อสารไร้พรมแดนซึ่งเป็นตัวนำพากระแสวัฒนธรรมเข้าสู่ชุมชน ทำให้เยาวชนซึ่งขาดวุฒิภาวะในการ วิเคราะห์และคัดกรองในการบริโภคสื่อเกิดค่านิยมและพฤติกรรมเลียนแบบที่ผิดคุณธรรม จริยธรรม เกิดปัญหายาเสพติดและอาชญากรรมอื่น ๆ

- (๒) ปัญหาด้านคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และสตรี ยังประสบปัญหาการขาดหลักประกันอันมั่นคง ขาดการพึ่งพาตนเองได้ มีความรู้สึกที่ไม่สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณค่า ตลอดจนเด็กและเยาวชนที่อยู่ในวัยเรียนจำนวนหนึ่งยังขาดโอกาสทางการศึกษาและการพัฒนาตนเองเพื่อการดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ รวมทั้งควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความเสมอภาค และบทบาทสตรีในสังคมให้มากยิ่งขึ้น ดังนั้น ควรพัฒนาคุณภาพชีวิตกลุ่มคนดังกล่าว ให้มีหลักประกันอันมั่นคงทั่วถึง สามารถพัฒนาตนเองและพึ่งตนเองได้เข้าถึงสิทธิอย่างมีศักดิ์ศรี มีคุณภาพชีวิตที่ดี

- ความต้องการของประชาชน :

- (๑) การเสริมสร้างสถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็ง มีความสัมพันธ์ที่ดี เกิดความอบอุ่นให้คำปรึกษาแนะนำแก่บุตรหลานในการบริโภคสื่อที่เหมาะสม รวมทั้งการปฏิบัติและประพฤติตนของเยาวชนบนพื้นฐานของศีลธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมไทย ส่งเสริมให้ประชาชนและเยาวชนมีการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ เปิดพื้นที่สาธารณะให้สามารถแสดงออกได้อย่างอิสระและเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

- (๒) การพัฒนาข้อมูลพื้นฐานเพื่อให้เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และสตรี เข้าถึงสิทธิได้อย่างทั่วถึง รวมทั้งพัฒนาศักยภาพในการดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ ส่งเสริมการออม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างพอเพียง และพึ่งพาตนเองได้ส่งเสริมบทบาท และการมีส่วนร่วมของสตรีทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง และการปกครอง

#### ๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

##### • สภาพปัญหาในพื้นที่ :

- (๑) บุคคลากรยังขาดความรู้ สมรรถนะ และทักษะในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านทักษะดิจิทัล
- (๒) ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบที่หลากหลาย ทำให้กำลังคนไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น
- (๓) ขาดวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี และระบบสารสนเทศที่ทันสมัย และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน
- (๔) การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในปัจจุบันเริ่มต้นตัวเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น แต่ประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องกระบวนการ ตลอดจนความสำคัญของการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาอย่างแท้จริง

##### • ความต้องการของประชาชน :

- (๑) ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพ ความรู้ สมรรถนะ และทักษะในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านทักษะดิจิทัล
- (๒) บริหารและวางแผนอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้น
- (๓) จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี และระบบสารสนเทศที่ทันสมัย และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน
- (๔) การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่ให้ประชาชนได้รับทราบและเห็นความสำคัญของการบทบาทเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของตน โดยสร้างโอกาสและเปิดพื้นที่สาธารณะเพื่อรับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของประชาชนในชุมชนอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรัก สามัคคี และมีส่วนร่วมเพื่อกำหนดแนวทางและกิจกรรมการพัฒนาของชุมชน

#### ๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

• **สภาพปัญหาในพื้นที่ :** ปัญหาความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปัญหามลภาวะเป็นพิษ อันเนื่องจากการขาดจิตสำนึกรับผิดชอบของประชาชนต่อสิ่งแวดล้อม ตลอดจนขาดการบริหารจัดการ และมาตรการในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพ เป็นเหตุให้เกิดมลภาวะและความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน และสิ่งมีชีวิตอื่น ๆ

• **ความต้องการของประชาชน :** การรณรงค์ ปลุกจิตสำนึก ให้ความรู้ และส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการรักษาอนุรักษ์ พื้นฟูทรัพยากรให้เกิดการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนการอนุรักษ์ฟื้นฟู บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

#### ๔.๖ ด้านสาธารณสุข

• **สภาพปัญหาในพื้นที่ :** ปัญหาการบริโภคและการดำรงชีวิตที่ไม่เหมาะสม เช่น มีการบริโภคไขมันที่ไม่จำเป็นต่อร่างกาย การบริโภคน้ำตาลเกินมาตรฐาน มีการบริโภคผักผลไม้ไม่เพียงพอ รวมทั้งการบริโภคที่ไม่ถูกสุขลักษณะ ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้แนวโน้มของการเจ็บป่วยของประชาชนด้วยโรคที่ป้องกันได้มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น เช่น โรคหัวใจ โรคความดันโลหิต โรคเบาหวาน เป็นต้น ซึ่งโรคดังกล่าวต้องประชาชนสามารถดูแลป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นได้ นอกจากนี้ประชาชนยังมีภาวะการเจ็บป่วยด้วยโรคระบาดซ้ำที่มักเกิดขึ้นแตกต่างกันตามฤดูกาล เช่น โรคไข้เลือดออกในฤดูฝน โรคไข้หวัด และโรคทางเดินหายใจในฤดูหนาว โรคท้องร่วงในฤดูร้อน เป็นต้น อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ยังขาดความรู้ ทักษะและความตระหนักในการเสียสละ การมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพของตนเองครอบครัว และชุมชน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาด้านสุขภาพ และคุณภาพชีวิตของภาคประชาชน

- **ความต้องการของประชาชน :** การสร้างเสริมสุขภาพในการป้องกันโรคและการรักษาพยาบาลเบื้องต้น โดยรณรงค์ให้รับการตรวจคัดกรองสุขภาพ แนะนำ และให้คำปรึกษาแก่ประชาชน เสริมสร้างความร่วมมือของครอบครัวและชุมชนในการสร้างสุขภาพที่ดี ตลอดจนรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ ฝึกระวัง และป้องกันโรคอุบัติใหม่และโรคระบาดซ้ำตลอดจนควบคุมดูแลในการผลิตและจำหน่ายอาหาร พืชผักให้มีความปลอดภัยจากสารที่เป็นอันตรายต่อร่างกายและฝึกระวังรักษาสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพอบรมให้ความรู้ พัฒนาศักยภาพอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ให้สามารถเสริมสร้างสุขภาพ แก่ตนเองและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมให้ประชาชนออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ

- **สภาพปัญหาในพื้นที่ :** เนื่องจากมีท่อระบายน้ำทำให้น้ำขัง สกปรก ส่งกลิ่นเน่าเหม็น เป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุง ทำให้เกิดปัญหาไข้เลือดออกตามมา

- **ความต้องการของประชาชน :** ทำความสะอาดท่อระบายน้ำอย่างสม่ำเสมอ เมื่อเกิดโรคไข้เลือดออก พ่นยุงตามระยะเวลาที่กำหนด ทำลายแหล่งเพาะพันธุ์ยุงอยู่เสมอ

#### ๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- **สภาพปัญหาในพื้นที่ :**

(๑) ปัญหาเด็กและเยาวชนบางส่วนยังขาดโอกาส และขาดทุนการศึกษาเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญของการเรียนรู้นอกระบบเพื่อเพิ่มศักยภาพในการดำเนินชีวิตให้มีคุณภาพ รวมทั้งความจำเป็นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานยิ่งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมและก้าวทันประเทศในกลุ่มอาเซียนภายใต้แนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

(๒) ปัญหาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยปัจจุบัน ประชาชนและเยาวชนให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมต่างชาติ และมีความเป็นวัตถุนิยม ลดความสำคัญกับศิลปกรรมและวัฒนธรรมท้องถิ่นลดลง ขาดความสนใจในการสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น อันจะก่อให้เกิดการสูญหายของวัฒนธรรมซึ่งเป็นอัตลักษณ์ของท้องถิ่น

- **ความต้องการของประชาชน :**

(๑) ส่งเสริมการจัดการศึกษา ทั้งในระบบ และนอกระบบให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน พัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความพร้อมด้านสติปัญญา อารมณ์และศีลธรรมตามวัยอย่างเหมาะสมและพร้อมสำหรับการเรียนรู้พัฒนาหลักสูตรให้มีความสอดคล้องกับพัฒนาการของเด็ก และบูรณาการการเรียน การสอนเรื่อง ศีลธรรม ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และการเรียนรู้การอยู่ร่วมกันในสังคม พัฒนาสถานศึกษา สื่อการเรียนการสอนที่จูงใจให้เด็กใฝ่รู้ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือ และพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้ได้มาตรฐานส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับเยาวชนและประชาชนเพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติ ให้เห็นความสำคัญและสนใจการเรียนรู้ เพิ่มการใช้พื้นที่สาธารณะเพื่อการเรียนรู้ จัดระบบข้อมูลข่าวสารที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้

(๒) การสนับสนุนให้เยาวชนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นจากปราชญ์ชาวบ้าน อนุรักษ์ ฟื้นฟู ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น โบราณสถาน และศาสนสถานในท้องถิ่น โดยยึดความเป็นอัตลักษณ์ภายใต้การมีส่วนร่วมของชุมชน

## ๕. การกิจ อำนาจหน้าที่

๕.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

ด้าน	พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒	พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙
(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	<b>มาตรา ๖๗</b> (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก <b>มาตรา ๖๘</b> (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตร (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม	<b>มาตรา ๑๖</b> (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (๔) การสาธารณสุขอุปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (๕) การสาธารณสุขการ (๒๕) การผังเมือง (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
(๒) ด้านเศรษฐกิจ	<b>มาตรา ๖๘</b> (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (๑๒) การท่องเที่ยว	<b>มาตรา ๑๖</b> (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
(๓) ด้านสังคม	<b>มาตรา ๖๗</b> (๑/๑) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็กเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ	<b>มาตรา ๑๖</b> (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ



	<p>มาตรา ๖๘</p> <p>(๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ</p> <p>(๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์</p> <p>(๗) บำรุง และ ส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร</p>	<p>(๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน</p> <p>(๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>(๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</p>
(๔) ด้านการเมืองการบริหาร	<p>มาตรา ๖๙/๑</p> <p>การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้นและหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด</p>	<p>มาตรา ๑๖</p> <p>(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง</p> <p>(๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน</p> <p>(๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น</p>
(๕) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	<p>มาตรา ๖๗</p> <p>(๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>	<p>มาตรา ๑๖</p> <p>(๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>
(๖) ด้านสาธารณสุข	<p>มาตรา ๖๗</p> <p>(๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ</p>	<p>มาตรา ๑๖</p> <p>(๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล</p>
(๗) ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	<p>มาตรา ๖๗</p> <p>(๕) จัดการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา และ</p>	<p>มาตรา ๑๖</p> <p>(๙) การจัดการศึกษา</p> <p>(๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ</p>

	วัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา	วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
(๘)	บำรุงรักษา ศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น	

๕.๒ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการเพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT Analysis เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

#### การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

##### การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมระดับท้องถิ่น

S = STRENGTH (จุดแข็ง)		W = WEAKNESS (จุดอ่อน)	
S๑	เป็นองค์กรที่มีความเป็นอิสระในการดำเนินการกิจการตามอำนาจหน้าที่ภายใต้การกำกับดูแลตามที่กฎหมายกำหนดและมีความใกล้ชิดประชาชนในพื้นที่มากที่สุด	W๑	องค์กรมักถูกสั่งการในเชิงบังคับบัญชาจากหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่นให้ดำเนินการตามภารกิจต่าง ๆ ซึ่งไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่องค์กร
		W๒	หน่วยงานหรือส่วนราชการอื่นมีการมอบหมายและแต่งตั้งบุคลากรขององค์กรให้ดำเนินการภารกิจต่าง ๆ ซึ่งยังไม่มีกรณีโอนหรือกระจายอำนาจหน้าที่งบประมาณและบุคลากรมายังองค์กรแต่อย่างใด
S๒	ผู้บริหารมีนโยบายที่ให้ความสำคัญกับจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน	W๓	นโยบายบางเรื่องที่ถูกกำหนดขึ้นโดยกระทรวงมหาดไทยหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่นซึ่งมอบหมายให้องค์กรดำเนินการนั้นไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและบริบทในพื้นที่
S๓	องค์กรมีบทบาทหลักในการขับเคลื่อนภารกิจสำคัญไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่	W๔	องค์กรมีภารกิจมาก หลากหลาย ซ้ำซ้อน แต่มีโครงสร้างอัตรากำลัง และข้อจำกัดของระเบียบ/กฎหมาย ที่ยังไม่เอื้อต่อการบูรณาการงานและรองรับภารกิจที่มากขึ้น

S = STRENGTH (จุดแข็ง)		W = WEAKNESS (จุดอ่อน)	
S๔	องค์กรมีฐานข้อมูลที่สำคัญสำหรับการพัฒนาท้องถิ่นและการบริหารงาน เช่น ฐานข้อมูลผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ ฐานข้อมูลผู้ต้อโอกาส ฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ฐานข้อมูลแผนพัฒนาท้องถิ่น ฐานข้อมูลหมู่บ้าน/ชุมชน เป็นต้น	W๕	ระบบฐานข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารขององค์กร ยังขาดการบูรณาการเชื่อมโยง การพัฒนารูปแบบและมาตรฐาน การพัฒนาคุณภาพ และการใช้ประโยชน์จากข้อมูลร่วมกันกับหน่วยงานภายนอกและภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ
S๕	องค์กรมีบุคลากรและเครือข่ายมวลชนสนับสนุนการดำเนินงานในพื้นที่ เช่น อาสาสมัครท้องถิ่นรักโลก อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จิตอาสาสมัครภัยพิบัติประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น	W๖	ความต่อเนื่อง ระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานระหว่างองค์กรและส่วนกลาง/ส่วนภูมิภาค รวมทั้งระหว่างองค์กรที่เกี่ยวข้อง ยังไม่ได้รับการพัฒนาให้เกิดการบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ
S๖	บุคลากรขององค์กรมีความมุ่งมั่น ทู่เท และมีความเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ	W๗	การบริหารอัตรากำลังคนขององค์กรยังไม่สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ รวมทั้งขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น ด้านสาธารณสุข ด้านกฎหมาย ด้านวิศวกรรม ด้านการตรวจสอบภายใน เป็นต้น
		W๘	องค์กรขาดการฝึกอบรมทักษะ สมรรถนะ และ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่และทักษะดิจิทัลในการพัฒนาระบบงาน

**การวิเคราะห์ความเสี่ยงจากภายนอก**

O = OPPORTUNITY (โอกาส)		T = THREAT (อุปสรรค)	
O๑	หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หลักการทรงงาน และโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริต่าง ๆ ถือเป็นต้นแบบความสำเร็จเพื่อเรียนรู้และนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานขององค์กร	T๑	การเปลี่ยนแปลงรัฐบาลบ่อยครั้ง ระบบการเมืองขาดเสถียรภาพ และการแทรกแซงทางการเมืองในทุกกระดับ มีผลกระทบต่อความต่อเนื่องในการดำเนินงานตามนโยบายขององค์กร
O๒	ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ ส่งผลให้องค์กรต้องปรับระบบการบริหารจัดการ/ระบบการให้บริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	T๒	ความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานขององค์กรเพิ่มมากขึ้น เช่น การให้บริการที่สะดวก รวดเร็ว ทันสมัย การพัฒนารูปแบบการให้บริการที่หลากหลาย เป็นต้น ทำให้องค์กรต้องปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังดังกล่าว

O = OPPORTUNITY (โอกาส)		T = THREAT (อุปสรรค)	
O๓	ศักยภาพที่โดดเด่นของพื้นที่ เช่น ทรัพยากรธรรมชาติ ประชาชนชาวบ้าน กลุ่มวิสาหกิจชุมชน กลุ่ม/องค์กร/อาสาสมัครต่าง ๆ เป็นต้น ถือเป็นทุนทางสังคมที่เอื้อต่อการวางแผนขับเคลื่อนการพัฒนาพื้นที่	T๓	ทุนทางสังคมในพื้นที่ขาดการพัฒนาต่อยอด การเพิ่มมูลค่า และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก และประสิทธิภาพการดำเนินงานตามภารกิจ
O๔	รัฐบาลให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ ถือเป็นโอกาสให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน เกิดความโปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน โดยประชาชนลงมือทำ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสนับสนุน และเอกชนร่วมขับเคลื่อน	T๔	การบูรณาการความร่วมมือ/แผนงาน/โครงการ/งบประมาณ กับหน่วยงานต่าง ๆ ยังขาดความเชื่อมโยงและมองปัญหาแบบแยกส่วน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามข้อ ๕ สามารถนำมากำหนดเป็นภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไห ดังนี้

### ๖.๑ ภารกิจหลัก

ภารกิจที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะดำเนินการให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนหรือการจัดทำบริการสาธารณะเป็นสำคัญ โดยกำหนดไว้ไม่เกิน ๓ ภารกิจ ดังนี้

ภารกิจ	พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒	พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙
(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	<p>มาตรา ๖๗ (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก</p> <p>มาตรา ๖๘ (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร</p> <p>(๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น</p> <p>(๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ</p> <p>(๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม</p>	<p>มาตรา ๑๖ (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ</p> <p>(๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ</p> <p>(๔) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่น ๆ</p> <p>(๕) การสาธารณสุข</p> <p>(๒๕) การผังเมือง</p> <p>(๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร</p>
(๒) ด้านสาธารณสุข	<p>มาตรา ๖๗ (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ</p>	<p>มาตรา ๑๖ (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล</p>
(๓) ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	<p>มาตรา ๖๗ (๕) จัดการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตาม แนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา</p> <p>(๘) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</p>	<p>มาตรา ๑๖ (๙) การจัดการศึกษา (๑๑) การบำรุงรักษา ศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</p>

## ๖.๒ ภารกิจรอง

ภารกิจที่จัดลำดับความสำคัญให้เป็นภารกิจรองหรือสิ่งทีอาจจะดำเนินการหรือดำเนินการได้หรือในอนาคต อาจจะปรับมาเป็นภารกิจหลัก จำนวน ๔ ภารกิจ ดังนี้

ภารกิจ	พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒	พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙
(๑) ด้านเศรษฐกิจ	มาตรา ๖๘ (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมใน ครอบครัว (๑๑) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ (๑๒) การท่องเที่ยว	มาตรา ๑๖ (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
(๒) ด้านสังคม	มาตรา ๖๗ (๑/๑)รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแล การจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ มาตรา ๖๘ (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (๗)บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร	มาตรา ๑๖ (๖) การส่งเสริม การฝึก และ ประกอบอาชีพ (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และด้อยโอกาส (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (๑๓)การจัดให้มีและบำรุงรักษา สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อยการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
(๓) ด้านการเมืองการบริหาร	มาตรา ๖๙/๑ การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้นและหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด	มาตรา ๑๖ (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิ เสรีภาพของประชาชน (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
(๔) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	มาตรา ๖๗ (๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	มาตรา ๑๖ (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

## 7 สรุปปัญหาและแนวทางการกำหนดโครงสร้าง

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ โครงสร้างส่วนราชการ ต้นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคน กระบวนการ และเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ผลงานตามพันธกิจ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียภายใน การเปรียบเทียบ อัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น นำมาสรุปปัญหาและแนวทางการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

สภาพปัญหา	แนวทางการแก้ไขปัญหา
๑. มีโครงสร้างราชการที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติภารกิจ ด้านสาธารณสุข ทำให้ประชาชนไม่ได้รับบริการ สาธารณะในด้านดังกล่าวเท่าที่ควร โดยเฉพาะในปัจจุบันซึ่งมีสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค โควิด - ๑๙ ที่ยังมีการแพร่ระบาดในประเทศไทย และทั่วโลกอย่างต่อเนื่อง	ควรมีการวิเคราะห์และวางแผนการกำหนดโครงสร้างราชการให้มีความเหมาะสมกับความต้องการของประชาชนและบริบทของพื้นที่
๒. มีอัตรากำลังคนที่ไม่สอดคล้องกับภารกิจ ปริมาณงาน ความรับผิดชอบ ที่เพิ่มมากขึ้น จนกลายเป็นภาวะ “งานล้นคน” ในภารกิจงานต่าง ๆ เช่น งานสาธารณสุข งานนิติการ เป็นต้น	<p>๑ จัดสรรอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจงาน</p> <p>๒ เมื่อกำหนดตำแหน่งแล้วส่งเสริมความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะของกำลังคน ส่งคนเข้ารับการพัฒนา</p> <p>๓ การบริหารจัดการ วิธีการที่จะนำมาใช้ในการบริหารจัดการ สรรหา พัฒนา รักษาไว้และใช้ประโยชน์โดยคำนึงถึงกำลังคนทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ</p> <p>๔ ดำเนินการเพื่อให้มีกำลังคนที่เหมาะสมกับภารกิจงานทั้งในปัจจุบันและรองรับงานในอนาคต</p>

## 8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาและการจัดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง(ระบบแห่ง)ขององค์การบริหารส่วนตำบลทำให้ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบันและตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

### 8.1 โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>1. สำนักงานปลัด อบต.</b> 1.1 งานบริหารทั่วไป 1.2 งานบริหารงานบุคคล 1.3 งานกฎหมาย 1.4 งานนโยบายและแผน 1.5 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน 1.6 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1.7 งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม 1.8 งานกิจการพาณิชย์ 1.9 งานส่งเสริมการเกษตร 1.10 งานโอนงบประมาณ	<b>1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b> 1.1 งานบริหารงานทั่วไป 1.2 งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ 1.3 งานนิติการ 1.4 งานการเจ้าหน้าที่ 1.5 งานส่งเสริมการเกษตร 1.6 งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 1.7 งานสวัสดิการสังคม 1.8 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1.9 งานกิจการพาณิชย์ 1.10 งานการเงินและบัญชี	
<b>2. กองคลัง</b> 2.1 งานบริหารงานทั่วไป 2.2 งานการเงินและบัญชี 2.3 งานการเงินและบัญชีกิจการประปา 2.4 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ 2.5 งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน 2.6 งานเบิกจ่ายเงินทุกประเภท 2.7 งานโอนงบประมาณ	<b>2. กองคลัง</b> 2.1 งานบริหารงานทั่วไป 2.2 งานการเงินและบัญชี 2.3 งานการประปา 2.4 งานพัสดุและทรัพย์สิน 2.5 งานสารสนเทศภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน 2.6 งานพัฒนารายได้ 2.7 งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	
<b>3. กองช่าง</b> 3.1 งานบริหารงานทั่วไป 3.2 งานสำรวจ 3.3 งานก่อสร้างและบำรุงรักษา 3.4 งานสาธารณสุขโรค 3.5 งานผังเมือง 3.6 งานขออนุมัติโอนงบประมาณ	<b>3. กองช่าง</b> 3.1 งานบริหารงานทั่วไป 3.2 งานสำรวจและออกแบบ 3.3 งานก่อสร้างและบำรุงรักษา 3.4 งานควบคุมการก่อสร้าง 3.5 งานควบคุมอาคาร 3.6 งานสาธารณสุขโรค 3.7 งานการประปา 3.8 งานผังเมือง	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>4.1 งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>4.2 งานบริหารการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน</p> <p>4.3 งานส่งเสริมศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม</p> <p>4.4 งานกีฬาและนันทนาการ</p> <p>4.5 งานพัสดุ</p> <p>4.6 งานการเงินและบัญชี</p> <p>4.7 งานเบิกจ่ายเงินกองการศึกษา</p> <p>4.8 งานโอนงบประมาณ</p>	<p>4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>4.1 งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>4.2 งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย</p> <p>4.3 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>4.4 งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</p> <p>4.5 งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <p>4.6 งานการเงินและบัญชี</p> <p>4.7 งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>4.8 งานนิเทศการศึกษา</p>	
	<p>5. หน่วยตรวจสอบภายใน</p>	

## 8.2 การวิเคราะห์การกำหนด

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต.) วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2564 - 2566

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไห อำเภอลำลูกกา จังหวัดลพบุรี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ จะต้องใช้ในช่วง ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	1	1	1	1	-	-	-	
2	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (01)</b>									
3	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด) ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
4	นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	(ว่าง) 3 พ.ค. 2564
5	นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
6	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
7	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
8	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
9	เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาและสาธารณภัย ปง./ขง	1	1	1	1	-	-	-	
10	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	(ว่าง) 31 มี.ค. 2563
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
11	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
12	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
14	ตักแตงสวน (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
15	พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	(ว่าง) 1 มี.ย. 2563
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
16	คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
17	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	1	1	1	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ จะต้องใช้ในช่วง ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			2564	2565	2566	2564	2565	2566	
			<b>กองคลัง (04)</b>						
18	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
19	นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
20	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
21	นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
22	เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
23	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
24	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
25	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
26	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
27	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
28	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
<b>กองช่าง (05)</b>									
29	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
30	นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
31	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
32	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
33	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	1	1	1	1	-	-	-	
34	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
35	คนงานเครื่องสูบน้ำ	1	1	1	1	-	-	-	ถ่ายโอน(งบอุดหนุน)
36	พนักงานผลิตน้ำประปา	1	1	1	1	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ จะต้องใช้ในช่วง ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			2564	2565	2566	2564	2565	2566	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)								
37	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ)	1	1	1	1	-	-	-	
38	นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
39	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	1	1	1	1	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าไทร								
40	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าไทร								
41	ครู คศ.2 ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ	1	1	1	1	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนจานเก่า								
42	ครู คศ.1	1	1	1	1	-	-	-	
43	ครู คศ.1	1	1	1	1	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าค้อ								
44	ครู คศ.1	1	1	1	1	-	-	-	
45	ครู คศ.2 ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ	1	1	1	1	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนจานใหม่								
46	ครู คศ.1	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนจานใหม่								
47	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (12)								
48	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	1	1	1	+1	-	-	(ว่าง) 8 มี.ค. 64
	รวม	47	48	48	48	+1	-	-	



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ภาระค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๓๒๒,๖๔๐			๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๓๐๒๒๐*๑๒
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๒๒๖,๐๘๐			๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๒๐	๑๘๘๘๐*๑๒
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๒๑๐,๘๔๐			๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๒๕,๔๘๐	๒๓๒,๙๒๐	๑๗๕๓๐*๑๒
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๑๘๗,๖๔๐			๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๕,๘๔๐	๑๒๘๓๐*๑๒
๑๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	๒๘๗,๙๐๐			๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	๓๒๕,๐๖๐	๒๔๘๕๔*๑๒ ว่าง ๓๑ มี.ค. ๖๓

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในชั่ววาระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย			หมายเหตุ			
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)	ภาระค่าใช้จ่ายรวม (๓)	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๒๓๖,๒๘๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๑๘๖๖๐*๑๒
๑๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๒๑๘,๔๐๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๑๘๖๐๐*๑๒
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑๓๓,๗๖๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๑๓๓๖๐*๑๒
๑๕	ตบแต่งสวน (ที่กษ๖)		๑	๑๖๑,๘๘๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๑๖๑๘๐*๑๒
๑๖	พนักงานผลิตน้ำประปา (ที่กษ๖)		๑	๑๑๒,๘๐๐ (๙๕๐๐*๑๒)		-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๙๕๐๐*๑๒ งาน ๑ มิ.ย.๓
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๗	คนงานทั่วไป		๑	๑๐๘๐๐๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๙๖๐๐๐*๑๒
๑๘	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑๐๘๐๐๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๙๖๐๐๐*๑๒

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้เวลา ๓ ปี ข้างหน้า	อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			การค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	กองคลัง (๐๔)																	
๑๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๔๙๘๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๕๔๐๖๐๐	๑	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	๕๙๐,๘๐๐	๕๙๕,๕๐๐*๑๖	๓๕๐๐*๑๖
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก.	๑	๒๑๘,๕๐๐			๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๕๐,๔๐๐	๒๕๖,๐๐๐*๑๖	
๒๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก/ชก.	๑	๒๙๘,๖๔๐			๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๔๘,๓๖๐	๓๕๘,๗๐๐*๑๖	
๒๒	นักวิชาการพัสดุ	ปก/ชก.	๑	๓๐๕,๖๔๐			๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๕๕,๗๐๐*๑๖	๓๕๕,๗๐๐*๑๖	
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง.	๑	๒๓๙,๖๔๐			๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๗๖๐	๒๗๕,๗๐๐*๑๖	๒๗๕,๗๐๐*๑๖	



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๖)			การค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	เพิ่ม/ลด	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕		๒๕๖๖
	กองคลัง ๐๔																			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๔	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี		๑	๒๑๘,๕๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๗,๑๖๐	๒๓๖,๒๘๐	๒๔๕,๗๖๐	๒๔๕,๗๖๐	๑๓๒๐*๑๒	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑๓๑,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๐๔๐	๑๔๒,๕๖๐	๑๔๘,๓๒๐	๑๔๘,๓๒๐	๑๐๙๘๐*๑๒	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑๓๑,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๐๔๐	๑๔๒,๕๖๐	๑๔๘,๓๒๐	๑๔๘,๓๒๐	๑๐๙๘๐*๑๒	
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑๓๑,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๐๔๐	๑๔๒,๕๖๐	๑๔๘,๓๒๐	๑๔๘,๓๒๐	๑๐๙๘๐*๑๒	
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๔๕๐๐*๑๒	
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๒๗,๐๘๐	๙๔๐๐*๑๒	



ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่ว่าง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแถมที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า	อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			การค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	<b>กองการศึกษาสถานและวัฒนธรรม(๑๘)</b>																		
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>																		
๓๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑		๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๔๒๔,๕๕๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๓,๕๖๐	๒๕๖๔*๑๒	๒๕๖๕*๑๒	๒๕๖๖*๑๒	
๓๙	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑		๒๘๔,๕๒๐	-	๑	๑	-	๙,๒๔๐	๙,๒๔๐	๙,๙๒๐	๓๐๓,๒๔๐	๓๑๗,๙๖๐	๓๓๒,๖๘๐	๒๕๖๔*๑๒	๒๕๖๕*๑๒	๒๕๖๖*๑๒	
	<b>พนักงานครู ๑๒</b>																		
๔๐	ครู คศ.๒ (นางวิมาน ของเหล็กนอก) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าไทร	ชก/ชพ	๑		๓๑๓,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	๑๒,๔๘๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๕๖๐	๓๓๖,๑๒๐	๓๕๐,๖๔๐	๓๖๕,๑๖๐	๒๕๖๔*๑๒	๒๕๖๕*๑๒	๒๕๖๖*๑๒	
๔๑	ครู คศ.๑ (นางวรรณา แสนสุข) (ศพด.โนนจานเก่า)	ชก/ชพ	๑		๓๐๓,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๗๒๐	๑๓,๒๐๐	๓๒๖,๙๖๐	๓๔๑,๖๘๐	๓๕๖,๓๖๐	๒๕๖๔*๑๒	๒๕๖๕*๑๒	๒๕๖๖*๑๒	
๔๒	ครู คศ.๑ (นางกนกนาถ บุญเนตร) (ศพด.โนนจานเก่า)		๑		๒๘๗,๖๘๐	-	๑	๑	-	๙,๙๖๐	๙,๙๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๘๗,๖๔๐	๒๙๗,๖๐๐	๓๐๗,๕๖๐	๒๕๖๔*๑๒	๒๕๖๕*๑๒	๒๕๖๖*๑๒	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า	อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด	ภาระค่าใช้จ่าย			ภาระค่าใช้จ่ายรวม (๓)	หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)	ภาระค่าใช้จ่าย	ภาระค่าใช้จ่ายรวม (๓)		
	พนักงานครู อบต.												
๔๓	ครู คศ.๒ (นางบุญพรพรรณ ตระการจันทร์) (ศพด.ท่าค้อ)	ชก/ชพ	๑	๓๑๕,๗๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	-	๑๒,๗๒๐	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗,๒๕๐	๓๕๗,๓๒๐	๒๕๖๖
๔๔	ครู คศ.๑ (นางสุภาภรณ์ โจรสะกา) (ศพด.ท่าค้อ)	ชก/ชพ	๑	๓๑๐,๐๘๐	๕๒,๐๐๐	๑	-	๑๒,๕๘๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖,๐๘๐	๓๕๒,๖๕๐	๒๕๖๖
๔๕	ครู คศ.๑ (นางนงเยาว์ ศรีขาว) (ศพด.โนนจานใหม่)	ชก/ชพ	๑	๓๑๐,๖๘๐	๕๒,๐๐๐	๑	-	๑๒,๕๘๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖,๑๖๐	๓๕๑,๖๕๐	๒๕๖๖
	พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๖	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๑	๒๑๐,๐๐๐	-	๑	-	๘,๕๐๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖,๕๐๐	๒๒๗,๑๖๐	๒๕๖๖
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก (กักขะ)		๑	๑๖๘,๓๖๐	-	๑	-	๖,๘๕๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖,๒๐๐	๑๘๑,๒๑๐	๒๕๖๖
	ศพด.ท่าไผ่												
	พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	-	๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๒๕๖๖

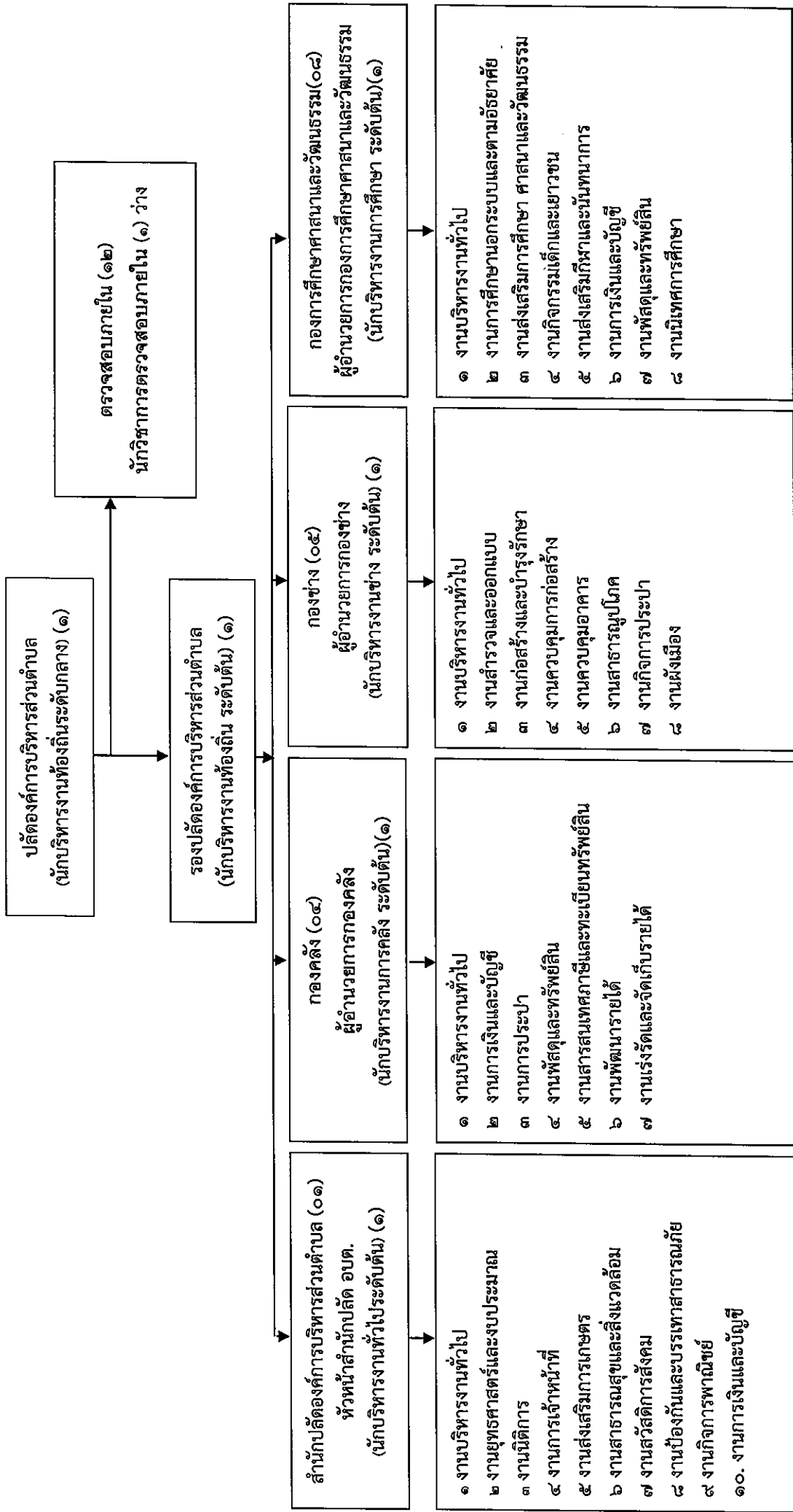
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องไปในวงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า	อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด		ภาระค่าใช้จ่าย			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑) ตำแหน่ง		เงินประจำ ตำแหน่ง	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	ที่เพิ่มขึ้น (๒)		ภาระค่าใช้จ่ายรวม (๓)
๓	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)												
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐ (๙๗๔๐+๔๙๔๙๘๐)/๒*๑๒	-	๑	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	๒๕๖๑*๑๒
(๔)	รวม		๔๗	๙,๔๔๑,๓๐๐	๓๗๘,๐๐๐	๔๘	+ ๑	๓๒๗,๕๖๐	๓๒๗,๕๖๐	๑๐,๑๕๓,๕๐๐	๑๐,๔๘๑,๕๒๐	๑๐,๘๕๐,๓๘๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑.๕%												
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น												
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐% ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔												
	คิดร้อยละ ๔๐% ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕% จากปีงบประมาณ ๒๕๖๔												
	คิดร้อยละ ๔๐% ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕% จากปีงบประมาณ ๒๕๖๕												

๑	เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ	๑๒,๗๖๔,๔๐๐
๒	เบี้ยผู้พิการ	๔,๐๗๐,๔๐๐
๓	เบี้ยยังชีพผู้ติดเชื้อ	๒๐๔,๐๐๐
๔	เงินเดือนครูและบุคลากรทางการศึกษา	๒,๒๕๘,๘๘๐
	-เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อ	๑๗,๐๓๘,๘๐๐
	-เงินเดือนครูและบุคลากรทางการศึกษา	๒,๒๕๘,๘๘๐
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔	๕๕,๐๐๐,๐๐๐
	-งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔	๑,๘๘๔,๕๓๐
	-งบประมาณรายจ่ายเฉพาะกิจการ ๒๕๖๔	๕๖,๘๘๔,๕๓๐
	รวมงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔	๕๖,๘๘๔,๕๓๐

รายละเอียดการหักภาษีเงินได้	รายละเอียดเงินต่าง ๆ	งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพิ่มขึ้น ๕%	งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เพิ่มขึ้น ๕%	งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เพิ่มขึ้น ๕%	การใช้จ่ายด้าน บุคลากร ปี ๒๕๖๔	การใช้จ่ายด้าน บุคลากร ปี ๒๕๖๕	การใช้จ่ายด้าน บุคลากร ปี ๒๕๖๖	หมายเหตุ
กรณีที่ ๑ หักเบี่ยยังชีพผู้สูงอายุ เอดส์ พิการ	๑๗,๐๓๘,๘๐๐	๓๗,๘๔๕,๗๓๐.๐๐ (๕๖๐๙๓๗๘๐๐-๑๗๐๓๘๘๐๐)	๔๒,๖๘๙,๕๕๗ (๕๖๐๙๓๗๘๐๐-๑๗๐๓๘๘๐๐)	๔๕,๖๗๖,๓๗๖ (๕๖๐๙๓๗๘๐๐-๑๗๐๓๘๘๐๐)	๒๗.๓๒	๒๘.๐๒	๒๗.๓๒	
กรณีที่ ๒ หักเงินเดือนครูฯ	๒,๒๕๙,๓๖๐	๕๓,๘๓๔,๕๔๐.๐๐ (๕๖๐๙๓๗๘๐๐-๒,๒๕๙,๓๖๐)	๕๗,๕๖๙,๓๗๖ (๕๖๐๙๓๗๘๐๐-๒,๒๕๙,๓๖๐)	๖๐,๔๕๕,๘๓๔ (๕๖๐๙๓๗๘๐๐-๒,๒๕๙,๓๖๐)	๒๑.๖๙	๒๐.๘๒	๒๐.๖๔	
กรณีที่ ๓ หักเบี่ยยังชีพผู้สูงอายุ พิการ ผู้ติดขัด และเงินเดือนครูฯ	๑๙,๒๙๘,๑๖๐	๓๗,๕๕๖,๓๗๐.๐๐ (๕๖๐๙๓๗๘๐๐-๑๙,๒๙๘,๑๖๐)	๔๐,๔๓๐,๕๕๗ (๕๖๐๙๓๗๘๐๐-๑๙,๒๙๘,๑๖๐)	๔๓,๔๑๗,๐๓๔ (๕๖๐๙๓๗๘๐๐-๑๙,๒๙๘,๑๖๐)	๓๑.๐๗	๒๙.๕๙	๒๘.๗๔	
กรณีที่ ๔ งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๔ (ไม่หักเงินใด ๆ)	๕๖,๐๙๓,๙๐๐	๕๖,๘๘๘,๕๓๐.๐๐	๕๙,๗๒๘,๗๕๗	๖๒,๗๑๕,๑๙๔	๒๐.๕๓	๒๐.๐๓	๑๙.๙๐	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล



# โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)

## หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) (๑)

**๑. งานบริหารทั่วไป**

- งานกิจการคณะผู้บริหาร
- งานสารบรรณ
- งานเลือกตั้ง
- งานทะเบียนผู้รับทราบและสมาชิก
- งานอำนวยความสะดวก
- งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- งานจัดทำแผนการเบิกจ่ายเงิน
- งานอาคารสถานที่
- งานข้อมูลข่าวสาร
- งานขออนุมัติงบประมาณ
- งานรายงาน
- งานการประชุม
- งานงบประมาณและเงินอุดหนุน
- งานประสานภายในและภายนอกหน่วยงาน
- งานนโยบายของรัฐ
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายตามงบประมาณรายจ่ายประจำปี
- งานตรวจฎีกา
- งานคุมทะเบียนฎีกา
- งานอื่นๆ ที่มีได้กำหนดว่าเป็นภารกิจหรือความรับผิดชอบ ของส่วนราชการใด

**๒. งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ**

- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- งานจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล
- งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
- งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
- งานงบประมาณและโอนงบประมาณ
- งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนและโครงการ
- งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของ อบต.
- งานบริหารข้อมูล ประชาสัมพันธ์ และวิเทศสัมพันธ์
- งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ
- บันทึกข้อมูลแผนในระบอบคอมพิวเตอร์
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก/ชก) (๑)**

**ผ. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)**

**๓. งานนิติการ**

- งานระเบียบกฎหมาย
- งานนิติกรรมและสัญญา
- งานคดีแพ่ง คดีอาญา คดีภาษีและคดีอื่นๆ
- งานพิจารณาให้ความเกี่ยวกับกฎหมายคำสั่งทางปกครองและดำเนินการเกี่ยวกับคดีปกครอง
- งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดทางละเมิด
- งานสิทธิทรัพย์สิน และบังคับคดีลูกหนี้
- งานเลือกตั้งผู้บริหารและสมาชิกสภา
- งานดำเนินการตามข้อมูลข่าวสาร ศูนย์ไกลเกลี่ยประนีประนอม
- งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับวินัยและรักษา วินัย
- งานติดตามและส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณผู้บริหาร สมาชิกสภา ข้าราชการและพนักงานจ้าง พนักงานครู อบต. งานรับเรื่องราวร้องทุกข์
- งานพิจารณาร้องทุกข์และการพิจารณาอุทธรณ์
- งานตรวจสอบ พิจารณาให้คำปรึกษา แนะนำ การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี
- งานตรวจสอบสัญญา ข้อตกลงที่มีผลผูกพันทางนิติกรรมและกายาร่างนิติกรรมสัญญาให้แก่ส่วนราชการต่างๆ
- งานบังคับคดีตามคำสั่งหรือคำพิพากษาศาลยุติธรรม ศาลปกครอง และเงินทดรองการบังคับทางปกครองตามคำสั่ง
- งานกฎหมาย คำพิพากษา คำวินิจฉัยต่างๆ ความเห็น และคำสั่งที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของ อบต.
- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ
- งานข้อบัญญัติ
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

**-นิติกร (ปก/ชก) (๑)**

**๔. งานการเจ้าหน้าที่**

- งานบริหารงานบุคคลพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
- งานวิเคราะห์วางแผนอัตราค่าจ้างและจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง
- งานจัดตั้งส่วนราชการและปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ
- งานกำหนดตำแหน่งและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง
- งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน
- งานการบรรจุแต่งตั้ง
- งานจัดทำควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ
- งานระบบสารสนเทศที่ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ
- งานเกี่ยวกับการเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน
- งานการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู
- งานการลาทุกประเภท
- งานคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
- งานสวัสดิการทุกประเภท
- งานแผนพัฒนาบุคลากร
- งานการรักษาอนามัย
- งานดำเนินการทางวินัย
- งานอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- งานสนับสนุนและเสริมสร้างคุณธรรมและจรรยาบรรณ
- งานให้พ้นจากราชการ
- งานแผนงานของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล
- งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย
- นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก) (๑)

**๕. งานส่งเสริมการเกษตร**

- งานวิชาการเกษตร
- งานศึกษา ค้นคว้าและวิเคราะห์วิจัยทางการเกษตรและกรมวิเคราะห์ดิน
- งานส่งเสริมการเกษตร การเพาะปลูก การปรับปรุงวิธีการผลิต การเก็บรักษาและผลิตทางการเกษตร พืชไร่ พืชสวน สาธิตการปลูกพืช การปราบศัตรูพืช การใช้ยา
- งานวิเคราะห์วิจัยเพื่อควบคุมพืชรูปร่าง
- งานการจัดและรักษานาตามมาตรฐานพืชรูปร่าง
- งานปรับปรุงบำรุงพันธุ์พืช การคัดเลือกพันธุ์พืช การขยายพันธุ์พืช
- งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร
- งานวิชาการปศุสัตว์ การศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์วิจัยทางการปศุสัตว์
- งานตรวจสอบควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- งานป้องกัน ฆ่าระยะ และกรับบำบัดรักษาโรคระบาดสัตว์ จัดหาวัคซีนและเวชภัณฑ์เพื่อใช้ในการป้องกันและกำจัดโรคระบาดสัตว์
- งานส่งเสริมให้เกษตรกรทำการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ
- งานส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์ดินและน้ำธรรมชาติ ป่าไม้ การควบคุมกฎหมายว่าด้วยโรคระบาด กฎหมายว่าด้วยการบำรุงพันธุ์สัตว์น้ำ กฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาหารสัตว์ กฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาลสัตว์ โรคพิษสุนัขบ้า และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- งานส่งเสริมสนับสนุนวิชาการเกษตรและเทคโนโลยีทางการเกษตร
- ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร
- งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้แก่เกษตรกร
- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

**๖. งานสถิติการพาณิชย์**

- งานจัดทำแหล่งประโยชน์ในทรัพย์สินของ อบต.

**๘. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**

- งานแผนป้องกันไฟระงับ และแจ้งเตือนภัย
- งานแผนการระงับเหตุ

**๗. งานสวัสดิการและสังคม**

- งานจัดทำแผนด้านการพัฒนาสังคม
- งานสวัสดิการสังคมและด้านสังคมสงเคราะห์

**๖. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**

- งานจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข
- งานส่งเสริมสุขภาพ



**๑. งานบริหารทั่วไป (ต่อ)**

- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย
- เจ้าหน้าที่งานธุรการ(ป/ง/ช)(๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- ต.ก.แดงสวน (ทักษะ) (๑)
- พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ) ๑ (ว่าง)
- คนงานทั่วไป (๑)

**๒ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ต่อ)**

- งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ
- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานคุ้มครองผู้บริโภค
- งานให้บริการด้านสาธารณสุข -งานกายภาพบำบัด
- งานการแพทย์ฉุกเฉิน ๑๖๖๕
- งานส่งเสริมและป้องกันโรค
- งานหลักประกันสุขภาพ
- งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข
- งานกฎหมายสาธารณสุข
- งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย
- งานบริการรักษาความสะอาด
- งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย
- งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล
- งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส
- งานป้องกันและบำบัดการติดยาเสพติด
- งานกำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม
- งานประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม
- งานเฝ้าระวังและตรวจสอบสิ่งแวดล้อม
- งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม
- งานณรงค์และกรณีฉุกเฉินด้านสิ่งแวดล้อม
- งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวังควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศและเสียง
- งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจจับคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสีย และสารอันตรายต่างๆ
- งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ป/ง/ช) (๑) (ว่าง)

**๗. งานสวัสดิการและสังคม (ต่อ)**

- งานการจัดสวัสดิการสังคมและการส่งเสริม
- สงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน
- งานพัฒนาชุมชน
- งานสำรวจและภาคีจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน
- งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดการสวัสดิการแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
- งานอบรมและเผยแพร่ความรู้ให้แก่ เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส
- งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ พหุผลกระทบ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ
- งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง
- งานรณรงค์ที่พึง ถูกทำร้ายร่างกาย
- งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว
- งานด้านจิตวิทยา
- งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส
- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย
- นักพัฒนาชุมชน (ป/ก/ช) (๑)
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)

**๘. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ต่อ)**

- งานแผนช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน
- งานศูนย์รับแจ้งเหตุ
- งานแผนฟื้นฟูและการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย
- งานสำรวจแหล่งน้ำธรรมชาติและจุดตัดตั้งทั่วทั้งระดับพื้นที่
- งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ความรู้การป้องกันสาธารณภัยต่างๆ
- งานแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย
- งานศูนย์อพยพ และงานจัดตั้งอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
- งานตรวจสอบยานพาหนะ เรือ ปริมาณน้ำดับเพลิง สารเคมีดับเพลิง และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ
- งานจัดทำทะเบียนการใช้อานพาหนะ เรือ สารเคมีดับเพลิง
- งานรักษาความสงบเรียบร้อย
- งานบำรุงรักษายานพาหนะ เรือ สารเคมีดับเพลิง
- งานจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และลงทะเบียนควบคุม
- งานสนับสนุนประสานงานภายในและภายนอก
- งานสนับสนุนเพื่ออุปโภคและบริโภคและการเกษตร
- งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ
- งานป้องกันและระงับภัยพิบัติอื่นๆ
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย
- เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาและสาธารณภัย (ป/ง/ช)(๑)
- ชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑)

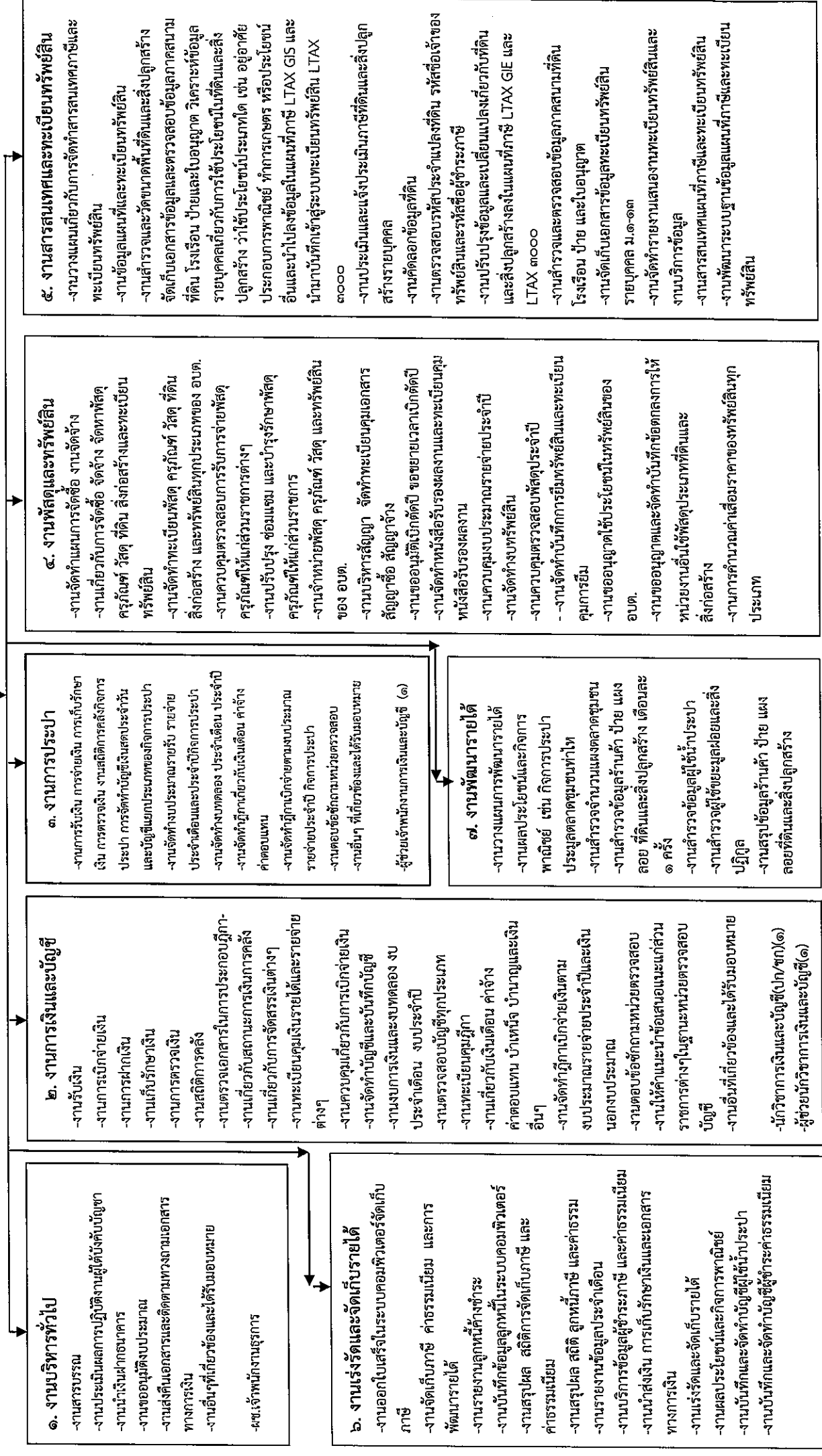
- ๙. งานกิจการพาณิชย์ (ต่อ)**
- งานจัดระเบียบทางการค้า
  - งานรับจดทะเบียนการค้า
  - งานออกใบอนุญาตและหนังสือรับรองเกี่ยวกับการค้า
  - งานทะเบียนข้อมูลผู้ประกอบการและบริการข้อมูล
  - งานประสานร่วมกับทั้งภายในและภายนอก
  - งานอบรมและเผยแพร่ทางการค้า
  - งานป้องกันแก้ไขปัญหาทางการค้า
  - งานสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ
  - งานประสานงานร่วมกับทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
  - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

**๑๐ งานการเงินและบัญชี**

- การจัดทำแผนการเบิกจ่ายเงินกองทุน
- หลักประกันสุขภาพ
- งานการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน
- การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- งานตรวจสอบเอกสารหลักฐานประกอบฎีกา
- งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง
- งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ
- งานควบคุมเกี่ยวกับกาเบิกจ่ายเงิน
- งานจัดทำบัญชี
- งานจัดทำงบทดลอง ประจำปี เดือน ประจำปี
- งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท
- งานคุมทะเบียนฎีกา
- งานเกี่ยวกับค่าจ้าง
- งานจัดทำฎีกา
- งานตอบข้อซักถาม ข้อเสนอแนะของหน่วยงานตรวจสอบ
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น					วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม	หมายเหตุ
	ต้น	กลาง	สูง	ป.ก	ช.ก	ช.พ	ช.ช	ช.ง	อ.ส	ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	ตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	ทั่วไป	รวม	หมาย		
มีนครอง	๑	-	-	๒	-	-	-	-	-	๓	๑	๒	๑๓			
ตำแหน่งว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒			
รวม	๑	-	-	๒	-	-	-	-	-	๓	๑	๒	๑๕			

ผู้อำนวยการกองคลัง (๑)



**๑. งานบริหารทั่วไป**

- งานสารบรรณ
- งานประเมินผลการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชา
- งานนำเงินฝากธนาคาร
- งานขออนุมัติงบประมาณ
- งานส่งคืนเอกสารและติดตามทางเอกสารทางการเงิน
- งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย
- ช.เจ้าพนักงานธุรการ

**๒. งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้**

- งานออกใบเสร็จในระบบคอมพิวเตอร์จัดเก็บภาษี
- งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้
- งานรายงานลูกหนี้ค้างชำระ
- งานบันทึกข้อมูลลูกหนี้ในระบบคอมพิวเตอร์
- งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี และค่าธรรมเนียม
- งานสรุปผล สถิติ ลูกหนี้ภาษี และค่าธรรมเนียม
- งานรายงานข้อมูลประจำเดือน
- งานบริการข้อมูลผู้ชำระภาษี และค่าธรรมเนียมทางการเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน
- งานเร่งรัดจัดเก็บรายได้
- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
- งานบันทึกและจัดทำบัญชีผู้เข้าประจำประปา
- งานบันทึกและจัดทำบัญชีผู้ชำระค่าธรรมเนียม

**๒. งานการเงินและบัญชี**

- งานรับเงิน
- งานการเบิกจ่ายเงิน
- งานการฝากเงิน
- งานเก็บรักษาเงิน
- งานการตรวจเงิน
- งานสถิติการคลัง
- งานตรวจเอกสารในการประกอบฎีกา
- งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง
- งานเกี่ยวกับการจัดสรรเงินต่างๆ
- งานทะเบียนเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ
- งานควบคุมเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงิน
- งานจัดทำบัญชีและบันทึกบัญชี
- งานงบการเงินและงบทดลอง งบประจําเดือน งบประจําปี
- งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท
- งานทะเบียนคุมฎีกา
- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญและเงินอื่นๆ
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินตามงบประมาณรายจ่ายประจำปีและเงิน
- งานตอบข้อซักถามหน่วยงานตรวจสอบ
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)

**๓. งานการประปา**

- งานการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน งานสถิติการคลังกิจการประปา การจัดทำบัญชีเงินสดประจำวัน และบัญชีแยกประเภทกิจการประปา
- งานจัดทำงบประมาณรายรับ รายจ่าย ประจำเดือนและประจำปีกิจการประปา
- งานจัดทำงบทดลอง ประจำเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายตามงบประมาณรายจ่ายประจำปี กิจการประปา
- งานตอบข้อซักถามหน่วยงานตรวจสอบ
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)

**๓. งานพัฒนารายได้**

- งานวางแผนการพัฒนารายได้
- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ เช่น กิจการประปา ประมูลตลาดชุมชนชนบท
- งานสำรวจจำนวนและตลาดชุมชน
- งานสำรวจข้อมูลร้านค้า ป้าย แผงลอย ที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง เดือนละ ๑ ครั้ง
- งานสำรวจข้อมูลผู้ใช้ไฟฟ้าประจำ
- งานสำรวจผู้ใช้ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- งานสรุปข้อมูลร้านค้า ป้าย แผงลอยที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง

**๔. งานผลิตและทรัพย์สิน**

- งานจัดทำแผนการจัดซื้อ งานจัดจ้าง ครุภัณฑ์ วัสดุ จัดทำพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ สิ่งก่อสร้างและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานจัดทำทะเบียนพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ สิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สิน
- งานควบคุมตรวจสอบการรับพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ สิ่งก่อสร้าง และบำรุงรักษาพัสดุ ครุภัณฑ์ให้ในส่วนราชการ
- งานปรับปรุงซ่อมแซม และบำรุงรักษาพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ และทรัพย์สินของ อบต.
- งานบริหารสัญญา จัดทำทะเบียนคุณเอกสารสัญญาซื้อ สัญญาจ้าง
- งานขออนุมัติเปิดบัญชี ขอย้ายเวลาเปิดบัญชี
- งานจัดทำหนังสือรับรองผลงานและทะเบียนคุมหนังสือรับรองผลงาน
- งานควบคุมงบประมาณรายจ่ายประจำปี
- งานจัดทำงบทรัพย์สิน
- งานควบคุมตรวจสอบพัสดุประจำปี
- งานจัดทำบันทึกการยืมทรัพย์สินและทะเบียนคุณกรม
- งานขออนุมัติใช้ประโยชน์ทรัพย์สินของ อบต.
- งานขออนุญาตและจัดทำบันทึกข้อตกลงการให้หน่วยงานอื่นใช้พัสดุประเภทที่ดินและสิ่งก่อสร้าง
- งานภาคีความร่วมมือราคาของทรัพย์สินทุกประเภท

**๕. งานสารสนเทศและทะเบียนทรัพย์สิน**

- งานวางแผนเกี่ยวกับการจัดทำสารสนเทศภาคทะเบียนทรัพย์สิน
- งานข้อมูลแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน
- งานสำรวจและวัดขนาดพื้นที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง
- งานเก็บเอกสารข้อมูลและตรวจสอบข้อมูลภาคสนามที่ดิน โรงเรือน ป้ายและใบอนุญาต วิศวกรที่ข้อมูลบุคคลเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์ที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ว่าใช้ประโยชน์ประเภทใด เช่น อยู่อาศัย ประกอบการพาณิชย์ ทำการเกษตร หรือประโยชน์อื่นและนำไปลงข้อมูลในแผนที่ภาคี LTAX GIS และนำมาบันทึกเข้าสู่ระบบทะเบียนทรัพย์สิน LTAX ๓๐๐๐
- งานประเมินและแจ้งประเมินภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างรายบุคคล
- งานคัดลอกข้อมูลที่ดิน
- งานตรวจสอบรหัสประจำแปลงที่ดิน รหัสชื่อเจ้าของทรัพย์สินและรหัสชื่อผู้ชำระภาษี
- งานปรับปรุงข้อมูลและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับที่ดิน และสิ่งปลูกสร้างลงในแผนที่ภาคี LTAX GIS และ LTAX ๓๐๐๐
- งานสำรวจและตรวจสอบข้อมูลภาคสนามที่ดิน โรงเรือน ป้าย และใบอนุญาต
- งานดำเนินการเอกสารข้อมูลทะเบียนทรัพย์สินรายบุคคล ม.๑-๑๓
- งานจัดทำรายงานเสนองานทะเบียนทรัพย์สินและงานบริการข้อมูล
- งานสารสนเทศแผนที่ภาคีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานพัฒนาระบบฐานข้อมูลแผนที่ภาคีและทะเบียนทรัพย์สิน

**๖. งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ (ต่อ)**

- งานบันทึกและจัดทำบัญชีชำระค่าจัดเก็บขยะ
  - งานบันทึกและจัดทำบัญชีชำระภาษีบำรุงท้องที่
  - งานบันทึกและจัดทำบัญชีชำระภาษีโรงเรือนและที่ดิน
  - งานควบคุมติดตามเร่งจัดการจัดเก็บค่าธรรมเนียมค้างชำระ
  - งานวางแผนและโครงการเกี่ยวกับการจัดหารายได้ของกิจการประจำ
  - งานวางแผนการจัดเก็บรายได้และการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการจัดเก็บรายได้
  - งานควบคุมกิจการ การค้าและค้าปลีก
  - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)

**๗. งานพัฒนารายได้**

- งานสรุปจำนวนแฉงตลาตามชน
- งานสรุปจำนวนผู้ขอมูลใช้น้ำประปา
- งานสรุปจำนวนผู้ขอมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- งานบันทึกขอมูลจำนวนผู้ขอมูลใช้น้ำประปา
- งานบันทึกขอมูลจำนวนผู้ขอมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- งานวิเคราะห์ขอมูล เปรียบเทียบข้อมูล การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของเงินรายได้ที่จัดเก็บเองปีละ ๑ ครั้ง
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

**๘. งานพัสดุและทรัพย์สิน (ต่อ)**

- งานจดทะเบียนและต่อทะเบียนรถยนต์ส่วนบุคคล
  - งานประชาสัมพันธ์การค้าเกี่ยวกับพัสดุครุภัณฑ์ วัสดุ ที่ดิน สิ่งก่อสร้างและทรัพย์สินอื่นๆ
  - งานตอบข้อซักถามหน่วยตรวจสอบ
  - งานบริการข้อมูล สถิติ ชำระเพื่อถือให้คำแนะนำทางวิชาการ
  - งานทะเบียนเงินเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท
  - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย
- นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก) (๑)  
-เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง) (๑)  
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

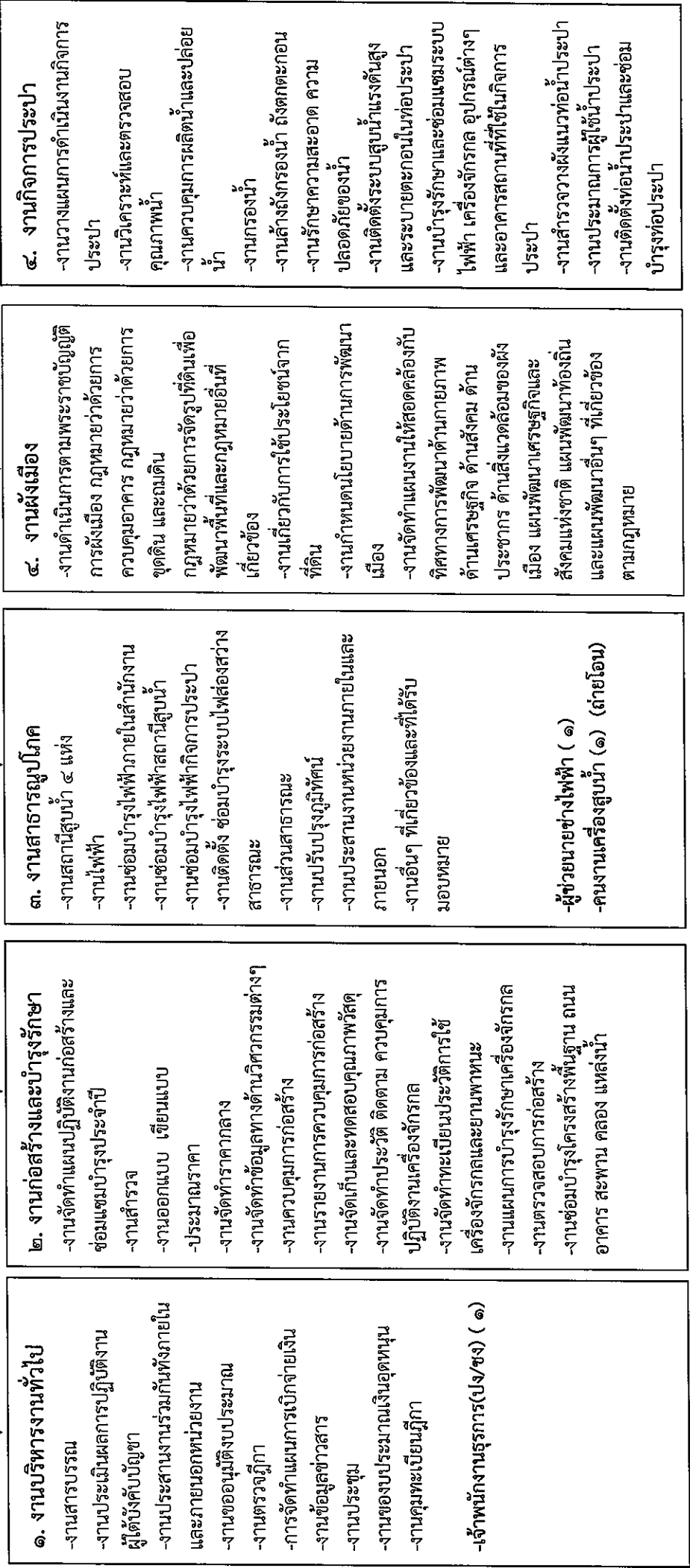
**๙. งานสารสนเทศและทะเบียนทรัพย์สิน (ต่อ)**

- งานควบคุม ดูแล ตรวจสอบระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินในระบบคอมพิวเตอร์
  - งานบริการข้อมูลแผนที่
  - งานบริการข้อมูลทะเบียนทรัพย์สิน
  - งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีบำรุงท้องที่
  - งานบริการข้อมูลผู้ชำระภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน
  - งานบริการตรวจสอบข้อมูลและรับรองสำเนา
  - งานจัดทำรายงานประจำเดือน
  - งานให้คำปรึกษาด้านแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินกับหน่วยงานอื่น
  - งานกำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศระยะสั้นและระยะยาว
  - งานให้บริการระบบโครงสร้างพื้นฐาน IT
  - ระบบงานคอมพิวเตอร์ ระบบงานบริการการจัดกรฐานข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการของ อบต. ให้ครอบคลุมทุกภารกิจ
  - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก/ชก) (๑)  
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)

ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม	หมายเหตุ
	ต้น	กลาง	สูง	ปก	ชก	ชพ	ชช	ชช	ชช		อส	ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)		
มีนครอง	๑	-	-	-	๓	-	-	-	-	-	๖	-	๑๑	
ตำแหน่งว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
รวม	๑	-	-	-	๓	-	-	-	-	-	๖	-	๑๑	

**โครงสร้างกองช่าง (๐๕)**

**ผู้อำนวยการกองช่าง  
(นักบริหารงานช่างระดับต้น) (๑)**



**๒. งานก่อสร้างและบำรุงรักษา**  
(ต่อ)

- งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ
- งานประสานงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

-นายช่างโยธา (ปง/ชง) (๑)

-ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)

-ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (๑)

**๔. งานผังเมือง**

- งานควบคุมกำกับดูแล ประสาน งาน ติดตามแผนงาน โครงการด้านการพัฒนาเมือง การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การใช้ประโยชน์ที่ดิน
- งานศึกษา วิเคราะห์ วิจัย สำรวจ รวบรวมข้อมูลเพื่อออกแบบและวางผังเมืองเพื่อการอนุรักษ์ปรับปรุง พื้นฟูการพัฒนาเมืองรวม
- งานพัฒนาปรับปรุงพื้นที่เสื่อมโทรมตามแผนการอนุรักษ์ ปรับปรุงฟื้นฟูและกาพัฒนาเมือง
- งานส่งเสริมและสร้างความเข้าใจและส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนและทุกภาคส่วนในกระบวนการด้านผังเมือง
- งานสำรวจ รังวัดภาคพื้นและด้วยภาพถ่ายทางอากาศหรือภาพถ่ายดาวเทียมเพื่อจัดทำและผลิตแผนที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย
- งานดำเนินการจัดรูปที่ดินเพื่อพัฒนาพื้นที่ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดรูปที่ดิน
- งานศูนย์เทคโนโลยีข้อมูลเมืองด้านกายภาพ
- งานพัฒนาระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการเมืองและพัฒนามือง
- งานวางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการผังเมือง
- งานตรวจสอบและพิจารณาถึงสภาพพื้นที่สาธารณะเพื่อให้สอดคล้องกับผังเมืองและรักษาสภาพแวดล้อม
- งานการบังคับใช้และประสานการดำเนินงานคดีตามกฎหมาย
- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ
- งานขออนุญาตก่อสร้าง
- งานวางระบบถนน
- งานสถิติ ข้อมูล แผนที่เส้นทางคมนาคม
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

**๔. งานกิจการประปา**

- งานติดตั้งมาตรวัดน้ำ
- งานเกี่ยวกับการจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณ
- งานจัดทำงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับกิจการประปา
- งานถอดมิเตอร์ ตัดมิเตอร์กรณีไม่ชำระค่าธรรมเนียม
- งานบริการข้อมูล สถิติ
- ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ
- งานประสานงานทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

-พนักงานผลิตน้ำประปา (๑)

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			พนักงานจ้าง			รวม	หมายเหตุ	
	ต้น	กลาง	สูง	ปก	ชก	ชพ	ชช	ชง	อส	ถูกจ้างประจำ	ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	ตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	ทั่วไป				
ระดับ																	
มีนครอง	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓	-	๒	๔			
ตำแหน่งว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓	-	๒	๔			

โครงสร้างกองการศึกษาและพัฒนาธรรม (๑๘)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา  
(นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) (๑)

**๑. งานบริหารงานการศึกษา**  
 -งานแผนการดำเนินงานการเบิกจ่ายเงิน  
 -งานสารบรรณ  
 -บันทึกข้อมูล  
 -งานอำนวยความสะดวกด้านการศึกษา  
 -งานบริหารวิชาการด้านการศึกษาศึกษา  
 -งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร  
 -งานวางแผนและโครงการ  
 -งานนิเทศการศึกษา  
 -งานบริหารงานบุคคลครู  
 -งานฝึกอบรมให้ความรู้แก่เด็กและเยาวชน  
 -งานส่งเสริมสวัสดิการ  
 -งานขออนุมัติงบประมาณ  
 -งานเอนกงบประมาณ  
 -งานคุ้มครองเงินกู้  
 -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินตามงบประมาณรายจ่ายประจำปี  
 -งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**-ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา (๑)**

**๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**  
 -งานห้องสมุด  
 -งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย  
 -งานพัฒนาสื่อสารเทคโนโลยีและนวัตกรรม  
 -งานพิพิธภัณฑ์  
 -งานการศึกษา  
 -งานบำรุงศิลปประเพณี  
 ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น  
 -งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

**๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ**  
 -งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน  
 -งานส่งเสริมกีฬาเด็ก เยาวชน และประชาชน  
 -งานศูนย์กีฬาตำบลทั่วไป  
 -งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

**๔ งานการเงินและบัญชี**  
 -งานรับเงิน  
 -งานการเบิกจ่ายเงิน  
 -งานการฝากเงิน  
 -งานเก็บรักษาเงิน  
 -งานการตรวจเงิน  
 -งานสถิติการคลัง  
 -งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน  
 -งานตรวจฎีกาและเอกสารประกอบฎีกา  
 -งานเกี่ยวกับสถานะทางการเงินคลัง  
 -งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ  
 -งานควบคุมเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงิน  
 -งานจัดทำบัญชี  
 -งานจัดทำงบทดลอง งบประจำเดือน ประจำปี  
 -งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท  
 -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินตามงบประมาณ  
 -งานระเบียบกฎหมายการเงินและบัญชี  
 -งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

**๕ งานพัสดุและทรัพย์สิน**  
 -งานจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้าง  
 -งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ ที่ดิน สิ่งก่อสร้างและทรัพย์สินประจำปี  
 -งานปรับปรุง ซ่อมแซมและบำรุงรักษาพัสดุ ครุภัณฑ์  
 -งานจัดทำทะเบียนคุมสิ่งยืมซื้อสัญญาจ้าง  
 -งานบริหารสัญญา  
 -งานตรวจรับการจัดซื้อจัดจ้าง  
 -งานตอบข้อซักถาม ข้อเสนอแนะของหน่วยงานตรวจสอบ  
 -งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

**๖. งานศึกษานอกระบบ และตามอัธยาศัย**  
 -งานบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๔ แห่ง  
 -งานแผนยุทธศาสตร์  
 -งานแผนประจำปี  
 -งานงบประมาณ  
 -งานด้านการจัดการเรียนการสอน  
 ๑ สร้างและพัฒนาหลักสูตรโดยจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร  
 ๒ ออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นเป็นสำคัญเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ทักษะ คุณลักษณะและสมรรถนะที่สอดคล้องตามหลักสูตร  
 ๓ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ  
 ๔ สร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้  
 ๕ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เสนอผล และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และจุดประสงค์การเรียนรู้  
 ๖ ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และหรือวิจัย เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน

**๖. งานศึกษานอกกระบบและตามอัธยาศัย (ต่อ)**

- งานด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน
- ๑ สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ระบบการคิด ทักษะชีวิต และพัฒนาผู้เรียนเสริมแรงให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในการพัฒนาตนเองตามศักยภาพ เกิดแรงบันดาลใจ มีความสุข มีความปลอดภัยและการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง
- ๒ ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคลและประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน
- ๓ ออกร่วมกับสัสนักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และคำขวัญที่ดีงาม
- ๔ จัดทำข้อมูลสารสนเทศ เอกสารประชาสัมพันธ์หรือเอกสารประชาสัมพันธ์ เพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
- งานด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ
  - ๑ จัดทำแผนพัฒนาตนเอง และดำเนินการตามแผนอันเป็นระบบและต่อเนื่อง
  - ๒ มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มาพัฒนาวัดกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน วินัย คุณธรรม จริยธรรม
  - วินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในวิชาชีพครู และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ
  - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าไผ่
    - ครู (ชก/ขพ) (๑)
    - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)
    - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าอิฐ
      - ครู (ชก/ขพ) (๑) -ครู (๑)
      - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนจานใหม่
        - ครู (๑) - ผู้ดูแลเด็ก (๑)
        - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนจานเก่า
          - ครู (๑) -ครู (๑)

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู	รองรับจัดสรรจากกรมฯ		พนักงานจ้าง			รวม	หมายเหตุ	
	ต้น	กลาง	สูง	ปก	ชก	ขพ	ชช	ขง	อส	ครูผู้ช่วย				หน ศพด.	ศึกษานิเทศก์	ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	ตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	ทั่วไป			
ระดับ																					
มีนครอง	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๑	๓	๑	๒	-	-	๑	๑	๑	๑๑	
ตำแหน่งว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
รวม		๑				๑				๑	๓	๓	๑	๒	-	-	๑	๑	๑	๑๑	







ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม (ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)		กรอบอัตรากำลังใหม่ (ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)		เงินเดือน				หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินพิเศษอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	รวมรับ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๑	นางสาวจิรนุช ศรีอราม	ศิลปศาสตรบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ วิเคราะห์นโยบายและ แผน		ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน						๒๓๒,๒๘๐	
๑๒	นางสาวอัญชลี กัณฑ์ระจง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน						๒๔๘,๔๐๐	
๑๓	นางสาวอัญชลี ประสวนศรี	พาณิชย์การ คอมพิวเตอร์ธุรกิจ		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ						๑๓๑,๗๖๐	
๑๔	นายภิรมย์เพชร บุญดี	มัธยมศึกษาตอนปลาย ม.๖		นักการภารโรง (ทักษะ)		คณบดีสถาน (ทักษะ)						๑๖๑,๘๘๐	
๑๕	ว่าง	-		พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)		พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)						๑๑๒,๘๐๐	ว่าง ๑ มี.ย. ๖๓
๑๖	นางแสงเดือน ตระการจันทร์	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓)		คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)		คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)						๑๐๘,๐๐๐	
๑๗	นายสำราญ เพลงปาน	ประถมศึกษาปีที่ ๖		พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา		พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา						๑๐๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม ( ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ )			กรอบอัตราจ้างใหม่ ระบบแห่ง ( ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ )			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ /เงินค่าตอบแทน	รวมรับ	
๑๘	นางอุทัยวรรณ ศรีระดา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	(ผ.อ. กอ.คลัง) นักบริหารงานคลัง	ต้น	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	(ผ.อ. กอ.คลัง) นักบริหารงานคลัง	ต้น	๔๗,๖๐๐ ๔๑,๕๐๐*๑๒	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐*๑๒	-	๔๔๐,๖๐๐	
๑๙	นางสาวกมลนา ทาทอง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบริหารธุรกิจ(บัญชี))	๗๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปค/ชก	๗๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปค/ชก	๒๓,๘๔๐ ๑๘,๒๐๐*๑๒	-	-	๒๑๘,๔๔๐	
๒๐	นางสาวลัดดาวัลย์ รัชชพงษ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการตลาด บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๗๖-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปค/ชก	๗๖-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปค/ชก	๒๙,๖๔๐ ๒๔,๙๗๐*๑๒	-	-	๒๙๙,๖๔๐	
๒๑	นางสาวนา จินาทองไทย	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บัญชี)	๗๖-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปค/ชก	๗๖-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปค/ชก	๓๐,๖๔๐ ๒๕,๙๗๐*๑๒	-	-	๓๐๕,๖๔๐	
๒๒	นางญาณีตา กองทรัพย์	ปวส. (บริหารธุรกิจ) (บัญชี)	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๒๓,๖๔๐ ๑๘,๙๗๐*๑๒	-	-	๒๓๙,๖๔๐	
๒๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวสิริภา นารีบุตร	ศิลปศาสตรบัณฑิต บริหารธุรกิจ(บัญชี)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๒๑,๘๐๐ ๑๘,๒๐๐*๑๒	-	-	๒๑๘,๘๐๐	
๒๔	นางสาวเพ็ญ พุทธิศรี	ปวส.บริหารธุรกิจ (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๓๓,๗๖๐ ๑๐,๘๘๐*๑๒	-	-	๓๓๑,๗๖๐	
๒๕	นางสาวจียา คับจันทร์	ปวส.บริหารธุรกิจ (บัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๓๓,๗๖๐ ๑๐,๘๘๐*๑๒	-	-	๓๓๑,๗๖๐	
๒๖	นางสาวณัฐพร ทองเปลว	ปวช. (พาณิชย์การ) (การขาย)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๓๓,๗๖๐ ๑๐,๘๘๐*๑๒	-	-	๓๓๑,๗๖๐	
๒๗	นางสาววรรณิ สุจริต	วิทยาศาสตรบัณฑิต วิทยาการคอมพิวเตอร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๓,๗๐๐ ๑๑,๕๐๐*๑๒	-	-	๓๓๘,๗๐๐	
๒๘	นางสาวอรอนงค์ ตะการจันทร์	พาณิชยกรรม (บัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๓๑,๘๐๐ ๘,๕๐๐*๑๒	-	-	๓๑๒,๘๐๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม (ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)			กรอบอัตรากำลังใหม่ ระบบแห่ง (ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	รวมรับ	
๒๙	นายคารุญ จินทองไทย	ปริญญาตรีโทโทได้ อุตสาหกรรมก่อสร้าง รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย (การปกครองท้องถิ่น)	๗๖-๓-๐๕-๐๑๑๐๔-๐๐๑	(ผอ.กองช่าง) นักบริหารงานช่าง	ต้น	๗๖-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	(ผอ.กองช่าง) นักบริหารงานช่าง	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ ๓๓,๕๖๐*๑๒	๕๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐*๑๒	-	๔๔๔,๗๒๐	
๓๐	นายชาญชัย แสงงาม	ปวส. (อุตสาหกรรม) ช่างก่อสร้าง	๗๖-๓-๐๕-๐๕๐๓๐-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ ชง.	๗๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ ชง.	๒๙๖,๗๖๐ ๒๔,๓๓๐*๑๒	-	-	๒๙๖,๗๖๐	
๓๑	นางสาวนิตา คันธจันทร์	ปวส. (การบัญชี)	๗๖-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๗๖-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๑๕๕,๖๔๐ ๑๒,๙๗๐*๑๒	-	-	๑๕๕,๖๔๐	
๓๒	นายเทพพิทักษ์ อาจเยี่ยม	ปวส. (อุตสาหกรรม) โยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ ๑๑,๕๐๐*๑๒	-	-	๑๓๘,๐๐๐	
๓๓	นางสาวรณม บุญเนตร	ปวส. (อุตสาหกรรม) โยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๓๘,๐๐๐ ๑๑,๕๐๐*๑๒	-	-	๑๓๘,๐๐๐	
๓๔	นายธนากร ทวีวรรณ	ปวส. ไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๐๐๐ ๑๑,๕๐๐*๑๒	-	-	๑๓๘,๐๐๐	
๓๕	พนักงานจ้างทั่วไป นายพัฒนา ขุนศรี	มัธยมศึกษาตอนต้น ม. ๓	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ (ถ้ำยโอม)	-	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ (ถ้ำยโอม)	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐*๑๒	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	อุดหนุน
๓๖	นายวราวุธ คันธจันทร์	มัธยมศึกษาตอนต้น ม. ๓	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐*๑๒	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม (ปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๓)			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ ระบบแห่ง (ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ /เงินค่าตอบแทน	รวมรับ	
๓๗	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๑๘)	ครูศาสตร์บัณฑิต (การประถมศึกษา) ครูศตรมทบบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๗๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๑	(ผ.กองการศึกษา)นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๗๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๑	(ผ.กองการศึกษา)นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ ๒๕,๖๘๐*๑๒	๕๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐*๑๒	-	๓๕๖,๑๖๐	
๔๔	นายพงษ์พร ทุมไธย	วิทยาศาสตร์บัณฑิต เทคโนโลยี อุตสาหกรรม (การจัดการอุตสาหกรรม)	๗๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	๗๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	๒๘๘,๕๒๐ ๒๓,๗๑๐*๑๒	-	-	๒๘๘,๕๒๐	
๓๙	นางวิมาน ทองเหล็กนอก	ครูศาสตร์บัณฑิต การศึกษามัธยมศึกษาปีที่ ๕ ปี	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๑๓๖	ครู (สพด.ท่าโพ)	ชก/ชพ	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๑๓๖๐	ครู (สพด.ท่าโพ)	ชก/ชพ	๓๑๐,๖๘๐ ๒๕,๘๘๐*๑๒	๕๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐*๑๒	-	๓๕๒,๖๘๐	อุดหนุน จากกรม
๔๐	นางรภภรณ์ แสงสุข	ครูศาสตร์บัณฑิต การศึกษามัธยมศึกษาปีที่ ๕ ปี	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๑๓๖๑	ครู (สพด.โนนจานเก่า)		๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๑๓๖๑	ครู (สพด.โนนจานเก่า)		๓๐๓,๗๒๐ ๒๕,๓๑๐*๑๒	-	-	๓๐๓,๗๒๐	อุดหนุน จากกรม
๔๑	นางสาวกนกนฏ บุนนทร	ครูศาสตร์บัณฑิต สังคมศึกษา	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๑๓๖๕	ครู (สพด.โนนจานเก่า)		๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๑๓๖๕	ครู (สพด.โนนจานเก่า)		๒๘๗,๖๘๐ ๒๐,๖๕๐*๑๒	-	-	๒๘๗,๖๘๐	อุดหนุน จากกรม
๔๒	นางเนืองพรณ ติระการจันทร์	ครูศาสตร์บัณฑิต การศึกษามัธยมศึกษาปีที่ ๕ ปี ศึกษาศาสตร์มทบบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๑๓๖๖	ครู (สพด.ท่าโพ)	ชก/ชพ	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๑๓๖๖	ครู (สพด.ท่าโพ)	ชก/ชพ	๓๓๕,๗๒๐ ๒๖,๓๑๐*๑๒	๕๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐*๑๒	-	๓๘๗,๗๒๐	อุดหนุน จากกรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม ( ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ )			กรอบอัตรากำลังใหม่ ระบบแห่ง ( ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ )			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ /เงินค่าตอบแทน	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม											
๔๓	นางสุภาภรณ์ ภาคอัมพร	ครูศาสตรบัณฑิต การศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ ๕ ปี	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๑๓๓	ครู (สพด.ทำค้อ)		๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๑๓๓	ครู (สพด.ทำค้อ)		๓๓๐,๐๘๐ ๒๕,๘๘๐*๑๒	-	๓๓๐,๐๘๐	อุดหนุนจากกรม
๔๔	นางนงเยาว์ ศรีรักษา	ครูศาสตรบัณฑิต การศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ ๕ ปี	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๑๓๔	ครู (สพด.โนนจานใหม่)		๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๑๓๔	ครูผู้ดูแลเด็ก (สพด.โนนจานใหม่)		๓๓๐,๖๘๐ ๒๕,๘๘๐*๑๒	-	๓๓๐,๖๘๐	อุดหนุนจากกรม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๕	นางสาวรุ่งนภา ตระการจันทร์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต การศึกษาระดับมัธยมศึกษา		ผู้ดูแลเด็ก (ทำกะ) (สพด.บ้านท่าโท)			ผู้ดูแลเด็ก (ทำกะ) (สพด.บ้านท่าโท)		๑๖๘,๓๖๐ ๑๘,๓๐๐*๑๒		๑๖๘,๓๖๐	อุดหนุนจากกรม /อบต. สมทบ
๔๖	นางนันทภรณ์ กุลจันทร์	ศิลปศาสตรบัณฑิต บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์		ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา			ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๒๓๐,๐๐๐ ๑๗,๕๐๐*๑๒		๒๓๐,๐๐๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๗	นางกฤษณี พวงเพชร	มัธยมศึกษาตอนปลาย		ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)			ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐*๖		๑๐๘,๐๐๐	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)											
๔๘	ว่าง	ปริญญาตรี (คณะวารสารศาสตร์ศึกษา)	๗๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน		๗๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน		๓๕๕,๓๒๐		๓๕๕,๓๒๐	ว่าง ๕ มี.ค. ๖๔

## 12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลทำให้อาจกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาส ได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีระยะเวลา 3 ปี สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง 3 ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลสร้าง่อ ได้ตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายของรัฐบาล และจังหวัด เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อ ส่งเสริมการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก ภายใต้หลักการ ดังนี้

### 12.1 เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน

ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการปฏิบัติงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิด กว้างให้กลไก หรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบ ความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสาย การบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและ สอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

### 12.2 ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามา ติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูล ของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จ สิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการ ของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์สมาร์ทโฟน เป็นต้น

### 12.3 องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือ ความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง อย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้ง ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

#### 12.4 การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไหได้กำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560 ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self - Assessment) ทั้งนี้ การพัฒนาดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไหได้กำหนดให้มีวิธีการที่หลากหลาย เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น



### 13. มกครฐานทางจริยธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไทร ได้มีประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไทร เรื่อง มาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไทร ลงวันที่ 30 กันยายน 2559 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ การปฏิบัติตนและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมตามที่กำหนด ดังนี้

- (1) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (2) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- (3) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (4) การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (5) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (6) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนความจริง
- (7) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
- (8) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (9) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย