



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒

ด้วยประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการ กำหนดอัตรากำลังตำแหน่งของ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับ ปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับกองคลังมีภารกิจปริมาณงานเพิ่มขึ้น และ องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม จำเป็นต้องปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ กองคลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยางสักกระโพหลุ่ม ให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นนั้น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม เป็นไปด้วยความ เรียบร้อย และมีแผนอัตรากำลังที่ครอบคลุมภารกิจตามอำนาจหน้าที่ อาศัยอำนาจตามความนัย มาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๖ จึง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม เรื่อง แผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ กรณีปรับโครงสร้าง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น) เป็น ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ กองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้นับตั้งแต่วันที่มิประกาศใช้แผนอัตรากำลัง เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายรัฐชัย ธนรุ่งเรืองพร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางลี้กกระโพหลุ่ม
อำเภอม่วงสามลลลป จังหวัดอุบลราชธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุง ครึ่ง ๒)

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
กฎหมายอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๕
กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙)	๘
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒	๘
แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ	๙
แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี	๑๑
แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอม่วงสามสิบ	๑๔
นโยบายรัฐบาล	๑๖
นโยบายไทยแลนด์ ๔.๐	๒๑
แผนยุทธศาสตร์การพัฒนอบต.อย่างสักกระโพหลุ่ม	๒๑
วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของ อบต.	๒๓
วิเคราะห์การกำหนดสายงานและตำแหน่งแต่ละส่วนราชการ	๒๓
วิเคราะห์กรอบอัตรากำลังคน	๒๕
วิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคล	๒๖
การเปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลัง	๒๖
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๐
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๓๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๔๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๔๓
บทวิเคราะห์ประเมินการต้องการกำลังคน	๔๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๕๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๔
๑๓. ประภาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๘๒

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างสักกระโพหลุ่มที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลอย่างสักกระโพหลุ่ม จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล อย่างสักกระโพหลุ่ม จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลอย่างสักกระโพหลุ่ม แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างสักกระโพหลุ่ม วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลอย่างสักกระโพหลุ่ม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) ขึ้น

ขั้นตอนสำหรับจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีดังนี้

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ทำการสำรวจภาระงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากร ปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร
๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือน บุคลากร และค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน(ratioanalysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์
๖. นำการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
๗. จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ
๘. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี
๙. ดำเนินการปรับปรุงอัตรากำลัง-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น เกลี่ยคนจากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด
๑๐. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่มตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่มสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และ การใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและ ยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่มดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่มให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม

๒.๘ เพื่อเป็นการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่าง ๆ เป็นการศึกษาวินิจฉัยว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไรจะแก้ปัญหาคด้วยวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

๒.๙ เพื่อสร้างและรักษาพนักงานไว้ในระบบราชการ มีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งโดยพิจารณาจากผลงาน สร้างความก้าวหน้าในสายงาน

- กำหนดขึ้นตามความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ทางราชการ
- กำหนดหน้าที่ไว้อย่างแน่นอนเป็นรายตำแหน่ง
- มีระบบการเข้าสู่ตำแหน่ง ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การยุบเลิกและถ่ายเท เป็นตำแหน่งที่กำหนดเป็นการ

เฉพาะตัว ประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ

- มีระบบการติดตามผลงาน หากไม่สามารถปฏิบัติได้ ต้องมีการโยกย้ายหรือยุบเลิกตำแหน่ง

๒.๑๐ เพื่อเป็นการปรับปรุงหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ เป็นสิ่งที่ต้องทำควบคู่กับการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งหน่วยงานการเจ้าหน้าที่จะต้องเป็นผู้รับช่วงงานและดูแลให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง

๒.๑๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่มซึ่งประกอบด้วย นายก้องการบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่มเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่ นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทําอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ควรมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต (รายละเอียดหน้าต่อไป)

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุบลราชธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน (รายละเอียดหน้าต่อไป)

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานมีผลกระทบบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน

มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เปลี่ยนอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารที่ไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก และ อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๑ วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

กฎหมายอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วน ตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและ สมควร

พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการ สาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณสุขูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๕) การสาธารณสุขการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

- (๒๒) การจัดทำมีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ
- (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาคาร
- (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓๑) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

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

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนา ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุ ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนา คุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง เป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของ คนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและ เป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบ เศรษฐกิจ

๑.ด้านความมั่นคง

- (๑) เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการ เมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม
- (๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล
- (๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่าง ประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพ ความสัมพันธ์กับประเทศ มหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่
- (๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับ ประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ
- (๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหาร จัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม (๗) การปรับกระบวนการ งานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่ แนวระนาบมากขึ้น

๒.ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

- (๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้า การลงทุน พัฒนาสู่ชาติการค้า
- (๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็ง ยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรกร ยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะ ผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนา SMEs สู่อุตสาหกรรม

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ ชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัย และพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลกสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับนานาชาติ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบ ธุรกิจ ฯลฯ

๓.ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

(๑) พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(๒) การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง

(๓) ปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์

(๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพที่ดี (๕) การสร้างความปลอดภัยดีมีสุขของครอบครัวไทย

๔.ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาค และเท่าเทียมกันทางสังคม

(๑) สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำ ทางเศรษฐกิจและสังคม

(๒) พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(๓) มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

(๔) สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทูตทางวัฒนธรรมและ ความเข้มแข็งของชุมชน

(๕) พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕.ด้านการสร้างการเติบโตบน คุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๑) จัดระบบอนุรักษ์ พื้นฟูและป้องกันการทำลาย ทรัพยากรธรรมชาติ

(๒) วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัย อย่าง

บูรณาการ

(๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็น มิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการ เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลัง เพื่อสิ่งแวดล้อม

๖.ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงาน ภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม

(๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ

(๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนา บุคลากรภาครัฐ

(๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ

(๖) ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล

(๗) พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ

(๘) ปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

กรอบแนวคิดและหลักการ

หลักการ

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

กรอบวิสัยทัศน์และเป้าหมาย

๑. กรอบวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยังคงมีความต่อเนื่องจาวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ และกรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน

โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

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

๓. เป้าหมาย

๓.๑ การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

๑) เศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕.๐

๒) ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อหัว (GDP Per Capita) และรายได้ประชาชาติต่อหัว (GNP Per Capita) ณ สิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ในปี ๒๕๖๔ เพิ่มขึ้นเป็น ๓๑๗,๐๕๑ บาท (๙,๓๒๕ ดอลลาร์ USA) และ ๓๐๑,๑๙๙ บาท (๘,๘๕๙ ดอลลาร์ USA) ต่อคนต่อปี

๓) ผลผลิตภาพการผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ย ร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

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

๓.๒ การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

๑) ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (Socio Economic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๒) การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ

๓) สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน

๓.๓ การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

- ๑) การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น
- ๒) บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง

๓.๔ การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

- ๑) รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม
- ๒) ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- ๓) เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- ๔) เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕) มีการบริหารจัดการน้ำให้สมดุลระหว่างการอุปสงค์และอุปทานของน้ำ

๓.๕ การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

- ๑) การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม
- ๒) ขจัดการทุจริตคอร์รัปชัน
- ๓) มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

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

๔.๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ทุนมนุษย์ของประเทศไทยยังมีปัญหาใน ด้านคุณภาพคนในแต่ละช่วงวัย โดยผลลัพธ์ทางการศึกษาของเด็กวัยเรียนค่อนข้างต่ำ การพัฒนาความรู้และ ทักษะของแรงงานไม่ตรงกับตลาดงาน ในขณะที่คนไทยจำนวนไม่น้อยยังไม่สามารถคัดกรองและเลือกรับวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลกระทบต่อวิกฤตค่านิยม ทศนคติ และพฤติกรรมในการดำเนินชีวิต การพัฒนาใน ระยะต่อไปจึงต้องให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้คนไทยมีทัศนคติ และพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากล และสามารถ เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีสุขภาวะที่ดีขึ้น คนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น รวมทั้งสถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น

๔.๒ ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม การพัฒนา ในช่วงที่ผ่านมาทำให้สังคมไทย ก้าวหน้าไปหลายด้าน แต่การแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรม ในสังคมไทยมีความคืบหน้าช้า ทั้งเรื่องความแตกต่างของรายได้ระหว่างกลุ่มประชากร ความแตกต่างของ คุณภาพการบริการภาครัฐ รวมทั้งข้อจำกัดในการเข้าถึง กระบวนการยุติธรรมและเทคโนโลยีของกลุ่ม ผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ดังนั้น การพัฒนาในระยะต่อไป จึงจำเป็นต้องมุ่งลดปัญหาความ เหลื่อมล้ำด้านรายได้ของกลุ่มคนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสังคมที่แตกต่างกัน แก้ไขปัญหาความยากจน เพิ่ม โอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของภาครัฐ รวมทั้งเพิ่มศักยภาพชุมชนและเศรษฐกิจฐานรากให้มี ความเข้มแข็ง เพื่อให้ชุมชนพึ่งพาตนเองและได้รับส่วนแบ่งผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจมากขึ้น

๔.๓ ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน การพัฒนา ๕ ปี ต่อจากนี้ไป จึง เน้นให้เศรษฐกิจเติบโตได้ตามศักยภาพและมีเสถียรภาพ ภาคส่งออกมีการพัฒนาจนสามารถขยายตัวและเป็นกลไกสำคัญในการ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย ผลิตภาพการ ผลิตของประเทศเพิ่มขึ้น การลงทุน ภาครัฐและเอกชนมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องและมาจากความร่วมมือกัน มากขึ้น ประชาชนและผู้ประกอบการเข้าสู่ระบบภาษีมากขึ้น และประเทศไทยมีขีดความสามารถในการ แข่งขัน ทางเศรษฐกิจสูงขึ้น

นอกจากนี้ ยังเน้นให้เศรษฐกิจรายสาขามีการเติบโตอย่างเข้มแข็ง ภาคการเกษตรเน้น เกษตรกรรมยั่งยืนและให้เกษตรกรมีรายได้เพิ่มขึ้น มีการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมนิเวศ การท่องเที่ยวสามารถทำรายได้และแข่งขันได้มากขึ้น วิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมมีบทบาทต่อระบบเศรษฐกิจมากขึ้น ภาค การเงินมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

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

๔.๕ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน เน้นในเรื่องการปกป้องและเชิดชูสถาบัน พระมหากษัตริย์ให้เป็นสถาบันหลักของประเทศ สังคมมีความสมานฉันท์ ประชาชนมีส่วนร่วมป้องกันแก้ไข ปัญหาความมั่นคง ประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีโอกาสในการศึกษาและการประกอบอาชีพที่สร้างรายได้เพิ่มขึ้น ประเทศไทยมีความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านความ มั่นคงกับนานา ประเทศในการป้องกันภัยคุกคามในรูปแบบต่างๆ ควบคู่ไปกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติ มี ความพร้อมต่อการรับมือภัย คุกคามทั้งภัยคุกคามทางทหารและภัยคุกคามอื่นๆ และแผนงานด้านความมั่นคงมี การบูรณาการสอดคล้องกับนโยบายการ พัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย (๑) ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า (๒) ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ และสร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ เพื่อให้ การจัดสรรและการใช้จ่ายมีประสิทธิภาพ (๓) เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้ มาตรฐานสากล เพื่อให้ประชาชนและภาคธุรกิจได้รับบริการที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และอำนวยความสะดวก ตรงตามความต้องการ (๔) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ ประชาชนได้รับการบริการอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง (๕) ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิ ชอบ เพื่อให้สังคมไทยมีวินัย โปร่งใส และยุติธรรม และ (๖) ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความ ทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากล หรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

๔.๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ มุ่งเน้นในเรื่องการลดความเข้มของการใช้พลังงาน และลด ต้นทุนโลจิสติกส์ของประเทศ การพัฒนาระบบขนส่งทางรางและทางน้ำ เพิ่มปริมาณการเดินทางด้วยระบบ ขนส่งสาธารณะในเขตเมือง และขยายขีดความสามารถในการรองรับปริมาณผู้โดยสารของท่าอากาศยานใน กรุงเทพมหานครและท่าอากาศยานในภูมิภาค การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันด้านโลจิสติกส์และการ อำนวยความสะดวกทางการค้า การพัฒนาด้านพลังงานเพื่อเพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานทดแทนต่อปริมาณการ ใช้พลังงานขั้นสุดท้าย และลดการพึ่งพาก๊าซธรรมชาติในการผลิต ไฟฟ้า การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล และการ พัฒนาด้านสาธารณูปการ (น้ำประปา)

๔.๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม การเพิ่มความเข้มแข็งด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศ และการเพิ่มความสามารถในการประยุกต์ใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อยกระดับความสามารถการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ และคุณภาพชีวิตของประชาชน

๔.๙ ยุทธศาสตร์การพัฒนากาเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ มุ่งเน้นในเรื่องการลดช่องว่างรายได้ระหว่างภาคและมีการกระจาย รายได้ที่เป็นธรรมมากขึ้น การเพิ่มจำนวนเมืองศูนย์กลางของจังหวัดเป็นเมือง นำอยู่สำหรับคนทุกกลุ่มในสังคม พื้นที่ฐานเศรษฐกิจหลักมีระบบการผลิตที่มีประสิทธิภาพสูงและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และการเพิ่มมูลค่าการลงทุนในพื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดน

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

แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔

วิสัยทัศน์

“เมืองนำอยู่ทันสมัย ประตูการค้าการลงทุน ท่องเที่ยวหลายมิติ เกษตรสู่สากล”

พันธกิจ

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

เป้าประสงค์รวม

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

ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

- ๑) ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๖
- ๒) ร้อยละของรายได้ต่อหัวของประชากร(Per Capita :GPP) ในพื้นที่เพิ่มขึ้นเป้าหมาย ๔ปี ร้อยละ ๑๐

๓) ร้อยละของผลคะแนนการสอบในแต่ละระดับชั้น เฉลี่ยทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑ เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๕๔

๔) สถิติอาชญากรรมลดลงร้อยละ ๒๕ ต่อปี

จังหวัดอุบลราชธานี ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด ไว้ ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ ตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเมืองน่าอยู่ทันสมัยและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน

เป้าประสงค์

- ๑) การสร้างเสริมพลเมืองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณค่าและพึ่งพาตนเองได้อย่างมั่นคง ยั่งยืน
- ๒) การพัฒนาและยกระดับคุณภาพทางการศึกษาทุกระดับให้ได้มาตรฐาน
- ๓) ระบบสาธารณสุขปึกแผ่นพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก เพียงพอ ทันสมัย เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

และสุขภาพ

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

- ๑) ร้อยละผู้ป่วยโรคเบาหวานรายใหม่ ไม่เกินร้อยละ ๕ ต่อปี (ของผู้ป่วยรายใหม่ที่มาตรวจรักษาพยาบาลทั้งจังหวัด)
- ๒) ร้อยละที่ลดลงของจำนวนครัวเรือนยากจนที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์จปฐ. ร้อยละ ๒๕ ต่อปี
- ๓) ร้อยละของครัวเรือนเกษตรกรที่น้อมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการประกอบอาชีพเทียบกับจำนวนครัวเรือนเกษตรกรทั้งหมดของจังหวัด เป้าหมาย ๔ ปีร้อยละ ๖๐
- ๔) ร้อยละของรายได้ต่อหัวของประชากร(Per Capita:GPP) ในพื้นที่เพิ่มขึ้นร้อยละ๒.๕ต่อปี
- ๕) ร้อยละของผลคะแนนการสอบในแต่ละระดับชั้น เฉลี่ยทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑ เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๕๔
- ๖) ร้อยละของระยะทางเส้นทางคมนาคมที่ได้รับการยกระดับมาตรฐานทางที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ต่อปี

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการค้าและการลงทุน

เป้าประสงค์ ศูนย์ผลิตและกระจายสินค้าเพื่อส่งเสริมการค้า การลงทุนในภูมิภาค

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

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

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

- ๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบการให้บริการโลจิสติกส์ (Logistics) เพื่อสนับสนุนการค้า การลงทุน

- ๒) พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการค้าการลงทุนเพื่อสร้างโอกาสและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
- ๓) ยกระดับการผลิตสินค้าและบริการให้ได้มาตรฐาน
- ๔) ส่งเสริมการเปิดตลาด และพัฒนาความร่วมมือทางการค้า การลงทุน ทั้งในและต่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมและการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพ

เป้าประสงค์ การส่งเสริมและการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวชาวไทยและชาวต่างชาติ

ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

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

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

- ๑) พัฒนากิจกรรมและแหล่งท่องเที่ยวให้มีคุณภาพและความหลากหลาย
- ๒) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานระบบการให้บริการโลจิสติกส์และสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อรองรับการท่องเที่ยว
- ๓) ยกระดับการผลิตสินค้า การบริการและการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานเพื่อสร้างโอกาสและเพิ่มขีดความสามารถ

ทางการแข่งขัน

- ๔) พัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน
- ๕) ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และขยายฐานการตลาดเพื่อพัฒนาความร่วมมือทางการท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การยกระดับการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตรสู่สากล

เป้าประสงค์:

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

ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

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

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การรักษาความมั่นคงของชาติและความปลอดภัยของประชาชน

เป้าประสงค์

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

ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

- ๑) สถิติอาชญากรรมลดลง ร้อยละ ๒๕ ต่อปี
- ๒) สถิติของการจับกุมคดียาเสพติดเพิ่มขึ้นเป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๒๔
- ๓) จำนวนกิจกรรมเพื่อพิทักษ์ รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์และการสร้างความปรองดองและสมานฉันท์ในพื้นที่ ไม่น้อยกว่า ๖๐ ครั้ง ต่อปี
- ๔) จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความมั่นคงและความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้านไม่น้อยกว่า ๒๕ ครั้งต่อปี

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

- ๑) รักษาความสงบเรียบร้อย สร้างเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่ปกติและตามแนวชายแดน
- ๒) ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีและความร่วมมือในการป้องกันและแก้ไขปัญหาข้ามชาติ ทั้งด้านความมั่นคง เศรษฐกิจ และสังคมกับประเทศเพื่อนบ้าน

แผนพัฒนาอำเภอ ๔ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) อำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี

วิสัยทัศน์

“มุ่งพัฒนาผลผลิตทางการเกษตรและคุณภาพชีวิตของประชาชน ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ

๑. พัฒนาผลผลิตทางการเกษตรปลอดภัยต่อผู้บริโภค
๒. เสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนและสังคมให้มีความมั่นคงปลอดภัยและเป็นสุข ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการกับทุกภาคส่วนเพื่อพัฒนาศักยภาพให้เป็นที่ทันสมัยและน่าอยู่อย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์รวม

๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีวิถีชีวิตชุมชนเข้มแข็งอยู่ร่วมกันอย่างเอื้ออาทรและได้รับบริการที่ดีมีประสิทธิภาพจากหน่วยงานภาครัฐ
๒. มีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. มูลค่าการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยวในอำเภอเพิ่มขึ้น
๔. การพัฒนาพื้นที่การเกษตรและการผลิตสินค้าทางการเกษตรโดยใช้เกษตรอินทรีย์
๕. การป้องกันและแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการ

ประเด็นยุทธศาสตร์อำเภอม่วงสามสิบ

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการเกษตรและการแปรรูปสินค้าทางการเกษตรด้วยนวัตกรรม
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างการใช้ชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑** การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
- เป้าประสงค์** การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
- กลยุทธ์**
๑. พัฒนาบุคลากรภาครัฐ วิทยากร เจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ความสามารถ ที่จะ ถ่ายทอดประสบการณ์ ดำเนินชีวิตบนพื้นฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
 ๒. ส่งเสริมกิจกรรม วิถีชีวิต ตามประเพณีศาสนา การศึกษา ทางวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒

- การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- เป้าประสงค์** มีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม
- กลยุทธ์**
- ๑) สร้างความตระหนักให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์และพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
 - ๒) ส่งเสริมให้หมู่บ้าน/ชุมชนปลูกต้นไม้และปรับสภาพภูมิทัศน์ในที่สาธารณะประโยชน์เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียว

๓) พัฒนาแหล่งน้ำทรัพยากรธรรมชาติให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์

๔) การป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยแล้งและอุทกภัยโดยพัฒนาทรัพยากรแหล่งน้ำและระบบชลประทานให้ครอบคลุมพื้นที่ทางการเกษตร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓

- การส่งเสริมการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว
- เป้าประสงค์** - มูลค่าการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยวในอำเภอเพิ่มขึ้น
- กลยุทธ์**
- ๑) เชื่อมโยงและขยายช่องทางการตลาด ผลิตภัณฑ์ OTOP
 - ๒) พัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการค้า OTOPและยกระดับการค้าให้ได้มาตรฐาน
 - ๓) สร้างพันธมิตรทางการค้า/สร้างความเป็นธรรมทางการค้า
 - ๔) พัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยว

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔

- การพัฒนาการเกษตรและการแปรรูปสินค้าเกษตร
- เป้าประสงค์** การพัฒนาการเกษตรและการแปรรูปสินค้าทางการเกษตรด้วยนวัตกรรม
- กลยุทธ์**
- ๑) พัฒนาและส่งเสริมพื้นที่ทางการเกษตรโดยวิธีเกษตรอินทรีย์ชีวภาพ
 - ๒) พัฒนาและส่งเสริมกลุ่มอาชีพผลิตข้าวหอมมะลิปลอดภัยและข้าวหอมมะลิอินทรีย์
 - ๓) การพัฒนาและส่งเสริมการผลิตพืชเศรษฐกิจ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕

- การเสริมสร้างและรักษาความมั่นคงภายใน
- เป้าประสงค์** การเสริมสร้างการใช้ชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- กลยุทธ์**
- ๑) เพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
 - ๒) เพิ่มประสิทธิภาพและบูรณาการการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
 - ๓) ส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจครอบครัว และชุมชน

นโยบายของรัฐบาล พล.อ. ประยุทธ์ จันทร์โอชา

มีทั้งหมด ๑๑ ด้าน ประกอบด้วย

๑. การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์

โดยจะใช้มาตรการทางกฎหมายมาตรการทางสังคมจิตวิทยา และมาตรการทางระบบสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการดำเนินการกับผู้กระทำความผิด ย่ำแย่หรือประสกร้าย มุ่งสั่นคลอนสถาบันหลักของชาติ โดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกและความผูกพันภักดีของคนอีกเป็นจำนวนมาก ตลอดจนเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องและเป็นจริงเกี่ยวกับสถาบันพระมหากษัตริย์ และพระราชกรณียกิจเพื่อประชาชน ทั้งจะสนับสนุนโครงการทั้งหลายอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ตลอดจนเร่งขยายผลตามโครงการและแบบอย่างที่ดีทรงวางรากฐานไว้ให้แพร่หลายและเกิดประโยชน์ในวงกว้าง

๒. การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ

๒.๑ ในระยะเร่งด่วน รัฐบาลได้ให้ความสำคัญต่อการเตรียมพร้อมสู่ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียนในกิจกรรม ๕ ด้าน ประกอบด้วย

- การบริหารจัดการชายแดน
- การสร้างความมั่นคงทางทะเล
- การแก้ไขปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ
- การสร้างความไว้วางใจกับประเทศเพื่อนบ้าน

- การเสริมสร้างในการปฏิบัติการทางการทหารร่วมกันของอาเซียน โดยเน้นความร่วมมือเพื่อป้องกัน แก้ไขข้อพิพาทต่าง ๆ รวมถึงการแก้ไขปัญหาเส้นเขตแดนโดยใช้กลไกระดับทวิภาคีและพหุภาคี

๒.๒ เร่งแก้ไขปัญหาการใช้ความรุนแรงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยนำยุทธศาสตร์ เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนามาใช้ตามแนวทางกัลยาณมิตรแบบสันติวิธี พร้อมส่งเสริมการพูดคุยสันติสุขกับผู้ที่มีความคิดเห็นต่างจากรัฐ และสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรมตามหลักนิติธรรมและหลักสิทธิมนุษยชนโดยไม่เลือกปฏิบัติ ควบคู่กับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ทั้งจะเพิ่มระดับปฏิสัมพันธ์กับต่างประเทศ และองค์การระหว่างประเทศที่อาจช่วยคลี่คลายปัญหาได้

๒.๓ พัฒนาและเสริมสร้างของกองทัพและระบบป้องกันประเทศให้ทันสมัย มีความพร้อมในการรักษาอธิปไตย และผลประโยชน์ของชาติ ปลอดภัยจากการคุกคามทุกรูปแบบ ส่งเสริมและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อนำไปสู่การพึ่งพาตนเองในการผลิตอาวุธยุทโธปกรณ์ รวมถึงการบูรณาการความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชนในอุตสาหกรรมป้องกันประเทศได้

๒.๔ เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนานาประเทศบนหลักการที่ว่านโยบายการต่างประเทศเป็นส่วนประกอบสำคัญของนโยบายองค์รวมทั้งหมดในการบริหารราชการแผ่นดิน ไม่ว่าจะในด้านการเมือง เศรษฐกิจ หรือสังคม โดยจะนำกลไกทางการทูตแบบบูรณาการมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนทั้งทางตรงและทางอ้อม

๓. การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ

๓.๑ ในระยะเฉพาะหน้า จะเร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยให้แรงงานทั้งระบบมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในทุกระดับอย่างมีมาตรฐาน

๓.๒ ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ รวมถึงปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง การทารุณกรรมต่อแรงงานข้ามชาติ การท่องเที่ยวที่เน้นบริการทางเพศและเด็ก และปัญหาคนขอทาน ด้วยการปรับปรุงกฎหมายข้อบังคับที่จำเป็นและเพิ่มความเข้มงวดในการระวังตรวจสอบ

๓.๓ ในระยะต่อไป จะพัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคม ระบบการออมและระบบสวัสดิการชุมชนให้มีประสิทธิภาพ และมีความยั่งยืนมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการดูแลให้มีระบบการกักขังที่เป็นธรรมและการสงเคราะห์ผู้ยากไร้อัตภาพ พัฒนาศักยภาพ คุ้มครองและพิทักษ์สิทธิจัดสวัสดิการช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุ สตรีและเด็ก

๓.๔ เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการมีเงินหรือกิจกรรมที่เหมาะสม เพื่อสร้างสรรค์และไม่ก่อภาระต่อสังคมในอนาคต โดยจัดเตรียมระบบการดูแลในบ้าน สถานพักฟื้น และโรงพยาบาล ที่เป็นความร่วมมือของภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน และครอบครัว รวมทั้งพัฒนาระบบการเงินการคลังสำหรับการดูแลผู้สูงอายุ

๓.๕ เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมที่มีความหลากหลาย

๓.๖ จัดระเบียบสังคม สร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชนทั่วไป โดยใช้ค่านิยมหลัก ๑๒ ประการ ตามนโยบายของคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ได้ประกาศไว้แล้ว

๓.๗ แก้ปัญหาการไร้ที่ดินทำกินของเกษตรกรและการรุกป่าเขตป่าสงวน โดยการกระจายสิทธิการถือครองให้แก่ผู้ที่อยู่ในพื้นที่ที่ไม่ได้รุกป่า และออกมาตรการป้องกันการเปลี่ยนมือไปอยู่ในครอบครองของผู้ที่มีใช้เกษตรกร ใช้เทคโนโลยีดาวเทียมสำรวจและวิธีการแผนที่ที่ทันสมัย แก้ไขปัญหาเขตที่ดินทับซ้อนและแนวเขตพื้นที่ป่าที่ไม่ชัดเจน

๔. การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

๔.๑ จัดให้มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษาทางเลือกไปพร้อมกัน เพื่อสร้างคุณภาพของคนไทยให้สามารถเรียนรู้ พัฒนาค้นคว้าได้เต็มตามศักยภาพ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ และพัฒนากำลังคนให้เป็นที่ต้องการเหมาะสมกับพื้นที่ ทั้งในด้านการเกษตร อุตสาหกรรม และธุรกิจบริการ

๔.๒ ในระยะเฉพาะหน้า จะปรับเปลี่ยนการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการศึกษาให้สอดคล้องกับความจำเป็นของผู้เรียนและลักษณะพื้นที่ของสถานศึกษา จัดระบบการสนับสนุนให้เยาวชนและประชาชนทั่วไปมีสิทธิเลือกรับบริการการศึกษาทั้งในระบบโรงเรียนและนอกโรงเรียน โดยอาจจะพิจารณาจัดให้มีคู่มือการศึกษาเป็นแนวทางหนึ่ง

๔.๓ ให้องค์กรภาคประชาสังคม ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนทั่วไปมีโอกาสร่วมจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและทั่วถึง และร่วมในการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้

๔.๔ พัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครูที่มีคุณภาพและมีจิตวิญญาณของความเป็นครู เน้นครูผู้สอนให้มีวุฒิตรงตามวิชาที่สอน นำเทคโนโลยีสารสนเทศและเครื่องมือที่เหมาะสมมาใช้ในการเรียนการสอนเพื่อเป็นเครื่องมือช่วยครูหรือเพื่อการเรียนรู้ด้วยตัวเอง

๔.๕ ทะนุบำรุงและอุปถัมภ์พระพุทธศาสนาและศาสนาอื่น ๆ สนับสนุนให้องค์กรทางศาสนามีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างสันติสุขและความปรองดองสมานฉันท์ในสังคมไทยอย่างยั่งยืน

๕. การยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุขและสุขภาพของประชาชน

๕.๑ วางรากฐานให้ระบบหลักประกันสุขภาพให้มีความครอบคลุมประชากรในทุกภาคส่วนอย่างมีคุณภาพโดยไม่มี ความเหลื่อมล้ำของคุณภาพบริการในแต่ละระบบ และบูรณาการข้อมูลระหว่างทุกระบบหลักประกันสุขภาพ

๕.๒ พัฒนาระบบบริหารสุขภาพ โดยเน้นการป้องกันโรคมามากกว่ารอให้ป่วยแล้วจึงมารักษา สร้างกลไกจัดการสุขภาพในระดับเขตแทนการกระจุกตัวอยู่ที่ส่วนกลาง ปรับระบบการจ้างงาน การกระจายบุคลากรและทรัพยากรสาธารณสุขให้เหมาะสมกับท้องถิ่น

๕.๓ ประสานการทำงานระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคม เพื่อป้องกันและแก้ปัญหาการตั้งครุภัณฑ์ในวัยรุ่น และปัญหาด้านการแพทย์และจริยธรรมของการอุ้มบุญ การปลูกถ่ายอวัยวะและสเต็มเซลล์ โดยจัดให้มีมาตรการและกฎหมายที่รัดกุม

๖. การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ

รัฐบาลจะดำเนินนโยบายเศรษฐกิจเป็น ๓ ระยะ คือ ระยะเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการทันที ระยะต่อไปที่ต้องแก้ไขปัญหาค้นหาพื้นที่ค้ำค้ำอยู่ และระยะยาวที่ต้องวางรากฐานเพื่อความเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

๖.๑ ในระยะเร่งด่วน เร่งจ่ายงบประมาณของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ที่ยังคงอยู่ก่อนที่จะพ้นกำหนดภายในสิ้นปีนี้

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

๖.๓ กระตุ้นการลงทุนด้วยการเร่งพิจารณาโครงการลงทุนที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งนักลงทุนยื่นขออนุมัติส่งเสริมการลงทุนไว้แล้วให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว และนำโครงการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานประเภทที่มีผลตอบแทนดี

๖.๔ ดูแลเกษตรกรให้มีรายได้ที่เหมาะสมด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น ลดต้นทุนการผลิต การช่วยเหลือในเรื่องปัจจัยการผลิตอย่างทั่วถึง

๖.๕ ลดอุปสรรคในการส่งออกเพื่อให้เกิดความคล่องตัว เช่น ปรับปรุงวิธีการตรวจรับรองมาตรฐานสินค้าและมาตรฐานการผลิตระดับไร่นา เป็นต้น

๖.๖ ชักจูงให้นักท่องเที่ยวต่างชาติเข้ามาเที่ยวในประเทศไทย โดยพิจารณามาตรการลดผลกระทบจากการประกาศใช้กฎอัยการศึกในบางพื้นที่ที่มีต่อการท่องเที่ยวในโอกาสแรกที่จะทำได้

๖.๗ ในระยะยาวต่อไป ประสานนโยบายการเงินและการคลังให้สอดคล้องกันเพื่อสนับสนุนการฟื้นตัวของเศรษฐกิจพร้อมกับการรักษาเสถียรภาพของราคาอย่างเหมาะสม

๖.๘ แก้ปัญหาน้ำท่วมในฤดูฝนและปัญหาขาดแคลนน้ำในบางพื้นที่และบางฤดูกาล โดยระดมความคิดเห็นเพื่อหาทางออกไม่ให้เกิดน้ำท่วมรุนแรงดังเช่นปี ๒๕๕๔ ส่วนภาวะภัยแล้งนั้นรัฐบาลจะเร่งดำเนินการสร้างแหล่งน้ำขนาดเล็กให้กระจายครอบคลุม ซึ่งจะสามารถทำได้ในเวลาประมาณ ๑ ปี

๖.๙ ปฏิรูปโครงสร้างราคาเชื้อเพลิงประเภทต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับต้นทุนและให้มีภาระภาษีที่เหมาะสมระหว่างน้ำมันต่างชนิดและผู้ใช้อย่างเหมาะสม รวมถึงการดำเนินการให้มีการสำรวจและผลิตก๊าซธรรมชาติและน้ำมันดิบรอบใหม่ทั้งในทะเลและบนบก และดำเนินการให้มีการสร้างโรงไฟฟ้าเพิ่มขึ้นโดยหน่วยงานของรัฐและเอกชน ด้วยวิธีการเปิดเผย โปร่งใส และเป็นมิตรต่อสภาวะแวดล้อม พร้อมทั้งร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในการพัฒนาพลังงาน

๖.๑๐ ปรับปรุงวิธีการจัดเก็บภาษีให้จัดเก็บอย่างครบถ้วน โดยปรับปรุงโครงสร้างภาษีให้คงภาษีเงินได้ไว้ในระดับปัจจุบัน ทั้งบุคคลธรรมดาและนิติบุคคล แต่ปรับปรุงโครงสร้างอัตราภาษีทั้งด้านการค้าและขยายรากฐานการจัดเก็บภาษีประเภทใหม่ ซึ่งจะจัดเก็บจากทรัพย์สิน เช่น ภาษีมรดก ภาษีจากที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง โดยให้มีผลกระทบต่อผู้มีรายได้น้อยให้น้อยที่สุด

รวมทั้งปรับปรุงการลดหย่อนภาษีเงินได้ให้เกิดประโยชน์แก่ผู้มีรายได้น้อย และยกเลิกการยกเว้นภาษีประเภทที่เอื้อประโยชน์เฉพาะผู้มีฐานะการเงินดี เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมมากขึ้น

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

๖.๑๒ ในระยะยาว พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- ด้านการขนส่งและคมนาคมทางบก โดยเริ่มโครงการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนใน กทม. และรถไฟฟ้าเชื่อม กทม. กับเมืองปริมณฑลเพิ่มเติมเพื่อลดเวลาในการเดินทางของประชาชน เพื่อตั้งฐานให้รัฐบาลต่อไปทำได้ทันที

- ด้านคมนาคมทางอากาศ โดยปรับปรุงท่าอากาศยานสุวรรณภูมิระยะที่ ๒ ท่าอากาศยานดอนเมือง และท่าอากาศยานในภูมิภาค เพื่อให้สามารถรองรับปริมาณการจราจรทางอากาศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ด้านการคมนาคมทางน้ำ โดยพัฒนาการขนส่งสินค้าทางลำน้ำชายฝั่งทะเล เพื่อลดต้นทุนระบบ โลจิสติกส์ของประเทศ เริ่มจากการพัฒนาท่าเรือแหลมฉบัง ท่าเรือชายฝั่งอ่าวไทยและอันดามัน ตลอดจนผลักดันให้ท่าเรือในลำน้ำเจ้าพระยาและป่าสักมีการใช้ประโยชน์ในการขนส่งสินค้าภายในประเทศและเชื่อมโยงกับท่าเรือแหลมฉบัง รวมทั้งการขุดลอกร่องน้ำลึก

๖.๑๓ ปรับโครงสร้างการบริหารจัดการในสาขาขนส่งที่มีการแยกบทบาทและภารกิจของหน่วยงานในระดับนโยบาย หน่วยงานกำกับดูแล และหน่วยปฏิบัติที่ชัดเจน และจัดตั้งหน่วยงานกำกับดูแลระบบราง เพื่อทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานการให้บริการและความปลอดภัย โครงสร้างอัตราค่าบริการที่เป็นธรรม การลงทุน การบำรุงรักษาและการบริหารจัดการ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนการพัฒนาการระบบรางให้เป็นโครงข่ายหลักของประเทศ

๖.๑๔ พัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารจัดการของรัฐวิสาหกิจให้มีประสิทธิภาพ กำหนดเป้าหมายและมาตรการที่จะแก้ไขปัญหาและฟื้นฟูกิจการ ตลอดจนพิจารณาความจำเป็นในการควบรวมกิจการเป็นรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

๖.๑๕ ในด้านเกษตรกรรม ดำเนินการใน ๒ เรื่องใหญ่ คือ การปรับโครงสร้างการผลิตสินค้าเกษตรให้สอดคล้องกับความต้องการด้วยวิธีการต่าง ๆ

๖.๑๖ ในด้านอุตสาหกรรม ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับศักยภาพพื้นฐานของประเทศ อาทิ ส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูป ส่งเสริมอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ส่งเสริมอุตสาหกรรมที่ใช้การออกแบบและสร้างสรรค์ เป็นต้น

๖.๑๗ เพิ่มขีดความสามารถของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้เข้มแข็ง สามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๑๘ ส่งเสริมภาคเศรษฐกิจดิจิทัลและวางรากฐานของเศรษฐกิจดิจิทัลให้เริ่มขับเคลื่อนได้อย่างจริงจัง ซึ่งจะช่วยให้ทุกภาคเศรษฐกิจก้าวหน้าไปได้ทันโลกและสามารถแข่งขันในโลกสมัยใหม่ได้

๗. การส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน

- เร่งพัฒนาความเชื่อมโยงด้านการขนส่งภายในอนุภูมิภาคและภูมิภาคอาเซียน โดยเร่งขับเคลื่อนตามแผนงานการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง ๖ ประเทศ (GMS) แผนความร่วมมือทางเศรษฐกิจอิระวดี-เจ้าพระยา-แม่โขง (ACMECS) แผนความร่วมมือแห่งอ่าวเบงกอลสำหรับความร่วมมือหลากหลายสาขาวิชาการและเศรษฐกิจ (BIMSTEC) และแผนแม่บทความเชื่อมโยงในอาเซียน

- พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ โดยเริ่มจากการพัฒนาด้านการค้าชายแดนและโครงข่ายการคมนาคมขนส่งบริเวณประตูการค้าหลักของประเทศเพื่อรองรับการเชื่อมโยงกระบวนการผลิตและการลงทุนข้ามแดน พัฒนาระบบ National Single Window (NSW) โดยระยะแรกให้ความสำคัญกับด้านชายแดนที่สำคัญ ๖ ด้าน ได้แก่ ปาดังเบซาร์ สะเดา อัญประเทศ แม่สอด บ้านคลองลึก และบ้านคลองใหญ่

๘. การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และพัฒนา และนวัตกรรม

๘.๑ สนับสนุนการเพิ่มค่าใช้จ่ายในการวิจัยและพัฒนาของประเทศเพื่อมุ่งเป้าหมายให้ไม่ต่ำกว่า ๑% ของรายได้ประชาชาติ และมีสัดส่วนรัฐต่อเอกชน ๓๐:๗๐ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อให้ประเทศมีความสามารถในการแข่งขัน

๘.๒ ส่งเสริมให้โครงการลงทุนขนาดใหญ่ของประเทศ เช่น ด้านพลังงานสะอาด ระบบราง ยานยนต์ ไฟฟ้า การจัดการน้ำและขยะ ใช้ประโยชน์จากผลการศึกษารวบรวม และพัฒนาและนวัตกรรมของไทยตามความเหมาะสม ในกรณีที่ต้องซื้อวัสดุอุปกรณ์หรือเทคโนโลยีจากต่างประเทศ จะให้มีเงื่อนไขการถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อให้สามารถพึ่งตนเองได้ในอนาคตด้วย

๙. การรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร และการสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์ กับการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

๙.๑ ในระยะเฉพาะหน้า เร่งปกป้องและฟื้นฟูพื้นที่อนุรักษ์ ทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า โดยให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาการบุกรุกที่ดินของรัฐ พร้อมส่งเสริมการปลูกไม้มีค่าทางเศรษฐกิจในพื้นที่เอกชน เพื่อลดแรงกดดันในการตัดไม้จากป่าธรรมชาติ

๙.๒ ในระยะต่อไป พัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดินและแก้ไขปัญหาการบุกรุกที่ดินของรัฐ โดยยึดแนวพระราชดำริที่ให้ประชาชนสามารถอยู่ร่วมกับป่าได้ เช่น การกำหนดเขตป่าชุมชนให้ชัดเจน

๙.๓ บริหารจัดการทรัพยากรน้ำของประเทศให้เป็นเอกภาพในทุกมิติทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ จัดให้มีแผนบริหารน้ำของประเทศ เพื่อให้การจัดทำแผนงานไม่เกิดความซ้ำซ้อนมีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ

๙.๔ เร่งรัดการควบคุมมลพิษทางอากาศ ขยะ และน้ำเสีย ที่เกิดจากการผลิตและบริโภค ในพื้นที่ใดที่สามารถจัดการขยะมูลฝอยด้วยการแปรรูปเป็นพลังงานก็จะสนับสนุนให้ดำเนินการ ส่วนขยะอุตสาหกรรมนั้นจะวางระเบียบมาตรการเป็นพิเศษ โดยกำหนดให้ทั้งในบ่อขยะอุตสาหกรรมที่สร้างขึ้นแบบมีมาตรฐาน และพัฒนาระบบตรวจสอบไม่ให้มีการลักลอบทิ้งขยะติดเชื้อ และใช้มาตรการทางกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายอย่างเด็ดขาด

๑๐. การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล และการป้องกันปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบในภาครัฐ

๑๐.๑ จัดระบบอัตรากำลังและปรับปรุงค่าตอบแทนบุคลากรภาครัฐให้เหมาะสมและเป็นธรรม ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อสร้างความเชื่อมั่นวางใจในระบบราชการ ลดต้นทุนดำเนินการของภาคธุรกิจเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันกับนานาประเทศ การรักษาบุคลากรภาครัฐที่มีประสิทธิภาพไว้ในระบบราชการ โดยจะดำเนินการตั้งแต่ระยะเฉพาะหน้าไปตามลำดับความจำเป็นและตามที่กฎหมายเอื้อให้สามารถดำเนินการได้

๑๐.๒ ในระยะแรก กระจายอำนาจเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริหารสาธารณะได้รวดเร็ว ทั้งจะวางมาตรการทางกฎหมาย มิให้เจ้าหน้าที่หลีกเลี่ยง ประวิงเวลา หรือใช้อำนาจโดยมิชอบก่อให้เกิดการทุจริต หรือสร้างความเสียหายแก่ประชาชน โดยเฉพาะนักลงทุน

ส่วนในระยะเฉพาะหน้า จะเน้นการปรับปรุงหน่วยงานให้บริการด้านการทำธุรกิจ การลงทุน และด้านบริการสาธารณะ ในชีวิตประจำวันเป็นสำคัญ

๑๐.๓ เสริมสร้างระบบคุณธรรมในการแต่งตั้งและโยกย้ายบุคลากรภาครัฐ วางมาตรการป้องกันการแทรกแซงจากนักการเมือง และส่งเสริมให้มีการนำระบบพิทักษ์คุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ

๑๐.๔ ปรับปรุงและจัดให้มีกฎหมายที่ครอบคลุมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และการมีผลประโยชน์ทับซ้อนในภาครัฐทุกระดับ โดยถือว่าเรื่องนี้เป็นวาระสำคัญเร่งด่วนแห่งชาติ และเป็นเรื่องที่ต้องแทรกอยู่ในการปฏิรูปทุกด้าน

๑๑. การปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

๑๑.๑ ในระยะเฉพาะหน้าจะเร่งปรับปรุงประมวลกฎหมายหลักของประเทศและกฎหมายอื่น ๆ ที่ล้าสมัย ไม่เป็นธรรม ไม่สอดคล้องกับความตกลงระหว่างประเทศ และเป็นอุปสรรคต่อการบริหารราชการแผ่นดิน โดยจะใช้กลไกของหน่วยงานเดิมที่มีอยู่ และระดมผู้ทรงคุณวุฒิมาเป็นคณะกรรมการที่จะจัดตั้งขึ้นเฉพาะกิจเป็นผู้เร่งดำเนินการ

๑๑.๒ ในระยะต่อไป จะจัดตั้งองค์กรปฏิรูปกระบวนการยุติธรรมที่ปราศจากการแทรกแซงของรัฐ

นโยบาย Thailand ๔.๐

Thailand ๔.๐ เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบาย ที่เปลี่ยนเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ประกอบด้วย ยุคต่างๆ ดังนี้

๑. Thailand ๑.๐ ก็คือยุคของเกษตรกรรม คนไทยปลูกข้าว พืชสวน พืชไร่ เลี้ยงหมู เป็ด ไก่ นำผลผลิตไปขาย สร้างรายได้และยังชีพ
๒. Thailand ๒.๐ ซึ่งก็คือยุคอุตสาหกรรมเบา ในยุคนี้เรามีเครื่องมือเข้ามาช่วย เราผลิตเสื้อผ้า กระเป๋า เครื่องดื่ม เครื่องเขียน เครื่องประดับ เป็นต้น ประเทศเริ่มมีศักยภาพมากขึ้น
๓. Thailand ๓.๐ (ซึ่งเป็นยุคปัจจุบัน) เป็นยุคอุตสาหกรรมหนัก เราผลิตและขายส่งออกเหล็กกล้า รถยนต์ ก๊าซธรรมชาติ ปูนซีเมนต์ เป็นต้น โดยใช้เทคโนโลยีจากต่างประเทศ เพื่อเน้นการส่งออก

ในช่วงแรก Thailand ๓.๐ เติบโตอย่างต่อเนื่อง แต่ปัจจุบันกลับเติบโตเพียงแค่ ๓-๔% ต่อปีเท่านั้น ประเทศไทยจึงตกอยู่ช่วงรายได้ปานกลางมาเป็นเวลากว่า ๒๐ ปีแล้ว ในขณะที่ทั่วโลกมีการแข่งขันที่สูงขึ้น เราจึงต้องเปลี่ยนสู่ยุค Thailand ๔.๐ เพื่อให้ประเทศไทยให้กลายเป็นกลุ่มประเทศที่มีรายได้สูงในปัจจุบันประเทศไทยยังติดอยู่ในโมเดลเศรษฐกิจแบบ “ทำมาก ได้น้อย” จึงต้องการปรับเปลี่ยนเป็น “ทำน้อย ได้มาก” จะต้องเปลี่ยนจากการผลิตสินค้า “โภคภัณฑ์” ไปสู่สินค้าเชิง “นวัตกรรม” และเปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วย

ภาคอุตสาหกรรม ไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมอย่างการเกษตรก็ต้องเปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิม ไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ ที่เน้นการบริหารจัดการและใช้เทคโนโลยีหรือ Smart Farming โดยเกษตรกรต้องร่ำรวยขึ้น และเป็นเกษตรกรแบบเป็นผู้ประกอบการเปลี่ยนจาก SMEs แบบเดิมไปสู่การเป็น Smart Enterprises และ Startups ที่มีศักยภาพสูงเปลี่ยนจากรูปแบบบริการแบบเดิม ซึ่งมีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำ ไปสู่บริการที่มีมูลค่าสูงเปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้และทักษะสูงโมเดลของ Thailand ๔.๐ นั่นคือ มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

การพัฒนาตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม

๑. นโยบายด้านสังคม

- ๑.๑ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน และจัดสวัสดิการ นันทนาการให้ชุมชน
- ๑.๒ ป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด และรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน

๑.๓ สนับสนุนงบประมาณด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- ๑.๔ จัดสวัสดิการและส่งเสริมอาชีพให้กับผู้ยากจน พิการ ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส
- ๑.๕ จัดงบประมาณเพื่อเป็นเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ คนพิการ ให้ได้ครบทุกคน
- ๑.๖ สร้างเครือข่าย สื่อสาร อปพร.
- ๑.๗ ส่งเสริมการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาการ ด้านการกีฬาและนันทนาการ ให้แก่เยาวชน

๒. นโยบายด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณเพื่อประกอบอาชีพ เพื่อยกระดับรายได้ให้กับชุมชน
- ๒.๒ ส่งเสริมนันทนาการ กิจกรรมของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ให้ครอบคลุมและทั่วถึง
- ๒.๓ ส่งเสริมสนับสนุน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้คงอยู่คู่กับท้องถิ่นต่อไป
- ๒.๔ ส่งเสริมกิจกรรมลานค้าชุมชน

๓. นโยบายด้านสาธารณสุข

- ๓.๑ สนับสนุนระบบการสาธารณสุขชุมชน ป้องกันโรคและเฝ้าระวังโรคติดต่อพื้นที่
- ๓.๒ ให้การสนับสนุนงานด้านบริการสุขภาพของศูนย์สุขภาพชุมชนตำบล
- ๓.๓ จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายประจำหมู่บ้าน เพื่อเสริมสร้างพลานามัยที่ดี
- ๓.๔ ให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของ อสม. ในชุมชน

๔. นโยบายด้านการศึกษา และวัฒนธรรม

- ๔.๑ สนับสนุนทุนการศึกษาแก่เด็กนักเรียนที่เรียนดีแต่ขาดทุนทรัพย์
- ๔.๒ แก้ไขปัญหาการคมนาคมให้แก่เด็กนักเรียนที่อยู่ห่างไกลโรงเรียน
- ๔.๓ จัดส่งเสริมให้มีบุคลากรการเรียนภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๔.๔ จัดงบประมาณ สนับสนุน อาหารเสริมนม - อาหารกลางวันให้เพียงพอ

๕. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๕.๑ จัดให้มีไฟฟ้าแสงสว่างในชุมชนให้ทั่วถึงพร้อมงบประมาณ ซ่อมแซมไฟฟ้าส่องสว่างในชุมชนให้ใช้งานได้
- ๕.๒ จัดให้มีการซ่อมแซมถนน และระบบโครงสร้างพื้นฐานอื่น ๆ ให้ใช้งานได้ตลอด

๖. นโยบายด้านแหล่งน้ำ

- ๖.๑ สร้างฝายกั้นน้ำ สำหรับอุปโภคและบริโภค
- ๖.๒ สร้างระบบแจกจ่ายน้ำให้ทั่วถึง
- ๖.๓ ซ่อมแซมคลองไส้ไก่ / ขุดลอกสระน้ำ

๗. นโยบายด้านการเมืองการบริหาร

- ๗.๑ ส่งเสริมในการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๗.๒ จัดให้มีบริการการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง
- ๗.๓ อำนวยความสะดวกแก่ประชาชนที่มาติดต่อราชการกับองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๗.๔ สนับสนุนการทำงานของฝ่ายปกครองกับองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพที่ดี
- ๗.๕ การดำเนินการพัฒนาระบบการเมือง - การปกครองและการบริหารสาธารณะ

๘. นโยบายด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

- ๘.๑ ปลูกฝังจิตสำนึกของชุมชนให้รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๘.๒ ป้องกันและปราบปรามการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๘.๓ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เสื่อมโทรม
- ๘.๔ การจัดให้ชุมชนรู้จักการกำจัดขยะมูลฝอยด้วยตัวเองและดูแลที่สาธารณะประโยชน์
- ๘.๕ จัดให้มีแหล่งท่องเที่ยวประจำตำบล โดยมีโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งที่ท่องเที่ยว

๙. นโยบายด้านอื่น ๆ

๙.๑ ปฏิบัติตามกฎหมายและนโยบายของรัฐบาล

๙.๒ พัฒนาส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารสมาชิกและข้าราชการพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม อำเภอวังสามสี จังหวัดอุบลราชธานี โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่มเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่มเป็นคณะกรรมการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม

วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ยุทธศาสตร์จังหวัดอุบลราชธานี ยุทธศาสตร์อำเภอ และยุทธศาสตร์ของอปท. เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่มบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายและการดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคตโดยการวางแผนวิเคราะห์ดังนี้

วิเคราะห์การกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่มมีการจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด

องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม มีการวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานวาง
ประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย
กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหาร
กิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ
โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้

ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความ
ต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละ
ประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการ

ปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท
แต่ องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่มเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลาย
อย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

ทั้งนี้ให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ
หลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้
พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน
นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน
กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้
ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วน
ตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้
 ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงาน
แต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วน
ตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การ
ออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
ของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่
แต่ละคนมี

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

วิเคราะห์กรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลอย่างสักกระโพหลุ่ม สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ดังนี้

๓.๑.๒.๑ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างสักกระโพหลุ่ม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การ

วางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลอย่างสักกระโพหลุ่มจะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการเงินการบัญชีมีคุณวุฒิ การศึกษา บัญชี พาณิชยศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ การจัดการการคลัง การเงิน การเงินและการธนาคาร ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่งในส่วนของกองคลังเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับการเงินการบัญชีขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างสักกระโพหลุ่ม

๓.๑.๒.๒ การคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลอย่างสักกระโพหลุ่ม ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลอย่างสักกระโพหลุ่ม ได้กำหนดอัตรากำลัง ในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรากำลังระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

วิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

$$\text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี} \times \text{๖} = \text{เวลาปฏิบัติราชการ}$$

$$\text{แทนค่า} \quad ๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐ \text{ หรือ } ๘๒,๘๐๐ \text{ นาที}$$

หมายเหตุ

๒๓๐ คือ วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการปีหนึ่งมี ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๖ คือ เวลาทำงานราชการทั้งสิ้น ๖ ชั่วโมง (หักเวลาพักกลางวันร้อยละส่วนตัว ๑ ชั่วโมง)

๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

เพื่อจะทราบปริมาณงานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่ , มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่ , การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

การเปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลัง

การเปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไข่นก องค์การบริหารส่วนตำบลเตย และองค์การบริหารส่วนตำบล โพนแพง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสี่แห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

ชื่อ อบท.	จำนวนส่วนราชการ	อัตรากำลังคน			งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	จำนวนหมู่บ้าน	จำนวนประชากรรวม
		พนักงานส่วนตำบล/ พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง			
อบต.หนองไข่นก	๔	๒๐	-	๘	๓๕,๐๐๐,๐๐๐	๘	๖,๐๐๐
อบต.เตย	๕	๒๒	-	๑๖	๓๑,๓๔๙,๑๓๐	๑๒	๗,๘๕๐
อบต.โพนแพง	๔	๓๑	-	๑๒	๓๖,๓๐๐,๐๐๐	๘	๗,๓๔๘

จากการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวฮี องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาหลง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสอง แห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม จึงยังไม่มี ความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพ หลุ่ม ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการ วิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้ เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่า ระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง Strengths	จุดอ่อน Weaknesses
๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อปต. และพื้นที่ใกล้เคียง อปต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ ๖. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้าน วิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร	๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่าง ภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกัน และกัน ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบ และ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักรู้ในหน้าที่และความ รับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจ และขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและ เจ้าหน้าที่ พุ่มเทกำลังกายและความคิดในการ ปฏิบัติงาน
โอกาส Opportunities	ข้อจำกัด Threats

<p>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</p> <p>๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</p> <p>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบรม.ในฐานะตัวแทน</p>	<p>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</p> <p>๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</p> <p>๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</p> <p>๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</p>
---	--

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง Strengths	จุดอ่อน Weaknesses
<p>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</p> <p>๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</p> <p>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบรม.ในฐานะตัวแทน</p> <p>๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</p> <p>๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</p> <p>๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</p> <p>๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</p> <p>๓. อาคารสำนักงานคับแคบ</p> <p>๔. ระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติมากเกินไปทำให้การดำเนินงานล่าช้าและขาดความคล่องตัว</p>
โอกาส Opportunities	ข้อจำกัด Threats
<p>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาอบต.ดี</p> <p>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</p> <p>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</p> <p>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</p> <p>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</p>	<p>๑. มีระบบอุปถัมภ์ และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</p> <p>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของอบต.</p> <p>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ</p>

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒๙

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลังสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม วิเคราะห์สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง โดยองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น สรุปได้ ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม อำเภอวังสามสี จังหวัดอุบลราชธานี

ข้อมูลทั่วไป

ที่ตั้งและขนาด

ตำบลยางสักกระโพหลุ่ม แยกหมู่บ้านออกจากตำบลยางสักกระโพหลุ่ม เมื่อวันที่ ๕ เมษายน พ.ศ.๒๕๓๘ และยกฐานะเป็นสภาตำบล ในวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๓๘ ต่อมาได้รับยกฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ประกาศวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๔๒ และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๔๒ และองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่มมีการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่มครั้งแรก เมื่อวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๓ องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของอำเภอม่วงสามสิบ ระยะห่างประมาณ ๓๘ กิโลเมตร มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๕๐ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๓๑,๒๕๐ ไร่ ถนนเส้นหลัก ทางหลวงหมายเลข ๒๑๗ และ ๒๑๗๒

เนื้อที่

องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๕๐ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๓๑,๒๕๐ ไร่ ถนนเส้นหลัก ทางหลวงหมายเลข ๒๑๗ และ ๒๑๗๒ มีอาณาเขตติดต่อกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ต่าง ๆ แยกเป็น แต่ละหมู่บ้านได้ดังนี้-

- หมู่ที่ ๑ บ้านอ่างหินน้อย
- หมู่ที่ ๒ บ้านโนนสวรรค์
- หมู่ที่ ๓ บ้านหนองสำราญ
- หมู่ที่ ๔ บ้านหนองคุณ
- หมู่ที่ ๕ บ้านนาชุม
- หมู่ที่ ๖ ยางสักกระโพหลุ่มใต้
- หมู่ที่ ๗ ยางสักกระโพหลุ่มเหนือ
- หมู่ที่ ๘ บ้านดอนนาเยี่ย
- หมู่ที่ ๙ บ้านดอนนาเยี่ย
- หมู่ที่ ๑๐ บ้านดอนนาเยี่ย
- หมู่ที่ ๑๑ บ้านดอนนาเยี่ย

อาณาเขต

องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม มีพื้นที่ประมาณ ๖๘.๓๑ ตารางกิโลเมตร (๔๒,๖๙๓.๗๕ ไร่)

- ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลม่วงสามสิบ และ ตำบลเตย อำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี

- ทิศตะวันออกติดต่อกับ ตำบลเตย, ตำบลโพธิ์เมือง อำเภอม่วงสามสิบ และตำบลแพงใหญ่ อำเภอเหล่าเสือโก้ก จังหวัดอุบลราชธานี

- ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลหัวเรือ และ ตำบลชีเหล็ก อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

- ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลหนองไข่นก และ ตำบลโพธิ์แพง อำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี

องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ได้ดำเนินการกำหนดนโยบาย (Policy) และแนวทางการพัฒนาของตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ไว้ (จากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้
ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม

๑.การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางทางการพัฒนา

๑. ก่อสร้างและปรับปรุง บำรุงถนน สะพาน อาคาร ศาลาอเนกประสงค์ ลานกีฬา
๒. การขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะ
๓. การก่อสร้าง ปรับปรุง ท่อระบายน้ำ และขยายเขตประปา พร้อมการพัฒนาแหล่งน้ำ อุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตร

๒ .การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน การท่องเที่ยว

แนวทางทางการพัฒนา

- ๑.การพัฒนาปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยว ปรับปรุงภูมิทัศน์
๒. การส่งเสริมและเพิ่มทักษะอาชีพของครัวเรือนและกลุ่ม และการส่งเสริมลงทุน
- ๓.การพัฒนาด้านการเกษตรและการแปรรูปสินค้าเกษตร

แนวทางทางการพัฒนา

- ๑.ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร
๔. การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตที่ดี และเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

แนวทางทางการพัฒนา

- ๑.ด้านการศึกษา
๒. ศาสนาและวัฒนธรรม
๓. การนันทนาการและส่งเสริมกิจกรรมการกีฬา
๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในชุมชน
๕. การป้องกันและการแก้ไขปัญหาเสพติด
๖. การจัดการเกี่ยวกับสวัสดิการ และสังคมสงเคราะห์
๗. การสาธารณสุข สุขภาพอนามัยของประชาชน
๕. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางทางการพัฒนา

- ๑.ปลูกฝังจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การบำบัด พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.การพัฒนาด้านการพัฒนาระบบบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

แนวทางทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายของทางราชการ คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๒. จัดหาและปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน
๓. การให้บริการแก่ประชาชน การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร

๗ . การพัฒนาด้านการเสริมสร้างและรักษาความมั่นคง

แนวทางทางการพัฒนา

๑. พัฒนาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน
๒. พัฒนาและส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจในกิจกรรมของ อบต.

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม

๑. นโยบายด้านสังคม

กลยุทธ์/แนวทาง

- ๑.๑ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน และจัดสวัสดิการ นันทนาการให้ชุมชน
- ๑.๒ ป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด และรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน
- ๑.๓ สนับสนุนงบประมาณด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๔ จัดสวัสดิการและส่งเสริมอาชีพให้กับผู้ยากจน พิการ ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส
- ๑.๕ จัดงบประมาณเพื่อเป็นเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ คนพิการ ให้ได้ครบทุกคน
- ๑.๖ สร้างเครือข่าย สื่อสาร อปพร.
- ๑.๗ ส่งเสริมการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาการ ด้านการกีฬาและนันทนาการ ให้แก่เยาวชน

๒. นโยบายด้านเศรษฐกิจ

กลยุทธ์/แนวทาง

- ๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณเพื่อประกอบอาชีพ เพื่อยกระดับรายได้ให้กับชุมชน
- ๒.๒ ส่งเสริมนันทนาการ กิจกรรมของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ให้ครอบคลุมและทั่วถึง
- ๒.๓ ส่งเสริมสนับสนุน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้คงอยู่คู่กับท้องถิ่นต่อไป
- ๒.๔ ส่งเสริมกิจกรรมลานค้าชุมชน

๓. นโยบายด้านสาธารณสุข

กลยุทธ์/แนวทาง

- ๓.๑ สนับสนุนระบบการสาธารณสุขชุมชน ป้องกันโรคและเฝ้าระวังโรคติดต่อพื้นที่
- ๓.๒ ให้การสนับสนุนงานด้านบริการสุขภาพของศูนย์สุขภาพชุมชนตำบล
- ๓.๓ จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายประจำหมู่บ้าน เพื่อเสริมสร้างพลานามัยที่ดี
- ๓.๔ ให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของ อสม. ในชุมชน

๔. นโยบายด้านการศึกษา และวัฒนธรรม

กลยุทธ์/แนวทาง

- ๔.๑ สนับสนุนทุนการศึกษาแก่เด็กนักเรียนที่เรียนดีแต่ขาดทุนทรัพย์
- ๔.๒ แก้ไขปัญหาการคมนาคมให้นักเรียนที่อยู่ห่างไกลโรงเรียน
- ๔.๓ จัดส่งเสริมให้มีบุคลากรการเรียนภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๔.๔ จัดงบประมาณ สนับสนุน อาหารเสริมนม – อาหารกลางวันให้เพียงพอ

๕. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์/แนวทาง

- ๕.๑ จัดให้มีไฟฟ้าแสงสว่างในชุมชนให้ทั่วถึงพร้อมงบประมาณ ซ่อมแซมไฟฟ้าส่องสว่างในชุมชนให้ใช้งานได้
- ๕.๒ จัดให้มีการซ่อมแซมถนน และระบบโครงสร้างพื้นฐานอื่น ๆ ให้ใช้งานได้ตลอด

๖. นโยบายด้านแหล่งน้ำ

กลยุทธ์/แนวทาง

- ๖.๑ สร้างฝายกั้นน้ำ สำหรับอุปโภคและบริโภค
- ๖.๒ สร้างระบบแจกจ่ายน้ำให้ทั่วถึง
- ๖.๓ ซ่อมแซมคลองไส้ไก่ / ขุดลอกกษระน้ำ

๗. นโยบายด้านการเมืองการบริหาร

กลยุทธ์/แนวทาง

- ๗.๑ ส่งเสริมในการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๗.๒ จัดให้มีบริการการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง
- ๗.๓ อำนวยความสะดวกแก่ประชาชนที่มาติดต่อราชการกับองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๗.๔ สนับสนุนการทำงานของฝ่ายปกครองกับองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น
- ๗.๕ การดำเนินการพัฒนาระบบการเมือง – การปกครองและการบริหารสาธารณะ

๘. นโยบายด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์/แนวทาง

- ๘.๑ ปลูกฝังจิตสำนึกของชุมชนให้รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๘.๒ ป้องกันและปราบปรามการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๘.๓ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เสื่อมโทรม
- ๘.๔ การจัดให้ชุมชนรู้จักการกำจัดขยะมูลฝอยด้วยตัวเองและดูแลที่สาธารณะประโยชน์
- ๘.๕ จัดให้มีแหล่งท่องเที่ยวประจำตำบล โดยมีโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งที่ท่องเที่ยว

๙. นโยบายด้านอื่น ๆ

กลยุทธ์/แนวทาง

- ๙.๑ ปฏิบัติตามกฎหมายและนโยบายของรัฐบาล
- ๙.๒ พัฒนาส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารสมาชิกและข้าราชการพนักงานส่วนตำบล

การสรุปสถานการณ์พัฒนา

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาต่าง ๆ ของท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานการณ์ของท้องถิ่นในปัจจุบัน โดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นอยู่จุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength-S) จุดอ่อน (Weak-W) และปัจจัยภายนอกได้แก่โอกาส (Opportunity-O) และอุปสรรค

(Threat-T) เป็นเครื่องมือวิเคราะห์ศักยภาพจากปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม (Inside out)

จุดแข็ง (Strengths -S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่มมีฐานะเป็นนิติบุคคล เอื้อต่อการบริหารจัดการพื้นที่และเป็นองค์กรที่มีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะ และผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ทันทต่อการเปลี่ยนแปลง และยึดถือแนวทางบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเป็นสำคัญในการบริหารพัฒนาท้องถิ่น

๒. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่มมีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมจะดำเนินการตามนโยบายการบริหาร และมีความพร้อมในการให้บริการสาธารณะและดำเนินกิจกรรมอันเป็นประโยชน์แก่ประชาชนในตำบล

๓. ประชาชนมีความสนใจหลายด้านซึ่งสามารถใช้ประโยชน์ในการพัฒนาอาชีพและสร้างรายได้ของประชาชน ทำให้เกิดการสร้างอาชีพ ลดการว่างงานและองค์กรยังมีการพัฒนาอาชีพทางการเกษตรอย่างต่อเนื่อง ประชาชนมีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ

๔. มีศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบลยางสักกระโพหลุ่มเข้ามามีบทบาทมากในการพัฒนาการเกษตรในพื้นที่

๕. ผู้นำชุมชน (กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน) มีบทบาทในการเข้ามามีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมในการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับ อบต.ยางสักกระโพหลุ่ม

จุดอ่อน (Weaknesses-W)

๑. พื้นที่บางแห่งยังไม่ได้รับการพัฒนา ทางสัญจร ไฟฟ้า แหล่งน้ำ ยังไม่ได้ดำเนินการให้เท่าเทียมกันทุกพื้นที่

๒. สถานที่ท่องเที่ยวยังไม่มี

๓. บางพื้นที่ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการร่วมกันกำหนดทิศทาง ประเด็นปัญหาการพัฒนา จึงทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาได้ตรงความต้องการ

๔. เจ้าหน้าที่และประชาชนไม่สามารถพูดภาษาอังกฤษ ภาษาอาเซียน รวมถึงยังไม่มี ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนอย่างแท้จริง

วิเคราะห์ศักยภาพจากปัจจัยภายนอกขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม (Outside in)

โอกาส (Opportunities-O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ กำหนดไว้ว่าการบริหารราชการแผ่นดิน รัฐต้องกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ย่อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การจัดบริการสาธารณะที่มีความหลากหลาย การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลังและมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะ

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแผนการกระจายอำนาจ ๖ ด้าน ทำให้ อบต. มีโอกาสได้รับการจัดสรรทั้งงบประมาณ การฝึกอบรมความรู้ ศักยภาพของเจ้าหน้าที่ และมีอำนาจหน้าที่ในการควบคุม ดูแล

๓. ป้องกันและแก้ไขเพิ่มมากขึ้น ทำให้สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาความเร่งด่วนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๔. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๑ เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมเกษตรตามแนวทฤษฎีใหม่แบบผสมผสาน เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน กระตุ้นให้ชุมชนพึ่งตนเอง

๕. รัฐบาลมีแนวนโยบายการส่งเสริม การมีส่วนร่วมในการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาธิปไตย เป็นการกระตุ้นและส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการท้องถิ่นของตนเองมากขึ้น

๖. มีการเสริมสร้างธรรมาภิบาลในภาครัฐ เน้นประสิทธิภาพ ประหยัด เป็นธรรม โปร่งใส เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมคิด ตัดสินใจ และร่วมรับผลประโยชน์

๗. จังหวัดอุบลราชธานีดำเนินการการท่องเที่ยว ส่งผลต่อการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ให้เป็นที่รู้จักและเป็นการส่งเสริมเศรษฐกิจด้านการท่องเที่ยว

๘. รัฐบาลมีการขับเคลื่อนหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนา plugged คำนิยม อยู่แบบพอเพียงให้แก่ประชาชน

๙. การขอรับการสนับสนุนงบประมาณกรณีโครงการเร่งด่วนและโครงการเกื้อหนุนศักยภาพ มีหลายช่องทาง ได้แก่ อบจ. จังหวัด กรมที่สังกัดและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats-T)

๑. สภาวะการณ์ทางการเมืองและเศรษฐกิจในระดับประเทศและภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๒. การรับค่านิยมตะวันตกทำให้เกิดการบริโภคนิยมมากขึ้น เกิดหนี้สิน ประชาชนมีรายจ่ายมากกว่ารายได้

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภา

ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๑๐) การจัดให้มีและการบำรุงกรไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัดการรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) รักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) จัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) จัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) จัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะสวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๑๐) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๓) จัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๕) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๖) การรณรงค์ป้องกันปราบปรามยาเสพติด
- (๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๘) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลและประสานการจัดทำแผนพัฒนาตำบลตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
- (๕) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๖) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๘) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๙) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนและช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น(มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

- (๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๗) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๘) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างลึกซึ้งได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

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

การ
วิเคราะห์
กรอบการ
จัดทำ

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลอย่างลึกซึ้ง ในด้านการวิเคราะห์ศักยภาพและโอกาสการพัฒนาเป็นการนำเทคนิค SWOT มาใช้ในการพิจารณาข้อมูลเพื่อนำไปสู่การกำหนดยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้เทคนิค SWOT พิจารณาปัจจัย สภาวะแวดล้อมภายในตำบล (จุดอ่อน weakness และจุดแข็ง strength) ปัจจัยสภาวะภายนอก (โอกาส opportunity และข้อจำกัด threaten) การวิเคราะห์โดยใช้เทคนิค SWOT ทำให้ตระหนักถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อเป็นการประเมินศักยภาพ และกำหนดทิศทางเป้าหมาย ในอนาคตได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับสถานการณ์ รายละเอียดดังนี้

วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม (SWOT)

ในการดำเนินการตามภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างลึกซึ้ง

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ อปท.	การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างลึกซึ้ง	การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต
๑.ด้านคมนาคมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๑.๑ ก่อสร้างปรับปรุง ท่อระบายน้ำ	ด้านคมนาคม - องค์การบริหารส่วนตำบลอย่างลึกซึ้ง มีพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมด	จุดแข็ง (S:Strength)/โอกาส :Opportunity) ๑. มีระเบียบ กฎหมายที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ อปท.	การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม	การวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคต
<p>๑.๒ พัฒนาระบบการคมนาคมและระบบจราจร</p> <p>๑.๓ ก่อสร้างและปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคและการเกษตร</p>	<p>๕๐.๐๐ ตารางกิโลเมตร การพัฒนาเส้นทางคมนาคม การจราจร เช่น การสร้างถนน ทางระบายน้ำ ไฟฟ้าสาธารณะ หรือการสาธารณสุขภิโภค และสาธารณสุขการ จำเป็นต้องค่อยเป็นค่อยไป เนื่องจากมีข้อจำกัดในเรื่องรายได้และงบประมาณ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ก็ได้คำนึงถึงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเป็นสำคัญ เพราะเรื่องดังกล่าวทำให้ราษฎรได้รับประโยชน์อย่างยิ่ง ไม่ว่าจะเป็นการสร้างถนนทำให้การสัญจรไป – มา การคมนาคม การขนส่งผลิตผลทางการเกษตร หรือการสร้างสาธารณสุขภิโภคต่าง ๆ ล้วนทำให้ราษฎรได้รับประโยชน์อย่างทั่วถึง</p>	<p>๒. มีการถ่ายโอนภารกิจและงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตาม พรบ.กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๓. พื้นที่ทางภูมิศาสตร์เอื้อต่อการพัฒนา เนื่องจากเป็นที่ราบไม่มีภูเขาสูงทำให้การสร้างเส้นทางคมนาคมทางบกทำได้สะดวก</p> <p>จุดอ่อน(W:Weakness)/อุปสรรค (T:Threat)</p> <p>๑. มีพื้นที่๕๐.๐๐ ตารางกิโลเมตร ครอบคลุม ๘ หมู่บ้าน แต่ละหมู่บ้านห่างไกลกัน และมีถนน ตรอก ซอย เป็นจำนวนมาก</p> <p>๒. มีงบประมาณไม่เพียงพอ</p> <p>๓. บุคลากรไม่เพียงพอ</p> <p>๔. ประชาชนไม่เข้าใจ ระเบียบ กฎหมาย บางครั้งเป็นอุปสรรคในการจัดทำโครงการก่อสร้างเส้นทางคมนาคม</p> <p>๕. ฐานข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐาน เช่น จำนวนถนน ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ ยังไม่เป็นปัจจุบันทำให้ยากต่อการวางแผนพัฒนา</p> <p>๖. ระบบสาธารณสุขภิโภคยังไม่ทั่วถึง</p> <p>๗. ไม่มีอ่างเก็บน้ำไว้ใช้ในการอุปโภคบริโภคทำให้เกิดปัญหาขาดแคลนน้ำประปาซึ่งเป็นสาธารณสุขภิโภคที่สำคัญในการดำเนินชีวิตของประชาชน</p>
<p>๒.ด้านเศรษฐกิจ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๒.๑.พัฒนาส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน</p> <p>๒.๒สนับสนุนกลุ่มอาชีพ</p>	<p>ด้านเศรษฐกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดตั้งกลุ่มอาชีพ <p>จดทะเบียนกลุ่มอาชีพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมและพัฒนาด้านอาชีพเพื่อเพิ่มผลผลิตและรายได้ในครัวเรือนแก่กลุ่มอาชีพและราษฎรในพื้นที่ - ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์จากกลุ่มแม่บ้านให้มีการพัฒนารูปแบบให้หลากหลาย 	<p>จุดแข็ง (S:Strength)/โอกาส :Opportunity)</p> <p>๑. ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรมและเลี้ยงสัตว์</p> <p>๒. มีผลิตภัณฑ์จากกลุ่มแม่บ้าน ซึ่งสามารถส่งเสริมให้มีการพัฒนารูปแบบได้หลากหลาย</p> <p>๓. มีประชากรในวัยแรงงานจำนวนมาก</p> <p>๔. นโยบายรัฐบาลเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ</p> <p>๕. มีปัจจัยพื้นฐานในการผลิตในภาคการเกษตร เช่น ผลไม้ ข้าว หอม กระเทียม และการเลี้ยงสัตว์ เช่น โค กระบือ สุกร</p> <p>๖. มีเส้นทางคมนาคมขนส่งที่สะดวก เป็นทางผ่านระหว่างอำเภอ</p>

<p>ภารกิจ อำนาจหน้าที่ อปท.</p>	<p>การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม</p>	<p>การวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคต</p>
		<p>จุดอ่อน(W:Weakness)/อุปสรรค (T:Threat)</p> <ol style="list-style-type: none"> ผู้ด้อยโอกาส มักขาดความรู้ และปัจจัยในการผลิต เช่น เงินทุน ที่ดิน ความรู้ ทักษะ เครื่องมือประกอบอาชีพ ปัญหาความแห้งแล้งและขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง ปัญหาพื้นที่การเกษตรขาดความอุดมสมบูรณ์ มีการแปรรูปผลผลิต แต่ยังไม่ได้มาตรฐาน ผลิตภัณฑ์ไม่มีจุดเด่นและรูปแบบบรรจุภัณฑ์ยังไม่ดีพอ ประชาชนไม่มีความรู้ด้านการตลาด ระบบข้อมูล กลุ่มคนยากจน คนด้อยโอกาส
<p>๓.ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๓.๑ สนับสนุนและส่งเสริมการศึกษา</p> <p>๓.๒พัฒนาส่งเสริม สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรมประเพณีให้แก่ประชาชน</p> <p>๓.๓ พัฒนาส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ</p>	<p>ด้านการศึกษาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - บริหารการศึกษาและพัฒนาศึกษาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย - ส่งเสริมการบริหารทั่วไปและทางวิชาการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - จัดเตรียมและให้บริการวัสดุอุปกรณ์สื่อการสอนแก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล - การเบิกจ่ายเงินภารกิจถ่ายโอนโครงการอาหารกลางวัน โครงการอาหารเสริม (นม) ให้แก่โรงเรียนในสังกัด และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม 	<p>จุดแข็ง (S:Strength)/โอกาส :Opportunity)</p> <ol style="list-style-type: none"> มีสถานบันการศึกษาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ตั้งแต่ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม มีขนบธรรมเนียม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สืบทอดกันมาตั้งแต่บรรพบุรุษ มีการส่งเสริม อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีของท้องถิ่น มีการนำหลักคำสอนทางศาสนามาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต ทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้ <p>จุดอ่อน(W:Weakness)/อุปสรรค (T:Threat)</p> <ol style="list-style-type: none"> ไม่มีโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอ่างศิลา บุคลากรด้านการศึกษา วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ไม่เพียงพอ ขาดความร่วมมือจากประชาชนในท้องถิ่นในการร่วมมือพัฒนาการศึกษา ไม่มีหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางในการส่งเสริมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ศิลปวัฒนธรรม

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ อปท.	การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม	การวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคต
		<p>ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้รู้จักอย่างแพร่หลาย</p> <p>๕. เยาวชนส่วนใหญ่รับเอาวัฒนธรรมตะวันตกมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต และไม่ให้ความสนใจในการสืบสานวัฒนธรรมประเพณีใน ท้องถิ่นของตน</p> <p>๖. ขาดการขยายผลชุมชนเข้มแข็งไปยังชุมชนอื่น ทำให้ส่งเสริมเฉพาะชุมชนที่มีความพร้อมเท่านั้น</p>
<p>๔.ด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๔.๑การบำบัดและจัดการขยะมูลฝอย</p> <p>๔.๒การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๔.๓การดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>	<p>ด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม</p> <p>-ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีจิตสำนึกรักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>- ส่งเสริมให้มีระบบจัดเก็บขยะในท้องถิ่น</p> <p>- จัดสร้างสถานที่กำจัดขยะที่เป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งมีระบบการกำจัดที่มีคุณภาพและมีมาตรฐาน</p>	<p>จุดแข็ง (S:Strength)/โอกาส :Opportunity)</p> <p>๑. สภาพพื้นที่ยังเป็นสังคมชนบท การดำเนินการที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมยังมีไม่มากนัก</p> <p>๒. ไม่มีภัยธรรมชาติที่รุนแรง</p> <p>๓. มีคลองชลประทานผ่านในพื้นที่</p> <p>จุดอ่อน(W:Weakness)/อุปสรรค (T:Threat)</p> <p>๑. ไม่มีระบบจัดเก็บขยะในท้องถิ่น</p> <p>๒.ไม่มีสถานที่กำจัดขยะเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๓.พื้นที่ห่างไกลกันมีครัวเรือนจำนวนมากทำให้การจัดเก็บขยะไม่ทั่วถึง</p> <p>๔.มีมลภาวะเป็นพิษจากการเกษตร เลี้ยงสัตว์</p>
<p>๕.ด้านสังคมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p>	<p>ด้านสังคม</p> <p>- จัดสวัสดิการให้คนชรา คนพิการและผู้ยากไร้</p>	<p>จุดแข็ง (S:Strength)/โอกาส :Opportunity)</p> <p>๑. มีสถานอนามัยในพื้นที่ อยู่ไม่ไกล</p> <p>๒. ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ</p> <p>๓. มี อสม. ทุกหมู่บ้าน</p>

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ อปท.	การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม	การวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคต
<p>๕.๑ การส่งเสริมเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อเอดส์</p> <p>๕.๒ ป้องกันและระงับโรคติดต่อต่าง ๆ</p> <p>๕.๓ ส่งเสริมการบริหารสาธารณสุข</p>	<p>-เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน</p> <p>-สำรวจสภาพปัญหาข้อมูลเกี่ยวกับการสุขภาพและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่เพื่อจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อควบคุมและแก้ไขจากลำดับความสำคัญของปัญหา</p> <p>- สำรวจสภาพปัญหาสถิติโรคติดต่อที่พบบ่อย ๆ ในท้องถิ่นเพื่อจัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อแก้ไขปัญหา</p> <p>- สำรวจสถิติข้อมูลการเกิดโรคติดต่อในแต่ละปีเพื่อวางแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับงบประมาณ/บุคลากร และระยะเวลาดำเนินการ</p> <p>- สำรวจสภาพปัญหาและส่งเสริมการดูแลสุขภาพของประชาชนให้ใช้ภูมิปัญญาชาวบ้าน</p>	<p>๔. นโยบายรัฐบาลเอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานด้านสุขภาพ เช่น นโยบายประกันสุขภาพถ้วนหน้า</p> <p>๕. มีการรวมกลุ่ม การดูแลสุขภาพของประชาชนและการใช้ภูมิปัญญาชาวบ้าน</p> <p>๖. ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาสุขภาพอนามัย</p> <p>จุดอ่อน(W:Weakness)/อุปสรรค (T:Threat)</p> <p>๑. มีงบประมาณ เครื่องมือ เครื่องใช้และสถานที่บริการสาธารณสุขน้อย</p> <p>๒. มีประชากรจำนวนมาก การให้บริการไม่ทั่วถึง</p> <p>๓. มีสัตว์ที่เป็นพาหะนำโรค เช่น ยุงลาย นำโรคไข้เลือดออก</p>
<p>๖.ด้านการเมืองการบริหารมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๖.๑ พัฒนาระบบการให้บริการแก่ประชาชน</p> <p>๖.๒ พัฒนาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน</p> <p>๖.๓พัฒนาประสิทธิภาพ ชีตความสามารถของบุคคลของท้องถิ่น</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการ</p> <p>- กำหนดโครงสร้างส่วนราชการให้สามารถบริหารได้เอง</p> <p>- ส่งเสริมและจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย</p> <p>- ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่มให้มีศักยภาพ สามารถรับรู้ปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วซึ่ง</p>	<p>จุดแข็ง (S:Strength)/โอกาส :Opportunity)</p> <p>๑. มีการแบ่งส่วนราชการที่ชัดเจน และสามารถกำหนดโครงสร้าง ตำแหน่งทางการบริหารได้เอง</p> <p>๒. มีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. มีงบประมาณขององค์กรเอง</p> <p>๔. การเมืองมีเอกภาพส่งผลให้การดำเนินการพัฒนาไปตามนโยบายของผู้บริหาร</p> <p>๕. มีระเบียบกฎหมายที่เอื้ออำนวยต่อการบริหาร จัดการ</p> <p>๖. เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่มส่วนใหญ่เป็นคนในท้องถิ่นสามารถรับรู้ปัญหาความต้องการของ</p>

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ อปท.	การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม	การวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคต
	<p>นำไปสู่การแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประสานความร่วมมือจากองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาท้องถิ่น 	<p>ประชาชนได้อย่างรวดเร็วอันจะนำไปสู่การแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว</p> <p>๗. มีความร่วมมือจากองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและ เอกชนในการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๘. มีกำนัน/ผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้าน/ชุมชน ทำให้สะดวกในการประสานงานกับประชาชน</p> <p><u>จุดอ่อน(W:Weakness)/อุปสรรค (T:Threat)</u></p> <p>๑. มีพื้นที่กระจายการบริการประชาชนไม่ทั่วถึง</p> <p>๒. อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอ</p> <p>๓. บุคลากรไม่เพียงพอ ขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติ</p> <p>๔. ระบบฐานข้อมูลยังไม่เป็นปัจจุบันทำให้เป็นอุปสรรคต่อการบริหารจัดการ</p> <p>๕. พนักงานยึดติดกับระบบการทำงานแบบเดิมกลัวและไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๖. ช่องว่างระหว่างการติดต่อและการบริการประชาชน</p> <p>๗. มีระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติมากเกินไปทำให้การดำเนินงานล่าช้าและการคล่องตัว</p> <p>๘. บุคลากรขาดความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี ไม่สามารถใช้เทคโนโลยีที่มีให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด</p> <p>๙. ขาดการยอมรับจากหน่วยงานภายนอก</p> <p>๑๐. นโยบายจากส่วนกลางขาดความต่อเนื่อง</p> <p>๑๑. มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานซ้ำซ้อนในพื้นที่</p>

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง และองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่มได้ วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. ด้านการส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

ภารกิจรอง

๑. ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ , อุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. ด้านการพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ กอง ได้แก่

๑. สำนักงานปลัด อบต.
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑.สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งงานกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลรับผิดชอบงานธุรการ งานสารบรรณ งานจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำข้อบัญญัติ งานการประชุมสภา งานการบริหารงานบุคคลของ อบต. ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมาย งานนิติกรรมการดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย การสนับสนุนเกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ด้านสวัสดิการสังคม สังคมสงเคราะห์และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒.กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ งบแสดงฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจําปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การจัดเก็บรายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่างๆ และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓.กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ

งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และได้รับมอบหมาย

๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษา เกี่ยวกับการวิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษา ของมาตรฐาน การศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางโครงการ สำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูล สถิติทางการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณากำหนด นโยบาย แผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษาและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ ได้รับมอบหมาย

ที่ผ่านมามองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น แต่จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ ถือว่ามีเพียงพอและเหมาะสมในการปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่มให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล แต่ในอนาคตปัญหาด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในการกำจัดขยะอาจเป็นไปหาที่สำคัญ และจำเป็นต้องแก้ไขปัญหาดังกล่าว ซึ่งบุคลากรที่ดำเนินการด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมนั้นปัจจุบันยังไม่มีโดยตรง แต่หากในอนาคตเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านบริหารการบริการท้องถิ่นหรือเกิดการปรับเปลี่ยนองค์กรไปตามกฎหมายจัดตั้ง หรือระเบียบแนวทางอื่นๆ อาจมีการกำหนดจัดตั้งส่วนราชการหรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ต่อไปเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ของท้องถิ่นและเพื่อรองรับกับภารกิจของท้องถิ่นในอนาคต ดังนั้น ในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม จึงไม่มีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งขึ้นหรือกำหนดส่วนราชการขึ้นใหม่ แต่อาจจะมีการกำหนดส่วนราชการที่จำเป็นขึ้น ใหม่ในอนาคตอันใกล้นี้ เพื่อรองรับภารกิจที่อาจขยายและเพิ่มมากขึ้นในอนาคตซึ่งทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับภารกิจอำนาจหน้าที่ที่ได้รับ การถ่ายโอนภารกิจมาจากส่วนกลางต่อไป

๘. โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๔๒ และ พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว จะกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และใน ระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็น กอง/ฝ่าย ต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแห่ง)	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานประชาสัมพันธ์ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานตรวจสอบภายใน - งานทะเบียนพาณิชย์, - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและการประสานงาน <p>๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานข้อมูล - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมาย งานคดี และนิติกรรม - งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานระเบียบการคลัง <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก 	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานกิจการสภา - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานกฎหมายและคดี - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการเกษตร - งานประชาสัมพันธ์ - งานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล - งานสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) - งานเลื่อนขั้น และค่าตอบแทนของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานวินัย - งานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย 	<p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมสร้างสังคมมีคุณภาพและเสริมสร้างเศรษฐกิจฐานราก</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การพัฒนาการส่งเสริมอาชีพ ๒. การพัฒนางานสวัสดิการสังคมสังคมสงเคราะห์ ๓. การพัฒนาการป้องกันและแก้ปัญหาเสพติด ๔. การพัฒนาการส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๔. แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและกระบวนการประชาคมในการพัฒนาท้องถิ่น ๕.แนวทางการพัฒนาการรักษาสงบเรียบร้อยและเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน <p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔.ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>

<ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู - งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานส่งเสริมและพัฒนาบทบาทสตรี - งานสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มสตรี แม่บ้าน - งานสนับสนุนและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนากลุ่มออมทรัพย์ - งานส่งเสริมและพัฒนากิจการร้านค้า ชุมชนประจำตำบลและหมู่บ้าน - งานส่งเสริมและสนับสนุนโครงการหนึ่ง ตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ - งานส่งเสริมและสนับสนุนการตลาด สินค้า กลุ่มอาชีพ กลุ่มหัตถกรรมและ อุตสาหกรรมครอบครัว - งานสมาคมฌาปนกิจสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชนและสังคม - งานจัดระเบียบชุมชน - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการกองทุน หมู่บ้านและชุมชนเมือง ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๗ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด - งานโรคเอดส์ - งานรักษาความสะอาด - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค 	<ul style="list-style-type: none"> ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น - งานจัดทำแผนการดำเนินงาน - งานติดตามและประเมินผลแผนพัฒนา ท้องถิ่น - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศระบบ คอมพิวเตอร์ - งานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย ๑.๔ งานงบประมาณ - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี - งานเสนอขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุน ของ อบต. - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ - งานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย ๑.๕ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมาย งานคดี และนิติกรรม - งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานระเบียบการคลัง ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู - งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานส่งเสริมและพัฒนาบทบาทสตรี - งานสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มสตรี แม่บ้าน - งานสนับสนุนและพัฒนาวิสาหกิจ ชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนากลุ่มออมทรัพย์ - งานส่งเสริมและพัฒนากิจการร้านค้า ชุมชนประจำตำบลและหมู่บ้าน - งานส่งเสริมและสนับสนุนโครงการ หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ - งานส่งเสริมและสนับสนุนการตลาด สินค้า กลุ่มอาชีพ กลุ่มหัตถกรรมและ อุตสาหกรรมครอบครัว 	<ul style="list-style-type: none"> ๑. การพัฒนาองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นโดยการบริหารจัดการที่ดี ๒. การพัฒนาศักยภาพและ ประสิทธิภาพบุคลากรท้องถิ่น ๓. การพัฒนาการส่งเสริมการ ให้บริการหน่วยงานภาครัฐ ประชาชนและองค์กรประชาชน
--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> - งานสมาคมพัฒนากิจสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชนและสังคม - งานจัดระเบียบชุมชน - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการ <p>กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง</p> <p>๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร <p>๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด - งานโรคเอดส์ - งานรักษาความสะอาด - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค 	<p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพ สร้างสังคมมีคุณธรรมและเสริมสร้าง เศรษฐกิจฐานราก</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การพัฒนาการสาธารณสุข ๒. การพัฒนาการป้องกันและแก้ไขปัญ ยาเสพติด ๓. การพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ <p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การพัฒนาการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่า ๒. การพัฒนาการจัดการสิ่งแวดล้อมแ มลพิษต่างๆ ๓. การพัฒนาการจัดการที่สาธารณะ ประโยชน์
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานนำส่งเงินการเก็บรักษาเงินและ <p>เอกสารทางการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบใบเสร็จ ฎีกาทุกประเภท - งานควบคุมการเบิกจ่าย - งานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย - งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม 	<p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริม คุณภาพชีวิตสร้างสังคมมีคุณธ และเสริมสร้างเศรษฐกิจฐานร</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. แนวทางการพัฒนาการส่งเสริม ลงทุน อุตสาหกรรม พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

<ul style="list-style-type: none"> - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่ารับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลและแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานสำรวจและตรวจสอบข้อมูลภาคสนามที่ดินโรงเรือน ป้าย และใบอนุญาต - งานประเมินภาษี - งานพัฒนารายได้และผลประโยชน์ - งานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย ๒.๒ งานทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดซื้อ จัดจ้าง - งานจัดทำทะเบียนคุมพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ ที่ดินสิ่งก่อสร้าง - งานควบคุมตรวจสอบการรับการจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ - งานจัดทำทะเบียนทรัพย์สิน - งานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย 	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน ทางระบายน้ำและโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ - งานก่อสร้างและบูรณะโครงการพิเศษ - งานข้อมูลก่อสร้าง และแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานออกแบบ - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างทุกประเภท - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <p>๓.๔ งานผังเมือง</p>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐานอาคาร สะพาน - งานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย <p>๓.๒ งานควบคุมการก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับการประปา - งานสถานีสูบน้ำ - งานซ่อมบำรุงระบบส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร - งานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย 	<p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๑</p> <p>ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและผังเมือง</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การพัฒนาการคมนาคมและขนส่ง ๒. การพัฒนาการสาธารณูปโภค ๓. การพัฒนาการผังเมืองและควบคุมอาคาร

<ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง <p>๓.๕ งานธุรการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณของกองช่าง - งานเอกสาร ประสานงาน 		
<p>๔. กองการศึกษา</p> <p>๔.๑ งานบริหารงานศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน - งานการศึกษาไม่กำหนดระดับ - งานบริหารทั่วไป - งานศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานศูนย์การเรียนรู้ชุมชน - งานติดตามและประเมินผล - งานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจกรรมการพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานกิจกรรมการศาสนา - งานประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานศูนย์วัฒนธรรม 	<p>๔. กองการศึกษา</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานประสานกิจกรรม - งานวางแผนและโครงการ - งานนิเทศการศึกษา - งานวิชาการ - งานติดตามและประเมินผล - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู - งานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ - งานการศึกษาในระบบ - งานกิจการโรงเรียน - งานศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย 	<p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตสร้างสังคมมีคุณธรรมและเสริมสร้างเศรษฐกิจฐานราก</p> <p>๑. การพัฒนาการส่งเสริมอาชีพ</p> <p>๒. การพัฒนาการจัดการศึกษาและส่งเสริมการศึกษา</p> <p>๓. แนวทางการพัฒนาการอนุรักษ์ส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และประเพณีท้องถิ่น</p>
<p>๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน</p>	<p>๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน</p>	

๘.๒ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)
 องค์การบริหารส่วนตำบลยางดีว่กัระโพพตุ้ม อำเภอม่วงสามสิบ จังหวัตุบลราชธานี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		กำลังเดิม	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารรวมทั้งสิ้น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารรวมทั้งสิ้น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด (๑๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปจ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการ (๑๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	-	-	-	๑	-	-	๑	ว่าง ร่วมปฏิบัติงาน คลังเขต.ก.อบต. ยางดีว่
ผู้กำกับการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	-	-	-	๑	-	-	๑	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลอย่างลึกกระโพหลุ่ม อำเภอวังสามสี จังหวัดอุบลราชธานี

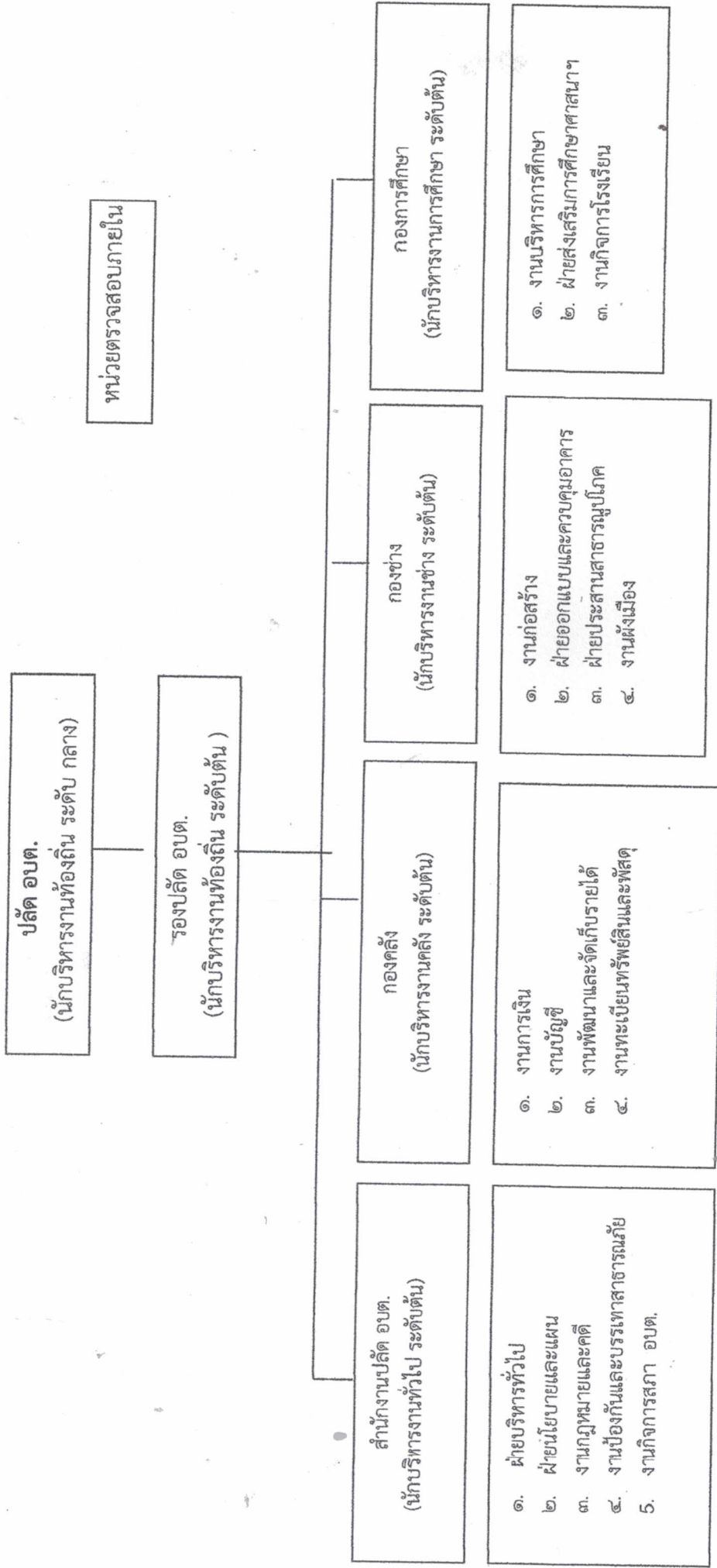
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง (๑๙)								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ป.ง./ช.ง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ป.ง./ช.ง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ป.ก./ช.ก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.อย่างลึกกระโพหลุ่ม								
ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขาดทุน
ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขาดทุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขาดทุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านนาสี								
ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขาดทุน
ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขาดทุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขาดทุน
ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง

กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๕-๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหลกู้อำเภอวังสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี

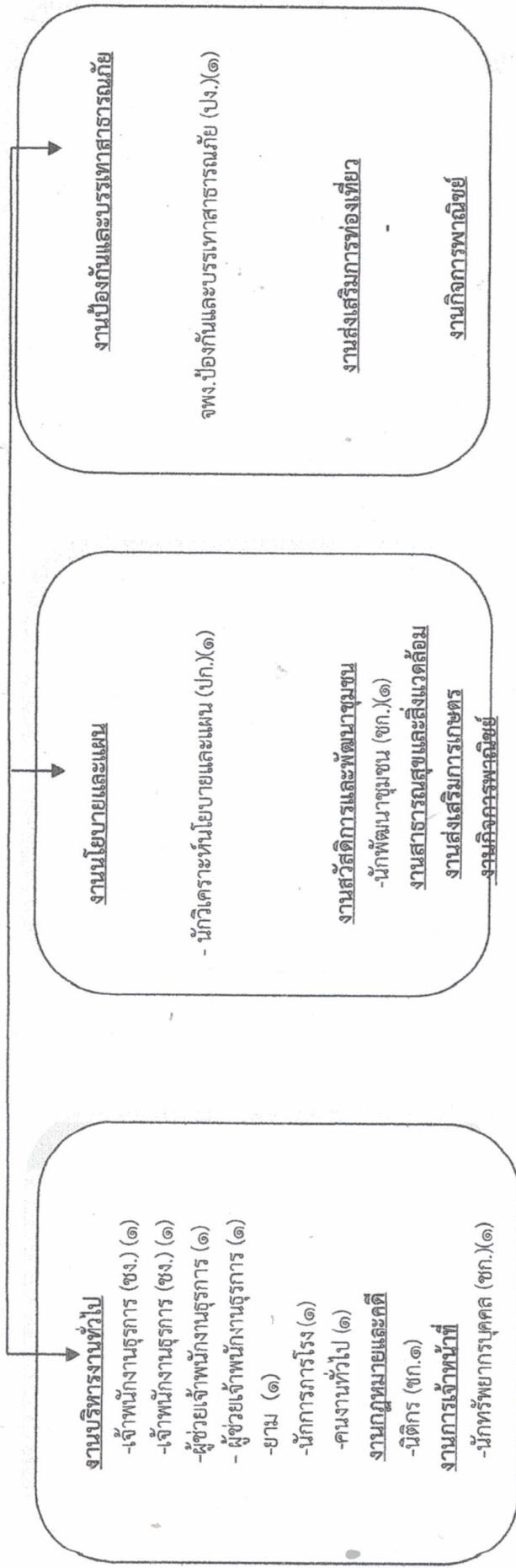
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราส่วนหางที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)								
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองผัก								
ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ดูหมายเหตุ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑				ดูหมายเหตุ
ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ดูหมายเหตุ
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./จก.)	๕๐	๓	๓	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๕๐	๕๐	๕๐	๕๒	-	-	๒	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน ทั้งหมด	จำนวน (คน)	จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าจ้าง		อัตราค่าจ้างเดิม/ลด		การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)		ค่าใช้จ่ายรวม (ค)		หมายเหตุ	
					เงินเดือน (๑)	ค่าจ้าง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๔	๒๕๖๕		
๑	ปลัด อบต. (ปฏิบัติงานนอกห้อง)	กลาง	๑	๑	๒๓๘,๗๖๐	๑๒๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	๐	๐	๒๐,๗๖๐	๐	๕๒๖,๕๒๐	
๒	รองปลัด อบต. (ปฏิบัติงานนอกห้อง)	ต้น	๑	๑	๕๐๖,๕๒๐	๔๓๐,๐๐๐	๑	๑	-	-	๐	๐	๗๖,๕๒๐	๐	๙๘๓,๐๔๐	
	ผู้อำนวยการ อบต. (๑๑)															
๓	นักบริหารงานทั่วไป (ใช้พำนักสำนักงานปลัด อบต.)	ต้น	๑	๑	๔๕๓,๑๒๐	๔๓๐,๐๐๐	๑	๑	-	-	๐	๐	๒๓,๑๒๐	๐	๘๗๖,๒๔๐	
๔	นักวิชาการชั้นต้นสายบริหาร	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๒๒,๐๔๐		๑	๑	-	-	๐	๐	๒๒,๐๔๐	๐	๒๔๔,๐๘๐	
๕	นักบริหารวิชาการ	ชำนาญการ	๑	๑	๓๕๖,๑๒๐		๑	๑	-	-	๐	๐	๓๖,๑๒๐	๐	๓๙๒,๒๔๐	
๖	นักพัฒนาระดับต้น	ชำนาญการ	๑	๑	๔๐๘,๓๒๐		๑	๑	-	-	๐	๐	๓๓,๓๒๐	๐	๔๔๑,๖๔๐	
๗	นักวิชาการ	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๓๓,๗๖๐		๑	๑	-	-	๐	๐	๒๖,๗๖๐	๐	๒๖๐,๕๒๐	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญการ	๑	๑	๓๒๘,๘๘๐		๑	๑	-	-	๐	๐	๓๒,๘๘๐	๐	๓๖๑,๗๖๐	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./พ.ง.	๑	๑	๓๑๘,๘๖๐		๑	๑	-	-	๐	๐	๑๐,๘๖๐	๐	๓๒๙,๗๒๐	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./พ.ง.	๑	๑	๒๑๘,๓๖๐		๑	๑	-	-	๐	๐	๑๒,๓๖๐	๐	๒๓๐,๗๒๐	
	พนักงานจ้าง															
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	-	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	-	-	๐	๐	๕,๕๒๐	๐	๑๔๓,๕๒๐	ว่าง
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๗,๘๖๐		๑	๑	-	-	๐	๐	๖,๗๖๐	๐	๑๔๔,๖๒๐	
๑๓	ช่าง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	-	-	๐	๐	-	๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๔	นักการภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	-	-	๐	๐	-	๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๕	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	-	-	๐	๐	-	๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองคลัง (๑๘)															
๑๖	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๕๘,๗๒๐	๔๒๐,๐๐๐	๑	๑	-	-	๐	๐	๓๘,๗๒๐	๐	๕๒๗,๔๔๐	ว่าง
๑๗	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	กลาง	๑	-	๐	๐	๑	๑	-	-	๐	๐	๑๖,๒๐๐	๐	๑๖๖,๔๐๐	ว่าง
๑๘	นักวิชาการชั้นต้นสายบริหาร	ชำนาญการ	๑	๑	๓๕๖,๑๒๐		๑	๑	-	-	๐	๐	๓๖,๑๒๐	๐	๓๙๒,๒๔๐	
๑๙	นักวิชาการชั้นต้นสายบริหาร	ป.ก./ท.ก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	-	-	๐	๐	๑๒,๐๐๐	๐	๓๖๘,๑๒๐	ว่าง

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

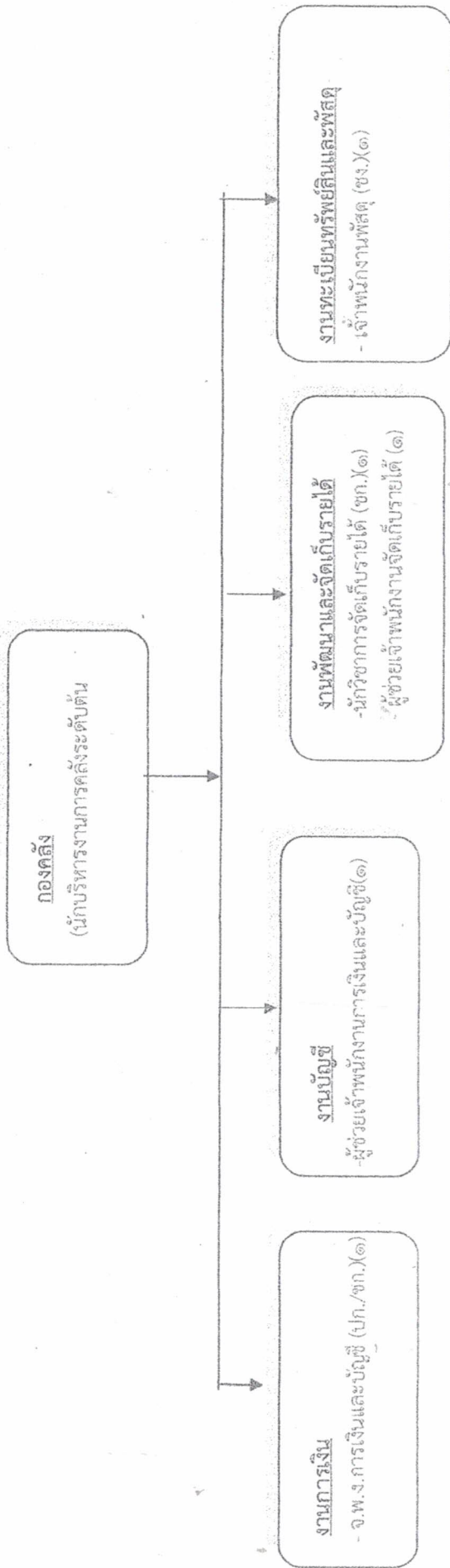


หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) (๑)



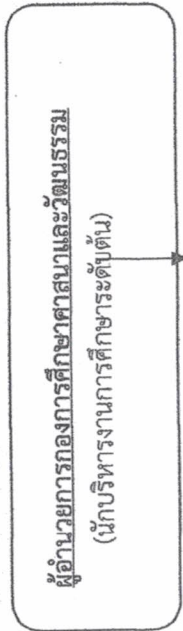
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ		ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	๓	๑	-	๑	๒	-	๓	๓	๑๓

โครงสร้างองค์กร (เดิม)



ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	จำนวนการพิเศษ	จำนวนการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป			
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	๒	-	๕

โครงสร้าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/ ครูผู้ดูแลเด็ก	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ			ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๔	-	๕	-	๑๒

โครงสร้างองค์กร

ผู้อำนวยการองค์กร
(นักบริหารงานองค์กร ระดับกลาง) (ว่าง)

กลุ่มงานการเงินและบัญชี
หัวหน้ากลุ่มงาน
(นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชก.)

งานการเงินและบัญชี
- เจ้าหน้าที่พนักงานการเงินและบัญชี (๑) (ว่าง)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)

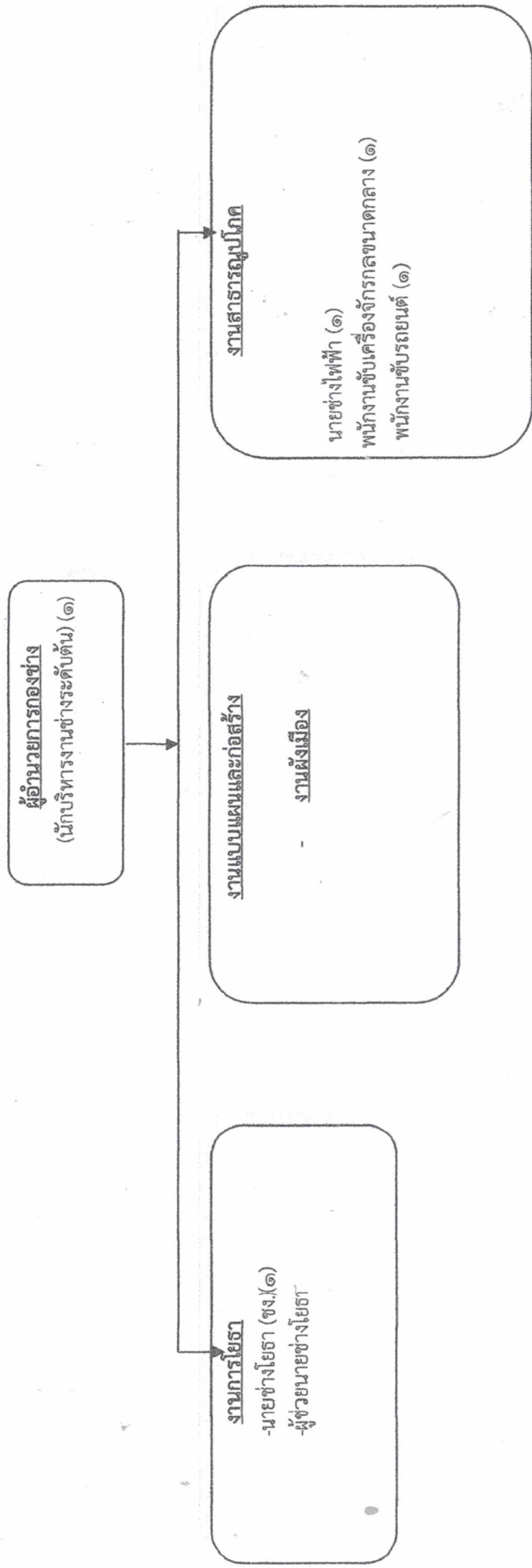
งานจัดเก็บรายได้
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ป.ก./ชก.) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)

กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน
หัวหน้ากลุ่มงาน
(นักวิชาการพัสดุ ชก. (ว่าง)

งานพัสดุและทรัพย์สิน
- นักวิชาการพัสดุ (ป.ก./ชก.) (๑) (ว่าง)
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ป.ง./ชง.) (๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ตุลาการประจำ	ภารกิจ		ทั่วไป*
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	๒	-	๕

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๒	-	๑	๑	๑	๖

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและการทำงานคนลงผู้ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น / เงินค่าตอบแทน	
๑	จ.ส.ด. สงวน วิระศักดิ์	ป.ตรี (นิติศาสตร์)	๗๖-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. นักบริหารงาน อบต	กลาง	๗๖-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. นักบริหารท้องถิ่น	กลาง	๖๓๘,๒๓๐ (๕๓,๒๓๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	
๒	นางสาววรรณภา ทองเพชร	ป.โท (รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต)	๗๖-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. นักบริหารงาน อบต	ต้น	๗๖-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. นักบริหารท้องถิ่น	ต้น	๕๖๖,๕๕๐ (๔๖,๖๕๐x๑๒)			
๓	นางสาวณัฐชพิมพ์ พิมพ์ทอง	ป.โท (รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต)	๗๖-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงาน อบต. นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๗๖-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงาน อบต. นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๔๘๗,๒๒๐ (๔๐,๖๒๐x๑๒)			
๔	นายพีรศักดิ์ ชัยพร	ป.ตรี (นิติศาสตร์)	๗๖-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๗๖-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๒๓๓,๗๖๐ (๑๙,๔๘๐x๑๒)			
๕	นายพิชญ์ดนัย ชัยพร	ป.ตรี การพัฒนชุมชน	๗๖-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๗๖-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๔๑๒,๗๒๐ (๓๔,๓๕๐x๑๒)			
๖	นางสาวศุภิญญา มุขจินดา	ป.ตรี รัฐศาสตร์	๗๖-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์	ป.ก.	๗๖-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์	ป.ก.	๒๒๖,๐๘๐ (๑๘,๘๔๐x๑๒)			
๗	จ่าสิบโทสันติชัย พลหาญ	ป.วส. ไฟฟ้า	๗๖-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน ภัย	ป.ง.	๗๖-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน ภัย	ป.ง.	๒๑๔,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐x๑๒)			
๘	จ่าเอกวิรัช อุบลชัย	ป.วท. ชุมพลทหารเรือ	๗๖-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๗๖-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๓๒๕,๘๘๐ (๒๗,๑๕๐x๑๒)			
๙	นางสาวกัลยรัตน์ พิงษ์วงศ์	ป.วส. คอมพิวเตอร์	๗๖-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๗๖-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๓๓๘,๗๖๐ (๒๖,๕๖๐x๑๒)			
๑๐	ว่าที่ ร.ต.หญิงปรีชา เนื่องมน	ป.โท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๗๖-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๗๖-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)			
๑๑	พนักงานช่างสนามกรู อิจ											ว่าง
๑๒	นางสาวกวีวรรณ วุฒิพรหม	ป.ตรี วิทยาศาสตร์		ผ.ช.พง.ธุรการ	-		ผ.ช.พง.ธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)			
๑๓	นางสาวกวีรัตน์ ศุภลักษณ์	ม.บ บรรณารักษณ์		นักการภารโรง	-		นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)			
๑๔	นายสุเทพ ศุภลักษณ์	ม.๓ กศน.ม่วงสามสิบ		ยาม	-		ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)			
๑๕	นายวินทร์ บางโน	ม.๓ กศน.เสิงสาง		คนงานทั่วไป	-		คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอียดรักกั้งเดิม			กรอียดรักกั้งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน ตำแหน่ง	เงินเพิ่มขึ้น / เงินค่าตอบแทน		
๑๖	นางจิรวัฒน์ เกษมวิเศษ	ป.ตรี บริหารธุรกิจ สาขาการบัญชี	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานกองคลัง อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานกองคลัง อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๔๘,๕๒๐ (๓๗,๕๑๐x๑๒)	๔๖,๐๐๐		
๑๗			๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินฯ	ป.ง./ช.ง.	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินฯ	ป.ง./ช.ง.	๕๓,๘๐๐	๑๑,๒๐๐		ปรับปรุงสูงขึ้นแรก ก อบค.สรรหา
๑๘			๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ช.ก.	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ช.ก.	๓๕,๖๓๖ (๒๕,๖๘๐x๑๒)	-		
๑๙	นางสาวชนิสรา พานิชกุล	ป.ตรี บริหารธุรกิจ สาขาการบัญชี	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ช.ก.	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ช.ก.	๓๕,๖๓๖ (๒๕,๖๘๐x๑๒)	-		
๒๐	นางนิภา รักษา	ป.ส. บริหารธุรกิจ สาขาการบัญชี	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ง.	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ง.	๓๒,๕๓๖ (๒๗,๐๓๐x๑๒)	-		
๒๑			๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ		๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๓๕,๖๓๖	-		ว่าง
๒๒	หม่อมราชวงศ์สามภวกรกิจ นางสาวสันติชัย สุบุญ	ป.ตรี บริหารธุรกิจ สาขาการบัญชี		ผ.จ.พ.การเงินฯ			ผ.จ.พ.การเงินฯ		๘๘,๒๖๐ (๑๕,๓๘๐x๑๒)	-		
๒๓	นางโพรวรีย์ รับริโก	ป.ท. บริหารธุรกิจ สาขาการตลาด		จ.พ.ง.จัดเก็บฯ			จ.พ.ง.จัดเก็บฯ		๑๕,๕๘๐ (๑๒,๘๐๐x๑๒)	-		
๒๔	นางอริวัฒน์ บุตรสง่า	ป.ตรี เทคโนโลยีอุตสาหกรรม (เกสรสร้าง)	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๕๕,๒๖๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐		
๒๕	นายราเชษฐ์ นำผล	ป.ส. โยธา	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ช.ง.	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ช.ง.	๑๘,๘๖๐ (๑๕,๘๐๐x๑๒)	-		
๒๖	นายจิระวัฒน์ กัททอง	ป.ส. ช่างไฟ	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ช.ง.	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ช.ง.	๓๐,๗๕๐ (๒๕,๖๖๐x๑๒)	-		
๒๗	นายอมร พรมโสภา	ม.๓ กคน.อำนวยการส่วนเสนา		พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกล ขนาดกลาง			พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกล ขนาดกลาง			-		ย้ายโอน รพธ.
๒๘	หม่อมราชวงศ์สามภวกรกิจ นายสนกร วงศ์บุญ	ป.ส. ช่างโยธา		ผ.ค.นายช่างโยธา			ผ.ค.นายช่างโยธา		๑๖,๒๖๐ (๑๓,๕๕๐x๑๒)	-		
๒๙	หม่อมราชวงศ์ชัยวัฒน์ นายโยธา สำเนา	ป.ท. ช่างโยธา		พนักงานขับรถยนต์			พนักงานขับรถยนต์		๑๐,๘๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-		

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น / เงินค่าตอบแทน	
๓๐	นางสุพรวิษา ทองคุ้ม	ป.โท ครุศาสตร์บัณฑิตบริหาร การศึกษา	๗๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา อำนาจยกทรงเงิน	ต้น	๗๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา อำนาจยกทรงเงิน	ต้น	๔๕๕,๕๖๐ (๓๗,๘๖๐x๑๒)	๔๖,๐๐๐		
๓๑	นางสาวพรรมนิภา รุ่งเรือง	ป.ตรี ครุศาสตร์ สาขาธุรกิจศึกษา	๗๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๗๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๘๗๐x๑๒)			
๓๒	ศพด.อตน.ยงสิทธิ์กรโพธิ์ นางเยาวศ สดชื่น	ป.ตรี ครุศาสตร์ สาขาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย	๗๖-๒-๐๘-๖๖๐๑-๐๒๑	ครู	คศ.๒	๗๖-๒-๐๘-๖๖๐๑-๐๒๑	ครู	คศ.๒			ใช้เงินอุดหนุน	
๓๓	นางสาวสุนทรณีย์ จอมพงษ์	ป.โท ศึกษาศาสตร์ การบริหารศึกษา	๗๖-๒-๐๘-๖๖๐๑-๐๑๘	ครู	คศ.๒	๗๖-๒-๐๘-๖๖๐๑-๐๑๘	ครู	คศ.๒			ใช้เงินอุดหนุน	
๓๔	นางวิมล พึ่งงานแจ้ง นางวิมล นางใบ	ม.๖		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก				ใช้เงินอุดหนุน	
๓๕	นางปราวณี สุบุญ	ป.โท ศึกษาศาสตร์ การบริหารศึกษา	๗๖-๒-๐๘-๖๖๐๑-๐๑๗	ครู	คศ.๓	๗๖-๒-๐๘-๖๖๐๑-๐๑๗	ครู	คศ.๓			ใช้เงินอุดหนุน	
๓๖	นางระออบ ละดาห์	ป.โท ศึกษาศาสตร์ การบริหารศึกษา	๗๖-๒-๐๘-๖๖๐๑-๐๒๐	ครู	คศ.๒	๗๖-๒-๐๘-๖๖๐๑-๐๒๐	ครู	คศ.๒			ใช้เงินอุดหนุน	
๓๗	พนักงานจ้าง นางสาววีรภรณ์ โฉะชาติ	ป.ตรี วิทยาศาสตร์		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก				ใช้เงินอุดหนุน	
๓๘				ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก				ว่าง	
๓๙	ศพด.วัดบ้านหนองแฝก นางสาววิบูลย์ คำภา	ป.โท ศึกษาศาสตร์ การบริหารศึกษา	๗๖-๒-๐๘-๖๖๐๑-๐๑๕	ครู	คศ.๒	๗๖-๒-๐๘-๖๖๐๑-๐๑๕	ครู	คศ.๒			ใช้เงินอุดหนุน	
๔๐	พนักงานจ้าง นางวันนา สิงห์แก้ว	ม.๖		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก				ใช้เงินอุดหนุน	
๔๑	นางนารี ธาณี	ม.๖		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก				ใช้เงินอุดหนุน	
๔๒	หน่วยตรวจสอบภายใน		๗๖-๓-๑๒-๒๒๐๕-๐๐๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน		๗๖-๓-๑๒-๒๒๐๕-๐๐๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	ค่ากลางเงินเดือน ๓๒๕,๗๒๐			ว่าง

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรอันได้แก่ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ไว้ดังนี้

เป้าหมายและแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่มทุกตำแหน่ง ต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๑ ปีตามหลักเกณฑ์ดังนี้

๑. ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การ

บังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่งซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

๒. การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ผู้บังคับบัญชาอาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล หรือเป็นกลุ่ม ซึ่งอาจใช้วิธีการฝึกอบรมหรือวิธีการพัฒนาอื่น ๆ โดยพิจารณาดำเนินการหาความจำเป็นในการพัฒนาจากการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลหรือข้อเสนอของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง

๓. การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่าง ๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานบันทึกข้อมูล งานด้านช่าง เป็นต้น

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหารและการบริหารงาน เช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้ สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๔. ขั้นตอนการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา แบ่งได้ดังนี้

(๑) การเตรียมการและการวางแผน ให้กระทำดังนี้

(ก) การหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

(ข) ประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและ จริยธรรม

(๒) การดำเนินการพัฒนา ให้กระทำดังนี้

(ก) การเลือกวิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา จากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่อง que ผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่สมควรจะได้รับการพัฒนามีใครบ้าง และแต่ละคนสมควรจะได้รับการพัฒนาในเรื่องอะไร ต่อจากนั้นก็เลือกวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย อาจเป็นวิธีการที่ดำเนินการได้ในขณะปฏิบัติงาน เช่น การสอนงาน การสับเปลี่ยนงาน การให้คำปรึกษา หรืออาจเป็นวิธีการพัฒนาอื่นๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เป็นต้น

(ข) วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกใช้วิธีการพัฒนาได้หลายวิธีด้วยกัน เช่น การสอนงาน การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การรักษาราชการแทนหรือรักษาการในตำแหน่ง การส่งไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

(๓) ขั้นตอนทดลองปฏิบัติ ให้กระทำดังนี้

- ให้ทดลองปฏิบัติ โดยเริ่มต้นจากงานที่ง่ายๆ ก่อนแล้วค่อยให้ทำงานที่ยากขึ้นตามลำดับ

- ให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนถึงเหตุผลและขั้นตอนวิธีการทำงานเพื่อตรวจสอบดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจและเรียนรู้วิธีการทำงานมากน้อยเพียงใด

- ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นโดยควรคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้ด้วยคือ หลีกเลี่ยงการวิพากษ์วิจารณ์ให้ยกย่องชมเชยก่อนที่จะแก้ไขข้อผิดพลาดให้ผู้เข้ารับการสอนแก้ไข ข้อผิดพลาดด้วยตนเอง อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดให้เกินขอบเขต อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดต่อหน้าผู้อื่น และอย่าด่วนตำหนิผู้เข้ารับการสอนเร็วเกินไป

- กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้มีกำลังใจและความเชื่อมั่นในตัวเองที่จะเรียนรู้งานต่อไป

- ให้ดำเนินการสอนต่อไปเรื่อยๆ จนแน่ใจได้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้และสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ถูกต้อง จึงยุติการสอน

(๔) ขั้นตอนติดตามผลให้กระทำดังนี้

- มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง

- เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ ในกรณีที่มีปัญหา

- ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรกและค่อยๆ ลดการตรวจสอบลงเมื่อผู้บังคับบัญชาแน่ใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับ การสอนได้ถูกต้อง

- แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดี และส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้การปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

- เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดให้มีความชัดเจน และครอบคลุมพนักงานส่วนตำบลทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของอบต.ทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปีของแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างสักกระโพหลุ่ม

หลักสูตรการพัฒนา

สำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ใน ๑ปี ให้ อบรม.ดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษา หรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับงบประมาณในการดำเนินการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การติดตามและประเมินผลการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลอย่างสักกระโพหลุ่มต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลอย่างสักกระโพหลุ่ม จึงได้จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ที่มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบการประเมินผลโดยอิงระบบสมรรถนะ เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถหลักให้แก่บุคลากร แบ่งออกเป็นโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๖ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานส่วนตำบล									
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน									
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ	
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑	โครงการพัฒนาทักษะและความรู้ประจำสายงานของบุคลากร	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ ๙๐	๖๐,๐๐๐	X	X	X	งานการ เจ้าหน้าที่	
๒	โครงการพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะหลักให้กับบุคลากร	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสมรรถนะหลัก ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ ร้อยละ ๙๐	๖๐,๐๐๐	X	X	X	งานการ เจ้าหน้าที่	
๓	ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานของแต่ละสายงาน จากหน่วยงานอื่น	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ ๙๐	๗๕,๐๐๐	X	X	X	งานการ เจ้าหน้าที่	

โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพนหุ้ม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานส่วนตำบล (ต่อ)								
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (ต่อ)								
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๔	โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ประจำปี ๒๕๖๓	ร้อยละของพนักงาน บรรจุใหม่	เชิงปริมาณ - บุคลากรที่บรรจุใหม่ได้รับการปฐมนิเทศ ร้อยละ ๑๐๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรที่บรรจุใหม่เข้าใจบริบทในการทำงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	-	X	-	-	งานการ เจ้าหน้าที่

โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพนหุ่ม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานส่วนตำบล									
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน									
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ	
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑	กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าให้พนักงานส่วนตำบลในสายงานของตนเอง	ร้อยละผู้เข้าร่วมกิจกรรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรเข้าใจเส้นทางความก้าวหน้าของตน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเติบโตในสายงาน ร้อยละ ๙๐	-	X	X	X	งานการ เจ้าหน้าที่	
๒	จัดทำฐานข้อมูลการฝึกอบรมของบุคลากร	ร้อยละผู้ได้รับการบันทึกข้อมูลการฝึกอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรที่ผ่านการอบรมได้รับการบันทึกข้อมูล ร้อยละ ๑๐๐ เชิงคุณภาพ - การบันทึกข้อมูลถูกต้อง สมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีฐานข้อมูลการฝึกอบรม ตรวจสอบได้ ร้อยละ ๙๐	-	X	X	X	งานการ เจ้าหน้าที่	

โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพนหุ้ม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานส่วนตำบล								
กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานทุกระดับ								
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	กิจกรรมตรวจสอบสุขภาพประจำปีของบุคลากร	ร้อยละผู้ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - การตรวจสุขภาพของบุคลากรผ่านเกณฑ์ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีสุขภาพดีพร้อมปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	-	X	X	X	งานการเจ้าหน้าที่
๒	โครงการซ้อมแผนฉุกเฉินกรณีเกิดเหตุไฟไหม้	ร้อยละผู้เข้าร่วมซ้อมแผน	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้ารับการซ้อมแผนกรณีเกิดเหตุไฟไหม้ ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้และสามารถทำหน้าที่ของตนเองกรณีเกิดเหตุไฟไหม้ได้ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีแผนเตรียมความพร้อมกรณีเกิดเหตุไฟไหม้	-	X	X	X	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓	กิจกรรม ๕ ส.	ร้อยละผู้เข้าร่วมกิจกรรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ๕ ส. ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ และเข้าใจขั้นตอน ๕ ส ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๙๐	-	X	X	X	ทุกส่วนราชการ

โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้เป็นคนดี									
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี									
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีเพื่อดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ	
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑	โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมในหน่วยงานให้กับบุคลากร	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้ารับการพัฒนา ด้านคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๗๕,๐๐๐	X	X	X	งาน เจ้าหน้าที่	
๒	มาตรการส่งเสริมองค์ความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริต	ร้อยละผู้ได้รับการส่งเสริมการต่อต้านการทุจริต	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการส่งเสริมด้านต้านการทุจริต ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจการทุจริต ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๙๐	๖๐,๐๐๐	X	X	X	งาน กฎหมาย และคดี	

โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพนหุ่ม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้เป็นคนดี (ต่อ)								
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี (ต่อ)								
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓	กิจกรรมแอปพลิเคชันกฎหมาย ปปช. มาตรา ๑๐๐ และ ๑๐๓ เพื่อเครื่องมือในการสร้างเสริมองค์ความรู้เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน	ร้อยละผู้เข้าทดสอบแอปพลิเคชันกฎหมาย ปปช. มาตรา ๑๐๐ และ ๑๐๓	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าทดสอบแอปพลิเคชันกฎหมาย ปปช. ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย ปปช. ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เพิ่มขึ้นร้อยละ ๙๐	-	X	X	X	งาน กฎหมาย และคดี
๔	จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อนและให้ความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนให้กับบุคลากร	จำนวนเล่ม	เชิงปริมาณ - จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน จำนวน ๑ เล่ม เชิงคุณภาพ - คู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน สมบูรณ์ อ่านเข้าใจง่าย ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติราชการ	-	X	-	-	งาน กฎหมาย และคดี

โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้เป็นคนดี (ต่อ)								
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี (ต่อ)								
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปี que ดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๕	โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบล ผู้มีคุณธรรมจริยธรรมและให้บริการประชาชน ดีเด่น	ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการ	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมโครงการเชิดชูเกียรติ ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของ โครงการ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณธรรมจริยธรรมและเป็น แบบอย่างที่ดี	-	X	X	X	งานการ เจ้าหน้าที่
๖	จัดทำคู่มือการให้บริการและปรับปรุงศูนย์ข้อมูล ข่าวสาร การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของประชาชน ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม	จำนวนเล่ม	เชิงปริมาณ - จัดทำคู่มือผลการให้บริการ จำนวน ๑ เล่ม เชิงคุณภาพ - คู่มือผลการให้บริการ สมบูรณ์ อ่านเข้าใจง่าย ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีคู่มือการให้บริการในการปฏิบัติราชการ	๑๕,๐๐๐	X	X	X	สำนักงาน ปลัด

โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้เป็นคนดี								
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน								
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม	จำนวนประกาศ	เชิงปริมาณ - จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริต เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการต่อต้านการทุจริต ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีประกาศ เจตจำนงต่อต้านการทุจริต	-	X	X	X	งานกร เจ้าหน้าที่
๒	กิจกรรมมาตรการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล	ร้อยละความพึงพอใจ	เชิงปริมาณ - จำนวนหนังสือที่ประชาชนหรือหน่วยงานตรวจสอบ ตรวจสอบได้ เชิงคุณภาพ - ความพึงพอใจในการทำงานของหน่วยงานจากประชาชน เชิงประโยชน์ - หน่วยงานบริหารงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้	-	X	X	X	ทุกส่วน ราชการ
๓	โครงการเผยแพร่ข้อมูลด้านการจัดซื้อ-จัดจ้าง	ร้อยละความพึงพอใจ	เชิงปริมาณ - ร้อยละของจำนวนโครงการที่เปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อ จัดจ้าง เชิงคุณภาพ - ความพึงพอใจในการทำงานของหน่วยงานจากประชาชน เชิงประโยชน์ - หน่วยงานบริหารงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้	-	X	X	X	กองคลัง งานพัสดุ

โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพนหุ่ม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้เป็นคนดี (ต่อ)								
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน (ต่อ)								
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปี que ดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๔	มาตรการยกระดับการคุณภาพการให้บริการประชาชน	ร้อยละความพึงพอใจ	เชิงปริมาณ - จำนวนครั้งในการให้บริการกับประชาชน เชิงคุณภาพ - ความพึงพอใจในการทำงานของหน่วยงานจากประชาชน เชิงประโยชน์ - ประชาชนได้รับความสะดวกในการมารับบริการ	-	X	X	X	ทุกส่วน ราชการ
๖	การพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ	ร้อยละผู้เข้ารับการพัฒนา	เชิงปริมาณ - บุคลากรที่บรรจุใหม่ได้รับการพัฒนา ร้อยละ ๑๐๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรที่บรรจุใหม่เข้าใจบริบทในการทำงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและเป็นเจ้าหน้าที่รัฐที่ดี	-	X	-	-	งานการ เจ้าหน้าที่

โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพนหุ่ม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกระดับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง								
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกระดับ ให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ในอนาคต								
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการที่เกี่ยวกับภาวะการเป็นผู้นำ	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - ปลัด หัวหน้าส่วนราชการ ได้รับการพัฒนาภาวะการเป็นผู้นำ ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - ปลัด หัวหน้าส่วนราชการสามารถปฏิบัติหน้าที่ความเป็นผู้นำ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีสายงานผู้บริหารที่มีภาวะการเป็นผู้นำและบังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๐๐,๐๐๐	X	X	X	ทุกส่วนราชการ
๒	ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในโครงการพัฒนาศักยภาพการบริหารงาน	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - ปลัด หัวหน้าส่วนราชการ ได้รับการพัฒนาศักยภาพในการบริหารงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - ปลัด หัวหน้าส่วนราชการสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีสายงานผู้บริหารที่มีภาวะการเป็นผู้นำและบังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๐๐,๐๐๐	X	X	X	ทุกส่วนราชการ

โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกระดับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง								
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้พนักงานส่วนตำบลร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาคประชาชน								
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปี que ดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	โครงการปลูกต้นไม้เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวลดภาวะโลกร้อนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม	ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการ	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรเข้าใจวัตถุประสงค์ของโครงการ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีพื้นที่สีเขียวและสภาพแวดล้อมน่าอยู่	-	X	X	X	สำนักงาน ปลัด
๒	โครงการสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมให้เด็กและเยาวชนขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม “เด็กไทยโตไปไม่โกง ห่างไกลยาเสพติด”	ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการ	เชิงปริมาณ - เด็กและเยาวชนเข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - เด็กและเยาวชนมีความพึงพอใจในโครงการ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - ตำบลยางสักกระโพหลุ่ม มีเด็กและเยาวชนที่มีคุณภาพ	๗๕,๐๐๐	X	X	X	สำนักงาน ปลัด
๓	โครงการ อบต.สัญจร บริการด้วยใจรับใช้ประชาชน	ร้อยละของส่วนราชการไปจัดกิจกรรม	เชิงปริมาณ - ส่วนราชการสังกัด อบต.ยางสักกระโพหลุ่ม ร่วมจัดกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - กิจกรรมมีความเรียบร้อยและสมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - ประชาชนได้รับความสะดวกในการติดต่อราชการ	๒๐,๐๐๐	X	X	X	ทุกส่วน ราชการ

โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพนหุ่ม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา								
กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน								
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	กิจกรรมเทคนิคการสอนงานและสร้างระบบพี่เลี้ยงในองค์กร ในงานการเจ้าหน้าที่ (KM)	ร้อยละของผู้มาติดต่อราชการงานการเจ้าหน้าที่	เชิงปริมาณ - บุคลากร มาติดต่อราชการงานการเจ้าหน้าที่ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - ผู้มาติดต่อราชการงานการเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีงานการเจ้าหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ	-	X	X	X	สำนักงาน ปลัด
๒	จัดทำคู่มือ กฎระเบียบการปฏิบัติราชการในสายงานของตนเพื่อเผยแพร่ให้กับบุคลากรในสังกัด	จำนวนเล่ม	เชิงปริมาณ - บุคลากรจัดทำคู่มือปฏิบัติราชการ ร้อยละ ๗๐ เชิงคุณภาพ - คู่มือผลการปฏิบัติราชการ สมบูรณ์ อ่านเข้าใจง่าย ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีคู่มือในการปฏิบัติราชการ	-	X	X	X	ทุกส่วน ราชการ

โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพนหุ่ม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา								
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน								
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ประชุมประจำเดือน และนำเสนอผลการปฏิบัติงานประจำเดือนของส่วนราชการ	ร้อยละของการเข้าร่วมประชุมประจำเดือน	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมประชุมประจำเดือนร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - ส่วนราชการ จัดทำกรนำเสนอผลงานประจำเดือน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานรู้การเคลื่อนไหวและการดำเนินงานของแต่ละส่วนราชการอย่างต่อเนื่อง	-	X	X	X	ทุกส่วน ราชการ
๒	โครงการจัดการความรู้ของหน่วยงาน (KM)	ร้อยละความสำเร็จ	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมโครงการ การจัดการความรู้ (KM) ของหน่วยงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้เข้าใจวัตถุประสงค์ของโครงการ ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานได้จัดการเรียนรู้ร่วมกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานร่วมกัน	-	X	X	X	ทุกส่วน ราชการ

โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา								
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน								
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปี que ดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓	โครงการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	ร้อยละความสำเร็จ	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมโครงการการทำงานเป็นทีม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีทีมงานที่มีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-	X	X	X	ทุกส่วน ราชการ

หมายเหตุ บางโครงการหรือบางหลักสูตรอาจบูรณาการจัดทำร่วมกันได้ในแต่ละส่วนราชการ เช่น โครงการอบรมหรือโครงการศึกษาดูงาน เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างนี้จัดทำตาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานที่สร้างความโปร่งใสมีมาตรฐาน ในการปฏิบัติงานที่ ชัดเจน และเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็น เครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การ ดำเนินงานเป็นไปตาม หลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและ ประชาชนทั่วไป ตลอดจนจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานทุกคน โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้าง ระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคมตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้ง เสริมสร้าง ความโปร่งใสในการปฏิบัติงานทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานทุกคน พึงยึดถือเป็น แนวทางปฏิบัติ ควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑ บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึงประมวลจริยธรรมของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างสม่ำเสมอ “ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการ ศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้างและลูกจ้างขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างสม่ำเสมอ

กลุ่ม

ข้อ ๒ ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลอย่างสม่ำเสมอรักษารักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

หมวด ๒ มาตรฐานจริยธรรม

ส่วนที่ ๑ มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักสำหรับข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างสม่ำเสมอ

โพทลุ่ม

ข้อ ๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างสม่ำเสมอทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตาม กฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตาม หลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

(๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

(๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบต่อ

(๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

- (๕) การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้อง รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒ จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่มต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่มต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่มต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่มต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ้มเทศติปัญญาความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของ ประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่มต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพเรียบร้อย มีอัธยาศัย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่มต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจาก ผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่มต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่มต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่ เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่มต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

หมวด ๓ กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑ กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๕ ให้สำนักงานปลัดมีหน้าที่ควบคุมกำกับการให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปฐกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีและติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่มหรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่นายกองคการบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่มหรือ คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีเห็นว่านายกองคการบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่มหรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามสมควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนายกองคการบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่มหรือ คณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์รปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการ จริยธรรมหรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด

(๗) อื่นๆตามที่เห็นสมควร

ข้อ ๑๖ ให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่มแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้น เพื่อควบคุมกำกับให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่มที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่มนั้น จำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม(๑) –(๓) ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือกให้เหลือสองคน

ให้หัวหน้าสำนักงานปลัด เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม

กรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๗ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยาหรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรมหรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมายมีอำนาจหน้าที่ ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัด มาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คู่มา控ร้องข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้โดยตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดินมอบหมาย

การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

ส่วนที่ ๒

ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๘ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมให้นายกองค์กรบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่มเป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๑๙ การดำเนินการตามข้อ ๑๘ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๐ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติ ในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๑ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๑๙ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๘ สิ้นยุติเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๘ ส่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๔ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๒ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๘ ข้อ ๑๙ และข้อ ๒๑ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๓ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๑ ให้ดำเนินการตามนั้นเว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔
ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๔ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้องหรือตักเตือน หรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๕ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๑ แล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลอย่างสักกระโพหลุ่มดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๖ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๔ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างสักกระโพหลุ่มภายในสามสิบวันนับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๗ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวันนับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๗ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้วให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๘ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลอย่างสักกระโพหลุ่ม
อำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี ๓๔๑๑๐
โทรศัพท์ ๐-๔๕๓๔-๑๐๓๑



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลยางสีกระโพหลุ่ม
ที่ ๙๙๔ / ๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุงครั้งที่๒)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖

.....
เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่๒) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจความในข้อ ๑๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๕ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๗ หมวด ๓ ข้อ ๑๒ และเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ เรื่อง การจัดอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ จึงคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่๒)

- | | |
|---|---------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลยางสีกระโพหลุ่ม | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | เลขานุการ |

โดยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่๒) โดยใช้แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในการดำเนินการ ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายรัฐชัย ธนรุ่งเรืองพร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางสีกระโพหลุ่ม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม

ที่ อบ ๘๗๐๐๑/๙๑๓ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง เชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม ได้ประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลและแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำอัตรากำลังฯ ไปแล้ว นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕๕) พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงขอเชิญประชุมเพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ในวันที่ ๒ ธันวาคม เวลา น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวโดยพร้อมเพรียง

(นายรัฐชัย ธารุ่งเรืองพร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม

ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)
องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม
ครั้งที่ ๒ / ๒๕๖๕

วันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายรัฐชัย ธนรุ่งเรืองพร	นายกอบต.ยางสักกระโพหลุ่ม		
๒	นางจirinันท์ แสนทวีสุข	ผู้อำนวยการกองคลัง		
๓	นายธีรวัฒน์ บุตรสง่า	ผู้อำนวยการกองช่าง		
๔	นางสุพรรณษา ทองคุ่ม	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ		
๕	นางสาวณัฐชพิมพ์ พิมพ์ทอง	หัวหน้าสำนักปลัด		
๖	ว่าที่ร.ต.หญิงปาริชาติ เบื้องบน	นักทรัพยากรบุคคล		

ผู้ไม่มาประชุม จ.ส.ต สงวน วิระศักดิ์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ลาป่วย)

ผู้เข้าร่วมประชุม

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางสุพรรณณี สัตย์ตั้งใจ	รองนายกอบต.		
๒	นายสมบุรณ์ ไชยกาล	รองนายกอบต.		
๓	นายพงศ์ธนา คาราช	เลขานุการนายก		
๔	นางสาววรรณภา ทองเพชร	รองปลัดอบต.		

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน

- ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ที่ ๙๙๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เรื่องแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) มีอำนาจบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานคือ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์กร ศึกษาวิเคราะห์การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการการแบ่งงานภายในส่วนราชการ. การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังโดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธาน

สืบเนื่องจากเราได้มีการประชุมปรึกษาหารือกันเรื่องกรอบอัตรากำลังของแต่ละส่วนงานเมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ กำหนดให้ส่วนงานไหนมีความจำเป็นต้องเสนออัตรากำลังเพิ่ม ให้ทำบันทึกเสนอผู้บริหาร และเข้าที่ประชุมคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง นั้น ในวันที่ องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม มีเรื่องเสนอเพื่อให้คณะกรรมการปรับปรุง แผนอัตรากำลังร่วมประชุมพิจารณา เกี่ยวการปรับปรุงแผนอัตรากำลังขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) โดยให้คณะกรรมการร่วมกันแสดงความคิดเห็นและร่วมกัน คิดพิจารณาเกี่ยวกับการลดและเพิ่มกรอบอัตรากำลัง ในประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อเตรียมการรองรับภาระความรับผิดชอบในแต่ละส่วนราชการหรือแต่ละส่วนงานที่อาจมีการ เปลี่ยนแปลงพร้อมกันให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาในการเพิ่มหรือลดจำนวนข้าราชการลูกจ้างและพนักงานจ้าง เมื่อเปรียบเทียบจำนวนกับภาระหน้าที่ที่มีอยู่ในตำแหน่งนั้น ด้วย ซึ่งฝ่าย กองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ขอกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง จากระดับต้นเป็นระดับกลางและกำหนดกลุ่มงาน ๒ กลุ่มงาน รายละเอียดขอเชิญเลขานุการชี้แจง

เลขานุการ

- นำเรียนคณะกรรมการเกี่ยวกับรายละเอียด ดังนี้
- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไข -เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒)
- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม เรื่องการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔
- โดยองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ได้ประกาศกำหนดประเภทเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ซึ่งประกาศดังกล่าวตามหลักเกณฑ์ข้างต้น กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำแหน่งสามัญ มีตำแหน่งดังนี้

อบต. ประเภทสามัญ	ตำแหน่งใน อบต.ยางสักกระโพหลุ่ม ในปัจจุบัน	หมายเหตุ
ปลัด ให้เป็น บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	ปลัด อบต. ระดับกลาง	เป็นไปตามเงื่อนไข
หัวหน้าส่วนราชการ ให้เป็นผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น หรือระดับกลาง	อบต.ยางสักกระโพหลุ่ม มีส่วนราชการ ๔ ส่วนราชการ ๑. สำนักปลัด ระดับต้น ๒. กองคลัง ระดับต้น ๓. กองช่าง ระดับต้น ๔. กองการศึกษา ระดับต้น	หากภาระงาน ค่างาน ถึงตามเงื่อนไข สามารถปรับเป็นระดับกลางได้และต้องผ่านการประเมินตามเงื่อนไข
หัวหน้าฝ่ายแต่ละส่วนราชการ มิได้ไม่เกิน ๒ ฝ่ายหรือกลุ่มงาน ให้เป็นนักบริหารงานระดับต้น หรือนักวิชาการหรือชำนาญการพิเศษ	กองคลัง อบต.ยางสักกระโพหลุ่ม ยังไม่มีฝ่ายและหากจะกำหนดเป็นระดับกลางให้กำหนดฝ่ายหรือกลุ่มงานในส่วนราชการนั้น ๒ ฝ่ายหรือ ๒ กลุ่มงาน	เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

และสืบเนื่องจากการประชุมปรึกษาหารือเรื่องการปรับกรอบอัตรากำลัง
ปรากฏว่ามีแต่ละส่วนงานเสนออัตรากำลังมาใหม่ สรุปดังนี้

- ๑) กองคลัง ปรับโครงสร้างจาก ผู้อำนวยการกองคลัง จากระดับต้นเป็นระดับกลาง และกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ เพิ่ม ๑ ตำแหน่ง
- ๒) กองช่าง เสนอ ตำแหน่ง นายช่างสำรวจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง และเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- ๓) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เสนอ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ตำแหน่ง และนักวิชาการพัสดุ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- ๔) สำนักงานปลัด เสนอ นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ ตำแหน่ง

ซึ่งได้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายเมื่อกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ตามทีทุกส่วนงานเสนอมา ตามตารางข้อ ๙ ดังนี้

๑. ค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลของปีปัจจุบัน (๒๕๖๕) ก่อนเพิ่มอัตรากำลัง ดังนี้

- ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี ๒๕๖๕)	=	๙,๒๘๑,๕๒๗
- ประโยชน์ตอบแทนอื่นจ่ายปี ๒๕๖๕	=	๑,๓๙๒,๒๒๘
- งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	=	๔๑,๘๐๐,๐๐๐

เฉลี่ยร้อยละ ๒๕.๕๔ %

๒. ค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลของปีปัจจุบัน (๒๕๖๖) หลังเพิ่มอัตรากำลัง ดังนี้

- ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี ๒๕๖๖)	=	๑๒,๓๙๙,๙๔๐
- ประโยชน์ตอบแทนอื่นจ่ายปี ๒๕๖๖	=	๑,๘๕๙,๙๙๑
- งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	=	๔๑,๓๘๘,๐๐๐

เฉลี่ยร้อยละ ๓๔.๔๕ %

ประธาน

ผู้อำนวยการกองคลัง

- เลขานุการได้ชี้แจงให้คณะกรรมการทราบแล้ว มีท่านใดจะสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมถ้าหรือมีท่านใดจะเพิ่มเติมรายละเอียดอะไรอีกไหม

- ขอชี้แจงรายละเอียดเพิ่มเติม สำหรับการปรับปรุงทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๒ จะเป็นการจัดทำแผนอัตรากำลังเพิ่มเติมตามความจำเป็นของแต่ละส่วนงานโดยปกติแล้วอนุกรรมการพิจารณาแผนอัตรากำลังจะพิจารณาประชุม ๓ เดือน/ครั้ง และเป็นการปรับโครงสร้างสำหรับผู้บริหารกองจากระดับต้นเป็นระดับกลาง ซึ่งจะมีคณะอนุกรรมการพิจารณาเดือนละหนึ่งครั้ง ซึ่งคณะอนุกรรมการจะแยกพิจารณาออกจากกัน ในครั้งนี้ขอต.ยงศักดิ์กระโพหลุ่ม มีความประสงค์จะปรับโครงสร้างผู้อำนวยการกองคลัง จากระดับต้น เป็นระดับกลาง ซึ่งกองคลัง ได้กำหนดโครงสร้างใหม่เป็น ๒ กลุ่มงาน ดังนี้ ๑) กลุ่มงานการเงินและบัญชี ๒) กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน โดยจะมีเกณฑ์การประเมินพื้นฐานสำหรับกรณีนี้คือ ผู้อำนวยการกองคลัง ประสงค์จะกำหนดหรือ ปรับปรุงโครงสร้างจาก นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น เป็น นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง รายละเอียดมีดังนี้ค่ะ

ลำดับ	เงื่อนไขการประเมิน	ผลการประเมินตัวเอง
๑.	ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ขอกำหนดตำแหน่งรวมกันเฉลี่ยไม่เกิน ร้อยละ ๓๕ โดยให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่งและภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งรองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม (ถ้ามี)	ผ่านเกณฑ์
๒.	การตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย วิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓ ใน ปีงบประมาณที่ผ่านมา มีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณ รายงานประจำปีและฉบับเพิ่มเติม(ถ้ามี)	ผ่านเกณฑ์

การประเมินดังกล่าวข้างต้น ก่อนที่ อบต.จะเสนอ ควรพิจารณาค่าตัวชีวิตว่าผ่านหรือไม่อย่างไร ก่อนแล้วค่อยดำเนินการ หมายถึง ประเมินตัวเองก่อน หากประเมินตัวเองผ่านแล้ว แล้วค่อย ดำเนินการ เพราะหากไม่ผ่าน เสนอไปก็ไม่ผ่านอยู่ดี เพราะมีคณะกรรมการประเมินตัวชีวิต ซึ่งต้องขอ ก.อบต. ซึ่งเงื่อนไขข้อ ๑ เป็นเรื่องภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตาม มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ในปี ที่ ผ่านมาและปีที่ขอปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับเงื่อนไขข้อ ๒ กรมมีหนังสือเกี่ยวกับงบลงทุน ร้อยละ ๒๐ ตามหนังสือ ๐๘๐๙.๒/ว๑๗๔ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่องแจ้งแนวทางการปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับ ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ (เพิ่มเติม) ซึ่งให้รวม ค่าครุภัณฑ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง รวมถึงงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร งบประมาณด้านก พัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ อาหารเสริมนม อาหารกลางวัน งบอุดหนุนเกี่ยวกับ กิจการไฟฟ้า ประปา หรือด้านการศึกษา หรืองบเพื่อการลงทุนอื่น สำหรับเหตุผลความจำเป็นที่ ผู้อำนวยการกองคลัง ได้เสนอขอกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุง ตำแหน่ง หัวหน้าส่วนราชการ จากระดับต้น เป็น ระดับกลางดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	ขอกำหนดตำแหน่ง	จำนวน	ปีที่ต้องการ
๑.	กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น เป็นนักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๒๕๖๖
เหตุผลความจำเป็น	กองคลัง มีหน้าที่ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดทำบัญชีและทะเบียนรับจ่ายเงินทุกประเภท งานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่าย การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงินขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างลึกกระโพหลุ่ม รวบรวมสถิติทางการเงินการคลัง การจัดทำรายจ่ายค้ำจ่าย เงินงบประมาณ เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ เงินสะสมและเงินทุนสำรองเงินสะสม งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน งานจัดเก็บภาษีและพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียม งานโครงการเศรษฐกิจชุมชน งานจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ งานช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ต้องกำหนดตำแหน่งนี้ เพื่อรองรับภารกิจที่เกิดขึ้น			

ประธาน
ผู้อำนวยการกองคลัง

- หลังจากปรับปรุงแล้วเงินค่าใช้จ่ายจะเพิ่มขึ้นเล็กน้อยแค่นั้น
- เงินที่จะเพิ่มขึ้นจากการเพิ่มอัตรากำล้างตามแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี และปรับระดับตำแหน่ง สายงานผู้บริหาร ระดับกลาง ดังนี้

ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นตามหลักเกณฑ์ในการการปรับปรุงตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ กำหนดว่า การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในส่วนราชการ (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) ให้ กำหนดฝ่ายหรือกลุ่มงานไม่น้อยกว่า ๒ ฝ่าย หรือ ๒ กลุ่มงาน หรือ ๑ ฝ่าย ๑ กลุ่มงาน ดังนั้น กองคลัง จึงขอกำหนดกลุ่มงานการเงินและบัญชีและกลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สินสรุป ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีปัจจุบัน ดังนี้

๑. ภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
= เงินเดือน ค่าจ้าง ตามกรอบแผนอัตรากำล้างปี ๒๕๖๕ และประโยชน์ตอบแทนอื่น (จ่ายจริง) X ๑๐๐

ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕
= ๙,๒๘๑,๕๒๐ + ๑,๒๑๙,๒๗๒.๕๖ X ๑๐๐ = ๒๕.๑๒%
๔๑,๘๐๐,๐๐๐

๒. ภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
= ๑๒,๓๙๙,๙๕๐ + ๑๖๔,๖๕๐ + ๑,๕๙๕,๒๖๓ X ๑๐๐
๔๑,๓๘๘,๐๐๐

= ๓๔.๒๑%
เฉลี่ยร้อยละ ๒๙.๖๗ % (๒๕.๑๒+๓๔.๒๑/๒)


รายละเอียดอื่น จะเสนอแนะในที่ประชุมเพื่อทราบและใช้พิจารณาปรับปรุงตำแหน่งสายงาน ผู้บริหารที่มีระดับสูงขึ้นในครั้งแรก เมื่อประกาศปรับปรุงใช้แผนอัตรากำล้าง ๓ ปีแล้วให้ใช้วิธีการ คัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งเพื่อให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งปัจจุบันการคัดเลือกและการสอบคัดเลือกยังเป็นอำนาจของ ก.กลางอยู่ หากองค์การบริหารส่วนตำบลยางสีสุkers โภหคุ่ม ได้ปรับปรุงแผนอัตรากำล้างตามเงื่อนไขผ่านแล้วจึงจะดำเนินการส่งเรื่องผ่านจังหวัดไปกรม เพื่อขอใช้บัญชีต่งนั้นส่วนราชการที่จะปรับ หากไม่สามารถเข้าสู่ตำแหน่งได้ จะต้องโอนไปดำรงตำแหน่งที่อื่นหรือหากไม่สามารถหาที่โอนได้ องค์การบริหารส่วนตำบลยางสีสุkers โภหคุ่มอาจกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายเพื่อรองรับ เหตุที่ต้องดำเนินการแบบนี้ เพราะเราขอบัญชีไปกรม จะมีคนมาดำรงตำแหน่ง ดังกล่าวซึ่งรอขึ้นบัญชีอยู่แล้ว ทำให้คนครองตำแหน่งอยู่นั้นอาจมีผลกระทบจึงควรพิจารณา

ประธาน - ตามรายละเอียดที่แจ้งถามมีคนอื่นมาดำรงตำแหน่งแทน ผู้ขอประเมินเห็นว่าอย่างไร
ผู้อำนวยการกองคลัง - เข้าใจดีค่ะ หากมีการขอใช้บัญชี ก็ยอมรับในเงื่อนไขค่ะ

มติที่ประชุม เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม กำหนดอัตราค่าจ้างใหม่และโครงสร้างอัตราค่าจ้างใหม่ผู้อำนวยการกองคลัง ในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ดังนี้

กรอบโครงสร้างอัตราค่าจ้างเดิม	กรอบโครงสร้างอัตราค่าจ้างใหม่
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ กองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ กองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม - กลุ่มงานการเงินและบัญชี - กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน

ประธาน - ลำดับการต่อไปต้องทำอะไรบ้างในส่วนของการเจ้าหน้าที่
เลขานุการ - ในส่วนลำดับการต่อไป จะเสนอขอคณะกรรมการในการประเมินตัวชี้วัดต่างๆ ตามหลักเกณฑ์ต่อไป
ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ - ไม่มี -
ประธาน - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างถ้าไม่มีขอปิดการประชุม
เลิกประชุม เวลา ๑๑.๐๐ น.

ว่าที่ ร.ต.หญิง  ผู้จัดรายการประชุม
(ปาริชาติ เบื้องบน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
เลขานุการฯ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายการประชุม
(นายรัฐชัย ชนรุ่งเรืองพร)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม
ประธานกรรมการ

ตารางสรุปค่าใช้จ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
 องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหลก อำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ ยอดรวม ๔๑,๘๐๐,๐๐๐.- บาท รายละเอียด ดังนี้

ลำดับที่	รายการค่าใช้จ่าย	จำนวนเงิน (บาท),	หมายเหตุ
๑	เงินเดือนและเงินเพิ่มอื่นๆที่จ่ายควบกับเงินเดือน	ยอดรวม ๗,๖๙๕,๔๐๐.๐๐	
	(๑) เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)	๗,๒๘๖,๗๔๐.๐๐	
	(๒) เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร(ข้าราชการ/ พนักงานส่วนท้องถิ่น)	๒๙๔,๐๐๐.๐๐	
	(๓) เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น		
	- เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว	๓๐,๖๖๐.๐๐	
	- เงินเพิ่มตามคุณวุฒิ		
- เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)			
- เงินเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษรายเดือน	๘๔,๐๐๐		
- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร)			
๒	ค่าจ้าง	ยอดรวม ๑,๕๗๗,๐๒๔.๐๐	
(๑) เงินค่าจ้างประจำ			
- เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว			
(๒) เงินค่าจ้างชั่วคราว	๑,๕๑๔,๐๒๔.๐๐		
- เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว	๖๓,๐๐๐.๐๐		
๓	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	ยอดรวม ๑,๓๓๐,๐๐๐.๐๐	
(๑.) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกนดาร์/พื้นที่เสี่ยง ภัย/พื้นที่พิเศษ			
(๒) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร	๑๔๕,๐๐๐.๐๐		
(๓) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร รวมถึง การสนับสนุนการศึกษาแก่บุตรข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ของกรุงเทพมหานคร และข้าราชการกรุงเทพมหานคร			
(๔) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล			
(๕) เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วย นอกเวลาราชการและในวันหยุดราชการ เฉพาะสำหรับข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง (แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ ฯลฯ)			

สำเนาถูกต้อง

พ.ศ. ๖๓.หญิง

ปาริชาติ เบื้องบน
นักทรัพยากรบุคคล

ลำดับที่	รายการค่าใช้จ่าย	จำนวนเงิน (บาท)	หมายเหตุ
	(๖) เงินเพิ่มเติมพิเศษสำหรับบุคลากรทางการแพทย์ และสาธารณสุข สำหรับการแพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกรที่ไม่ปฏิบัติเวชปฏิบัติส่วนตัว		
	(๗) เงินค่าเช่าบ้าน	๓๐๖,๐๐๐	
	(๘) เงินทำขวัญข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ซึ่งได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะ การปฏิบัติงานในหน้าที่		
	(๙) เงินเกี่ยวกับศพข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางไปราชการ		
	(๑๐) เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ		
	(๑๑) เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของ ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีใช้ตำแหน่ง ครุ (ชคบ.) รวมถึงเงินช่วยเหลือรายเดือนผู้รับ บำนาญซึ่งลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุ ของกรุงเทพมหานคร (ชรบ.)		
	(๑๒) เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	๑๑๖,๐๐๐	
	(๑๓) เงินทดแทนข้าราชการวิสามัญ		
	(๑๔) เงินสำรองเงินเดือนค่าจ้างที่กำหนดใหม่		
	(๑๕) เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น	๓๙๖,๐๐๐	
	(๑๖) เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ กรุงเทพมหานคร		
	(๑๗) บำเหน็จความชอบค่าทดแทนและการช่วยเหลือ เจ้าหน้าที่และประชาชนผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือช่วยราชการเนื่องในการป้องกันอธิปไตย และรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ		

ตารางสรุปค่าใช้จ่ายประจำตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม อำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ยอดรวม ๔๑,๓๘๘,๐๐๐.- บาท รายละเอียด ดังนี้

ลำดับที่	รายการค่าใช้จ่าย	จำนวนเงิน (บาท)	หมายเหตุ
๑	เงินเดือนและเงินเพิ่มอื่นๆที่จ่ายควบกับเงินเดือน (๑) เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น) (๒) เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร(ข้าราชการ/ พนักงานส่วนท้องถิ่น) (๓) เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น - เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว - เงินเพิ่มตามคุณวุฒิ - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) - เงินเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษรายเดือน - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร)	ยอดรวม ๗,๖๘๑,๒๐๐.๐๐ ๗,๒๙๙,๕๒๐.๐๐ ๒๙๕,๐๐๐.๐๐ ๓,๗๘๐.๐๐ ๘๕,๐๐๐	
๒	ค่าจ้าง (๑) เงินค่าจ้างประจำ - เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (๒) เงินค่าตอบแทนพนักงานจ้าง - ค่าสมทบค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ - เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว	ยอดรวม ๑,๕๒๘,๐๐๐.๐๐ ๑,๓๕๐,๐๐๐.๐๐ ๑๓๐,๐๐๐.๐๐ ๕๘,๐๐๐.๐๐	
๓	ประโยชน์ตอบแทนอื่น (๑.) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยก้นคาน/พื้นที่เสี่ยง ภัย/พื้นที่พิเศษ (๒) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร (๓) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร รวมถึง การสนับสนุนการศึกษาแก่บุตรข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ของกรุงเทพมหานคร และข้าราชการครุกรุงเทพมหานคร (๔) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล (๕) เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วย นอกเวลาราชการและในวันหยุดราชการ เฉพาะสำหรับข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง (แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ ฯลฯ)	ยอดรวม ๑,๓๙๒,๒๖๓.๐๐ ๑๐๐,๐๐๐.๐๐	

สำเนาถูกต้อง

จ.ต.หญิง

ปาริชาติ เบื้องบน
นักทรัพยากรบุคคล

ลำดับที่	รายการค่าใช้จ่าย	จำนวนเงิน (บาท)	หมายเหตุ
	(๖) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางด้านการแพทย์ และสาธารณสุข สำหรับการแพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกรที่ไม่ปฏิบัติวิชาชีพส่วนตัว		
	(๗) เงินค่าเช่าบ้าน	๓๗๒,๐๐๐	
	(๘) เงินทำขวัญข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ซึ่งได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะ การปฏิบัติงานในหน้าที่		
	(๙) เงินเกี่ยวกับศพข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางไปราชการ		
	(๑๐) เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ		
	(๑๑) เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของ ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีใช้ตำแหน่ง ครู (ชคบ.) รวมถึงเงินช่วยเหลือรายเดือนผู้รับ บำนาญซึ่งลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุ ของกรุงเทพมหานคร (ชรบ.)		
	(๑๒) เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	๓๓๐,๐๐๐	
	(๑๓) เงินทดแทนข้าราชการวิสามัญ		
	(๑๔) เงินสำรองเงินเดือนค่าจ้างที่กำหนดใหม่		
	(๑๕) เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น	๔๒๙,๒๖๓	
	(๑๖) เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ กรุงเทพมหานคร		
	(๑๗) บำเหน็จความชอบค่าทดแทนและการช่วยเหลือ เจ้าหน้าที่และประชาชนผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือช่วยราชการเนื่องในการป้องกันอธิปไตย และรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ		

สำเนาถูกต้อง

๐๘๓๓ ข.ต.หญิง

ปารีชาติ เบื้องบุญ
นักทรัพยากรบุคคล

ลำดับที่	รายการค่าใช้จ่าย	จำนวนเงิน (บาท)	หมายเหตุ
	(๑๘) ค่าใช้จ่ายตามข้อ ๗ วรรคสอง ของประกาศคณะกรรมการการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่องกำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔		
	๑.) ค่าตอบแทนเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น (โบนัส)		
	๒.) เงินค่าทำศพ		
	๓.) ค่าตอบแทนการตรวจผลงานคณะกรรมการประเมินผลงานพนักงานส่วนตำบล		
	๔.) ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	๓๕,๐๐๐	
	๕.) ค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติราชการด้านสาธารณสุข		
	๖.) ค่าตอบแทนบุคคลหรือคณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งตามกฎหมายว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ	๓๕๐,๐๐๐.๐๐	
	(๑๙) ทุนการศึกษา		
	(๒๐) เงินเกษียณอายุก่อนกำหนด		
	(๒๑) เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน	๖,๐๐๐.๐๐	
	รวม	๑๐,๖๐๑,๕๖๓.๐๐	
รวมทั้งหมด ข้อ ๑ + ๒ + ๓ = ๑๐,๖๐๑,๕๖๓.๐๐ บาท			

ภาวะค่าใช้จ่ายจริงคิดเป็นร้อยละ = $\frac{๑๐,๖๐๑,๕๖๓ \times ๑๐๐}{๕๑,๓๘๘,๐๐๐}$ ๒๕.๖๑

บาท
สำเนาถูกต้อง
จ.ต.หญิง
ปาริชาติ เบื้องบน
นักทรัพยากรบุคคล
 ตรวจสอบแล้วถูกต้อง

ตรวจสอบแล้วถูกต้อง

(นางสาวปรารถนา ทาทอง)
 ผู้อำนวยการกองคลัง

จ.ส.ต.

(สงวน วีระศักดิ์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหลกุ่ม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม

ที่ อบ ๘๗๐๐๑/๕๐

วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม

เรื่องเดิม

ตามหนังสือ องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ที่ อบ ๘๗๐๐๑/๔๐ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๖ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ได้เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี) ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ครั้งที่ ๓ ในกรณีกำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)

ข้อเท็จจริง

ในมติที่ประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๖ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม กำหนดตำแหน่งโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง ในตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)

ข้อระเบียบ/กฎหมาย

- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒
- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๓
- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๔
- หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๑ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓
- มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๖

ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม มีแผนอัตรากำลังและทิศทางการพัฒนาบุคลากรในสังกัด เป็นไปด้วยความต่อเนื่อง งานการเจ้าหน้าที่ จึงร่างประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓ ดังรายละเอียดที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควร กรุณาลงนามในหนังสือที่แนบมาพร้อมนี้

ว่าที่ ร.ต.หญิง

(ปาริชาติ เบื้องบน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

[Handwritten signature]

(นางสาวณัฐชพิมพ์ พิมพ์ทอง)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

[Handwritten signature]

จ.ส.ต.

(สงวน วิระศักดิ์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

(นายรัฐชัย ธารุ่งเรืองพร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม



ชานานนการปกครองจังหวัดชลบุรี
เลขที่... 235
วันที่... - 7 ก.พ. 2566
เลข... 10-38-

ที่ อบ ๐๐๒๓.๒/ว ๕๕๙

ศาลากลางจังหวัดชลบุรี
ถนนแจ้งสนิท อบ ๓๔๐๐๐

๓๑ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งมติการประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชลบุรี (ก.อบต.จังหวัด) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๖ (เรื่องเพื่อพิจารณา)

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีประกอบมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชลบุรี (ก.อบต.จังหวัด) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ชุด
ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชลบุรี (ก.อบต.จังหวัด) ในคราวการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๖ ได้มีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑. เห็นชอบคัดเลือกคณะกรรมการประเมินการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและหัวหน้าส่วนราชการระดับกลาง จำนวน ๑ แห่ง
๒. เห็นชอบกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒ แห่ง
๓. เห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) กรณีการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน กรณีบรรจุบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑ แห่ง
๔. เห็นชอบย้ายพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งต่างสายงานในสายงาน ผู้ปฏิบัติจากตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ โดยวิธีการสอบคัดเลือก จำนวน ๒ ราย
๕. เห็นชอบให้พนักงานจ้างลาออกจากราชการ จำนวน ๒๘ ราย
๖. เห็นชอบจ้างและแต่งตั้งพนักงานจ้างจากผู้ได้รับการเลือกสรร จำนวน ๔๕ ราย
๗. เห็นชอบในการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๑๓ ราย
๘. เห็นชอบการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน เป็นระดับชำนาญงาน จำนวน ๕ ราย
๙. เห็นชอบการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ เป็นระดับชำนาญการ จำนวน ๒ ราย
๑๐. เห็นชอบบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ตามบัญชี กสส. จำนวน ๓ ราย
๑๑. เห็นชอบย้ายพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๘ ราย
๑๒. เห็นชอบการโอน และรับโอน พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๐ ราย
๑๓. ไม่เห็นชอบการโอน/รับโอน/ย้าย พนักงานส่วนตำบล กรณีการโอนพนักงานส่วนตำบลที่บรรจุแต่งตั้งใหม่ กรณีมีเหตุผลความจำเป็น จำนวน ๑ ราย

๑๔. เห็นชอบ...

๑๔. เห็นชอบแต่งตั้งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น (กรณีเชี่ยวชาญ รอบเดือนเมษายน ๒๕๖๓ ส่งผลงานหลังอบรม ๓ เดือน) จำนวน ๔ ราย ไม่เห็นชอบ จำนวน ๑ ราย

๑๕. เห็นชอบการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและหัวหน้าส่วนราชการระดับกลาง จำนวน ๖ แห่ง

๑๖. เห็นชอบการบรรจุแต่งตั้ง บุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๒๒ ราย ไม่เห็นชอบ จำนวน ๑ ราย

๑๗. เห็นชอบให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลตำแหน่งครูที่ผ่านการประเมินผลงานเพื่อให้มีวิทยฐานะครูชำนาญการ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒ (หลักเกณฑ์เดิม ปี พ.ศ. ๒๕๕๐) จำนวน ๑ ราย

รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงขอให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการตามมติดังกล่าว ทั้งนี้ เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบล ได้มีคำสั่ง/ประกาศใดตามมตินี้แล้ว (ไม่ก่อนวันที่ ก.อบต.จังหวัด) ให้ความเห็นชอบ/ไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานถูกต้องครบถ้วน) ให้สำเนาคำสั่ง/ประกาศให้จังหวัดทราบด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นางทรงลักษณ์ วรภัย)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดอุบลราชธานี

จึงขอ นายกองดีการบริหารส่วนตำบล

เพื่อโปรดทราบ

เพื่อโปรดพิจารณา

- คสมิต ๖๖, ๖๗, ๖๘, ๖๙, ๗๐, ๗๑, ๗๒, ๗๓, ๗๔, ๗๕, ๗๖, ๗๗, ๗๘, ๗๙, ๘๐, ๘๑, ๘๒, ๘๓, ๘๔, ๘๕, ๘๖, ๘๗, ๘๘, ๘๙, ๙๐, ๙๑, ๙๒, ๙๓, ๙๔, ๙๕, ๙๖, ๙๗, ๙๘, ๙๙, ๑๐๐

นางสาวกัญญา

(สงวน วรรค์ดี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



เรียน ขนบ ๖๖

- เพื่อโปรดทราบ

- ดวจ. อุบลราชธานี

แจ้งมติที่ประชุม กอ.อบต. อุบลราชธานี

ครั้งที่ 1/2566 เห็นชอบการประเมิน

ผลปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลาง

11๑๒ อันแล้วเสร็จจากทราบระดับกลาง

นางสาวกัญญารัตน์ พันธวังศ

เจ้าพนักงานธุรการ

๗ กพ ๖๖

เขียน ปลัด ขนบ ๖๖

เพื่อโปรดทราบ

เพื่อโปรดพิจารณา

นางสาวกัญญารัตน์ พันธวังศ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

หัวหน้าสำนักงานปลัด

๗) สำนักงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร/โทรสาร ๐ - ๔๕๓๔ - ๔๕๘๗

๗๖๖๖

๗๖๖๖

นายรัฐชัย ธนรุ่งเรืองพร

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม

๕ กพ ๖๖

บัญชีเห็นชอบการประเมินการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและหัวหน้าส่วนราชการระดับกลาง
ในการประชุม กอบต.จังหวัดอุบลราชธานี ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๖

ลำดับ	อปท./อำเภอ	ข้อกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และหัวหน้าส่วนราชการระดับกลาง	ภาระค่าใช้จ่ายตาม มาตรา ๓๕ ปีงบประมาณที่ผ่านมา และปีที่ข้อกำหนด ค่าแห่งเฉลี่ย รวมกันไม่เกินร้อยละ ๓๕	งบเพื่อการพัฒนา ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี และเพิ่มเติม	การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการแบ่งส่วนราชการ ภายใน ให้กำหนดฝ่ายหรือกลุ่มงานไม่น้อยกว่า ๒ ฝ่ายหรือ ๒ กลุ่มงาน หรือ ๑ ฝ่าย ๑ กลุ่มงาน	ผลการประเมินตัวชี้วัด ด้านปริมาณงาน ด้าน คุณภาพ และด้านการ พัฒนาองค์กร (ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๕) (เต็ม ๗๐ คะแนน)	คะแนนการ ประเมินค่า งาน ๖๐๐ คะแนนขึ้นไป (เต็ม ๑๐๐๐ คะแนน)	มติ ก. อบต. จังหวัด	
๑	อบต.ยางสัก กระโพกลุ่ม อม่วงสามสิบ	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เป็น กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๒๙.๖๗	๔๓.๗	กองคลัง กลุ่มงานการเงินและบัญชี งานการเงินและบัญชี - เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี ปก./ชก. (๑) - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี (๑) งานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (๑) - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. (๑) - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ (๑)	ได้ ๔๘ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๕๗	๖๙๐	เห็นชอบ	
					<p>กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>- นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. (๑) (กำหนดใหม่)</p> <p>- เจ้าหน้าที่งานพัสดุ ปง./ชง. (๑)</p>		<p>มติ ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๖ ผู้รับรอง</p>		