**เอกสารประกอบ**

**การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี**

**ปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563**

**(ปรับปรุงครั้งที่ 1)**

****

**ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด**

**อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี**

**คำนำ**

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีโครงสร้างการ

แบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด ให้เหมาะสมอีกด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

**องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด**

**แผนอัตรากำลัง 3 ปี**

**ปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563**

# องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด

**………………………………….**

### สารบัญ หน้า

1. หลักการและเหตุผล 1

2. วัตถุประสงค์ 1

3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี 2

4. กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี 2-3

5.แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 4-7

6.แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี พ.ศ.2561-2564 7-9

7.แผนพัฒนาอำเภอวารินชำราบ 10

8.แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล 4 ปี 10-15

9. นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น 16-23

10.การวิเคราะห์ 23-33

11.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน 34-38

12.ภารกิจหลักและภารกิจรอง 38

13.สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ 38

14.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ 39-41

15.การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง 42-47

16. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น 48-50

17. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี 51-55

18. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ 56-58

19. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง 59-64

20.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง 64

ผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของ อบต.ท่าลาด (พ.ศ.2561-2563)

- หนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการ

- สำเนาบันทึกการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2561-2563)

**……………………………………….**

-1-

**แผนอัตรากำลัง 3 ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563**

**องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด**

#### 1.หลักการและเหตุผล

#### 1.1 ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐาน พ.ศ.2558 กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ 21 สิงหาคม 2545 กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้ ก.อบต.จังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้นในครั้งแรก และในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี 2561-2563 ให้ดำเนินการตามแนวทาง ดังนี้

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563 ขึ้น

**2. วัตถุประสงค์**

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด มีการกำหนดตำแหน่งการจัดทำอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 6) พ.ศ.2552) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

-2-

2.6 เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน

บุคคลให้เป็นไปตามที่กฏหมายกำหนด

**3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี**

ตามที่คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารท่าลาด ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน 1 คน เป็นกรรมการและเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฏหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลท่าลาด

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลท่าลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

3.4 จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่าย

3.5 ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

**กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)**

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

**1.ด้านความมั่นคง**

(1) เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(2) ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการ วารินชำราบ ขจัดคอร์รัปชั่น สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(3) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(4) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่าง ประเทศทุกระดับ และรักษาดุลยภาพ

ความสัมพันธ์กับประเทศ มหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(5) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับ ประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(6) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหาร จัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

(7) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวระนาบมากขึ้น

-3-

**2.ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน**

(1) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้า การลงทุน พัฒนาสู่ชาติการค้า

(2) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็ง ยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(3) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะ ผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนา SMEs สู่สากล

(4) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและวารินชำราบ พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ ชายแดน และพัฒนาระบบวารินชำราบศูนย์กลางความเจริญ

(5) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัย และพัฒนา

(6) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วน การพัฒนากับนานาประเทศ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบ ธุรกิจ ฯลฯ

**3.ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน**

(1) พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(2) การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง

(3) ปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์

(4) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี ี (5) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

**4.ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาค และเท่าเทียมกันทางสังคม**

(1) สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำ ทางเศรษฐกิจและสังคม

(2) พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(3) มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

(4) สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทุนทางวัฒนธรรมและ ความเข้มแข็งของชุมชน

(5) พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

**5.ด้านการสร้างการเติบโตบน คุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม**

(1) จัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลาย ทรัพยากรธรรมชาติ

(2) วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง 25 ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัย อย่างบูรณาการ

(3) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(4) การพัฒนาวารินชำราบอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและวารินชำราบที่เป็น มิตรกับสิ่งแวดล้อม

(5) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการ เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(6) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลัง เพื่อสิ่งแวดล้อม

**6.ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ**

(1) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงาน ภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม

(2) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ

(3) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนา บุคลากรภาครัฐ

(4) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(5) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ

(6) ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล

(7) พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ

(8) ปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

-4-

**แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12**

**กรอบแนวคิดและหลักการ**

**หลักการ**

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

**กรอบวิสัยทัศน์และเป้าหมาย**  
    1. กรอบวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ยังคงมีความต่อเนื่องจาวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 และ กรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน   
โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

2. การกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศ (Country Strategic Positioning) เป็นการกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ(สศช.) ได้จัดทำขึ้น ประเทศไทยเป็นประเทศรายได้สูงที่มีการกระจายรายได้อย่าง

เป็นธรรม เป็นศูนย์กลางด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ของภูมิภาคสู่ความเป็นชาติการค้าและบริการ (Trading and Service Nation) เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย แหล่งอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และมีนวัตกรรมสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

3. เป้าหมาย

3.1 การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

1) เศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 5.0

2) ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อหัว (GDP Per Capita) และรายได้ประชาชาติต่อหัว (GNP Per Capita) ณ สิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ในปี 2564 เพิ่มขึ้นเป็น 317,051 บาท (9,325 ดอลลาร์ USA) และ 301,199 บาท (8,859 ดอลลาร์ USA) ต่อคนต่อปี

3) ผลิตภาพการผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ย ร้อยละ 2.5 ต่อปี

4) การลงทุนรวมขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ย ร้อยละ 8.0 (การขยายตัวของการลงทุนภาครัฐ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 10.0 และการลงทุนของภาคเอกชนขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ย ร้อยละ 7.5 ในขณะที่ปริมาณ การส่งออกขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 4.0 ต่อปี)

3.2 การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

1) ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (SocioEconomic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

2) การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ

3) สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน

3.3 การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

1) การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น

2) บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง

-5-

3.4 การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

1) รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม

2) ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

3) เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

4) เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5) มีการบริหารจัดการน้ำให้สมดุลระหว่างการอุปสงค์และอุปทานของน้ำ

3.5 การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

1) การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม

2) ขจัดการทุจริตคอร์รัปชั่น

3) 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 ซึ่งส่งผลต่อวิกฤตค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมในการดำเนินชีวิต การพัฒนาใน ระยะต่อไปจึงต้องให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้คนไทยมีทัศนคติ และพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากล และสามารถ เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีสุขภาวะที่ดีขึ้น คนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น รวมทั้งสถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น

**๔.๒ ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม** การพัฒนา ในช่วงที่ผ่านมาทำให้สังคมไทยก้าวหน้าไปหลายด้าน แต่การแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรม ในสังคมไทยมีความคืบหน้าช้า ทั้งเรื่องความแตกต่างของรายได้ระหว่างกลุ่มประชากร ความแตกต่างของ คุณภาพการบริการภาครัฐ รวมทั้งข้อจำกัดในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมและเทคโนโลยีของกลุ่ม ผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ดังนั้น การพัฒนาในระยะต่อไป จึงจำเป็นต้องมุ่งลดปัญหาความ เหลื่อมล้ำด้านรายได้ของกลุ่มคนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสังคมที่แตกต่างกัน แก้ไขปัญหาความยากจน เพิ่ม โอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของภาครัฐ รวมทั้งเพิ่มศักยภาพชุมชนและเศรษฐกิจฐานรากให้มี ความเข้มแข็ง เพื่อให้ชุมชนพึ่งพาตนเองและได้รับส่วนแบ่งผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจมากขึ้น

**๔.๓ ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน** การพัฒนา ๕ ปี ต่อจากนี้ไป จึงเน้นให้เศรษฐกิจเติบโตได้ตามศักยภาพและมีเสถียรภาพ ภาคส่งออกมีการพัฒนาจนสามารถขยายตัวและเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย ผลิตภาพการ ผลิตของประเทศเพิ่มขึ้น การลงทุนภาครัฐและเอกชนมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องและมาจากความร่วมมือกัน มากขึ้น ประชาชนและผู้ประกอบการเข้าสู่ระบบภาษีมากขึ้น และประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขัน ทางเศรษฐกิจสูงขึ้น นอกจากนี้ ยังเน้นให้เศรษฐกิจรายสาขามีการเติบโตอย่างเข้มแข็ง ภาคการเกษตรเน้น เกษตรกรรมยั่งยืนและให้เกษตรกรมีรายได้เพิ่มขึ้น มีการพัฒนาวารินชำราบอุตสาหกรรมนิเวศ การท่องเที่ยวสามารถ ท ารายได้และแข่งขันได้มากขึ้น วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีบทบาทต่อระบบเศรษฐกิจมากขึ้น ภาค การเงินมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

-6-

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

**๔.๕ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่ง และยั่งยืน**

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

**๔.๖ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และ ธรรมาภิบาลในสังคมไทย** (๑) ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า (๒) ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ และสร้าง

กลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ เพื่อให้ การจัดสรรและการใช้จ่ายมีประสิทธิภาพ (๓) เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้ มาตรฐานสากล เพื่อให้ประชาชนและภาคธุรกิจได้รับบริการที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และอำนวยความสะดวก ตรงตามความต้องการ (๔) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ ประชาชนได้รับการบริการอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง (๕) ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิ ชอบ เพื่อให้สังคมไทยมีวินัย โปร่งใส และยุติธรรม และ (๖) ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความ ทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

**๔.๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์** มุ่งเน้นในเรื่องการลดความเข้มของการใช้พลังงานและลด ต้นทุนโลจิสติกส์ของประเทศ การพัฒนาระบบขนส่งทางรางและทางน้ำ เพิ่มปริมาณการเดินทางด้วยระบบ ขนส่งสาธารณะในเขตวารินชำราบ และขยายขีดสามารถในการรองรับปริมาณผู้โดยสารของท่าอากาศยานใน กรุงเทพมหานครและท่าอากาศยานในภูมิภาค การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันด้าน โลจิสติกส์และการ อำนวยความสะดวกทางการค้า การพัฒนาด้านพลังงานเพื่อเพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานทดแทนต่อปริมาณการ ใช้พลังงานขั้นสุดท้าย และลดการพึ่งพาก๊าซธรรมชาติในการผลิตไฟฟ้า การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล และการ พัฒนาด้านสาธารณูปการ (น้ำประปา)

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

**๔.๙ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค วารินชำราบ และพื้นที่เศรษฐกิจ** มุ่งเน้นในเรื่องการลดช่องว่างรายได้ระหว่างภาคและมีการกระจาย รายได้ที่เป็นธรรมมากขึ้น การเพิ่มจำนวนวารินชำราบศูนย์กลางของจังหวัดเป็นวารินชำราบ น่าอยู่สำหรับคนทุกกลุ่มในสังคม พื้นที่ฐานเศรษฐกิจหลักมีระบบการผลิตที่มีประสิทธิภาพสูงและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และการเพิ่มมูลค่าการ ลงทุนในพื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดน

-7-

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

**แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี พ.ศ.2561-2564**

**วิสัยทัศน์**

“วารินชำราบน่าอยู่ทันสมัย ประตูสู่การค้าการลงทุน ท่องเที่ยวหลายมิติ เกษตรสู่สากล”

**พันธกิจ**

1) พัฒนาระบบผังวารินชำราบ โครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคให้มีความทันสมัย รองรับการขยายตัวจากส่วนกลางและการใช้ชีวิตของประชาชนในจังหวัดให้มีความมั่นคง ปลอดภัย

2) ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยพัฒนาการศึกษาและสาธารณสุขที่มีคุณภาพมาตรฐาน

3) ส่งเสริมและพัฒนาให้จังหวัดเป็นวารินชำราบศูนย์กลางทางการค้าการลงทุนในภูมิภาค

4) พัฒนาการท่องเที่ยวบนฐานอัตลักษณ์ของชุมชนและยกระดับคุณภาพของบุคลากรทางการท่องเที่ยว

5) ส่งเสริมการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตร โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรรมสมัยใหม่เพื่อสร้างรายได้และมูลค่าเพิ่ม

**เป้าประสงค์รวม**

1) จังหวัดอุบลราชธานี มีโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคที่มีคุณภาพและเป็นมิตรต่อ  
สิ่งแวดล้อม

2) ประชาชนทุกช่วงวัย ได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ มีคุณภาพชีวิตที่ดี ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ปลอดภัย ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

3) การขยายตัวด้านเศรษฐกิจ การค้าการลงทุน ของจังหวัดอุบลราชธานีในทุกภาคส่วนมีการเติบโตอย่างต่อเนื่องและกระจายสู่ประชาชนทุกระดับรวมทั้งการเพิ่มปริมาณการส่งออกผลผลิตทางการเกษตร

**ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย**

1) ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี เป้าหมาย 4 ปี ร้อยละ6

2) ร้อยละของรายได้ต่อหัวของประชากร(Per Capita :GPP) ในพื้นที่เพิ่มขึ้น เป้าหมาย 4 ปี ร้อยละ10

3) ร้อยละของผลคะแนนการสอบในแต่ละระดับชั้น เฉลี่ยทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพิ่มขึ้นร้อยละ 1 เป้าหมาย 4 ปี ร้อยละ 54

4) สถิติอาชญากรรมลดลงร้อยละ 25 ต่อปี

จังหวัดอุบลราชธานี ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด ไว้ 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ ตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑** การพัฒนาวารินชำราบน่าอยู่ทันสมัยและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน

**เป้าประสงค์**

1. การสร้างเสริมพลวารินชำราบให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณค่าและพึ่งพาตนเองได้อย่างมั่นคง ยั่งยืน
2. การพัฒนาและยกระดับคุณภาพทางการศึกษาทุกระดับให้ได้มาตรฐาน

-8-

1. ระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก เพียงพอ ทันสมัย เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ

**ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย**

1) ร้อยละผู้ป่วยโรคเบาหวานรายใหม่ ไม่เกินร้อยละ 5 ต่อปี (ของผู้ป่วยรายใหม่ที่มาตรวจรักษาพยาบาลทั้งจังหวัด)

2) ร้อยละที่ลดลงของจำนวนครัวเรือนยากจนที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์จปฐ. ร้อยละ 25ต่อปี

3) ร้อยละของครัวเรือนเกษตรกรที่น้อมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการประกอบอาชีพ เทียบกับจำนวนครัวเรือนเกษตรกรทั้งหมดของจังหวัด เป้าหมาย 4 ปีร้อยละ 60

4) ร้อยละของรายได้ต่อหัวของประชากร(Per Capita:GPP) ในพื้นที่เพิ่มขึ้นร้อยละ2.5ต่อปี

5) ร้อยละของผลคะแนนการสอบในแต่ละระดับชั้น เฉลี่ยทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพิ่มขึ้นร้อยละ 1 เป้าหมาย 4 ปี ร้อยละ 54

6) ร้อยละของระยะทางเส้นทางคมนาคมที่ได้รับการยกระดับมาตรฐานทางที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 3 ต่อปี

**กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา**

1) พัฒนาระบบบริการสาธารณสุขเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงได้ทุกกลุ่ม

2) พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคคลด้านต่างๆ ในทุกช่วงวัย

3) พัฒนาระบบผังวารินชำราบโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค ให้มีความทันสมัย รองรับการใช้งานของประชาชน

4) ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา เพื่อรองรับการเข้าสู่ Thailand 4.0

5) การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ พลังงาน และสิ่งแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อวารินชำราบน่าอยู่ทันสมัย

6) ส่งเสริมการใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในภาคการเกษตร

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒** การส่งเสริมการค้าและการลงทุน

**เป้าประสงค์** ศูนย์ผลิตและกระจายสินค้าเพื่อส่งเสริมการค้า การลงทุนในภูมิภาค

**ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย**

1) มูลค่าการลงทุนเพิ่มขึ้นเป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ 2

2) มูลค่าการค้าชายแดนเพิ่มขึ้นเป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ 3.5

**กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา**

1) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบการให้บริการโลจิสติกส์ (Logistics) เพื่อสนับสนุนการค้า การลงทุน

2) พัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการค้า การลงทุน เพื่อสร้างโอกาสและเพิ่มขีดความสามารถใน

การแข่งขัน

3) ยกระดับการผลิตสินค้าและบริการให้ได้มาตรฐาน

4) ส่งเสริมการเปิดตลาด และพัฒนาความร่วมมือทางการค้า การลงทุน ทั้งในและต่างประเทศ

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓** การส่งเสริมและการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพ

**เป้าประสงค์**การส่งเสริมและการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวชาวไทยและชาวต่างชาติ

**ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย**

1) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้จากการท่องเที่ยว ค่าเป้าหมายรวม ๔ ปีร้อยละ 16

2) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนนักท่องเที่ยว ค่าเป้าหมายรวม ๔ ปีร้อยละ ๒๐

**กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา**

1) พัฒนากิจกรรมและแหล่งท่องเที่ยวให้มีคุณภาพและความหลากหลาย

-9-

2) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานระบบการให้บริการโลจิสติกส์และสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อรองรับการท่องเที่ยว

3) ยกระดับการผลิตสินค้า การบริการและการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานเพื่อสร้างโอกาสและเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน

๔) พัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน

๕) ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และขยายฐานการตลาดเพื่อพัฒนาความร่วมมือทางการท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศ

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4** การยกระดับการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตรสู่สากล

**เป้าประสงค์:**

1)เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของสินค้าเกษตร(ผลิต)

2)เพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรด้วยการผลิตและการแปรรูป

3)เกษตรกรมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

**ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย**

1) มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดภาคการเกษตรเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 3 ต่อปี

2) ร้อยละของครัวเรือนเกษตรกรที่น้อมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการเกษตรเป้าหมาย 4 ปี ร้อยละ 60

3) ร้อยละเกษตรกรที่ผ่านเกณฑ์ Smart Farmer (เกษตรปราดเปรื่อง) เป้าหมาย 4 ปี ร้อยละ 40

**กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา**

1) เพิ่มผลผลิตทางการเกษตรทั้งด้านปริมาณและคุณภาพด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

2) พัฒนา/ส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรและการแปรรูปให้ได้คุณภาพมาตรฐานสากลเพื่อการส่งออก

3) พัฒนาศักยภาพเกษตรกรและผู้เกี่ยวข้องด้านการเกษตรเพื่อรองรับนโยบาย Thailand 4.0

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5** การรักษาความมั่นคงของชาติและความปลอดภัยของประชาชน

**เป้าประสงค์**

1)พิทักษ์ รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ และสร้างความปรองดอง สมานฉันท์

2) ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เสมอภาค เป็นธรรม

3) พื้นที่ชายแดนมีความมั่นคงและมีความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน

**ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย**

1) สถิติอาชญากรรมลดลง ร้อยละ25 ต่อปี

2) สถิติของการจับกุมคดียาเสพติดเพิ่มขึ้นเป้าหมาย 4 ปี ร้อยละ 24

3) จำนวนกิจกรรมเพื่อพิทักษ์ รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์และการสร้างความปรองดองและสมานฉันท์ ในพื้นที่ ไม่น้อยกว่า 60 ครั้ง ต่อปี

4) จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความมั่นคงและความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้านไม่น้อยกว่า 25 ครั้งต่อปี

**กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา**

1) รักษาความสงบเรียบร้อย สร้างเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่ปกติและตามแนวชายแดน

2) ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีและความร่วมมือในการป้องกันและแก้ไขปัญหาข้ามชาติ ทั้งด้านความมั่นคง เศรษฐกิจและสังคมกับประเทศเพื่อนบ้าน

-10-

**แผนพัฒนาอำเภอวารินชำราบ**

**วิสัยทัศน์การพัฒนาอำเภอ**

อำเภอวารินชำราบ เป็นศูนย์กลางทางการพัฒนา ชุมชนเข้มแข็ง สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ วิทยาการสมัยใหม่ ศูนย์วิจัยและการถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิต ภายใต้การพัฒนาที่ยั่งยืน สร้างความเป็นธรรมในสังคม ส่งเสริมอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม เน้นระบบโครงสร้างพื้นฐาน ช่วยขยายฐานการผลิต ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ผู้คนห่างไกลยาเสพติด ประชาธิปไตยถ้วนทั่ว รู้คุณค่าทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติสู่การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

**แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด 4 ปี 2561-2564**

**วิสัยทัศน์**

“ท่าลาดถิ่นน่าอยู่ มุ่งสู่คุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนมีความเข้มแข็ง”

**พันธกิจ**

1. พัฒนาสนับสนุน และส่งเสริมโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค และการผลิตภาคการเกษตรกรรม

2. เสริมสร้างศักยภาพคน ครอบครัว สังคม และขบวนการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในการพัฒนา หมู่บ้าน / ชุมชน

3. สนับสนุน และส่งเสริมการจัดระเบียบสังคมในชุมชนให้มีความมั่นคงและคุ้มครองความ ปลอดภัยทางสังคม

4. พัฒนาด้านเศรษฐกิจและส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่างๆ

5. พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ

6. การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ศาสนา จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

7. พัฒนาการบริหารจัดการที่ดี

8. พัฒนาด้านการศึกษา

**จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา**

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการและโครงสร้างพื้นฐานที่ ได้มาตรฐานและเพียงพอ

2. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสุขภาพพลานามัยที่ดี ได้รับบริการสาธารณะอย่างทั่วถึง

3. ประชาชนมีความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

4. ประชาชนมีงานทำมีรายได้เพิ่มขึ้น

5. สังคม ชุมชน มีสภาวะแวดล้อมที่ดี ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

6. ปลูกจิตสำนึกการอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

7. การบริหารในระบบบูรณาการและการทำงานเน้นความโปร่งใส

-11-

**ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ที่** | **ยุทธศาสตร์การพัฒนา** | **แนวทางการพัฒนา** |
| **1** | **ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค** | แนวทางที่ 1 ก่อสร้าง ขยาย ปรับปรุง ซ่อมแซม ระบบ  ประปาหมู่บ้าน  แนวทางที่ 2 การก่อสร้างปรับปรุง ซ่อมแซมบำรุงรักษา  ถนน สะพานข้ามคลองชลประทาน และท่อ  ระบายน้ำ  แนวทางที่ 3 การขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้เพียงพอต่อ  ความต้องการของประชาชน  แนวทางที่ 4 การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร |
| **2** | **ด้านเศรษฐกิจ** | แนวทางที่ 1 พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน  แนวทางที่ 2 พัฒนาและส่งเสริมการเกษตรให้แก่ประชาชน |
| **3** | **ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต** | แนวทางที่ 1 เพิ่มช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารให้  ทั่วถึง  แนวทางที่ 2 การส่งเสริมกิจกรรมด้านการป้องกันและ  บรรเทาสาธารณภัย  แนวทางที่ 3 การส่งเสริมแก้ไข และป้องกันปัญหายาเสพ  ติดปัญหายาเสพติด  แนวทางที่ 4 สงเคราะห์ราษฎรผู้ด้อยโอกาส |
| **4** | **ด้านการศึกษา ศาสนา การอนุรักษ์ศิลปะ และวัฒนธรรม จารีตประเพณีและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น** | แนวทางที่ 1 พัฒนาและส่งเสริมการศึกษา  แนวทางที่ 2 การส่งเสริมให้มีการจัดงานวันสำคัญและงาน  ประเพณีท้องถิ่นและการอนุรักษ์ สืบทอด  ศิลปะ วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี  ท้องถิ่น |
| **5** | **ด้านสาธารณสุข** | แนวทางที่ 1 การป้องกันและระงับโรคติดต่อ  แนวทางที่ 2 การพัฒนาสาธารณสุขชุมชน |
| **6** | **ด้านการบริหารจัด การที่ดีและการพัฒนาประสิทธิภาพการวารินชำราบ การบริหาร** | แนวทางที่ 1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน  แนวทางที่ 2 การพัฒนาบุคลากรเพิ่มพูนความรู้  ความสามารถ  แนวทางที่ 3 การปรับปรุงพัฒนาสถานที่ อุปกรณ์ ที่จำเป็น  และทันสมัยในสำนักงาน  แนวทางที่ 4 การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการและ  ประชาชนโดยยึดหลักธรรมาภิบาล |
| **7** | **ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** | แนวทางที่ 1 สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการ  จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  แนวทางที่ 2 การบำบัดและจัดการขยะอย่างถูกวิธี  แนวทางที่ 3 การเพิ่มพื้นป่า |

-12-

**ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

**โครงสร้างความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด พ.ศ. 2561 – 2564**

ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่ง แวดล้อม

ยุทธศาสตร์ด้านการ

สร้างโอกาสความ

เสมอภาคและเท่า

เทียมกันทางสังคม

ยุทธศาสตร์ด้านการ

ปรับสมดุลและ

พัฒนาระบบการ

บริหารจัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ด้าน

การพัฒนาและ

เสริมสร้างศักยภาพ

คน

ยุทธศาสตร์ด้าน

การสร้างความ

สามารถในการ

แข่งขัน

ยุทธศาสตร์ด้าน

ความมั่นคง

**ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี**

ยุทธศาสตร์การสร้าง ความเข้มแข็ง ทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์กาเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครง สร้างพื้นฐานและระบบ โลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

ยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมา ภิบาลในภาครัฐ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้านและภูมิภาค

ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

**แผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ฉบับที่ 12**

.

**ยุทธศาสตร์**

**กลุ่มจังหวัด**

พัฒนาคุณภาพการท่องเที่ยวให้ได้ระดับมาตรฐานและยั่งยืน

พัฒนาระบบสนับสนุนบริหารจัดการธุรกิจการค้าและเพิ่มมูลค่าการค้าชายแดนครบวงจรและได้มาตรฐาน

พัฒนาคุณภาพและเพิ่มมูลค่าข้าวหอมมะลิสู่ความต้องการของตลาด

**ยุทธศาสตร์จังหวัด**

**อุบลราชธานี**

6. การพัฒนาระบบบริหารงานแบบ

มุ่งผลสัมฤทธิ์

5. การเสริมสร้างและรักษาความมั่นคง

3. การพัฒนาการเกษตรและการแปรรูปสินค้าเกษตร

4. การบริหารจัดการ

ทรัพยากรธรรมชาติ

และสิ่งแวดล้อม

2. การส่งเสริมการค้าการลงทุนและการท่อง เที่ยว

1. การพัฒนาคุณภาพ ชีวิตที่ดีและเสริมสร้าง ความเข้มแข็งของชุมชน

-13-

**โครงสร้างความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด พ.ศ. 2561 – 2564**

5. การจัดการทรัพยากร

ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

6. การบริหารจัดการศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

1. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

2. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต

3. การจัดระเบียบชุมชน

สังคม และการรักษาความ

สงบเรียบร้อย

4. การวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย- กรรมและการท่องเที่ยว

7. การบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**ยุทธศาสตร์การพัฒนา อปท. ในเขตจังหวัดอุบลราชธานี**

3. ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

7. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

6. ด้านการบริหารจัดการที่ดีและการพัฒนาประสิทธิภาพการเมือง การบริหาร

5. ด้านสาธารณสุข

4. ด้านการศึกษา ศาสนา การอนุรักษ์ ศิลปะและวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น

2. ด้านเศรษฐกิจ

1. ด้านโครง สร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด**

4. พัฒนาด้านเศรษฐกิจและส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่างๆ

6. การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ศาสนา จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

3. สนับสนุน และส่งเสริมการจัดระเบียบสังคมในชุมชนให้มีความมั่นคงและคุ้มครองความปลอดภัยทางสังคม

2. เสริมสร้างศักยภาพคน ครอบครัวสังคม และขบวนการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหมู่บ้าน /ชุมชน

1. พัฒนาสนับสนุน และส่งเสริมโครง สร้างพื้นฐานระบบสาธารณูปโภค และการผลิตภาคการเกษตรกรรม

**เป้าประสงค์**

8. พัฒนาด้านการศึกษา

7. พัฒนา การบริหารจัดการที่ดี

5. พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ

-14-

**โครงสร้างความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด พ.ศ. 2561 – 2564**

8. พัฒนาด้านการศึกษา

2. เสริมสร้างศักยภาพคน ครอบครัวสังคม และขบวนการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหมู่บ้าน /ชุมชน

1. พัฒนาสนับสนุน และส่งเสริมโครง สร้างพื้นฐานระบบสาธารณูปโภค และการผลิตภาคการเกษตรกรรม

7. พัฒนา การบริหารจัดการที่ดี

6. การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ศาสนา จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

5. พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ

4. พัฒนาด้านเศรษฐกิจและส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่างๆ

3. สนับสนุน และส่งเสริมการจัดระเบียบสังคมในชุมชนให้มีความมั่นคงและคุ้มครองความปลอดภัยทางสังคม

**เป้าประสงค์**

แนวทางที่ 1 สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางที่ 2 การบำบัดและจัดการขยะอย่าง ถูกวิธี

แนวทางที่ 3 การเพิ่มพื้นป่า

แนวทางที่ 1 พัฒนาและส่งเสริมการศึกษา

แนวทางที่ 2 การส่งเสริมให้มีการจัดงานวันสำคัญและงานประเพณี ท้องถิ่นและการอนุรักษ์ สืบทอด ศิลปะ วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น

แนวทางที่ 1 การป้องกันและระงับโรคติดต่อ

แนวทางที่ 2 การพัฒนาสาธารณสุขชุมชน

แนวทางที่ 1 พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน

แนวทางที่ 2 พัฒนาและส่งเสริมการเกษตรให้แก่ประชาชน

แนวทางที่ 1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน แนวทางที่ 2 การพัฒนาบุคลากรเพิ่มพูนความรู้ความ สามารถ

แนวทางที่ 3 การปรับ ปรุงพัฒนาสถานที่ อุปกรณ์ที่จำเป็นและทันสมัยในสำนักงาน

แนวทางที่ 4 การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการและประชาชนโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

แนวทางที่ 1 ก่อสร้าง ขยาย ปรับปรุงซ่อมแซม ระบบประปาหมู่บ้าน

แนวทางที่ 2 การก่อสร้างปรับปรุง ซ่อมแซมบำรุงรักษาถนน สะพานข้ามคลองชลประทาน และท่อระบายน้ำ

แนวทางที่ 3 การขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

แนวทางที่ 4 การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

แนวทางที่ 1 เพิ่มช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารให้ทั่วถึง

แนวทางที่ 2 การส่งเสริมกิจกรรมด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

แนวทางที่ 3 การส่งเสริมแก้ไข และป้องกันปัญหายาเสพติดปัญหายาเสพติด

แนวทางที่ 4 สงเคราะห์ ราษฎรผู้ด้อยโอกาส

**แนวทาง การพัฒนา**

-15-

**โครงสร้างความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด พ.ศ. 2561 – 2564**

บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การบริหารจัดการที่ดีและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

การพัฒนาคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่และการทำนุบำรุงรักษาศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

การสร้างความเข้มแข็ง

ของชุมชนและสร้างรายได้ให้แก่ประชาชน

การพัฒนาระบบ

โครงสร้างพื้นฐาน

ระบบสาธารณูปโภค

สาธารณูปการ

**กลยุทธ์**

**แผนงาน**

แผนงานบริหาร งานทั่วไป

แผนงานการศาสนาวัฒนธรรม และนันทนาการ

แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

แผนงานการรักษาความสงบภายใน

แผนงานการศึกษา

แผนงานสาธารณ-สุข

แผนงานสังคมสงเคราะห์

แผนงาน

งบกลาง

แผนงานเคหะและชุมชน

แผนงานการเกษตร

โครงการด้านบริหารงานทั่วไป

5 โครงการ

โครงการด้านรักษาความสงบภายใน

5 โครงการ

โครงการด้านสาธารณสุข

8 โครงการ

โครงการด้านการศึกษา

22 โครงการ

โครงการด้านงบกลาง

4 โครงการ

โครงการด้านศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และนันทนาการ 15 โครงการ

โครงการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

89 โครงการ

โครงการด้านการเกษตร

12 โครงการ

โครงการด้านสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

23 โครงการ

**ผลผลิต/โครงการ**

-16-

**นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น**

ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

**1. นโยบายการพัฒนาทางด้านการวารินชำราบการบริหาร**

การดำเนินกิจกรรมทางด้านการวารินชำราบและการจัดระบบกระบวนการบริหาร นับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะผลักดันให้การบริหารงานด้านต่างๆ ประสบความสำเร็จ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลต่อส่วนรวมแท้องถิ่น จึงกำหนดนโยบายดำเนินงานดังนี้

1) การดำเนินกิจกรรมทางการวารินชำราบ จะใช้กระบวนในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี

พระมหากษัตริย์เป็นประมุข เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารตามสิทธิที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550

2) การบริหารงานยึดหลักการบริหารกิจการบ้านวารินชำราบที่ดี ตามหลักธรรมมาภิบาล ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิการบ้านวารินชำราบที่ดี พ.ศ.2546 ซึ่งประกอบด้วยหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า

3) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้บริการประชาชน โดยเฉพาะระบบ INTERNET ตำบล

และการจัดการให้มีระบบวิทยุชุมชน

4) ให้มีการบริหารงานงบประมาณเป็นไปตามระเบียบแบบแผน และเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

**2. นโยบายการพัฒนาทางโครงสร้างพื้นฐาน**

ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทาง โครงสร้างพื้นฐานด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด ตามลำดับดังนี้

1)ปรับปรุง ซ่อมแซมระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ เดิมที่มีสภาพที่เป็นปัญหาอยู่ ให้มีสภาพที่ดีสมบูรณ์ สามารถใช้การได้เป็นอย่างดี

2)ดำเนินการก่อสร้างระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ที่จำเป็นได้แก่ ถนน ทางเดินเท้า ท่อ / ทางระบายน้ำ คลองส่งน้ำเพื่อการเกษตร แพข้ามฟาก ในส่วนที่ยังขาดอยู่ให้ครบถ้วน ตลอดจนปรับปรุงระบบไฟฟ้าแสงสว่างให้และขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตรให้ทั่วถึง

3)ปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้านให้มีปริมาณเพียงพอแกความต้องการของประชาชน

4)ปรับปรุงอาคารสำนักงาน และปรับปรุงภูมิทัศน์สวนสุขภาพ และหนองน้ำสาธารณะ

**3. นโยบายการพัฒนาทางด้านสังคม**

ความจำเป็นในการพัฒนาสังคม ซึ่งประกอบด้วย การศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม การสาธารณสุขและการพัฒนาชุมชน ถือเป็นงานที่สำคัญ เพราะจะเป็นพื้นฐานของคุณภาพชีวิตของประชาชน อันเป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ จึงมีนโยบายที่จะดำเนินการต่อไปนี้

ด้านการศึกษา

1.สนับสนุนการเรียนการสอนของโรงเรียนในเขตพื้นที่ ให้ทุนการศึกษาสำหรับเด็กเรียนดีแต่ขาดแคลนทุนทรัพย์ และส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนพิเศษในช่วงวันหยุดเสาร์-อาทิตย์และช่วงปิดภาคเรียน

2.พัฒนาและการปรับปรุงศูนย์เด็กเล็ก ให้มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีคุณภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมของเด็กก่อนเข้าสู้ระบบโรงเรียนและจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพิ่มเติมหรือให้บริการอย่างทั่วถึง

3.สนับสนุนศูนย์กีฬาระจำตำบลในการจัดการแข่งขันกีฬาต้านยาเสพติดและจัดส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาในระดับต่างๆ

4.จัดหาอุปกรณ์กีฬา ให้แต่ละหมู่บ้านอย่างเพียงพอ

-17-

ด้านการศาสนาและศิลปวัฒนธรรม

1.จัดให้มีการอนุรักษ์และส่งเสริมขนบธรรมเนียม วัฒนธรรมและภูมิปัญญาของท้องถิ่น

2.จัดให้มีการร่วมมือกับทางวัด และสภาวัฒนธรรมตำบลที่เกี่ยวข้องกับการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ในการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับเด็กและประชาชนมีเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจในการดำรงชีวิต

3.สนับสนุนและส่งเสริมการแข่งขันเรือยาวประเพณี

ด้านการสาธารณสุข

1.สนับสนุน ส่งเสริมกิจกรรมของ อสม. ของศูนย์สุขภาพชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล

2.ส่งเสริมกิจกรรมการออกกำลังกายของแต่ละหมู่บ้าน

3.สนับสนุนกิจกรรมชมรมผู้สูงอายุและชมรมผู้พิการ

4.สนับสนุนกิจกรรมและส่งเคราะห์คนพิการคนพิการ และผู้ป่วย หรือผู้ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์

5.สนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมของชมรมกีฬาในตำบลท่าลาด

6.สนับสนุนกองทุนระบบหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น

7.จัดระบบกู้ชีพ กู้ภัย ไว้บริการประชาชน อย่างมีมาตรฐาน

ด้านการพัฒนาชุมชน

1.ส่งเสริมให้ประชาชนในหมู่บ้านมีส่วนร่วมกับการพัฒนา ในการจัดทำโครงการต่างๆ ตามแผนพัฒนาตำบล

2.สร้างความเข็มแข็งในชุมชน โดยสนับสนุนกิจกรรม / โครงการ ป้องกันและปราบปรามการแพร่ระบาดของยาเสพติด การจราจร และปัญหาอาชญากรรม

3.จัดให้มีการฝึกอบรมทบทวนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) และสนับสนุนกิจกรรมของ อปพร.

4.สนับสนุนศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน

**4. นโยบายการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ**

ความเจริญทางด้านเศรษฐกิจ มีความสำคัญต่อการพัฒนาในทุกระดับและควบคู่กันไปกับการพัฒนาทางด้านสังคมและการวารินชำราบ ซึ่งมีนโยบายดังต่อไปนี้

1.ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมอาชีพอิสระให้แก่ประชาชน มีการพัฒนาระบบการผลิต เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม และปรับปรุงศูนย์จำหน่ายผลิตภัณฑ์ประจำตำบล

2.ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มของเกษตรกร และกลุ่มอาชีพต่างๆ

3.สนับสนุนและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของของตำบลได้แก่การท่องเที่ยวทางธรรมชาติ การท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาการท่องเที่ยวเชิงเกษตรกรรม

**5. นโยบายการพัฒนาทางด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด มีทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญคือป่าชุมชน และมีแม่น้ำมูล และแม่น้ำชี ไหลมาบรรจบกันที่บริเวณหาดวังยาง ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าควรรักษาไว้มิให้เสื่อมโทรม และขณะเดียวกันก็ต้องรักษาสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของประชาชนด้วย จึงได้กำหนดนโยบายไว้ดังต่อไปนี้

1.สนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมการปลูกป่า และการอนุรักษ์ป่าชุมชนเพื่อลดภาวะโลกร้อน

2.จัดทำแนวเขตที่สาธารณะของชุมชน

-18-

3.พัฒนาและปรับปรุงงานด้านรักษาความสะอาด และกำจักขยะมูลฝอยให้ทั่วถึง โดยการจัดหาถังขยะให้เพียงพอ และรณรงค์ให้ประชาชนคัดแยกขยะและวิธีการกำจัดขยะโดยชุมชนเอง

4.สนับสนุนโครงการถนนสีเขียว โดยปลูกต้นไม้บริเวณสองข้างทาง

5.สนับสนุนส่งเสริมโครงการปลูกพืชปลอดสารพิษ และการใช้ปุ๋ยเคมีชีวภาพ

6.สนับสนุนโครงการแผนพลังงานชุมชนเพื่อสร้างจิตสำนึกให้กับประชาชนในการใช้พลังงานอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด

**วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดด้วยเทคนิค SWOT Analysis**

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 1 ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

**จุดแข็ง (Streng=s)**

1. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง

2. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

3. งบประมาณต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก โดยเฉพาะการก่อสร้างถนนลูกรัง เนื่องจากมีบ่อลูกรังอยู่ในพื้นที่ ส่วนต้นทุนอื่น ๆ ขึ้นอยู่กับท้องตลาด

4. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

1. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดไม่สามารถดำเนินโครงการเองได้

2. งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดมีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

**โอกาส (Opportunity=O)**

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เป็นต้น

2. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

-19-

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)**

1. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดยังไม่มีความชำนาญและบุคลากร

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 2 ด้านการสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจ

**จุดแข็ง (Streng=S)**

1. มีการรวมกลุ่มต่าง ๆ ภายในหมู่บ้าน/ตำบล

2. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

3. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

1. การรวมกลุ่มอาชีพไม่มีความเข้มแข็งและยั่งยืน เนื่องจากขาดความรู้ในการบริหารจัดการ

2. ขาดงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานของกลุ่มอย่างต่อเนื่อง

3. ไม่มีตลาดรองรับสินค้าหรือผลผลิตของกลุ่ม

4. เกษตรกรมีหนี้สินมากและต้นทุนการผลิตด้านการเกษตรสูง

5. ประชาชนมีรายได้ต่ำแต่ค่าครองชีพสูง

**โอกาส (Opportunity=O)**

1. มีกฎหมายด้านวิสาหกิจชุมชนในการสนับสนุนให้เกิดองค์กรชุมชน
2. รัฐบาลมีการส่งเสริมให้ประชาชนท่องเที่ยวในประเทศ
3. กลุ่มจังหวัดมีทิศทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชื่อมโยงเป็นวงจรภายในกลุ่มจังหวัด

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)**

1. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

2. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

3. ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรมีความผันผวนและมีราคาต่ำ

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 3 ด้านคุณภาพชีวิตและสร้างสังคมให้เข้มแข็ง

**จุดแข็ง (Streng=s)**

1.ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

2.บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

3. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

4. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

5. ประชาชนในพื้นที่ มีการอนุรักษ์ประเพณีอันดีของท้องถิ่นไว้ดี

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

1.ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

2. ประชาชนยังสนใจและมีความจริงใจ หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

-20-

3. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสังคม

4. อัตราการว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทำให้รายจ่ายครัวเรือนเพิ่มขึ้น ขณะที่รายได้เท่าเดิมหรือลดลง

**โอกาส (Opportunity=O)**

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)**

1. การแก้ไขปัญหาด้านด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

2. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

3. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 4 ด้านการศึกษา ศาสนา การอนุรักษ์ศิลปะวัฒนธรรม

**จุดแข็ง (Streng=S)**

1. มีสถานศึกษาในระดับปฐมวัย ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในตำบลที่มีความพร้อมมีศักยภาพใน

การจัดการศึกษา

2. ผู้กลุ่มผู้อนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นพร้อมให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

1. เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในสังคมปัจจุบันทำให้ประชาชนไม่อนุรักษ์วัฒนธรรมดั้งเดิม

2. การพัฒนาเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และระบบสารสนเทศด้านการศึกษายังไม่ทั่วถึง

**โอกาส (Opportunity=O)**

1. รัฐบาลกำหนดให้ความสำคัญด้านการศึกษาให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง

2. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและมีอิสระในการบริหารงบประมาณทำให้เกิดความคล่องตัวและเกิดพัฒนาในทุกด้าน

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)**

1. การเผยแพร่เกี่ยวกับระบบงานด้านการศึกษาและวัฒนธรรมประเพณีของหน่วยงานมีน้อยและไม่ทั่วถึง

2. แผนยุทธศาสตร์แห่งชาติไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้ทั้งหมด

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 5 ด้านสาธารณสุข

**จุดแข็ง (Streng=S)**

1. เป็นหน่วยงานที่มีความพร้อมที่จะปฏิบัติตามวาระแห่งชาติด้านบริการสาธารณสุข

2. มีหน่วยสาธารณสุขในพื้นที่ ปฏิบัติงานหลักในการป้องกันและควบคุมโรค

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

1. ประชาชนยังขาดความรู้ในการปฏิบัติตนให้ถูกสุขลักษณะ

2. งบประมาณในการดำเนินการด้านสาธารณสุขมีจำกัด

-21-

3. การพัฒนาเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และระบบสารสนเทศด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานยังไม่ทั่วถึง

**โอกาส (Opportunity=O)**

1. ประชาชนได้รับการส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดีและมีความเสมอภาคในการรักษาพยาบาลตามโครงการหลักประกันสุขภาพของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ

2. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและมีอิสระในการบริหารงบประมาณทำให้เกิดความคล่องตัวและเกิดพัฒนาในทุกด้าน

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)**

1. ประชาชนมีปัญหาด้านสุขภาพจากพฤติกรรมเสี่ยง เช่น การดื่มสุรา สูบบุหรี่ ยาเสพติด ขาดการออกกำลังกาย การบริโภคอาหารไม่ถูกหลักโภชนาการ ปัญหาความเครียด และสุขภาพจิต

2. แผนยุทธศาสตร์แห่งชาติไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้ทั้งหมด

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 6 ด้านการเมืองและการบริหาร

**จุดแข็ง (Streng=s)**

1. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

2.บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่ พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

3. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

4. ประชาชนภายในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดค่อนข้างมีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถในเกณฑ์ดี สามารถจะเข้ามาเป็นตัวแทนของประชาชนและสามารถขอความร่วมมือเพื่อช่วยเหลือในการของราชการได้

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

1. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

2. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

3. การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาไม่ครอบคลุมทุกด้าน

**โอกาส (Opportunity=O)**

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดีเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

3. การเปลี่ยนแปลงระบบการเลือกตั้งของท้องถิ่น จะทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพมากขึ้นและผู้บริหารจะมองปัญหาในภาพรวมมากขึ้น

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)**

1. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

-22-

2. เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว นำไปสู่ปัญหาทางสังคม เนื่องจากประชาชนไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 7 ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**จุดแข็ง (Streng=s)**

1. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

1. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

2. มีบุคลากรและเครื่องมือในการจัดเก็บขยะมูลฝอยไม่เพียงพอ

3. มีปริมาณขยะมูลฝอยเพิ่มขึ้นจำนวนมากเนื่องจากการขยายตัวของจำนวนประชากรอย่างรวดเร็ว

4. ไม่มีการรณรงค์ปลูกป่าและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5. ประชาชนไม่ตระหนักถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**โอกาส (Opportunity=O)**

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา จังหวัดอุบลราชธานี มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

3. รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ การตัดสินในการพัฒนาด้วยตนเอง การโอนโครงการ/งานของส่วนราชการอื่นมาให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแทน

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)**

1. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการดูแลและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และการกระจายผลประโยชน์ลงสู่ท้องถิ่น

3. ปัญหาภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้งอุทกภัย

**การกำหนดโครงสร้างสำนัก/กอง เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่**

**หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ**

**1.สำนักงานปลัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งงานกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลรับผิดชอบงานธุรการ งานสารบรรณ งานจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำข้อบัญญัติ งานการประชุมสภา งานการบริหารงานบุคคลของ อบต. ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมาย งานนิติกรรมการดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การสนับสนุนเกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย**

-23-

**2.**กองคลัง **มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ งบแสดงฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การจัดเก็บรายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่างๆ และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย**

**3.**กองช่างมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

**4.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษา เกี่ยวกับการวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษา ของมาตาฐานการศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางโครงการ สำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูล สถิติทางการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษาและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย**

**การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis)**

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

|  |  |
| --- | --- |
| **จุดแข็ง (Strengths)** | **จุดอ่อน (Weaknesses)** |
| ๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง  ชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทัน  ต่อเหตุการณ์  ๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่  ปฏิบัติ  ๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT  ให้ทันสมัยอยู่เสมอ  ๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน  ๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม | 1. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่าง  ภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่ง  กันและกัน  ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบ  และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน  ๓. เจ้าหน้าที่มีความตระหนักในหน้าที่และความ  รับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย  ๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนา  แนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิด  สิ่งจูงใจ และขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการ  และเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการ  ปฏิบัติงาน  ๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก |

-24-

|  |  |
| --- | --- |
| **โอกาส (Opportunities)** | **ภัยคุกคาม(Threats)** |
| 1. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต.เป็นอย่างดี 2. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน 3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี 4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรีปริญญาโทเพิ่มขึ้น | 1ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน  ๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อ  คุณภาพชีวิตของประชาชน  ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ  ๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด |

**การวิเคราะห์ในระดับองค์กร**

|  |  |
| --- | --- |
| **จุดแข็ง (Strengths)** | **จุดอ่อน (Weaknesses)** |
| 1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ทำงาน 2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ 3. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว 4. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี 5. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี 6. มีระบบบริหารงานบุคคล | 1. ขาดความกระตือรือร้น 2. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ 3. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ 4. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นักวิชาการเกษตร นักวิชาการสาธารณสุข 5. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ 6. ข้อมูลเอกสารต่าง ๆสำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน |
| **โอกาส (Opportunities)** | **ภัยคุกคาม(Threats)** |
| ๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน  ๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการ  ปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงาน  ส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี  สารสนเทศ  ๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ  ๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานของ  องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | 1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง 2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล 3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ |

-25-

**รายละเอียดของแผนพัฒนาบุคลากร ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563**

**องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา** | **วัตถุประสงค์** | **เป้าหมาย(คน)** | **วิธีการพัฒนา** | **งบประมาณ** | **ระยะเวลาการดำเนินงาน** | **การติดตาม**  **การประเมินผล** |
| 1 | อบรมสัมมนาผู้บริหารและ  สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงาน  ส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง | เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น | 75 | อบรม /  ฟังบรรยาย /  ศึกษาดูงาน | 250,000 | ต.ค. 60 - ก.ย. 61 | ทดสอบตามแบบที่กำหนด |
| 2 | อบรมหลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น | เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหาร งานท้องถิ่น | 1 | การฝึกอบรม | 50,000 | ต.ค. 60 - ก.ย. 61 | ทดสอบตามแบบที่กำหนด |
| 3 | อบรมหลักสูตรนักบริหารงานคลัง | เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหาร งานคลัง | 1 | การฝึกอบรม | 50,000 | ต.ค. 60 - ก.ย. 61 | ทดสอบตามแบบที่กำหนด |
| 4 | อบรมหลักสูตรนักบริหารงานช่าง | เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหาร งานช่าง | 1 | การฝึกอบรม | 50,000 | ต.ค. 60 - ก.ย. 61 | ทดสอบตามแบบที่กำหนด |
| 5 | อบรมหลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการนโยบายและแผน | 1 | การฝึกอบรม | 35,000 | ต.ค. 60 - ก.ย. 61 | ทดสอบตามแบบที่กำหนด |
| 6 | อบรมหลักสูตรนักพัฒนาชุมชน | เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการพัฒนาชุมชน | 1 | การฝึกอบรม | 35,000 | ต.ค. 60 - ก.ย. 61 | ทดสอบตามแบบที่กำหนด |
| 7 | อบรมหลักสูตรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | 1 | การฝึกอบรม | 30,000 | ต.ค. 60 - ก.ย. 61 | ทดสอบตามแบบที่กำหนด |

-26-

**รายละเอียดของแผนพัฒนาบุคลากร ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563**

**องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา** | **วัตถุประสงค์** | **เป้าหมาย**  **(คน)** | **วิธีการพัฒนา** | **งบประมาณ** | **ระยะเวลาการดำเนินงาน** | **การติดตาม**  **การประเมินผล** |
| 8 | อบรมหลักสูตรธุรการ | เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานธุรการของ อปท. | 1 | การฝึกอบรม | 35,000 | ต.ค. 60 - ก.ย. 61 | ทดสอบตามแบบที่กำหนด |
| 9 | อบรมหลักสูตรงานการเงินและบัญชี | เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการการเงินและบัญชีของ อปท. | 1 | การฝึกอบรม | 35,000 | ต.ค. 60 - ก.ย. 61 | ทดสอบตามแบบที่กำหนด |
| 10 | อบรมหลักสูตรงานพัสดุ | เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานพัสดุของ อปท. | 1 | การฝึกอบรม | 35,000 | ต.ค. 60 - ก.ย. 61 | ทดสอบตามแบบที่กำหนด |
| 11 | อบรมหลักสูตรงานจัดเก็บรายได้ | เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานจัดเก็บรายได้ของ อปท. | 1 | การฝึกอบรม | 35,000 | ต.ค. 60 - ก.ย. 61 | ทดสอบตามแบบที่กำหนด |
| 12 | อบรมหลักสูตรงานโยธา | เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานโยธาของ อปท. | 1 | การฝึกอบรม | 35,000 | ต.ค. 60 - ก.ย. 61 | ทดสอบตามแบบที่กำหนด |
| 13 | อบรมหลักสูตรนักวิชาการศึกษา | เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานการ ศึกษาของ อปท. | 1 | การฝึกอบรม | 35,000 | ต.ค. 60 - ก.ย. 61 | ทดสอบตามแบบที่กำหนด |
| 14 | อบรมหลักสูตรสมาชิกสภาท้องถิ่น | เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทัศนคติ และความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาท้องถิ่น | 24 | การฝึกอบรม | 240,000 | ต.ค. 60 - ก.ย. 61 | ทดสอบตามแบบที่กำหนด |
| 15 | อบรมหลักสูตรผู้บริหารท้องถิ่น | เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทัศนคติ และศักยภาพของผู้บริหารท้องถิ่น | 4 | การฝึกอบรม | 100,000 | ต.ค. 60 - ก.ย. 61 | ทดสอบตามแบบที่กำหนด |
| 16 | อบรมมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | เพื่อเสริมสร้างความรู้ ในด้าน  มาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของอปท. | 5 | การฝึกอบรม | 175,000 | ต.ค. 60 - ก.ย. 61 | ทดสอบตามแบบที่กำหนด |

-27-

**รายละเอียดของแผนพัฒนาบุคลากร ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563**

**องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา** | **วัตถุประสงค์** | **เป้าหมาย**  **(คน)** | **วิธีการพัฒนา** | **งบประมาณ** | **ระยะเวลาการดำเนินงาน** | **การติดตาม**  **การประเมินผล** |
| 17 | ประชุมประจำเดือนร่วมกันระหว่างพนักงานและผู้บริหารท้องถิ่น | เพื่อซักซ้อมการปฏิบัติงานในรอบเดือนที่ผ่านมาและแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง | 75 | การประชุม | - | ต.ค. 60 - ก.ย. 61 | สังเกตุผลหลังจากเข้าร่วมประชุม |
| 18 | ส่งเสริมการอบรมคุณธรรม / จริยธรรม ให้แก่พนักงาน สมาชิกสภาท้องถิ่น และฝ่ายบริหาร | เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรทุกภาคส่วนเป็นผู้มีความรู้คู่คุณธรรม | 75 | การอบรม | 10,000 | ต.ค. 60 - ก.ย. 61 | ทดสอบตามแบบที่กำหนด |
| 19 | ส่งบุคลากรทุกภาคส่วนเข้ารับการอบรม / สัมมนา ที่จัดโดยหน่วยงานต่าง ๆ | เพื่อสร้างความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมแก่บุคลากร | 58 | การอบรม | - | ต.ค. 60 - ก.ย. 61 | ทดสอบตามแบบที่กำหนด |
| 20 | อบรมหลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล | เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหาร ทั่วไป | 1 | การอบรม | 35,000 | ต.ค. 60 - ก.ย. 61 | ทดสอบตามแบบที่กำหนด |
| 21 | อบรมหลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป | เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหาร ทั่วไป | 1 | การอบรม | 35,000 | ต.ค. 60 - ก.ย. 61 | ทดสอบตามแบบที่กำหนด |
| 22 | อบรมการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมต่าง ๆ | เพื่อสร้างความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมแก่บุคลากร | 20 | การอบรม | 50,000 | ต.ค. 60 - ก.ย. 61 | ทดสอบตามแบบที่กำหนด |
| 23 | อบรมหลักสูตรนายช่างไฟฟ้า | เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานไฟฟ้าให้แก่บุคลากร | 1 | การอบรม | 32,000 | ต.ค. 60 - ก.ย. 61 | ทดสอบตามแบบที่กำหนด |
| 24 | อบรมหลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา | เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหารงานการศึกษาให้แก่บุคลากร | 1 | การอบรม | 35,000 | ต.ค. 60 - ก.ย. 61 | ทดสอบตามแบบที่กำหนด |

-28-

**การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก**

จากการประเมินภาพปัญหา ความต้องการ และความคิดเห็นพบว่าการบริหารงานของ อบต.ท่าลาด

มีสภาพปัญหาที่สามารถแยกได้เป็นปัญหาของบุคคล 2 กลุ่มหลัก คือ

1. กลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานใน อบต.ท่าลาด

2. กลุ่มประชาชนผู้รับบริการจาก อบต.ท่าลาด

ซึ่งทั้ง 2 กลุ่ม ได้นำเสนอปัญหา ความต้องการและความคิดเห็น สรุปได้ตามตารางดังต่อไปนี้

**ตาราง** สรุปปัญหาและความต้องการของกลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

| **ปัญหา** | **ความต้องการ** |
| --- | --- |
| 1. ด้านงบประมาณ  - หน่วยงานได้รับงบประมาณไม่เพียงพอ และไม่เหมาะสมกับภารกิจ  - ขาดการควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณ | 1. ด้านงบประมาณ  - จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอและเหมาะสมกับภารกิจและการพัฒนาของหน่วยงาน  - ควรมีระบบการประเมินผลการใช้งบประมาณ |
| 2.การบริหารทรัพยากรมนุษย์  - ความรู้ความสามารถของบุคลากรที่รับเข้ามาไม่ตรงกับภารกิจเฉพาะตำแหน่ง  - การพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรมีน้อย  - มีความขัดแย้งกันในหน่วยงาน บุคลากรขาดความร่วมมือไม่มีความสามัคคี  -บุคลากรขาดความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง | 2. การบริหารทรัพยากรมนุษย์  - พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถที่สอดคล้องกับภารกิจให้มากขึ้น  - เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน  -แนะแนวชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตนเองตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง |
| 3.การสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร  - การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นในการปฏิบัติงานยังไม่ทั่วถึง  - ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และอุปกรณ์ในการติดต่อสื่อสารไม่เพียงพอ และไม่ทั่วถึงโดยเฉพาะยังขาดคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่ายในการเชื่อมโยงข้อมูล  - ระบบสารสนเทศที่มียังไม่มีประสิทธิภาพ  - ระบบการถ่ายทอดองค์ความรู้ และข้อมูลภายในองค์กรยังไม่มีประสิทธิภาพ  - ขาดระบบการประสานงานที่มีประสิทธิภาพทั้งในหน่วยงานเดียวกัน หรือระหว่างหน่วยงาน  - บุคลากรไม่มีความรู้ความเข้าใจ และทักษะเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | 3. การสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร  - เพิ่มการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารหลายช่องทางมากขึ้น  - พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และอุปกรณ์ในการติดต่อสื่อสารให้เพียงพอ และทั่วถึงในการปฏิบัติงาน  - พัฒนาระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ ข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วนและทันต่อเหตุการณ์  - พัฒนาระบบการถ่ายทอดองค์ความรู้ และข้อมูลภายในองค์กรให้ทั่วถึงและทันต่อเหตุการณ์  - เสริมสร้างความความรู้ความเข้าใจ และ ทักษะของบุคลากรเกี่ยวกับระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร |

จากตาราง อธิบายรายละเอียดของปัญหาและความต้องการของกลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน แต่ละประเด็นได้ ดังต่อไปนี้

-29-

**1. ด้านงบประมาณ**

ปัญหาด้านงบประมาณไม่เพียงพอ สาเหตุมาจาก การจัดสรรงบประมาณให้กับ อบต.ท่าลาด น้อย และอบต.ท่าลาด มีจำนวน 12 หมู่บ้าน การส่งเสริมการพัฒนาในหมู่บ้านมีมาก ภารกิจและความต้องการต่างๆมุ่งเน้นไปในด้านการพัฒนาทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน ทำให้ไม่สามารถบริหารงบประมาณได้อย่างทั่วถึงและไม่เพียงพอ ขาดการควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณ เช่น งบประมาณประเภทค่าตอบแทนและใช้สอยที่นำไปจ่ายในส่วนที่ไม่จำเป็น เช่น การใช้จ่ายเป็นค่าตอบแทน ค่าอาหารทำการนอกเวลา

**2. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์**

การสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงาน ไม่ตรงกับงาน การรับอัตรากำลังเพิ่มมีคุณสมบัติการศึกษาไม่ตรงกับงานที่รับมอบหมาย ส่งผลต่อการทำงานได้ประสิทธิภาพไม่เต็มที่ ประสบการณ์ไม่เพียงพอในการทำงาน เช่น เพิ่งเริ่มมาบรรจุงานใหม่แต่ต้องรับผิดชอบงานทันที ขาดการอบรมเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานก่อนเริ่มทำหน้าที่ บุคลากรไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนในการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นมีการโยกย้ายสายงานบ่อยส่งผลให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่องและล่าช้า เพราะต้องมีการศึกษางานใหม่ การพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรมีน้อย ยังมีความขัดแย้งกันในหน่วยงาน ขาดความร่วมมือไม่สามัคคี แบ่งพรรคแบ่งพวก

**3. ด้านการสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร**

ปัญหาการประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง ขาดการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร เช่น ไม่มีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้ทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับองค์กร ปัญหาในการสื่อสารระหว่างหน่วยงานกับส่วนกลาง ขาดระบบการสื่อสารที่ดี ไม่ชัดเจน ล่าช้า ผู้รับข้อมูลข่าวสารมาจากอำเภอแล้วไม่นำมาถ่ายทอดให้บุคลากร ในองค์กรในสำนักงานได้รับทราบข้อมูลนั้น ขาดความร่วมมือหรือประสานงานกันในหน่วยงานเดียวกันหรือต่อหน่วยงานอื่น การสื่อสารระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติตามสายการบังคับบัญชาเนื่องจากมีหัวหน้าหลายคนทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน บางครั้งสั่งงานไม่ตรงตามแผนงานและการสั่งงานส่วนใหญ่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษร การเปิดเผยข้อมูลจะทำเฉพาะที่ได้รับผลประโยชน์ต่อตัวเองและหน่วยงานตัวเองเท่านั้น ทำให้การรับข้อมูลไม่ครบถ้วน การให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึง อุปกรณ์ เทคโนโลยีด้านการสื่อสาร เช่น อินเตอร์เน็ต แฟกซ์ โทรศัพท์ สัญญาณการติดต่อไม่ดี หรือระบบการให้บริการขัดข้องมีความเร็วต่ำ อุปกรณ์สื่อสารไม่เพียงพอ เช่น หอกระจายข่าว เสียงตามสาย โทรสาร คอมพิวเตอร์ ระบบอินเตอร์เน็ตที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน ทำให้ประชาชนไม่ได้รับข่าวสารที่ทันต่อเหตุการณ์

**ตารางที่** สรุปปัญหาและความต้องการของกลุ่มประชาชนผู้รับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ

| **ปัญหา** | **ความต้องการ** |
| --- | --- |
| **1. การให้บริการ**  - การให้บริการไม่ทั่วถึง การบริการมีความล่าช้า หลายขั้นตอน  - ผู้ปฏิบัติงานไม่กระตือรือร้น และไม่เอาใจใส่ในการให้บริการแก่ประชาชน  - การปฏิบัติงาน และให้บริการของ อบต. มีลักษณะการรับนโยบายมาปฏิบัติ ขาดการมีส่วนร่วม ทำให้ไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน | **1. การให้บริการ**  - ปรับลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อความรวดเร็ว  - เสริมสร้างจิตบริการ (service mind) ให้บริการประชาชนด้วยความเต็มใจ  - การดำเนินงานควรสนับสนุนให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน ของ อบต.ให้มากขึ้น |
| 2. การสื่อสาร  - การให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารไม่  เพียงพอและไม่ทั่วถึง  - การเปิดเผยข้อมูลจะทำเฉพาะที่ได้รับผลประโยชน์ต่อตัวเองและหน่วยงานตัวเองเท่านั้น | 2. การสื่อสาร  - จัดระบบการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐให้ประชาชนได้รับทราบอย่างถูกต้อง ชัดเจน ครบถ้วน รวดเร็ว และเข้าถึงได้ง่าย |

-30-

จากตาราง อธิบายรายละเอียดของปัญหาและความต้องการของกลุ่มประชาชนผู้รับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ ในแต่ละประเด็น ดังต่อไปนี้

**1. ด้านการให้บริการ**

ปัญหาด้านการบริการไม่ทั่วถึง ในบางพื้นที่ มีความล่าช้า ไม่เอาใจใส่ การวางแผนโครงการพัฒนาในพื้นที่ ไม่ตรงกับความต้องการของชุมชน เช่น ชุมชนต้องการให้ดำเนินการโครงการก่อสร้างถนน หรือระบบประปาขนาดใหญ่ แต่ไม่สามารถนำแผนมาดำเนินการได้เนื่องจากงบประมาณมีไม่เพียงพอ ที่จะดำเนินการให้กับชุมชน จำนวน 12 หมู่บ้าน ทำให้ระดับชุมชนในท้องถิ่นเสียผลประโยชน์ การให้บริการไม่ทั่วถึง และล่าช้า ส่งผลให้ไม่มีประสิทธิภาพ

**2. ด้านการสื่อสารของ** **อบต.**

ขาดระบบการสื่อสารที่ดี ไม่ชัดเจน ล่าช้า การให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึง อุปสรรคในการรับข้อมูลข่าวสาร คือ มีเครื่องมือการสื่อสารไม่เพียงพอ เนื่องจากอยู่ไกลไม่ได้ยินหอกระจายข่าว และการเปิดเผยข้อมูลจะทำเฉพาะที่ได้รับผลประโยชน์ต่อตัวเองและหน่วยงานตัวเองเท่านั้น ทำให้ประชาชนได้รับข้อมูลไม่ครบถ้วน

**สรุปความต้องการในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานภาครัฐ**

ความต้องการของหน่วยงาน และประชาชนในพื้นที่ที่ต้องการให้ภาครัฐแก้ไข ปรับปรุงเรียงลำดับตามความต้องการของแต่ละกลุ่มจากมากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้

**1. กลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ**

**1. ด้านงบประมาณ**

จัดสรรงบประมาณให้มีเหมาะสมกับการดำเนินงานในแต่แผนงาน จัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่ และไม่ควรกำหนดกรอบมากเกินไป

**2. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์**

การบริหารงานใช้หลักธรรมมาภิบาลในการบริหารงาน จัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับการให้บริการประชาชน เสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรให้มากขึ้น สร้างจิตสำนึกให้กับบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กรมีความรักในองค์กร ในหน่วยงาน เน้นการทำงานร่วมกันอย่างสามัคคี รู้จักบทบาทหน้าที่ มีการจัดสรรงานอย่างเหมาะสม ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก

**3. ด้านการสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร**

การเชื่อมโยงระบบสารสนเทศระหว่างหน่วยงานเพื่อการแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูล จัดระบบ

การให้ข้อมูลข่าวสารให้ชัดเจนและครบถ้วน รวดเร็ว ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ควรมีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับกฎระเบียบของหน่วยงานภาครัฐด้วย เพื่อการสร้างความเข้าใจแก่ประชาชนเพิ่มการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารหลายช่องทางมากขึ้น เช่น เอกสาร การลงพื้นที่จริง จัดสรรให้มีการเพิ่มอุปกรณ์ที่มีความจำเป็นต่อการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ให้เพียงพอ

**2. กลุ่มประชาชนผู้รับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ**

**1. ด้านการให้บริการ**

การให้บริการควรมีการปรับลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้น้อยลง เท่าที่จำเป็น เพื่อให้มีการ

บริการด้วยความรวดเร็ว ให้บริการอย่างทั่วถึง ให้บริการด้วยความเต็มใจ ให้คำแนะนำแก่ประชาชนให้มากขึ้น เน้นการบริการที่มีความจำเป็นต่อความเป็นอยู่ของประชาชนเป็นลำดับสำคัญ เช่น รถกู้ชีพ เพื่อจะได้ใช้บริการพี่น้องผู้เก็บไว้ฉุกเฉิน ควรมีการส่งเสริมให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับการประกอบอาชีพโดยเน้นหลักการพึ่งตนเอง เช่น ส่งเสริมการใช้ปุ๋ยอินทรีย์ให้มากขึ้น โดยการผลิตน้ำหมักชีวภาพใช้เอง การบริการที่มีมาตรฐาน ยึดหลักคุณธรรม ให้บริการตามลำดับคิว และส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อให้การให้บริการ

-31-

ของหน่วยงานภาครัฐมีคุณภาพมากขึ้นในการวางแผนงานให้มีการนำแผนชุมชนมาวิเคราะห์และจัดให้มีส่วนร่วมทุกหัวหน้าส่วนให้ยึดแผนจากพื้นที่ เนื่องจากพื้นที่เข้าใจปัญหาได้ดี จัดให้มีการแก้ไขในสิ่งที่จำเป็นและตรง

ต่อความต้องการของแต่ละพื้นที่ สร้างการทำงานเชิงบูรณาการของหน่วยงานภาครัฐ และการดำเนินงานเกี่ยวกับนโยบายเร่งด่วน/เฉพาะกิจ ขอให้ใช้เป็นตัวชี้วัดของหน่วยงานภาครัฐด้วย

**2. ด้านความโปร่งใส**

ควรมีระบบการตรวจสอบการดำเนินงานภาครัฐที่ชัดเจน และควรมีการถ่วงดุลอย่าง เสมอ

ภาคจากทุกภาคส่วน และตรวจสอบได้การดำเนินงานควรมีการสนับสนุนและเพิ่มการมีส่วนร่วมภาคประชาชนให้มากขึ้น จัดอบรมเรื่องคุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินงานให้บุคลากรภาครัฐเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

**3. การสื่อสารขององค์กรภาครัฐ**

ควรเชื่อมโยงระบบสารสนเทศระหว่างหน่วยงานเพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร จัดระบบ

การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้ถูกต้อง ชัดเจน ครบถ้วน รวดเร็ว ทันเหตุการณ์ และเข้าถึงได้ง่าย ควรมีการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับ และการให้บริการ ข้อมูลเกี่ยวกับการติดต่อหน่วยงานภาครัฐด้วย เพื่อการสร้างความเข้าใจแก่ประชาชนและผู้มีส่วนได้เสีย

จากประเด็นปัญหา ความต้องการและความคิดเห็นที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลจากประชาชนในพื้นที่นำมาสรุปประเด็นการวิเคราะห์ปัญหา และแนวทางในการดำเนินงานได้ดังตารางต่อไปนี้

**ตาราง** สรุปประเด็นการวิเคราะห์ปัญหา และแนวทางการดำเนินงาน

| **ประเด็นการวิเคราะห์** | **สภาพปัญหา** | **แนวทางการดำเนินงาน** |
| --- | --- | --- |
| 1. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ | - ความรู้ความสามารถของบุคลากรที่รับเข้ามาไม่ตรงกับภารกิจเฉพาะตำแหน่ง  - การพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรมีน้อย  - มีความขัดแย้งกันในหน่วยงาน บุคลากรขาดความร่วมมือไม่มีความสามัคคี  -บุคลากรขาดความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง | - พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถที่สอดคล้องกับภารกิจให้มากขึ้น  - เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน  -แนะแนวชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตนเองตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง |
| 2.ด้านงบประมาณ | - หน่วยงานได้รับงบประมาณไม่เพียงพอ และไม่เหมาะสมกับภารกิจ  - ขาดการควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณ | - จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอและเหมาะสมกับภารกิจและการพัฒนาของหน่วยงาน  - ควรมีระบบการประเมินผลการใช้งบประมาณ |
| 3การสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร | - การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นในการปฏิบัติงานยังไม่ทั่วถึง  - ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และอุปกรณ์ในการติดต่อสื่อสารไม่เพียงพอ และไม่ทั่วถึงโดยเฉพาะยังขาดคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่ายในการเชื่อมโยงข้อมูล  - ระบบสารสนเทศที่มียังไม่มีประสิทธิภาพ  - ระบบการถ่ายทอดองค์ความรู้ และข้อมูลภายในองค์กรยังไม่มีประสิทธิภาพ | - เพิ่มการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารหลายช่องทางมากขึ้น  - พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และอุปกรณ์ในการติดต่อสื่อสารให้เพียงพอ และทั่วถึงในการปฏิบัติงาน  - พัฒนาระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ ข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วนและทันต่อเหตุการณ์  - พัฒนาระบบการถ่ายทอดองค์ความรู้ และข้อมูลภายในองค์กรให้ทั่วถึงและทันต่อเหตุการณ์ |

-32-

**บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน**

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดได้จัดทำการวิเคราะห์ปริมาณงาน โดยการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการที่มีผลการดำเนินการประจำปี ซึ่งจำเป็นต้องใช้กำลังคนในแต่ละประเภทตำแหน่ง เพื่อการปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ลำดับ | ตำแหน่ง | | ประเภท/สายงาน | | ระดับ | | จำนวน | | | | | |
| 1. | นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.) | | บริหารท้องถิ่น | | ระดับกลาง | | จำนวน | | 1 | | อัตรา | |
| 2 | นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.) | | บริหารท้องถิ่น | | ระดับต้น | | จำนวน | | 1 | | อัตรา | |
| รวมทั้งสิ้น | | | | | | | จำนวน | | 2 | | อัตรา | |
|  | **สำนักงานปลัด อบต.** | |  | |  | |  | |  | |  | |
| 1. | นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด) | | อำนวยการท้องถิ่น | | ระดับต้น | | จำนวน | | 1 | | อัตรา | |
| 2. | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | | วิชาการ | | ปก/ชก | | จำนวน | | 1 | | อัตรา | |
| 3. | นักทรัพยากรบุคคล | | วิชาการ | | ปก./ชก | | จำนวน | | 1 | | อัตรา | |
| 4. | นักพัฒนาชุมชน | | วิชาการ | | ปก/ชก | | จำนวน | | 1 | | อัตรา | |
| 5. | เจ้าพนักงานธุรการ | | ทั่วไป | | ปง/ชง. | | จำนวน | | 1 | | อัตรา | |
| 6. | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | | ทั่วไป | | ปง/ชง. | | จำนวน | | 1 | | อัตรา | |
|  | พนักงานจ้าง | |  | |  | |  | |  | |  | |
| 1. | ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | | ภารกิจตามคุณวุฒิ | |  | | จำนวน | | 1 | | อัตรา | |
| 2. | ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | | ภารกิจตามคุณวุฒิ | |  | | จำนวน | | 1 | | อัตรา | |
| 3.  4. | คนงานทั่วไป(ปฏิบัติงานธุรการ)  คนงานทั่วไป(ปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน) | | ทั่วไป  ทั่วไป | |  | | จำนวน  จำนวน | | 1  1 | | อัตรา  อัตรา | |
| 5.  6.  7. | คนงานทั่วไป(ปฏิบัติงานป้องกัน)  คนงานทั่วไป(ประจำรถบรรทุกน้ำ)  คนงานทั่วไป(พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ | | ทั่วไป  ทั่วไป  ทั่วไป | |  | | จำนวน  จำนวน  จำนวน | | 1  1  1 | | อัตรา  อัตรา  อัตรา | |
| 8.  9.  10 | คนงานทั่วไป(พนักงานขับรถยนต์)  คนงานทั่วไป(นักการภารโรง)  คนงานทั่วไป(ยาม) | | ทั่วไป  ทั่วไป  ทั่วไป | |  | | จำนวน  จำนวน  จำนวน | | 1  1  1 | | อัตรา  อัตรา  อัตรา | |
| รวมทั้งสิ้น | | | | | | | จำนวน | | 16 | | อัตรา | |
|  | **กองคลัง** | |  | |  | |  | |  | |  | |
| 1. | นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง) | | อำนวยการท้องถิ่น | | ระดับต้น | | จำนวน | | 1 | | อัตรา | |
| 2. | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | | วิชาการ | | ปก./ชก. | | จำนวน | | 1 | | อัตรา | |
| 3. | นักวิชาการเงินและบัญชี | | ทั่วไป | | ปก./ชก. | | จำนวน | | 1 | | อัตรา | |
| 4. | เจ้าพนักงานพัสดุ | | ทั่วไป | | ปง/ชง | | จำนวน | | 1 | | อัตรา | |
|  | พนักงานจ้าง | |  | |  | |  | |  | |  | |
| 1. | ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ | | ทั่วไป | |  | | จำนวน | | 1 | | อัตรา | |
| รวมทั้งสิ้น | | | | | | | จำนวน | | 5 | | อัตรา | |
| 1.  2.  3. | **กองช่าง**  นักบริหารงานช่าง(ผู้อำนวยการกองช่าง)  นายช่างโยธา  นายช่างไฟฟ้า | อำนวยการท้องถิ่น  ทั่วไป  ทั่วไป | | ระดับต้น  ปง/ชง  ปง/ชง | | จำนวน  จำนวน  จำนวน | | 1  1  1 | | อัตรา  อัตรา  อัตรา | |
|  | พนักงานจ้าง |  | |  | |  | |  | |  | |
| 1. | คนงานทั่วไป(ปฏิบัติงานธุรการ) | ทั่วไป | |  | | จำนวน | | 1 | | อัตรา | |
| 2. | คนงานทั่วไป(ปฏิบัติงานไฟฟ้า) | ทั่วไป | |  | | จำนวน | | 1 | | อัตรา | |
| 3. | คนงานทั่วไป(ปฏิบัติงานประปา) | ทั่วไป | |  | | จำนวน | | 2 | | อัตรา | |
| 4. | คนงานทั่วไป(พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า) | ทั่วไป | |  | | จำนวน | | 1 | | อัตรา | |
| รวมทั้งสิ้น | | | | | | จำนวน | | 8 | | อัตรา | |
|  | -33-  **กองการศึกษาฯ** |  | |  | |  | |  | |  | |
| 1. | นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา) | อำนวยการท้องถิ่น | | ระดับต้น | | จำนวน | | 1 | | อัตรา | |
| 2. | นักวิชาการศึกษา | วิชาการ | | ปก/ชก | | จำนวน | | 1 | | อัตรา | |
| 3. | เจ้าพนักงานธุรการ | ทั่วไป | | ปง/ชง | | จำนวน | | 1 | | อัตรา | |
| 4. | ครู | สายงานการสอน | | คศ.1 | | จำนวน | | 5 | | อัตรา | |
|  | พนักงานจ้าง |  | |  | |  | |  | |  | |
| 1. | ผู้ดูแลเด็ก | ทั่วไป | |  | | จำนวน | | 4 | | อัตรา | |
|  |  |  | |  | |  | |  | |  | |
|  | รวมทั้งสิ้น |  | |  | | จำนวน | | 12 | | อัตรา | |
|  | **รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น** |  | |  | | **จำนวน** | | **44** | | **อัตรา** | |

**สรุป** องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดมีความต้องการกำลังคนเพื่อปฏิบัติภารกิจ โครงการ กิจกรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด โดยสามารถแยกประเภทตำแหน่ง ระดับ จำนวน ได้ดังนี้

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับที่** | **ประเภท/สายงาน** | **ระดับ** | **จำนวนอัตรากำลังคน**  **ที่ต้องการ (อัตรา)** |
| 1 | บริหารท้องถิ่น | กลาง | 1 |
| 2 | บริหารท้องถิ่น | ต้น | 1 |
| 3 | อำนวยการท้องถิ่น | ต้น | 4 |
| 4 | วิชาการ | ปก/ชก | 6 |
| 5 | ทั่วไป | ปง/ชง | 6 |
| 6 | สายงานการสอน | คศ.1 | 5 |
| 7 | พนักงานจ้าง (ภารกิจ) | คุณวุฒิ | 3 |
| 8 | พนักงานจ้าง | ทั่วไป | 18 |

ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดได้วิเคราะห์ปริมาณค่างานในแต่ละงานและแต่ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดแล้ว และได้ทำการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ท่าลาดกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน ซึ่งผลการเปรียบเทียบของพนักงานส่วนตำบลยังมีจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสมกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดยังมีจำนวนอัตราที่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเช่นกัน หากเปรียบเทียบในส่วนงบประมาณในการบริหารจัดการพัฒนาท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดมีงบประมาณรายจ่ายที่ค่อนข้างได้เปรียบกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงกัน อีกทั้งจำนวนประชากรและจำนวนหมู่บ้านในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดมีค่อนข้างมากกว่า โดยมีรายละเอียด ดังนี้

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **อปท.** | **จำนวน(คน)** | | | **หมายเหตุ** |
| **พนักงานส่วนตำบล** | **ลูกจ้างประจำ** | **พนักงานจ้างภารกิจ/ทั่วไป** | **งบประมาณรายจ่ายปี 60** |
| 1 | อบต.ห้วยขะยุง | 22 | 1 | 3 | 23,300,000 |
| 2 | อบต.โนนโหนน | 19 | - | 18 | 42,800,000 |
| 3 | อบต.บุ่งหวาย | 28 | 2 | 33 | 59,531,772 |

-34-

**4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน**

เพื่อให้การวางแผนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

**สภาพปัญหา**

**1. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน**

1 การคมนาคมไม่สะดวก

2 ไฟฟ้าสาธารณะไม่ทั่วถึง

**2. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ**

1.ปัญหาการขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ

2.ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ

3.ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

4.ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

**3. ปัญหาด้านสังคม**

1. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

2. ปัญหาผู้สูงอายุถูกทอดทิ้ง

3. ปัญหาการว่างงาน

**4. ปัญหาด้านการวารินชำราบการบริหาร**

1. การเข้าสู่ตำแหน่งยังเป็นระบบอุปถัมภ์

2. การศึกษาน้อย

**5. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย**

1. ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย

2. ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

**6. ปัญหาน้ำกิน น้ำใช้ เพื่อการเกษตร**

1. การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง

2. ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

3. คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

**7. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต**

1. ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

2. การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

**8. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

1. แนวเขตป่าสาธารณะยังไม่ชัดเจน

2. การทิ้งขยะไม่เป็นที่เป็นทาง

**9. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล**

1. ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

2. บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

3. การประชาสัมพันธ์ข่าวสารของทางราชการไม่ทั่วถึง และขาดประสิทธิภาพ

-35-

**ความต้องการของประชาชน**

**1. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

1.1 ขุดลอกคลอง ,สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ

1.2 ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

1.3 ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

**2. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ**

2.1 จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

2.2 ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

2.3 สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

2.4 ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

**3. ความต้องการด้านสังคม**

3.1 จัดอบรมการแก้ไขปัญหายาเสพติด

3.2. การจัดกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุ

3.3 แก้ไขปัญหาการว่างงาน

**4. ความต้องการด้านการวารินชำราบการบริหาร**

4.1 รณรงค์ไม่ให้มีการซื้อสิทธิ์ขายเสียง

4.2 ให้มีการส่งเสริมแนะแนวจากสถานศึกษาแก่ผู้นำชุมชนให้ได้รับการศึกษาต่อ

**5. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย**

5.1 ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก

5.2 ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

5.3 ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข

5.4 ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

**6. ความต้องการด้านน้ำอุปโภค - บริโภค เพื่อการเกษตร**

6.1 ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช

6.2 ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

**7. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต**

7.1 ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน

7.2 ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ

7.3 ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ

7.4 ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

**8. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

8.1 รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงแม่น้ำ คลอง

8.2 ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

8.3 ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

**9. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล**

9.1 จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ

9.2 จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

**การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง**

จากการประเมินภาพปัญหา ความต้องการ และความคิดเห็นพบว่าการบริหารงานของ อบต.ท่าลาด

มีสภาพปัญหาที่สามารถแยกได้เป็นปัญหาของบุคคล 2 กลุ่มหลัก คือ

-36-

**5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาทุกๆด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วน ตำบลท่าลาด ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การให้การศึกษาก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

**5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1)
2. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68(1)
3. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68(2)
4. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68(3)
5. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16(4)
6. การสาธารณูปการ (มาตรา 16(5)

**5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67(6)
2. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67(3)
3. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา 68(4))
4. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16(10))
5. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16(2)
6. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16(5))
7. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

(มาตรา 16(19))

**5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67(4)
2. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(มาตรา 68(8)

1. การผังวารินชำราบ (มาตรา 68(13)

-37-

1. จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา 16(3)
2. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านวารินชำราบ

(มาตรา 16(17)

1. การควบคุมอาคาร (มาตรา 16(28)

**5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว** ภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

1. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68(6))
2. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68(5))
3. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68(7))
4. ให้มีตลาด (มาตรา 68(10)
5. การท่องเที่ยว (มาตรา 68(12)
6. กิจการเกี่ยวกับการพาณิช (มาตรา 68(11)
7. การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16(6)
8. การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16(7)

**5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

1. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67(7)
2. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67(2)
3. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา 17 (12)

**5.6 ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

1. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67(8)
2. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67(5)
3. การจัดการศึกษา (มาตรา 16(9)
4. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนาธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา 17(18)

**5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กร**

**ปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้อง

ถิ่น (มาตรา 45(3)

1. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67(9)
2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16(16)
3. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17(3)
4. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17(16)

-38-

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะ

แก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึง

ถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

|  |
| --- |
| หมายเหตุ : มาตรา 67,68 หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2543  มาตรา 16,17 และ 45 หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่  องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 6 พ.ศ.2552) |

# 6. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

# ภารกิจหลัก

1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
4. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ด้านการพัฒนาการวารินชำราบและการบริหาร
6. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
7. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### ภารกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
2. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
3. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

สนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน

**7.สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและแผนอัตรากำลัง**

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น แต่จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ถือว่ามีเพียงพอและเหมาะสมในการปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล แต่ในอนาคตปัญหาด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในการกำจัดขยะอาจเป็นไปหาที่สำคัญและจำเป็นต้องแก้ไขปัญหาดังกล่าว ซึ่งบุคลากรที่ดำเนินการด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมนั้นปัจจุบันยังไม่มีโดยตรง แต่หากในอนาคตเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านบริบทการบริหารท้องถิ่นหรือเกิดการปรับเปลี่ยนองค์กรไปตามกฎหมายจัดตั้ง หรือระเบียบแนวทางอื่นๆ อาจมีการกำหนดจัดตั้งส่วนราชการหรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ต่อไปเพื่อให้สอดรับกับสภาพปัญหาของท้องถิ่นและเพื่อรองรับกับภารกิจของท้องถิ่นในอนาคต ดังนั้น ในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดจึงไม่มีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งขึ้นหรือกำหนดส่วนราชการขึ้นใหม่ แต่อาจจะมีการกำหนดส่วนราชการที่จำเป็นขึ้นใหม่ในอนาคตอันใกล้นี้ เพื่อรองรับภารกิจที่อาจขยายและเพิ่มมากขึ้นในอนาคตซึ่งทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับภารกิจอำนาจหน้าที่ที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจมาจากส่วนกลางต่อไป

-39-

**8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังที่กล่าวมาแล้ว ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด ต้องกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ภายในระยะเวลา 3 ปี จึงกำหนดส่วนราชการ และโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

**8.1 โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)** | **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(ใหม่)** | **หมายเหตุ** |
| 1. **สำนักงานปลัด อบต.**   1.1 งานบริหารงานทั่วไป  - งานธุรการ  - งานบริหารงานบุคคล  - งานกิจการสภา  - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล  - งานกฎหมายและคดี  - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์  1.2 งานนโยบายและแผน  - งานนโยบายและแผน  - งานวิชาการ  - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์  - งานงบประมาณ  - งานข้อบัญญัติและระเบียบ  - งานตรวจสอบภายใน  1.3 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  - งานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย  - งานรักษาความสงบ  - งานฟื้นฟู  1.4 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน  - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ  - งานข้อมูล  - งานฝึกอบรมอาชีพ  - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม  - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ  - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว | **1. สำนักงานปลัด อบต.**  1.1 งานบริหารงานทั่วไป  - งานธุรการ  - งานกิจการสภา  - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล  - งานกฎหมายและคดี  - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์  1.2 งานการเจ้าหน้าที่  - งานแบบประเมินข้อตกลงการปฏิบัติราชการ  - งานจัดทำคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน  - งานสรรหา สอบคัดเลือก คัดเลือก  - งานแผนอัตรากำลัง แผนพัฒนาบุคลากร  - งานระบบข้อมูลบุคลากร  - งานบำเหน็จบำนาญและเครื่องราชย์  1.3 งานนโยบายและแผน  - งานนโยบายและแผน  - งานวิชาการ  - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์  - งานงบประมาณ  - งานข้อบัญญัติและระเบียบ  - งานตรวจสอบภายใน  1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  - งานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย  - งานรักษาความสงบ  - งานฟื้นฟู  1.5 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน  - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ  - งานข้อมูล  - งานฝึกอบรมอาชีพ  - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม  - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ  - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว | **1.1 สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๖**  การพัฒนาด้านการวารินชำราบและการบริหาร  - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน  - การปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างของบุคลากร  -พัฒนาบุคลากรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ  **1.2 สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 6**  - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน  - การปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้าง  **1.3 และ 1.4สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่3**  -การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสร้างสังคมให้เข้มแข็ง  - ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม  - ส่งเสริมความเข้มแข็งในชุมชน  - ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก และเยาวชน  - ส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  -สงเคราะห์ราษฎรผู้ด้อยโอกาส |

-40-

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน** | **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่** | **หมายเหตุ** |
| **2. กองคลัง**  2.1 งานการเงิน  - งานการเงิน  - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน  - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน  - งานเก็บรักษาเงิน  2.2 งานบัญชี  - งานการบัญชี  - งานทะเบียนและคุมเบิกจ่ายเงิน  - งานงบการเงินและงบทดรอง  - งานแสดงฐานะทางการเงิน  2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้  - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า  - งานพัฒนารายได้  2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ  - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี  - งานพัสดุ  - งานทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์  **3.กองช่าง**  3.1 งานก่อสร้าง  - งานก่อสร้างและบูรณะถนน  - งานก่อสร้างสะพาน  - งานข้อมูลก่อสร้าง  3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร  - งานประเมินราคา  - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร  - งานออกแบบและบริการข้อมูล  3.3 งานประสานสาธารณูปโภค  - งานประสานกิจการประปา  - งานไฟฟ้าสาธารณะ  - งานระบายน้ำ | **2. กองคลัง**  2.1 งานการเงิน  - งานการเงิน  - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน  - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน  - งานเก็บรักษาเงิน  2.2 งานบัญชี  - งานการบัญชี  - งานทะเบียนและคุมเบิกจ่ายเงิน  - งานงบการเงินและงบทดรอง  - งานแสดงฐานะทางการเงิน  2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้  - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า  - งานพัฒนารายได้  2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ  - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี  - งานพัสดุ  - งานทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์  **3. กองช่าง**  3.1 งานก่อสร้าง  - งานก่อสร้างและบูรณะถนน  - งานก่อสร้างสะพาน  - งานข้อมูลก่อสร้าง  3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร  - งานประเมินราคา  - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร  - งานออกแบบและบริการข้อมูล  3.3 งานประสานสาธารณูปโภค  - งานประสานกิจการประปา  - งานไฟฟ้าสาธารณะ  - งานระบายน้ำ | **2.1สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๖**  -การพัฒนาด้านการวารินชำราบและการบริหาร  - การพัฒนาและปรับปรุงรายได้  -การบริหารงานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ  **3.1 สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๖**  -การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค  -การก่อสร้างปรับปรุงซ่อมแซมบำรุงรักษาถนน ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน  -การพัฒนาแหล่งน้ำ การก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้าและทางระบายน้ำ  - การพัฒนาระบบจราจร  -พัฒนาระบบประปา |

-41-

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน** | **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่** | **หมายเหตุ** |
| **4.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**  4.1.งานบริหารการศึกษา  งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  - งานข้อมูลพัฒนาการเด็กเล็ก  - งานวิชาการและส่งเสริม  พัฒนาการเด็ก  - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กเล็ก  - งานติดตามและประเมินผล  4.2งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม  - งานข้อมูล  - งานประสานกิจกรรม  - งานส่งเสริม  - งานติดตามและประเมินผล | **4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**  4.1.งานบริหารการศึกษา  - งานข้อมูลพัฒนาการเด็กเล็ก  - งานวิชาการและส่งเสริม  พัฒนาการเด็ก  - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กเล็ก  - งานติดตามและประเมินผล  4.2งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม  - งานข้อมูล  - งานประสานกิจกรรม  - งานส่งเสริม  - งานติดตามและประเมินผล | 4.1 สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 4  - ส่งเสริมการศึกษาและภูมิปัญญาท้องถิ่น  - ส่งเสริมกิจกรรมการกีฬาและนันทนาการ  -ส่งเสริมการรักษาประเพณีและวัฒนธรรมในชุมชน |

-42-

**8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

**ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง** มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่** 1 การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

                ประเภทของข้อมูลที่ทำการสำรวจและวิเคราะห์

                1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

                2. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

                3. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

**ขั้นตอนที่** 2 การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

**แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน 10 ประการ**

                1. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

                2. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

                3. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

                4. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

                5. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

                6. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

                7. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

                8. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

                9. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

                10. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

**ขั้นตอนที่** 3 การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

       1. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

                 1.1 ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

-43-

                 1.2 มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

                         การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ  มีวิธีการคิด ดังนี้

                        1 ปี จะมี 52  สัปดาห์

                         1 สัปดาห์จะทำ 5  วัน

                        1 ปี จะมีวันทำ 260  วัน

                        วันหยุดราชการประจำปี 13  วัน

                        วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) 10 วัน

                        คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย 7   วัน

                        รวมวันหยุดใน 1 ปี 30   วัน

                     \* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 ปี        230 วัน

                        เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 วัน     6  ชั่วโมง

                       (08.30 – 16.30 น.– เวลาพักกลางวัน 1 ชม.–เวลาพักส่วนตัว 1 ชม.)

                 \*\* เวลาทำงานของข้าราชการใน 1 ปี (230 x 6)    1,380  ชั่วโมง

                        หรือ                     (1,380 x 60)    82,800  นาที

                 ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

               สูตรในการคำนวณ

จำนวนคน  =  ปริมาณงานทั้งหมด(1ปี) x เวลามาตรฐานต่อ 1 ชิ้น     
                                    เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี

2. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

2.1 ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

2.2 งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด จึงได้วิเคราะห์ปริมาณงานในปีปัจจุบัน เพื่อกำหนดตำแหน่งใน 3 ปีข้างหน้า โดยได้วิเคราะห์ปริมาณงาน ดังนี้

-44-

จากการวิเคราะห์ปริมาณงานดังกล่าวในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งได้วิเคราะห์ภารกิจที่จะต้องดำเนินการใน 3 ข้างหน้า โดยยึดภารกิจงานจากแผนพัฒนา 3 ปี ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดจะต้องดำเนินการ และเพื่อให้การปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดเป็นไปตามนโยบายที่กำหนดในทุกยุทธศาสตร์ โดยสรุปกำลังคนที่จะต้องกำหนดในแผนอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการได้ดังนี้

(1) นักบริหารงานท้องถิ่น จำนวนกำลังคนที่ต้องการ 2 คน

(2) สำนักงานปลัด จำนวนกำลังคนที่ต้องการ 16 คน

(3) กองคลัง จำนวนกำลังคนที่ต้องการ 5 คน

(4) กองช่าง จำนวนกำลังคนที่ต้องการ 8 คน

(5) กองการศึกษาฯ จำนวนกำลังคนที่ต้องการ 12 คน

ตามข้อ 8.1 องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด ได้วิเคราะห์ปริมาณงานและการกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

-44-

**8.2** องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้วและสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ได้ดังนี้

**แผนอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. 2561-2563**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ส่วนราชการ** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | **อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า** | | | **เพิ่ม / ลด** | | | **หมายเหตุ** |
| **2561** | **2562** | **2563** | **2561** | **2562** | **2563** |
| 1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11  12  13  14  15  16 | ­ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล  (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)  รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล  (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)  **สำนักงานปลัด**  หัวหน้าสำนักปลัด  (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)  **งานบริหารงานทั่วไป**  จพง.ธุรการ ชำนาญงาน(ปง./ชง.)  **พนักงานจ้างทั่วไป**  คนงานทั่วไป(ยาม)  คนงานทั่วไป(นักการภารโรง)  คนงานทั่วไป(พนักงานขับรถยนต์)  คนงานทั่วไป(ปฏิบัติงานธุรการ)  **งานการเจ้าหน้าที่**  นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ(ปก./ชก.)  **พนักงานจ้างตามภารกิจ**  ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล  **งานนโยบายและแผน**  นักวิเคราะห์ฯชำนาญการ(ปก./ชก.)  **พนักงานจ้างตามภารกิจ**  ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายฯ  **งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**  จพง.ป้องกันฯปฏิบัติงาน(ปง./ชง.)  **พนักงานจ้างทั่วไป**  คนงานทั่วไป(ปฏิบัติงานป้องกันฯ)  คนงานทั่วไป(พนักงานขับรถน้ำฯ)  คนงานทั่วไป(ประจำรถน้ำฯ) | 1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1 | 1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1 | 1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1 | 1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1 | -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  - | -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  - | -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  - |  |

-45-

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ส่วนราชการ** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | **อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า** | | | **เพิ่ม / ลด** | | | **หมายเหตุ** |
| **2561** | **2562** | **2563** | **2561** | **2562** | **2563** |
| 17  18  19  20  21  22  23  24  25  26  27  28  29  30  28  31  32 | **งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน**  นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ(ปก./ชก.)  **พนักงานจ้างทั่วไป**  คนงานทั่วไป(ปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน)  **กองคลัง**  ผู้อำนวยการกองคลัง  (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)  **งานการเงิน**  นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก./ชก.)  **งานบัญชี**  นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก./ชก.)  **งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้**  นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ(ปก./ชก.)  **พนักงานจ้างทั่วไป**  คนงานทั่วไป(ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้  **งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ**  เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน(ปง./ชง.)  **พนักงานจ้างตามภารกิจ**  ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ  **กองช่าง**  ผู้อำนวยการกองช่าง  (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)  **งานก่อสร้าง**  นายช่างโยธาปฏิบัติงาน(ปง./ชง.)  **พนักงานจ้างทั่วไป**  คนงานทั่วไป(ปฏิบัติงานธุรการ)  **งานออกแบบและควบคุมอาคาร**  ผู้อำนวยการกองช่าง  **งานประสานสาธารณูปโภค**  นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน(ปง./ชง.)  **พนักงานจ้างทั่วไป**  คนงานทั่วไป(ปฏิบัติงานไฟฟ้า)  คนงานทั่วไป(ปฏิบัติงานประปา)  คนงานทั่วไป(พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า) | 1  1  1  -  1  -  1  1  1  1  1  1  1  2  1 | 1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  2  1 | 1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  2  1 | 1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  2  1 | -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -    -  -  - | -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  - | -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  - | (ว่าง)  (ว่าง) |

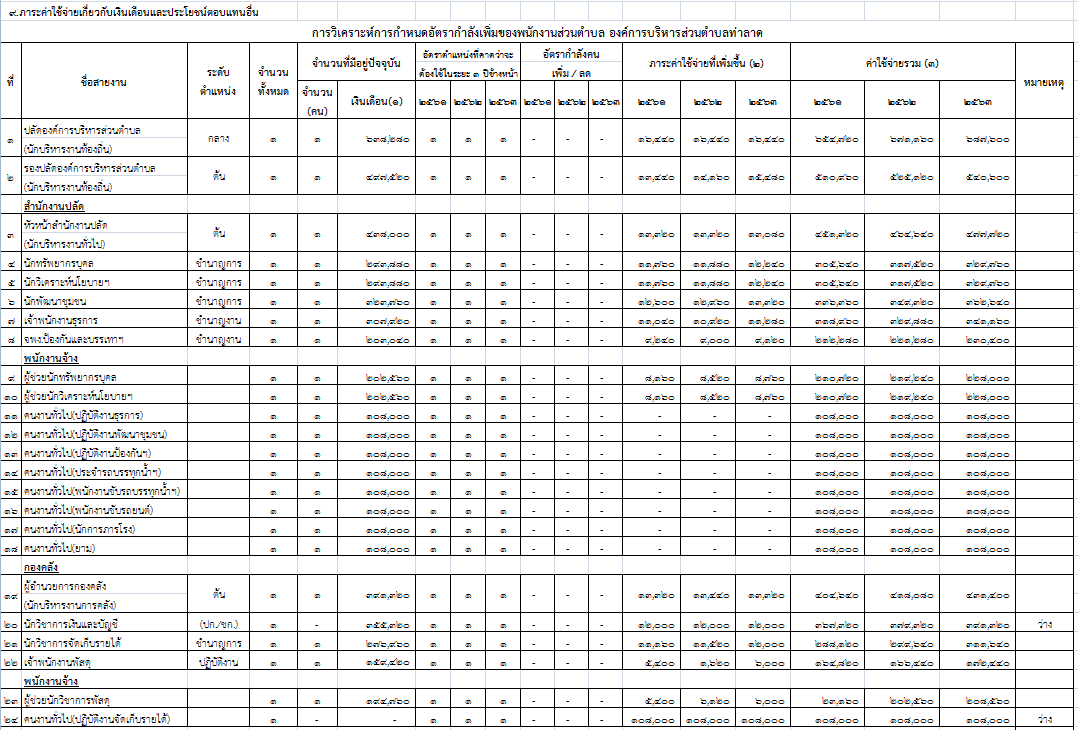
-46-

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ส่วนราชการ** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | **กรอบอัตรากำลังใหม่** | | | **เพิ่ม / ลด** | | | **หมายเหตุ** |
| **2561** | **2562** | **2563** | **2561** | **2562** | **2563** |
| 33  34  35  375  38  39  40  41 | **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**  ผู้อำนวยการกองการศึกษา  (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)  **งานบริหารการศึกษา**  นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ(ปก./ชก.)  จพง.ธุรการชำนาญงาน(ปง./ชง.)  **งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**  ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าลาด  ครู คศ.1  พนักงานจ้างทั่วไป  ผู้ดูแลเด็ก  ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กถ่อน  ครู คศ.1  ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโนนหนองหิน  ครู คศ.1  พนักงานจ้างทั่วไป  ผู้ดูแลเด็ก | 1  1  1  1  2  3  1  2 | 1  1  1  1  2  3  1  2 | 1  1  1  1  2  2  1  2 | 1  1  1  1  2  2  1  2 | -  -  -  -  -  -  -  - | -  -  -  -  -  -  -  - | -  -  -  -  -  -  -  - |  |
|  | รวม | 42 | 44 | 44 | 44 | - | - | - |  |

-48

**9.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น**

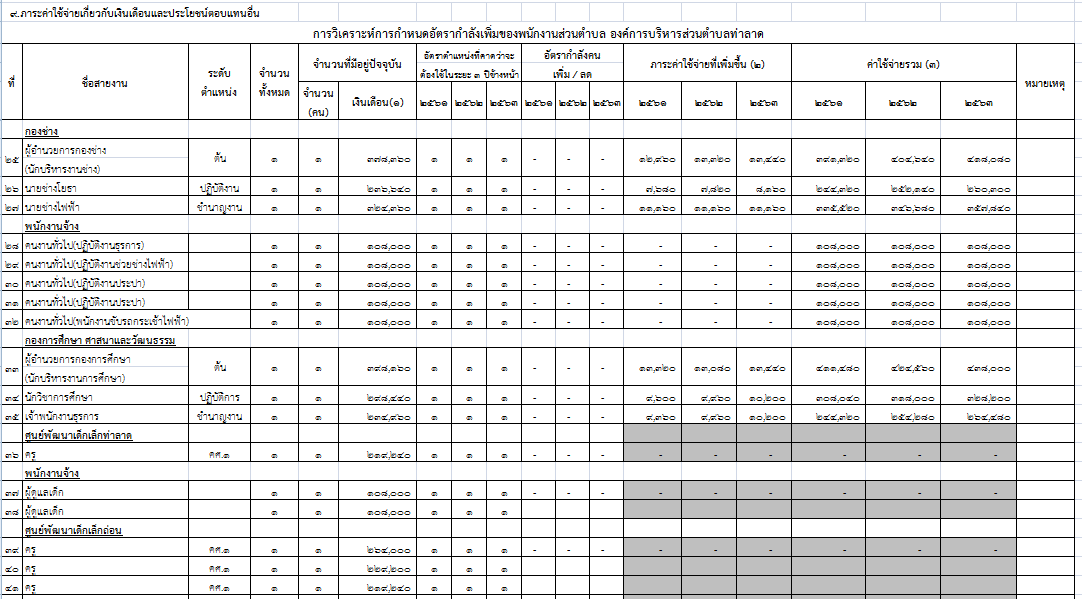
**การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด**

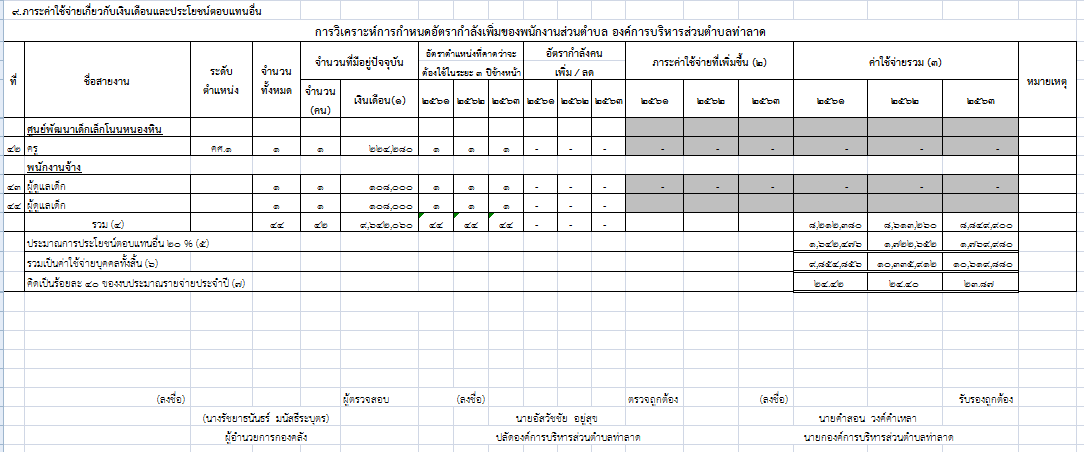


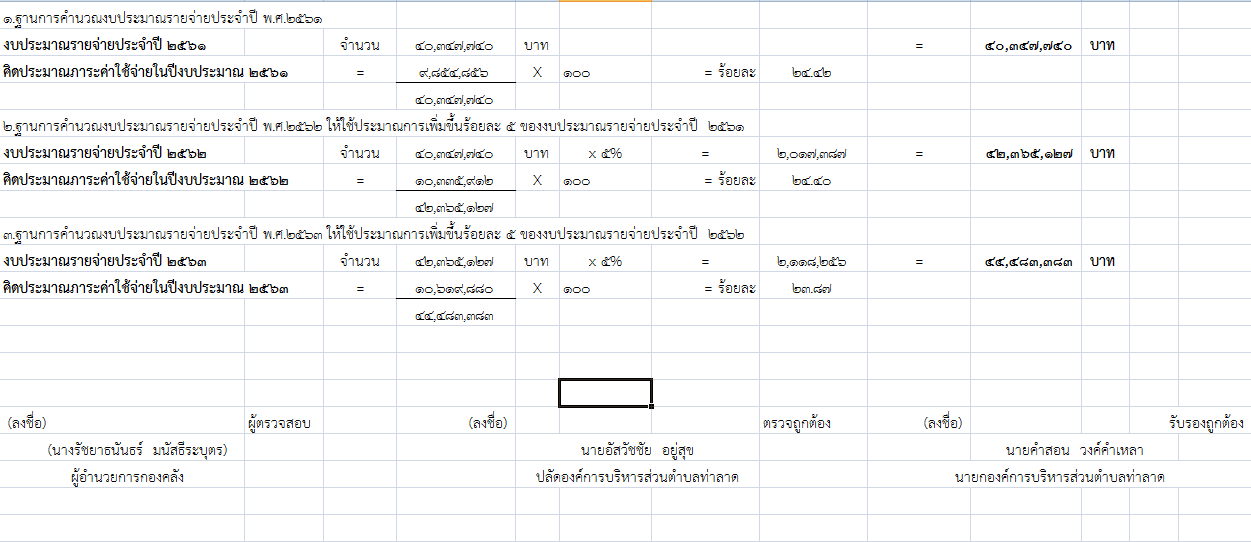
9-50

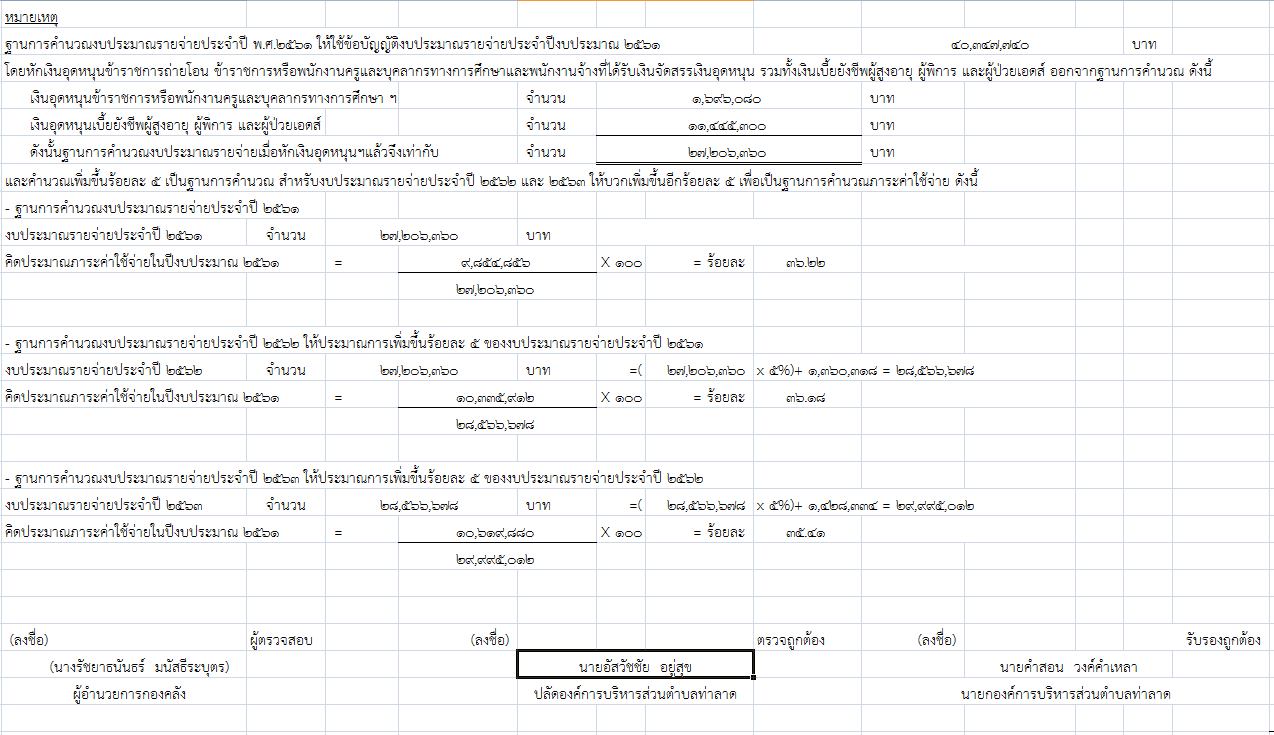
**9.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)**

การวิเคราะห์กำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด









-58-

**10.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ.2561-2563**

**โครงสร้างส่วนราชการของ อบต.ท่าลาด**

**ปลัด อบต.**

(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (1)

**รองปลัด อบต.**

(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (1)

**สำนักงานปลัด**

**หัวหน้าสำนักปลัด**

(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (1)

- งานบริหารงานทั่วไป

- งานนโยบายและแผน

- งานการเจ้าหน้าที่

- งานป้องกันละบรรเทาสาธารณภัย

- งานสวัสดิการ และพัฒนาชุมชน

**กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม**

**ผู้อำนวยการกองการศึกษา**

( นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)(1)

- งานบริหารการศึกษา

- งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและ

วัฒนธรรม

**กองช่าง**

**ผู้อำนวยการกองช่าง**

(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (1)

- งานก่อสร้าง

- งานออกแบบและ

ควบคุมอาคาร

* งานประสาน

สาธารณูปโภค

**กองคลัง**

**ผู้อำนวยการกองคลัง**

(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น ) (1)

- งานการเงิน

-งานการบัญชี

-งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

-งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

-59-

**โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.**

**หัวหน้าสำนักปลัด**

**(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)(1)**

**งานนโยบายและแผน**

**งานป้องกันละบรรเทา**

**สาธารณภัย**

**งานการเจ้าหน้าที่**

**งานสวัสดิการสังคมและ พัฒนาชุมชน**

**งานบริหารงานทั่วไป**

- นักทรัพยากรบุคคล(ชก)(1)

- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล(1)

-นักพัฒนาชุมชน(ชก)(1)

-คนงานทั่วไป(1)

- เจ้าพนักงานธุรการ(ชง.)(1)

- คนงานทั่วไป (4)

**-**เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ชง)(1 )คนงานทั่วไป(3)

-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

(ชก.) (1)

-ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (1)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระดับ** | **อำนวยการท้องถิ่น** | | | **วิชาการ** | | | | **ทั่วไป** | | | **ลูกจ้างประจำ** | **พนักงานจ้าง** | | **รวม** |
| **ต้น** | **กลาง** | **สูง** | **ปฏิบัติการ** | **ชำนาญการ** | **ชำนาญการพิเศษ** | **เชี่ยวชาญ** | **ปฏิบัติงาน** | **ชำนาญงาน** | **อาวุโส** | **ภารกิจ** | **ทั่วไป** |
| **จำนวน** | 1 | - | - | 1 | 2 | - | - | - | 2 | - | - | 2 | 8 | 16 |

-60-

**โครงสร้างกองคลัง**

**ผู้อำนวยการกองคลัง**

**(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)(1)**

**งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้**

**งานบัญชี**

**งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ**

**งานการเงิน**

- นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก/ชก.)(1)

-นักวิชาการจัดเก็บรายได้(ชก.)(1)

-คนงานทั่วไป(1)

-เจ้าพนักงานพัสดุ(ปง.)(1)

-ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ(1)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระดับ** | **อำนวยการท้องถิ่น** | | | **วิชาการ** | | | | **ทั่วไป** | | | **ลูกจ้างประจำ** | **พนักงานจ้าง** | | **รวม** |
| **ต้น** | **กลาง** | **สูง** | **ปก./ชก.**  **(ว่าง)** | **ชำนาญการ** | **ชำนาญการพิเศษ** | **เชี่ยวชาญ** | **ปฏิบัติงาน** | **ชำนาญงาน** | **อาวุโส** | **ภารกิจ** | **ทั่วไป** |
| **จำนวน** | 1 | - | - | 1 | 1 | - | - | 1 | - | - | - | 1 | 1 | 6 |

-61-

**โครงสร้างกองช่าง**

**ผู้อำนวยการกองช่าง**

**(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (1)**

**งานประสานสาธารณูปโภค**

**งานออกแบบและควบคุมอาคาร**

**งานก่อสร้าง**

แผน 3 – 5

- นายช่างโยธา(ชง.)(1)

- คนงานทั่วไป(1)

-นายช่างไฟฟ้า(ชง.)(1)

-คนงานทั่วไป(4)

(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระดับ** | **อำนวยการท้องถิ่น** | | | **วิชาการ** | | | | **ทั่วไป** | | | **ลูกจ้างประจำ** | **พนักงานจ้าง** | | **รวม** |
| **ต้น** | **กลาง** | **สูง** | **ปฏิบัติการ** | **ชำนาญการ** | **ชำนาญการพิเศษ** | **เชี่ยวชาญ** | **ปฏิบัติงาน** | **ชำนาญงาน** | **อาวุโส** | **ภารกิจ** | **ทั่วไป** |
| **จำนวน** | 1 | - | - | - | - | - | - | - | 2 | - | - | - | 5 | 8 |

-62-

**โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

**ผู้อำนวยการกองการศึกษา**

**(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (1)**

**งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม**

**งานบริหารการศึกษา**

-ครู (คศ.1)(5)\*

-ผู้ดูแลเด็ก (4)\*

- นักวิชาการศึกษา(ชก.)(1)

- เจ้าพนักงานธุรการ(ชง.)(1)

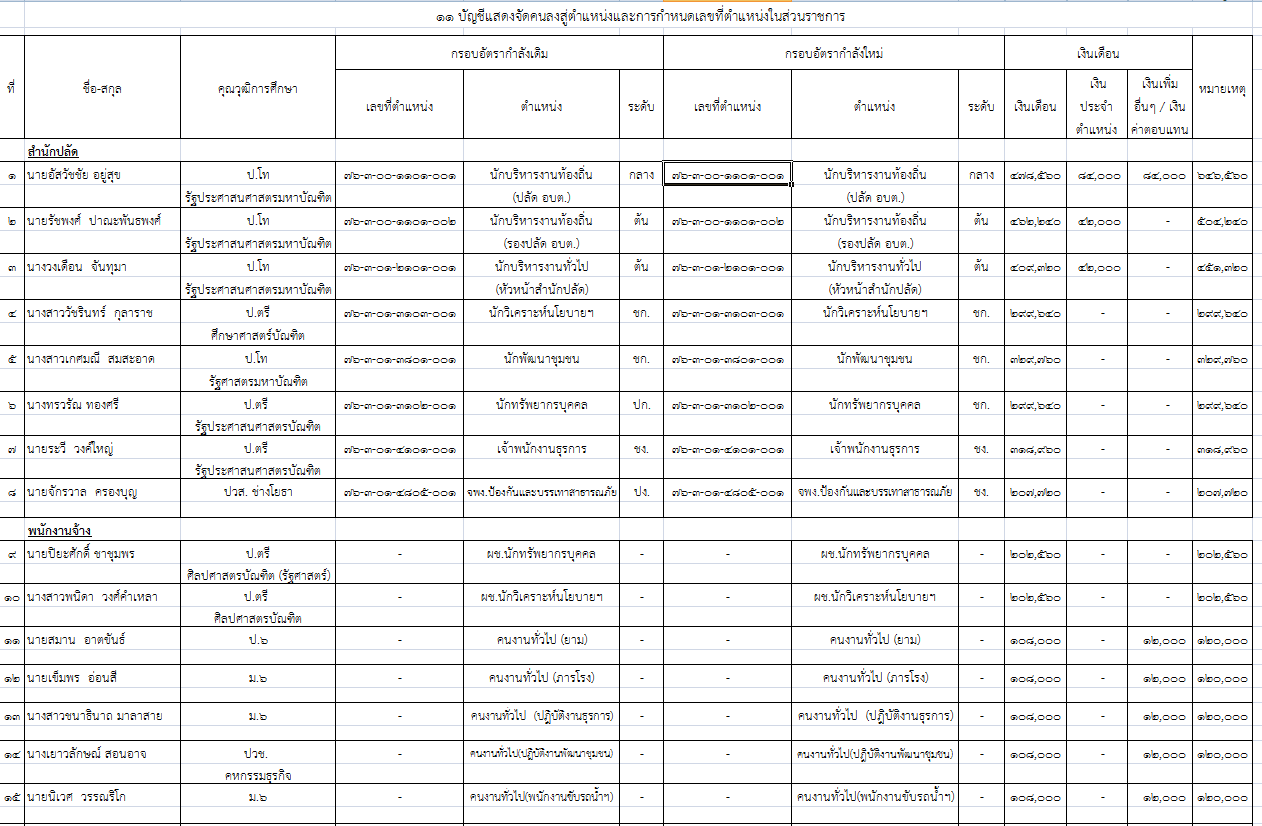
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระดับ** | **อำนวยการท้องถิ่น** | | | **วิชาการ** | | | | **ทั่วไป** | | | **ลูกจ้างประจำ** | **พนักงานจ้าง** | | **รวม** |
| **ต้น** | **กลาง** | **สูง** | **ปฏิบัติการ** | **ชำนาญการ** | **ชำนาญการพิเศษ** | **เชี่ยวชาญ** | **ปฏิบัติงาน** | **ชำนาญงาน** | **อาวุโส** | **ภารกิจ** | **ทั่วไป** |
| **จำนวน** | 1 | - | - | - | 1 | - | - | - | 1 | - | - | - | 4\* | 7 |

- ครู คศ.1 จำนวน 5 คน

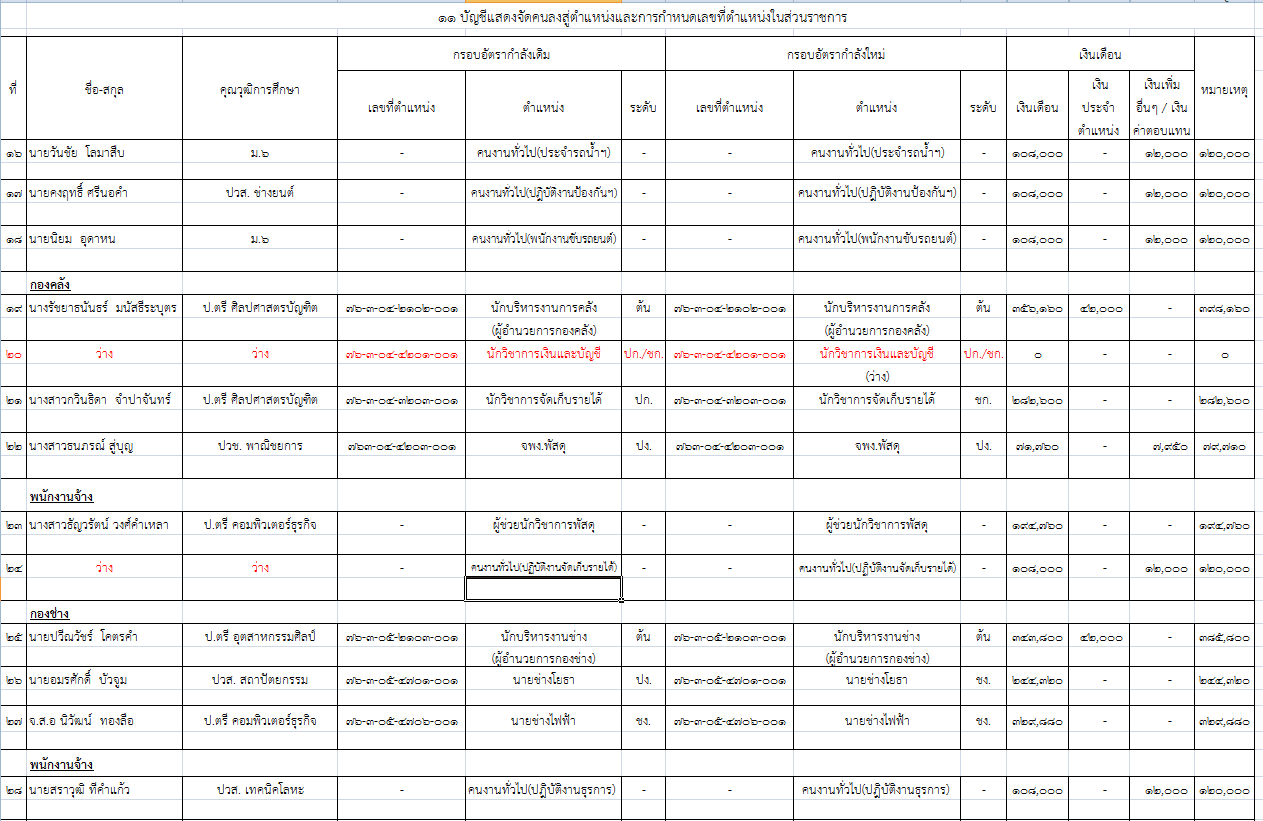
- ผู้ดูแลเด็ก จำนวน 4 คน

\* งบประมาณอุดหนุน

**11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ**

****

**11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ**

****

**11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ**

****

219

-66-

**12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง**

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด กำหนดวิสัยทัศน์ด้านบุคลากรขององค์กร ดังนี้

“พัฒนาระบบจูงใจ นำสมัยเทคโนโลยี เสริมสร้างบุคลากรที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้”

**ยุทธศาสตร์ด้านบุคลากร**

เพื่อความชัดเจน สามารถมองเห็นภาพการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรออกเป็น 3 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง**

1. แนวทางส่งเสริมข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ให้ได้รับการอบรม / สัมมนาเสริมสร้างความรู้ความสามารถ

2. แนวทางส่งเสริมข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ให้ได้รับการพัฒนาส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม

3. แนวทางการสอนงานให้กับข้าราชการ พนักงานจ้างที่บรรจุใหม่

4. แนวทางให้คำปรึกษา / แนะนำจากผู้บังคับบัญชาสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา

**ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาข้าราชการฝ่ายสภาท้องถิ่น**

1. แนวทางส่งเสริมข้าราชการการวารินชำราบฝ่ายสภาท้องถิ่นให้ได้รับการอบรม / สัมมนาเสริมสร้างความรู้ความสามารถ

2. แนวทางส่งเสริมข้าราชการการวารินชำราบฝ่ายสภาท้องถิ่นให้ได้รับการพัฒนาส่งเสริมด้านคุณธรรม /จริยธรรม

3. แนวทางการสอนงานให้กับข้าราชการการวารินชำราบฝ่ายสภาท้องถิ่นที่ได้รับการเลือกตั้งใหม่โดยถ่ายทอด จากข้าราชการการวารินชำราบฝ่ายสภาท้องถิ่นที่มีประสบการณ์

**ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาข้าราชการฝ่ายบริหาร**

1. แนวทางส่งเสริมข้าราชการการวารินชำราบฝ่ายบริหารให้ได้รับการอบรม / สัมมนาเสริมสร้างความรู้ความสามารถ

2. แนวทางส่งเสริมข้าราชการการวารินชำราบฝ่ายบริหารให้ได้รับการพัฒนาส่งเสริมด้านคุณธรรม /จริยธรรม

**พันธกิจการพัฒนาบุคลากร**

1. พัฒนาให้บุคลากรทุกภาคส่วนได้รับการพัฒนาความรู้ / ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติหน้าที่

2. พัฒนาให้บุคลากรทุกภาคส่วนได้รับการเสริมสร้างคุณธรรม / จริยธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยทำการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.2561-2563 เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

-67-

**ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **แผนงาน/โครงการ** | **ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน** | **รายละเอียดแผนงาน/โครงการ** |
| **1.1 แผนงานด้านพัฒนาความรู้ใน**  **องค์กร**  - การดำเนินงานของคณะกรรมการ  พัฒนาระบบราชการและ ยุทธศาสตร์กำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบล  ท่าลาด  - การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เวที  วิชาการข้าราชการรู้ทันการ  เปลี่ยนแปลง | - จำนวนครั้งการประชุมของ  คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ  และยุทธศาสตร์กำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลท่าลาด  - จำนวนครั้งของการจัดเวทีวิชาการ  ข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง | - จัดกิจกรรมประชุมเพื่อกำหนด  แนวทางและการดำเนินงานพัฒนา  ระบบราชการและยุทธศาสตร์การ  พัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลท่าลาด  - จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้และถ่ายทอดความรู้วิชาการด้านต่าง ๆ เป็นประจำทุกเดือน เดือนละ 1 ครั้ง รวม 12 ครั้งต่อปี |
| **1.2 แผนงานจัดทำระบบแผนและ**  **ประสานการพัฒนาระบบราชการหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัด**  - การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรใน  สังกัด  - การหาความจำเป็นในการพัฒนา  บุคลากร | - หน่วยงาน/ส่วนราชการในสังกัด  องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดจัดทำแผนปฏิบัติราชการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด  ปีงบประมาณ 2561 แล้วเสร็จ  - ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานมีการหา  ความจำเป็นและมีเอกสารแสดง  ขั้นตอนการหาความจำเป็นในการ  พัฒนาบุคลากรในสังกัดเพื่อเป็น  ข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำ  แผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด  - มีแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี  - มีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณของทุกส่วนราชการ/  หน่วยงาน | - ส่วนราชการ/หน่วยงานสังกัด  องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำ  แผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด  - ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหา  ความจำเป็นเบื้องต้นในการพัฒนา  บุคลากรและใช้เป็นข้อมูลในการ  จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรใน  สังกัด |

-68-

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **แผนงาน/โครงการ** | **ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน** | **รายละเอียดแผนงาน/โครงการ** |
| - การประชุมประสานแผนการพัฒนา  บุคลากร  - การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากร  องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด | - มีแนวทางการประสานการพัฒนา  บุคลากร ประจำปีงบประมาณ  2561-2563  - มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน  ครอบคลุมทุกส่วนราชการ/  หน่วยงานในสังกัดพื้นที่องค์การบริหาร  ส่วนตำบลท่าลาด  - การจัดทำข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ | - จัดการประชุมส่วนราชการ/  หน่วยงานจัดทำแผนการพัฒนา  พนักงานส่วนตำบล ปีงบประมาณ  2561-2563  - ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำ  ข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็น  ปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมา  ปรับใช้ได้ทันที |
| **1.3 แผนงานด้านการบริหารงาน**  **บุคลากร**  - มีการแต่งตั้ง โอน ย้าย ข้าราชการ  ในสังกัด  - การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ  ในสังกัด /ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน   * มีการเลื่อนระดับ   - การดำเนินการทางวินัย  - การสรรหาและเลือกสรรบุคลากร | - มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการใน  สังกัดทุกระดับ  - มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ  ในสังกัด/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน  - มีการเลื่อนระดับข้าราชการ ตามประเภท และระดับ ตามหลักเกณฑ์  - มีการดำเนินการทางวินัย  - มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากร | - ทุกส่วนราชการจัดทำข้อมูลบุคลากร  ในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วน  และสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที  - อบต.เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ  ทุกระดับในสังกัดและให้ข้อคิดเห็น  ประกอบการ/ รวมทั้งการเลื่อน  ค่าจ้างลูกจ้างประจำ และการเลื่อน  ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง  - ข้าราชการในสังกัดที่มีคุณสมบัติ ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ ได้รับการเลื่อนระดับตามมติ ก.อบต.จังหวัด  - นายกองค์การบริหารส่วนตำบล  สามารถดำเนินการทางวินัยสำหรับ  ข้าราชการท้องถิ่นและบุคลากรในสังกัด  - ดำเนินการสรรหาและเลือกสรร  บุคลากรในสังกัด |

-69-

**ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **แผนงาน/โครงการ** | **ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน** | **รายละเอียดแผนงาน/โครงการ** |
| **1.4 แผนงานพัฒนาบุคลากรโดย**  **การศึกษาต่อ ฝึกอบรมทัศนศึกษา**  **ดูงานภายใน/ภายนอกประเทศ**  - โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการ  ศึกษาต่อทั้งในระบบและนอกระบบ  - โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการ  ศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมกับหน่วยงาน  ภายนอกทั้งภายในประเทศและ  ต่างประเทศ | - มีข้าราชการ/บุคลากรในสังกัด  ศึกษาต่อในระบบและนอกระบบ  - มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานภายในและภายนอกต่างประเทศ | - ข้าราชการในสังกัดได้ศึกษาต่อตาม  ความต้องการขององค์กรโดยการ  สนับสนุนทุนของส่วนราชการต้น  สังกัด,ทุนส่วนตัว,จังหวัด,หน่วยงาน  ส่วนท้องถิ่น องค์กร และ  รัฐวิสาหกิจต่าง ๆ เช่น อบจ.,  องค์การบริหารส่วนตำบล, ธนาคาร ,  บริษัท , ห้างร้านต่าง ๆ ในพื้นที่  - มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการ  อบรมดูงานกับหน่วยงานภายในประเทศและภายนอกต่างประเทศ |
| **2.1 แผนงานฝึกอบรมบุคลากร**  **ตามความจำเป็น (หลักสูตร**  **กลาง)**  **2.2 แผนงานฝึกอบรมบุคลากรใน**  **สังกัดหน่วยงานต่าง ๆ**  **(หลักสูตรเฉพาะด้าน)** | - มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัด  ประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการให้  ความรู้ในลักษณะของการจัด  หลักสูตรต่าง ๆ แก่ข้าราชการและ  บุคลากรในสังกัด ตามความ  จำเป็นและเป็นประโยชน์กับ  หน่วยงานโดยกรมส่งเสริมการ  ปกครองท้องถิ่นจัดทำเป็น  หลักสูตรกลาง  - มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัด  ประชุมเชิงปฏิบัติการหรือให้ความรู้  ในลักษณะของการจัดหลักสูตร  ต่างๆ โดยจัดทำเป็นหลักสูตรเฉพาะ  ด้าน เช่น ด้านสาธารณสุข ด้าน  การเกษตร การพัฒนาชุมชน ฯลฯ | - กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น  จัดทำหลักสูตรกลางเพื่อให้ความรู้  แก่ประชาชนและบุคลากรในสังกัด  ส่วนราชการ/หน่วยงานต่าง ๆ  - ส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำ  หลักสูตรเฉพาะด้านเพื่อพัฒนา  บุคลากรในสังกัด เป็นการเพิ่ม  และพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติ  ให้แก่บุคลากรในสังกัด |

-70-

**ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **แผนงาน/โครงการ** | **ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน** | **รายละเอียดแผนงาน/โครงการ** |
| **3.1 แผนงานจัดการความรู้เพื่อ**  **สนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์**  **และการพัฒนากำลังคน**  **3.2 แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็น**  **ยุทธศาสตร์จังหวัด**  - โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด  - โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดและองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน | - มีการทำแผนการจัดการความรู้  เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์  - มีการทำโครงการความร่วมมือ  ทางวิชาการระหว่างหน่วยงาน  ต่าง ๆ ในสังกัดพื้นที่ องค์การ  บริหารส่วนตำบลท่าลาด  - มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด | - จัดให้มีคณะทำงานจัดทำระบบการบริหารความรู้เพื่อสนับสนุน  ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา    - สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการ  ความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดพื้นที่  องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด เป็นการ แสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากร ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ |

**กลยุทธ์ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลท่าลาด มีดังนี้**

**1.ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

* 1. โครงการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ

ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

1.2 โครงการจัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.3 โครงการทัศนศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน และการปฏิบัติงาน

**2.ด้านการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ**

2.1 โครงการจัดซื้ออุปกรณ์คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน

2.2 การประชาสัมพันธ์กิจกรรม เผยแพร่การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด ผ่านทาง

เว็ปไซต์ อบต. ทางโซเชี่ยลต่างๆ เช่น เพจเฟซบุ๊ค ไลน์ของ อปท.

**3.ด้านการพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน**

3.1 พัฒนาระบบการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และประโยชน์ตอบแทนอื่นให้มีประสิทธิภาพ

3.2 โครงการเพิ่มบรรยากาศในการทำงาน และสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน

3.3 กิจกรรมยกย่องเชิดชูพนักงานดีเด่น ประจำเดือนหรือประจำปี

4.ด้านการพัฒนาระบบคุณธรรมและจริยธรรม

4.1 โครงการฝึกอบรมและเสริมสร้างระบบคุณธรรมและจริยธรรมอันดีงาม

4.2 โครงการคัดเลือกพนักงานที่มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น

4.3 การจัดกิจกรรมรณรงค์การป้องกันและทุจริตในการปฏิบัติราชการ

4.4 จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในองค์กร

-71-

**5.ด้านการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้**

5.1 โครงการเสริมสร้างและพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

5.2 การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร

5.3 การจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด

4.4 การสร้างสมดุลชีวิตในการปฏิบัติงาน

**13.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง**

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ซึ่งเป็นไปตามแนวทางประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการพนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศ ณ วันที่ 11 มิถุนายน 2556 ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนความจริง

7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

...............................................................................

ภาคผนวก