ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

****

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ในการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง แล้วนั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และข้อ ๒๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๔ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง ตามระยะเวลาปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นายบัวทอง แสงเขตต์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง
อำเภอศรีเมืองใหม่ จังหวัดอุบลราชธานี

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการ และวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก. อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่งมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๓. การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๔. การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๕. การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๖. เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง บรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุบลราชธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ ในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการ

นั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน กรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้งๆที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

❖ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๑. กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว" ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้" โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า "เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์การต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์การ ภายในองค์การ ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ"

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง "การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนา

- กำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง"

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับ

ดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๒. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับยุทศาสตร์และแนวทางพัฒนา ภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นโดยกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบทขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไป

๒. แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น

โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ งานสนับสนุน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

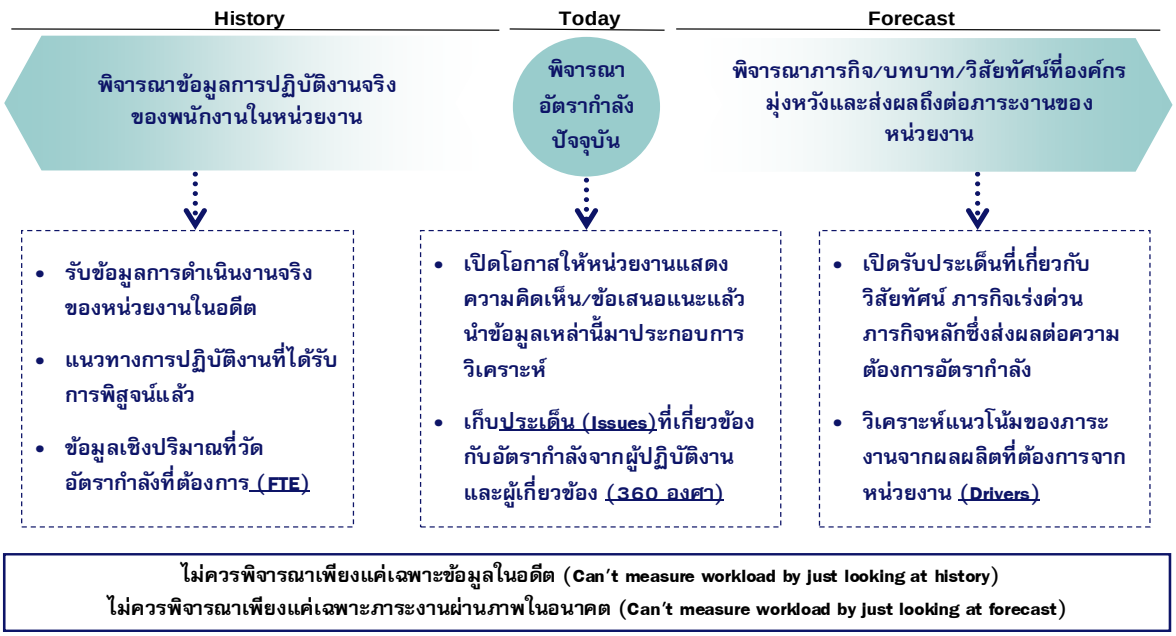
- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองคลัง จะเน้นความรู้ในเรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯ ล ฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การสำรวจ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ การสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

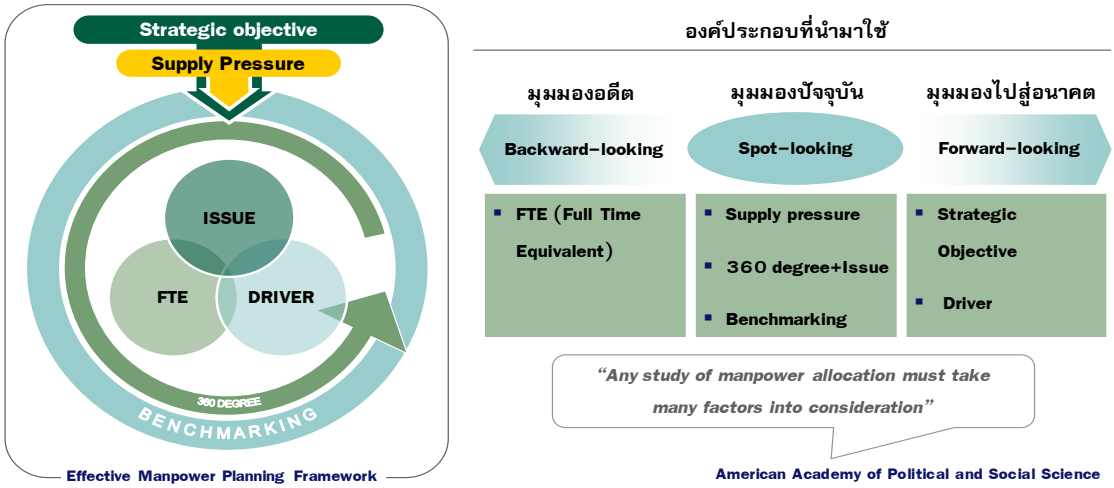
(๓) แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง ที่มีอยู่ดังนี้

<u>กระจกด้านที่ ๑</u> Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน งานกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในสังกัดของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นต้น

<u>กระจกด้านที่ ๒</u> Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

ในส่วนราชการที่มีปริมาณมากสามารถแยกงานที่มีความซับซ้อนและจำนวนปริมาณงานจัดตั้งเป็นฝ่าย ขึ้นตรงต่อส่วนราชการนั้นและมีหัวหน้าฝ่ายเป็นผู้บังคับบัญชารองลงมาจากผู้อำนวยการกอง ควบคุมและดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในฝ่ายนั้น

<u>กระจกด้านที่ ๓</u> Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระค่างานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่หรืองานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วย

สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้

- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

<u>แทนค่า</u> ดังนี้ **๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที**

<u>หมายเหตุ</u>

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วัน<u>โดยประมาณ</u>

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

<u>กระจกด้านที่ ๔</u> Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคน ที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง (การตรวจประเมิน LPA)

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

- **<u>ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร</u>** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมาก จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณ และงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- **<u>ประเด็นเรื่องการสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงานในองค์กร</u>** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่งเป็นองค์กรที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ห่างไกลความเจริญ ระยะทางห่างจากตัวจังหวัดมาก จึงทำให้ไม่มีมาผู้ประสงค์จะปฏิบัติงานในองค์กร ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังทดแทนกันได้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะโดยเฉพาะการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือการมอบหมายให้แต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **<u>มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา</u>** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หนังสือแจ้งเวียนถึงความต้องการอัตรากำลังจากหัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการการ การสอบถาม หรือการขอคำแนะนำ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

<u>กระจกด้านที่ ๖</u> **Benchmarking** : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลตะบ่าย องค์การบริหารส่วนตำบลแก้งกอก องค์การบริหารส่วนตำบลดอนใหญ่ องค์การบริหารส่วนตำบลเอือใหญ่ อำเภอศรีเมืองใหม่ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน มีจำนวนหมู่บ้าน ประชากร ลักษณะภูมิประเทศ บริบท และงบประมาณใกล้เคียงกัน

ตารางเปรียบเทียบส่วนราชการ งบประมาณรายจ่าย และข้อมูลพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่ใกล้เคียง

ลำดับที่	อบต.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ (บาท)	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)
๑	นาคำ	๔	๕๓,๙๙๐,๐๐๐	๑๘	๔	๑	๓๐
๒	หนองแสงใหญ่	๔	๓๖,๒๐๐,๐๐๐	๑๙	๗	๑	๒๔
๓	ดอนใหญ่	๔	๓๑,๐๐๐,๐๐๐	๑๔	๓	๑	๑๘
๔	แก้งกอก	๔	๒๘,๐๙๘,๘๐๐	๑๗	๒	-	๑๐
๕	หนามแท่ง	๔	๔๖,๗๗๗,๕๐๐	๑๖	๓	๑	๒๙

******* ข้อมูลอัตรากำลังคน ทั้งที่ครองตำแหน่งและเป็นตำแหน่งว่าง รวมทั้งครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศงบประมาณใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสี่แห่ง มีอัตรากำลังที่แตกต่างกันพอสมควร แต่ไม่มากนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสี่หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง จึงยังไม่มีความจำเป็นต้อง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง และได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ยังไม่มีผู้มาบรรจุ ซึ่งอยู่ในระหว่างการสรรหาโดยการรับโอน(ย้าย) ซึ่งคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้จำนวนพนักงานส่วนตำบลตามกรอบอัตรากำลังที่ตั้งไว้ จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

❖ **<u>ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖</u>**

องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ป ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสวนราชการเป็นคณะทำงาน มีพนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ป โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย ผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆจำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานรวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง โดยให้หัวหน้าสวนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ป โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการ พัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

❖ **<u>ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน</u>**

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑. ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่งสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วย

ทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔. ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕. ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง โดยรวม

๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

❖ **<u>กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖</u>**

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล หนามแท่ง

๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่งเช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓. เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง และ ส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่งขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๖. องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่งจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

<u>กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐</u>

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ **“ ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ”** หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อสนองตอบ ต่อผลประโยชน์แห่งชาติอันได้แก่ การมีเอกราช อธิปไตย การดำรงอยู่อย่างมั่นคง และยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุข เป็นปึกแผ่น มีความมั่นคงทางสังคมท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐาน ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานและอาหาร ความสามารถในการรักษา ผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศ และการอยู่ร่วมกัน อย่างสันติประสานสอดคล้องกันด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติ และศักดิ์ศรี

เพื่อให้ประเทศไทยสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และเป้าหมายการพัฒนาประเทศข้างต้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศระยะยาว ที่จะทำให้ประเทศไทยมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัย ภายในและภายนอกประเทศในทุกมิติทุกรูปแบบและทุกระดับ ภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม และ ภาคบริการของประเทศได้รับการพัฒนายกระดับ

ไปสู่การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่ม และพัฒนากลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจใหม่ที่จะสร้างและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของ ประเทศ เพื่อยกระดับฐานรายได้ของประชาชนในภาพรวมและกระจายผลประโยชน์ไปสู่ภาคส่วนต่าง ๆได้ อย่างเหมาะสม คนไทยได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดีเก่ง มีวินัย คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม และมีศักยภาพในการคิดวิเคราะห์สามารถ “รู้รับ ปรับใช้” เทคโนโลยีใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง สามารถเข้าถึง บริการพื้นฐาน ระบบสวัสดิการ และกระบวนการยุติธรรมได้อย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีใครถูกทิ้ง ไว้ข้างหลัง

การพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติจะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่าง การพัฒนาความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในรูปแบบ “ประชารัฐ” โดยประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยแต่ละยุทธศาสตร์มีเป้าหมายและประเด็นการพัฒนาดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสภาวะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกราช อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติสังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยีและระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคาม และภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการ ทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้าน และมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล เพื่อเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการดำเนินการ ของยุทธศาสตร์ชาติด้านอื่น ๆ ให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ตามทิศทางและเป้าหมายที่กำหนด

๒. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมายการพัฒนา ที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติบนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ ได้แก่ (๑) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่รากเหง้าทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์วัฒนธรรม ประเพณีวิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศ ในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดรับกับบริบทของ เศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ (๒) “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ (๓) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคนรุ่นใหม่ รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับ อนาคตบนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปัจจุบัน พร้อมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐ ให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุน ในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดีรวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลาง และลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

๓. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมาย การพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดีเก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทย มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์อดออม โอบอ้อมอารีมีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติมีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็น

ในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสาร ภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกร นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

๔. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมาย การพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชน ท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำ เพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทย ทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเอง และทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและ สวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

๕. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมาภิบาล และความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกัน ทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างบูรณาการ ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน และการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้โดยเป็น การดำเนินการบนพื้นฐานการเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้ง ๓ ด้าน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริง

๖. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาท หน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และ โปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนั้น กฎหมายต้องมีความ ชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลด ความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติและการอำนวยความยุติธรรมตามหลักนิติธรรม

<u>แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒</u>

กรอบวิสัยทัศน์และเป้าหมาย

๑. กรอบวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯฉบับที่๑๒ ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ และกรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำ และประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

๒. การกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศ Country Strategic Positioning.เป็นการกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสศช.. ได้จัดทำขึ้น ประเทศไทยเป็นประเทศรายได้สูงที่มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม เป็นศูนย์กลางด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ของภูมิภาคสู่ความเป็นชาติการค้าและบริการ Trading and Service Nation เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย แหล่งอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และมีนวัตกรรมสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๓. เป้าหมาย

๓.๑ การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

๑. เศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕.๐

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

๓. ผลิตภาพการผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ย ร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

๔. การลงทุนรวมขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ย ร้อยละ ๘.๐ การขยายตัวของการลงทุนภาครัฐ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐.๐ และการลงทุนของภาคเอกชนขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ย ร้อยละ ๗.๕ในขณะที่ปริมาณ การส่งออกขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๔.๐ ต่อปี.

๓.๒ การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

๑. ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม SocioEconomic Security.และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๒. การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ

๓. สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน

๓.๓ การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

๑. การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น

๒. บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง

๓.๔ การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๑. รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม

๒. ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๓. เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๔. เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. มีการบริหารจัดการน้ำให้สมดุลระหว่างการอุปสงค์และอุปทานของน้ำ

๓.๕ การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

๑. การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม

๒. ขจัดการทุจริตคอร์รัปชั่น

๓. มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

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

๔.๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ทุนมนุษย์ของประเทศไทยยังมีปัญหาในด้านคุณภาพคนในแต่ละช่วงวัย โดยผลลัพธ์ทางการศึกษาของเด็กวัยเรียนค่อนข้างต่ำ การพัฒนาความรู้และ

ทักษะของแรงงานไม่ตรงกับตลาดงาน ในขณะที่คนไทยจำนวนไม่น้อยยังไม่สามารถคัดกรองและเลือกรับวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลต่อวิกฤตค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมในการดำเนินชีวิต การพัฒนาในระยะต่อไปจึงต้องให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ 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 ปีต่อจากนี้ไป จึงเน้นให้เศรษฐกิจเติบโตได้ตามศักยภาพและมีเสถียรภาพ ภาคส่งออกมีการพัฒนาจนสามารถขยายตัวและเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย ผลิตภาพการ ผลิตของประเทศเพิ่มขึ้น การลงทุนภาครัฐและเอกชนมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องและมาจากความร่วมมือกัน มากขึ้น ประชาชนและผู้ประกอบการเข้าสู่ระบบภาษีมากขึ้น และประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขัน ทางเศรษฐกิจสูงขึ้น นอกจากนี้ ยังเน้นให้เศรษฐกิจรายสาขามีการเติบโตอย่างเข้มแข็ง ภาคการเกษตรเน้น เกษตรกรรมยั่งยืนและให้เกษตรกรมีรายได้เพิ่มขึ้น มีการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมนิเวศ การท่องเที่ยวสามารถ ท ารายได้และแข่งขันได้มากขึ้น วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีบทบาทต่อระบบเศรษฐกิจมากขึ้น ภาค การเงินมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

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

๔.๕ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน เน้นในเรื่องการปกป้องและเชิดชูสถาบัน พระมหากษัตริย์ให้เป็นสถาบันหลักของประเทศ สังคมมีความสมานฉันท์ ประชาชนมีส่วนร่วมป้องกันแก้ไข ปัญหาความมั่นคง ประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีโอกาสใน การศึกษาและการประกอบอาชีพที่สร้างรายได้เพิ่มขึ้น ประเทศไทยมีความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านความ มั่นคงกับนานาประเทศในการป้องกันภัยคุกคามในรูปแบบต่างๆ ควบคู่ไปกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติ มี ความพร้อมต่อการรับมือภัยคุกคามทั้งภัยคุกคามทางทหารและภัยคุกคามอื่นๆ และแผนงานด้านความมั่นคงมี การบูรณาการสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย

๑. ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า

๒. ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ และสร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ เพื่อให้ การจัดสรรและการใช้จ่ายมีประสิทธิภาพ

๓. เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้ มาตรฐานสากล เพื่อให้ประชาชนและภาคธุรกิจได้รับบริการที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และอำนวยความสะดวก ตรงตามความต้องการ

๔. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง

๕. ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิ ชอบ เพื่อให้สังคมไทยมีวินัยโปร่งใส และยุติธรรม

๖. ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความ ทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

๔.๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ มุ่งเน้นในเรื่องการลดความเข้มของการใช้พลังงานและลด ต้นทุนโลจิสติกส์ของประเทศ การพัฒนาระบบขนส่งทางรางและทางน้ำ เพิ่มปริมาณการเดินทางด้วยระบบ ขนส่งสาธารณะในเขตเมือง และขยายขีดสามารถในการรองรับปริมาณผู้โดยสารของท่าอากาศยานใน กรุงเทพมหานครและท่าอากาศยานในภูมิภาค การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันด้านโลจิสติกส์และการ อำนวยความสะดวกทางการค้า การพัฒนาด้านพลังงานเพื่อเพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานทดแทนต่อปริมาณการ ใช้พลังงานขั้นสุดท้าย และลดการพึ่งพาก๊าซธรรมชาติในการผลิตไฟฟ้า การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัลและการ พัฒนาด้านสาธารณูปการ น้ำประปา.

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

๔.๙ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ มุ่งเน้นในเรื่องการลดช่องว่างรายได้ระหว่างภาคและมีการกระจาย รายได้ที่เป็นธรรมมากขึ้น การเพิ่มจำนวนเมืองศูนย์กลางของจังหวัดเป็นเมืองน่าอยู่สำหรับคนทุกกลุ่มในสังคม พื้นที่ฐานเศรษฐกิจหลักมีระบบการผลิตที่มีประสิทธิภาพสูงและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และการเพิ่มมูลค่าการ ลงทุนในพื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดน

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

<u>แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี</u>

<u>วิสัยทัศน์</u>

"ชุมชนเข้มแข็ง เมืองน่าอยู่ เป็นประตูการค้า การท่องเที่ยว การเกษตรมีศักยภาพ"

<u>เป้าประสงค์รวม</u>

๑. พัฒนาระบบผังเมือง โครงสรางพื้นฐานและสาธารณูปโภคใหมีความทันสมัย รองรับการ ขยายตัวจากสวนกลางและการใชชีวิตของประชาชนในจังหวัดใหมีความมั่นคง ปลอดภัยใน ทุกมิติ

๒. ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนใหพรอมรับการเปลี่ยนแปลง โดยพัฒนาการศึกษาและสาธารณสุขที่มีคุณภาพมาตรฐานบนความเสมอภาคและเทาเทียมกันทางสังคม

๓. สงเสริมและพัฒนาใหจังหวัดเปนเมืองศูนยกลางการประชุมและทางการคาการลงทุนใน ภูมิภาค

๔. พัฒนาการทองเที่ยวบนฐานวัฒนธรรมและอัตลักษณของชุมชนและยกระดับคุณภาพของ บุคลากรทางการทองเที่ยว

๕. สงเสริมการผลิตและแปรรูปสินคาเกษตร โดยใชเทคโนโลยีและนวัตกรรรมสมัยใหมเพื่อสราง รายไดและมูลคาเพิ่ม

๖. ความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งในดานเศรษฐกิจ การคาการลงทุน อาชีพ ฯลฯ ๗) การเสริมสรางคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดลอม

<u>พันธกิจ</u>

๑. ยกระดับคุณภาพชีวิต และพัฒนาสังคม

๒. ส่งเสริมการค้าการลงทุน

๓. พัฒนาศักยภาพการผลิตเกษตรอินทรีย์และแปรรูปสินค้าเกษตร

<u>เปาหมายการพัฒนา</u>

๑. จังหวัดอุบลราชธานี มีโครงสรางพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคที่มีคุณภาพและเปนมิตรตอสิ่งแวด ล อม

๒. ประชาชนทุกชวงวัย ไดรับการพัฒนาศักยภาพ มีสุขภาพที่ไดมาตรฐานเพิ่มขึ้น มีคุณภาพชีวิตที่ดี ใช ชีวิตอยางมีความสุข ปลอดภัย ภายใตกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

๓. การขยายตัวดานเศรษฐกิจ การทองเที่ยว การคาการลงทุน การบริการ เกษตรกรรมและ อุตสาหกรรมในทุกดานมีการเติบโตอยางตอเนื่องและกระจายสูประชาชนทุกระดับ การเพิ่ม มูลคาผลผลิตทางการเกษตร GPP ของจังหวัดอุบลราชธานีเพิ่มขึ้น

๔. เมืองแหงโอกาสในทุกดาน (การศึกษา, สุขภาพ, กีฬา, ทองเที่ยว, การคาการลงทุน, วัฒนธรรม ฯลฯ)

๕. เมืองแหงการคาชายแดน (Logistics)

๖. เมืองแหงเกษตรอินทรีย

๗. พัฒนาระบบเทคโนโลยีเมือง (Smart City)

๘. เมืองแหงศูนยกลางทางการประชุม (MICE City)

๙. เมืองแหงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพยสิน

๑๐. พลังงานทางเลือกจากขยะมูลฝอย หรือพลังงานทดแทน

ตัวชี้วัดความสำเร็จตามเปาหมายการพัฒนาจังหวัด

๑. ผลิตภัณฑมวลรวมของจังหวัดเพิ่มขึ้นอยางตอเนื่องทุกป รอยละ ๑.๕ ตอป เปาหมาย ๕ ป รอยละ ๗.๕

๒. รอยละของรายไดตอหัวของประชากร (Per Capita :GPP) ในพื้นที่เพิ่มขึ้น เปาหมายรอยละ ๒.๕ ตอป

๓. รอยละของผลคะแนนการสอบในแตละระดับชั้น เฉลี่ยทุกกลุมสาระการเรียนรูเพิ่มขึ้นรอยละ ๑ ตอป เปาหมาย ๕ ป รอยละ ๕๕

๔. สถิติอาชญากรรมลดลงรอยละ ๒๕ ตอป

ประเด็นการพัฒนาของจังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานีไดกำหนดประเด็นการพัฒนาจังหวัด ไว ๕ ประเด็นการพัฒนา ตามลำดับ ความสำคัญ ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาเมืองนาอยูทันสมัยใหเปนเมืองอัจฉริยะ และเสริมสรางคุณภาพ ชีวิตของประชาชน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การสงเสริมการคาและการลงทุน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การสงเสริมและการพัฒนาการทองเที่ยวเชิงคุณภาพ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การยกระดับการผลิตและแปรรูปสินคาเกษตรสูสากล

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การสรางความมั่นคงและความปลอดภัยของประชาชน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาเมืองนาอยูทันสมัยใหเปนเมืองอัจฉริยะ และเสริมสรางคุณภาพ ชีวิตของประชาชน

๑. วัตถุประสงค

๑) การสรางเสริมพลเมืองใหมีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี

๒) การพัฒนาและยกระดับคุณภาพทางการศึกษาทุกระดับใหไดมาตรฐาน

๓) ระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก เพียงพอ ทันสมัย เปนมิตรกับ สิ่งแวดลอมและสุขภาพ

๔) พัฒนาและใชพลังงานที่เปนมิตรกับสิ่งแวดลอม

๒. เปาหมายและตัวชี้วัด

๑) รอยละผูปวยโรคเบาหวานรายใหม ไมเกินรอยละ ๕ ตอป (ของผูปวยที่มาตรวจรักษาพยาบาลทั้งจังหวัด)

๒) รอยละที่ลดลงของจำนวนครัวเรือนยากจนที่มีรายไดต่ำกวาเกณฑจปฐ. รอยละ ๒๕ ตอป

๓) รอยละของรายไดตอหัวของประชากร (Per Capita: GPP) ในพื้นที่เพิ่มขึ้นรอยละ ๒.๕ ตอป

๔) รอยละของผลคะแนนการสอบในแตละระดับชั้น เฉลี่ยทุกกลุมสาระการเรียนรู

๕) รอยละผลสัมฤทธิ์การทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐานของผูเรียนสูงขึ้นทุกกลุมสาระ การเรียนรูรอยละ ๕ ตอปเปาหมาย ๕ ป รอยละ ๒๕

๖) รอยละของระยะทางเสนทางคมนาคมที่ไดรับการยกระดับมาตรฐานทางที่เพิ่มขึ้น รอยละ ๓ ตอปเปาหมาย ๕ ป รอยละ ๑๕

๗) รอยละของปริมาณขยะมูลฝอยและขยะมูลฝอยตกคางไดรับการจัดการอยางถูกตอง ตามหลักวิชาการเพิ่มขึ้นรอยละ ๖๐ ตอป

๘) รอยละของการเพิ่มสัดสวนการใชพลังงานหมุนเวียน พลังงานทดแทน พลังงาน แสงอาทิตย เพิ่มขึ้นรอยละ ๓ ตอปเปาหมาย ๕ ป รอยละ ๑๕

๓. แนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนาระบบบริการสาธารณสุขเพื่อใหประชาชนเขาถึงไดทุกกลุมวัย

๒) พัฒนาทรัพยากรมนุษยเพื่อเสริมสรางศักยภาพของบุคคลดานตางๆ ในทุกชวงวัย

๓) พัฒนาระบบผังเมืองโครงสรางพื้นฐานและสาธารณูปโภค ใหมีความทันสมัยและปลอดภัย ๔) สงเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา เพื่อรองรับการเขาสู Thailand ๔.๐

๕) การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ พลังงาน และสิ่งแวดลอมที่เปนมิตรตอเมืองนาอยูทันสมัย

๖) สรางโอกาสการเขาถึงบริการของรัฐอยางทั่วถึงและเปนธรรม

๗) สรางโอกาสในการประกอบอาชีพเพื่อการมีรายไดที่เพิ่มขึ้นของประชากรในจังหวัด

<u>ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การสงเสริมการคาและการลงทุน</u>

๑. วัตถุประสงค

๑. สงเสริมการผลิตและกระจายสินคาเพื่อเปนศูนยกลางทางการคา การลงทุนในภูมิภาค

๒. เชื่อมโยงการคาการลงทุนในแถบประเทศอินโดจีน

๓) สงเสริมผูประกอบการ/วิสาหกิจ ใหมีศักยภาพดานการผลิต การคา การลงทุนเพิ่มขึ้น

๒. เปาหมายและตัวชี้วัด

๑) มูลคาการลงทุนเพิ่มขึ้น รอยละ ๐.๕ ตอปเปาหมาย ๕ ปรอยละ ๒.๕

๒) มูลคาการคาชายแดนเพิ่มขึ้น เปาหมาย ๕ ปรอยละ ๔

๓) รอยละที่เพิ่มขึ้นของมูลคาสินคาและบริการของจังหวัด รอยละ ๐.๗ ตอปเปาหมาย ๕ ปี รอยละ ๓.๕

๓. แนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนาโครงสรางพื้นฐานและระบบการใหบริการโลจิสติกส (Logistics) เพื่อสนับสนุนการคา การลงทุน

๒) พัฒนาศักยภาพบุคลากรดานการคา การลงทุน เพื่อสรางโอกาสและเพิ่มขีด ความสามารถในการแขงขัน

๓) ยกระดับการผลิตสินคาและบริการใหไดมาตรฐาน

๔) สงเสริมการเปดตลาด และพัฒนาความรวมมือทางการคา การลงทุน ทั้งในและตางประเทศ

๕) พัฒนาและยกระดับดานการคาชายแดนเพื่ออำนวยความสะดวกแกนักลงทุน และ ผูประกอบการทั้งในและตางประเทศ

<u>ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การสงเสริมและการพัฒนาการทองเที่ยวเชิงคุณภาพ</u>

๑. วัตถุประสงค

การสงเสริมและการพัฒนาการทองเที่ยวทางวัฒนธรรม ประเพณี และธรรมชาติ ใหมีความยั่งยืน เพื่อรองรับนักทองเที่ยวชาวไทยและชาวตางชาติ ตลอดทั้งป

๒. เปาหมายและตัวชี้วัด

๑) รอยละที่เพิ่มขึ้นของรายไดจากการทองเที่ยว รอยละ ๕ ตอป คาเปาหมาย ๕ ปรอยละ ๒๕

๒) รอยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนนักทองเที่ยว รอยละ ๔ ตอป คาเปาหมายรวม ๕ ปรอยละ ๒๐

๓) จำนวนแหลงทองเที่ยวที่ไดรับการพัฒนาใหไดมาตรฐาน จำนวน ๒ แหงตอป เปาหมาย ๕ ปี จำนวน ๑๐ แหง

๓. กลยุทธ/แนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนากิจกรรมและแหลงทองเที่ยวใหมีคุณภาพและความหลากหลาย

๒) พัฒนาโครงสรางพื้นฐานระบบการใหบริการโลจิสติกสและสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อรองรับการทองเที่ยว

๓) ยกระดับการผลิตสินคา การบริการและการทองเที่ยวใหไดมาตรฐานเพื่อสรางโอกาส และเพิ่มขีดความสามารถทางการแขงขัน

๔) พัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการทองเที่ยวใหไดมาตรฐาน

๕) สงเสริมการประชาสัมพันธและขยายฐานการตลาดเพื่อพัฒนาความรวมมือทางการทองเที่ยวทั้งในและตางประเทศ

๖) สงเสริมการทองเที่ยวเชิงอนุรักษ ทองเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ทองเที่ยวเชิงเกษตร ทองเที่ยวทางธรรมชาติ

๗) สงเสริมและพัฒนาแหลงทองเที่ยวใหไดมาตรฐาน

<u>ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การยกระดับการผลิตและแปรรูปสินคาเกษตรสูสากล</u>

๑. วัตถุประสงค

๑) เพิ่มขีดความสามารถในการแขงขันดานการผลิตของสินคาเกษตร

๒) เพิ่มมูลคาสินคาเกษตรดวยการผลิตและการแปรรูปใหมีมาตรฐานโดยใชเทคโนโลยี และนวัตกรรมสมัยใหม

๓) เกษตรกรมีความเขมแข็งพึ่งพาตนเองไดอยางมั่นคงและยั่งยืนบนพื้นฐานของ ความพอเพียง

๒. เปาหมายและตัวชี้วัด

๑) มูลคาผลิตภัณฑมวลรวมจังหวัดภาคการเกษตรเพิ่มขึ้นเฉลี่ยรอยละ ๓ ตอปเปาหมาย ๕ ปรอยละ ๑๕

๒) รอยละของครัวเรือนเกษตรกรที่นอมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใชในการเกษตร รอยละ ๑๕ ตอป เปาหมาย ๕ ป รอยละ ๗๕

๓) รอยละเกษตรกรที่ผานเกณฑ Smart Farmer(เกษตรปราดเปรื่อง) เปาหมาย ๕ ป รอยละ ๔๐

๓. แนวทางการพัฒนา

๑) เพิ่มผลผลิตทางการเกษตรทั้งด้านปริมาณและคุณภาพด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม พร้อมกับเพิ่มพื้นที่เกษตรอินทรีย

๒) พัฒนา/สงเสริมการผลิตสินคาเกษตรและการแปรรูปให้ได้คุณภาพมาตรฐานสากล เพื่อการสงออก

๓) พัฒนา/สงเสริมศักยภาพเกษตรกรและผู้เกี่ยวของด้านการเกษตร

๔) สงเสริมเกษตรกรให้พัฒนาตนเองโดยใช้หลักแนวคิดของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๕) เพิ่มศักยภาพเกษตรกรและผู้เกี่ยวของด้านการเกษตรให้เป็นเกษตรอัจฉริยะ(Smart Farmer)

<u>ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การรักษาความมั่นคงของชาติและความปลอดภัยของประชาชน</u>

๑. วัตถุประสงค

๑) พิทักษ รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย และสรางความปรองดอง สมานฉันท

๒) ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพยสิน เสมอภาค เป็นธรรม

๓) พื้นที่ชายแดนมีความมั่นคงและมีความสัมพันธอันดีกับประเทศเพื่อนบาน

๔) สรางความสอดคลองด้านความมั่นคงให้สนับสนุนเศรษฐกิจและสังคม ให้มีความ เข้มแข็ง

๒. เป้าหมายและตัวชี้วัด

๑) สถิติอาชญากรรมลดลง รอยละ ๒๕ ตอปเป้าหมาย ๕ ป รอยละ ๑๒๕

๒) สถิติของการจับกุมคดียาเสพติดเพิ่มขึ้น รอยละ ๖ ตอป เป้าหมาย ๕ ป รอยละ ๓๐

๓) จำนวนกิจกรรมเพื่อพิทักษ รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริยและการสราง ความปรองดองสมานฉันท์ในพื้นที่ ประสบความสำเร็จ รอยละ ๑๐๐

๔) จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมที่เสริมสรางความมั่นคงและความสัมพันธอันดีกับประเทศ เพื่อนบานไม่นอยกวา ๒๕ ครั้งตอป

๕) จำนวนความตกลงทางเศรษฐกิจตามกรอบความร วมมือด านความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม รอยละ ๕ ตอป เป้าหมาย ๕ ป รอยละ ๒๕

๓. แนวทางการพัฒนา

๑) รักษาความสงบเรียบรอย สรางเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพยสินของประชาชน ในพื้นที่และตามแนวชายแดน

๒) สงเสริมความสัมพันธอันดีและความรวมมือในการป้องกันและแก้ไขปญหาข ามชาติ ทั้ง ด านความมั่นคง เศรษฐกิจและสังคมกับประเทศเพื่อนบาน

๓) สงเสริมความรวมมือและการจัดระเบียบในสังคม/ชุมชนตางๆ ให้มีความเข มแข็งทั้งใน ด านการดำรงชีวิตและด านเศรษฐกิจ

<u>แผนพัฒนาอำเภอศรีเมืองใหม่</u>

วิสัยทัศน์อำเภอ

“ชุมชนเข้มแข็ง บ้านเมืองน่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตดี มีความสุข ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงในการดำรงชีวิต”

พันธกิจ

๑) ยกระดับพัฒนาคุณภาพชีวิต และพัฒนาสังคม

๒) บำรุงรักษาสภาพแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติ

๓) ส่งเสริมการค้า การลงทุน

๔) ส่งเสริมให้ประชาชนดำเนินชีวิตด้วยการยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์รวม

๑) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี.

๒) มีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม

๓) การผลิตข้าวหอมมะลิและพืชเศรษฐกิจอื่นให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้น และการผลิตพืชปลอดสารพิษหรือเกษตรอินทรีย์

๔) ประชาชนมีความพึงพอใจ ในคุณภาพการให้บริการหน่วยงานภาครัฐ

๕) องค์กรทุกภาคส่วนในพื้นที่อำเภอศรีเมืองใหม่มีความเข้มแข็ง

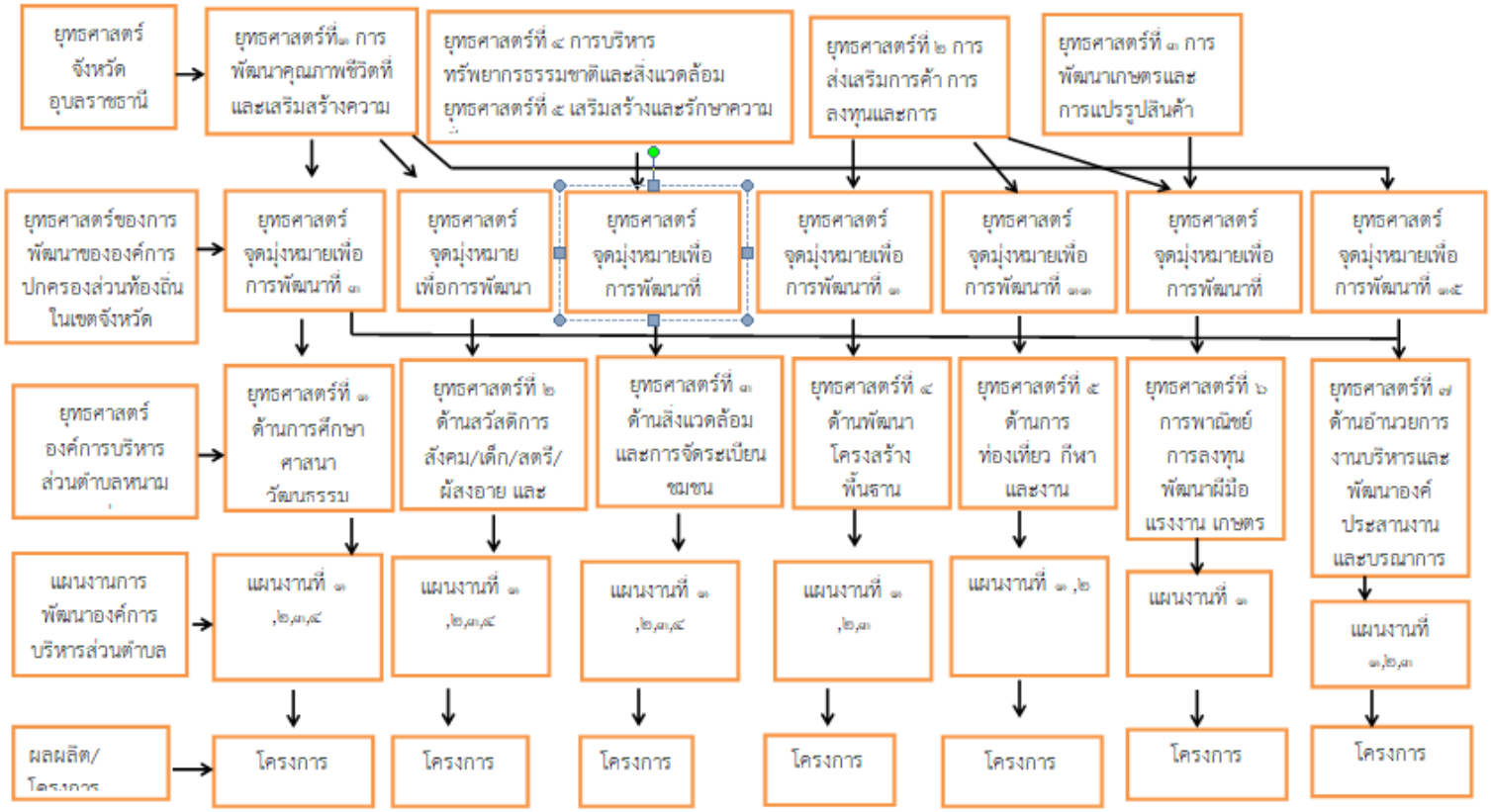
ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง

วิสัยทัศน์

องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอุดมคติ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“สนับสนุนสินค้า (OTOP) เพิ่มรายได้ลดรายจ่ายในครัวเรือน ส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวในตำบล อนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมพื้นบ้าน พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ทั่วถึง ฟื้นฟูสภาพป่าชุมชนปลูกจิตสำนึกให้คนรักป่า”

ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์จังหวัดอุบลราชธานีกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง



องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง ได้จัดบริการสาธารณะเพื่ออำนวยความสะดวกและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนไม่ว่าจะเป็นด้านโครงสร้างพื้นฐาน การศึกษา เศรษฐกิจและสังคมท้องถิ่น ทั้งนี้มุ่งหวังให้ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ในส่วนของการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งเป็นการแปลง แผนไปสู่การปฏิบัติ ผลผลิตของโครงการ/กิจกรรม (Output) ได้ก่อให้เกิดผลกระทบ (Impact) ทั้ง ๓ ระดับ คือ ระยะสั้น สามารถเห็นผลสำเร็จได้ทันทีเมื่อดำเนินโครงการ/กิจกรรม แล้วเสร็จ ระยะกลางและยาว ต้องใช้เวลาใน การพัฒนาและดำเนินการ โดยในอนาคตองค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง ได้วางแผนดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ สามารถสรุปได้ ดังนี้

ด้าน	แนวทางการพัฒนาในอนาคต
๑. **การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี**	- ส่งเสริมสนับสนุนอาหารกลางวัน นม วัสดุการศึกษาอื่นๆ รวมทั้งพัฒนาอาคารสถานที่และระบบบริหารจัดการ แก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียน ในพื้นที่ตำบล - ส่งเสริมพัฒนาการด้านการศึกษา - ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านศาสนา และทำนุบำรุงศาสนสถาน - ส่งเสริมสนับสนุนขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๒. ด้านสวัสดิการสังคม เด็ก/สตรี/ผู้สูงอายุ และสาธารณสุขชุมชน	- ส่งเสริมสนับสนุนสวัสดิการสังคม สงเคราะห์ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุในตำบล - ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ของผู้ด้อยโอกาส ส่งเสริมโภชนาการแม่และเด็กอย่างเหมาะสม - ส่งเสริมการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อและสนับสนุนงานสาธารณสุขมูลฐานชุมชนและหน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรม
๓. ยุทธศาสตร์ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดระเบียบชุมชน	- ส่งเสริมการเรียนรู้เกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยชุมชน และองค์กรชุมชนในการจัดการป่าชุมชนอย่างยั่งยืน การจัดการขยะ สิ่งปฏิกูลอย่างถูกวิธี และบ่อบำบัดน้ำเสียอย่างเป็นระบบ - ส่งเสริมและสนับสนุนดำเนินงานตาม “โครงการอุบลเมืองสะอาดราชธานีอิสาน” - ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานตาม “โครงการปรับภูมิทัศน์บ้าน วัด โรงเรียนน่าอยู่ สู่สังคมคุณภาพ” เพื่อก้าวสู่ระยะยั่งยืน - ส่งเสริมบทบาทผู้นำชุมชน ด้านศักยภาพและการปกครองชุมชนให้เป็นชุมชนเข้มแข็งในทุกๆด้าน สนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโครงการต่างๆ ที่จะพัฒนาในตำบล - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ สังคมแห่งการเกื้อกูลและความเท่าเทียมกันในเรื่องสิทธิเสรีภาพและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมประชาธิปไตย ของภาคประชาชน/พลเมือง - ส่งเสริมการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยประจำหมู่บ้าน/ตำบล และทีมกู้ชีพกู้ภัยตำบล สนับสนุนให้มีวัสดุอุปกรณ์เกี่ยวกับการป้องกันและการช่วยเหลือเมื่อเกิดภัยพิบัติ

ด้าน	แนวทางการพัฒนาในอนาคต
๔. ด้านพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	- แนวทางก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงถนน สะพาน เพื่อความสะดวกในการสัญจรไปมา - ขุดสระน้ำ สร้างฝายน้ำล้น เจาะบ่อบาดาล ก่อสร้างและขยายเขตประปาให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน - แนวทางขยายเขตไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ สร้างปรับปรุงหอกระจายข่าว และสิ่งก่อสร้าง อื่นๆ
๕. ด้านการท่องเที่ยว กีฬา และงานเยาวชน	- ส่งเสริมพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวภายในตำบล - ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมเยาวชน และประชาชน การออกกำลังกาย และการละเล่นต่างๆของเยาวชน
๖. ด้านการพาณิชย์ การลงทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน เกษตรแบบพอเพียง	- ส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่างๆ
๗. ยุทธศาสตร์ด้านงานอำนวยการงานบริหารและพัฒนาองค์กรประสานงานและบูรณาการ	- ส่งเสริมให้เกิดการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของประชาชนตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี - ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในหน่วยงานให้ ศึกษา/อบรม หลักสูตรต่างๆเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น - ส่งเสริมสนับสนุนและบูรณาการ การพัฒนาตำบลร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนอย่างเป็นรูปธรรม

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง ได้กำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมประเพณี ฟื้นฟู และ อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น สนับสนุนอาหารกลางวัน นม วัสดุการศึกษาอื่นๆ รวมทั้งพัฒนาอาคารสถานที่และระบบบริหารจัดการ แก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และโรงเรียน ในพื้นที่ตำบล

๒. ส่งเสริมสวัสดิการสังคม เด็ก/สตรี/ผู้สูงอายุ และสาธารณสุขชุมชนสนับสนุนสวัสดิการสังคมสงเคราะห์ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุในตำบลหนามแท่ง พัฒนาคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ของผู้ด้อยโอกาส ส่งเสริมโภชนาการแม่และเด็กอย่างเหมาะสม ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อและสนับสนุนงานสาธารณสุขมูลฐานชุมชนและหน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรม

๓. ส่งเสริมการเรียนรู้เกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยชุมชน และองค์กรชุมชนในการจัดการป่าชุมชนอย่างยั่งยืน การจัดการขยะ สิ่งปฏิกูลอย่างถูกวิธี และบ่อบำบัดน้ำเสียอย่างเป็นระบบ สนับสนุนดำเนินงานตาม “โครงการอุบลเมืองสะอาด ราชธานีอิสาน”สนับสนุนการดำเนินงานตาม “โครงการปรับภูมิทัศน์บ้าน วัด โรงเรียนน่าอยู่ สู่สังคมคุณภาพ” เพื่อก้าวสู่ระยะยั่งยืนส่งเสริมบทบาทผู้นำชุมชน ด้านศักยภาพและการปกครองชุมชนให้เป็นชุมชนเข้มแข็งในทุกๆด้าน สนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโครงการต่างๆ

ที่จะพัฒนาในตำบลมีส่วนร่วมของชุมชนให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ สังคมแห่งการเกื้อกูลและความเท่าเทียมกัน ในเรื่องสิทธิเสรีภาพและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมประชาธิปไตย ของภาคประชาชน/พลเมือง ส่งเสริมการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยประจำหมู่บ้าน/ตำบล และทีมกู้ชีพกู้ภัยตำบล สนับสนุนให้มีวัสดุอุปกรณ์เกี่ยวกับการป้องกันและการช่วยเหลือเมื่อเกิดภัยพิบัติ

๔. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงถนน สะพาน เพื่อความสะดวกในการสัญจรไปมา ขุดสระน้ำ สร้างฝายน้ำล้น เจาะบ่อบาดาล ก่อสร้างและขยายเขตประปาให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้านขยายเขตไฟฟ้าไฟฟ้าสาธารณะ สร้างปรับปรุงหอกระจายข่าว และสิ่งก่อสร้าง อื่นๆ ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๕. พัฒนาการท่องเที่ยว กีฬา และงานเยาวชน ส่งเสริมพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวภายในตำบล สนับสนุนกิจกรรมเยาวชน และประชาชน การออกกำลังกาย และการละเล่นต่างๆของเยาวชน

๖. พัฒนาด้านการพาณิชย์ การลงทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน เกษตรแบบพอเพียง ส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่างๆ อบรมสร้างศักยภาพ

๗. พัฒนาและส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในด้านการเมือง การบริหาร และการปกครอง ให้กับประชาชน สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการดำเนินการระหว่างภาครัฐกับประชาชนในรูปแบบต่างๆ

๘. พัฒนาประสิทธิภาพ เพิ่มบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบล ในงานด้านสังคมสงเคราะห์

๙. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เน้นการบริการที่รวดเร็ว ลดขั้นตอนการทำงาน สร้างความประทับใจแก่ผู้มาติดต่อ และสามารถตอบสนองต่อนโยบายของรัฐบาลหรืองานของหน่วยเหนือได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ ข้อมูลทั่วไป

๔.๑.๑ ทำเลที่ตั้งตำบล ตำบลหนามแท่งเป็น ๑ ใน ๑๑ ตำบลในเขตอำเภอศรีเมืองใหม่ จังหวัดอุบลราชธานี มีอาณาเขตพื้นที่อยู่ติดกันท้องถิ่นใกล้เคียง ๔ ส่วน คือ ตำบลนาโพธิ์กลาง, ตำบลสำโรง,ตำบลดอนใหญ่, สาธารณรัฐประชาธิปไตย ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อตำบลสำโรง อำเภอโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานี

ทิศใต้ ติดต่อตำบลนาโพธิ์กลาง อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี

ทิศตะวันออก ติดต่อสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ทิศตะวันตก ติดต่อตำบลห้วยยาง อำเภอโขงเจียม ตำบลนาคำ และตำบลนาเลิน อำเภอศรีเมืองใหม่ จังหวัดอุบลราชธานี

โดยตำบลหนามแท่งอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอศรีเมืองใหม่ จังหวัดอุบลราชธานี ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้เป็นระยะทางประมาณ ๓๒ กิโลเมตร

๔.๑.๒ เขตปกครอง รวม ๑๒ หมู่บ้าน คือ

หมู่ที่ ๑ บ้านหนามแท่ง	นายอุดม ศรีหาเวช	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๒ บ้านนาคอ	นายประสิทธิ์ นามพิมพ์	กำนันตำบลหนามแท่ง
หมู่ที่ ๓ บ้านชาด	นายชัยณรงค์ นามพิมพ์	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๔ บ้านโหง่นขาม	นายทองคำ เชิดไชย	ผู้ใหญ่บ้าน

หมู่ที่ ๕ บ้านดงนา นายพร้อม พิมพ์วงษ์ ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๖ หุ่งหลวง นายคำพันธ์ โม๊ะศรี ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๗ บ้านนาทอย นายอำคา จันทร์สุข ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๘ บ้านสร้างถ่อ นายประหยัด เพ็ญพักตร์ ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๙ บ้านดงบาก นายประยูร บัณทิต ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๑๐ บ้านพะเนียด นางสาวน้ำอ้อย ผลสุก ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๑๑ บ้านหนามแท่งน้อย นายทองจันทร์ ชมศรี ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๑๒ บ้านไร่ศรีสุข นายทวี ไชยรัตน์ ผู้ใหญ่บ้าน

๔.๑.๓ เนื้อที่ ตำบลหนามแท่ง มีพื้นที่ตำบลตามประกาศกระทรวงมหาดไทยประมาณ ๗,๐๖๓ ไร่ หรือ ๑๑.๓ ตารางกิโลเมตร เป็นเขตปกครององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง ประมาณ ๒๕๖,๒๕๐ ไร่ หรือ ๔๑๐ ตารางกิโลเมตร เป็นตำบลค่อนข้างใหญ่ โดยมีเนื้อที่แยกเป็นรายหมู่บ้านดังนี้

หมู่ที่	บ้าน	เนื้อที่	อันดับ
๑	บ้านหนามแท่ง	๒๐,๐๙๒	๕
๒	บ้านนาคอ	๑๓,๗๓๔	๑๐
๓	บ้านชาด	๑๒,๕๑๕	๑๑
๔	บ้านโหง่นขาม	๒๙,๑๖๓	๓
๕	บ้านดงนา	๒๖,๕๕๒	๔
๖	บ้านหุ่งหลวง	๓๒,๙๐๑	๒
๗	บ้านนาทอย	๒๐,๐๓๐	๖
๘	บ้านสร้างถ่อ	๑๕,๕๑๕	๙
๙	บ้านดงบาก	๑๕,๗๐๕	๘
๑๐	บ้านพะเนียด	๑๖,๘๙๓	๗
๑๑	บ้านหนามแท่งน้อย	๔๗,๗๐๐	๑
๑๒	บ้านไร่ศรีสุข	๖,๗๐๐	๑๒

๔.๑.๔ แหล่งน้ำในเขต อบต.หนามแท่ง

แหล่งน้ำธรรมชาติ

- ลำน้ำ ลำห้วย	๓๙	สาย
- หนอง บึง	๔	แห่ง

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- ฝาย	๘	แห่ง
- บ่อน้ำตื้น	๑๔๐	แห่ง
- บ่อโยธา	๒๗	แห่ง
- สระน้ำสาธารณะ	๑๔	แห่ง
- ประปาหมู่บ้าน	๑๖	แห่ง
- อ่างเก็บน้ำขนาดเล็ก	๑	แห่ง

๔.๑.๕ ประชากร

จำนวนประชากรและความหนาแน่นประชากร จากข้อมูลของสำนักทะเบียนราษฎร์ของอำเภอศรีเมืองใหม่ พบว่าตำบลหนามแท่ง มีจำนวนทั้งสิ้น ๘,๐๔๕ คน จำแนกเป็นชาย ๔,๑๐๘ คน หญิง ๓,๙๓๗ คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๑,๐๖๐.๐๙ คนต่อตารางกิโลเมตร และมีจำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น ๒,๑๔๗ ครัวเรือน ซึ่งจะดูได้จากตารางเปรียบเทียบ ๖ ประชากร ประชากรทั้งสิ้น ๘,๐๔๕ คน แยกเป็นชาย ๔,๑๐๘ คน หญิง ๓,๙๓๗ คน ความหนาแน่นเฉลี่ย ๒๐ คน : ตาราง กิโลเมตร แยกตามหมู่บ้านได้ ดังนี้

รายชื่อหมู่บ้านและจำนวนประชากร

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	ประชากร		
			ชาย	หญิง	รวม
๑	บ้านหนามแท่ง	๒๐๙	๓๘๒	๓๙๙	๗๗๖
๒	บ้านนาคอ	๑๗๗	๓๓๐	๓๐๙	๗๘๑
๓	บ้านชาด	๒๑๒	๔๔๒	๔๕๗	๖๓๙
๔	บ้านโหง่นขาม	๑๐๐	๒๐๘	๒๐๒	๘๙๙
๕	บ้านดงนา	๑๒๔	๒๕๗	๒๐๙	๔๑๐
๖	บ้านหุ่งหลวง	๑๖๐	๓๑๔	๒๖๓	๕๗๗
๗	บ้านนาทอย	๒๔๐	๔๗๑	๔๖๒	๙๓๓
๘	บ้านสร้างถ่อ	๑๓๒	๒๖๔	๒๖๙	๕๓๓
๙	บ้านดงบาก	๑๒๗	๒๕๗	๒๓๑	๔๘๘
๑๐	บ้านพะเนียด	๒๔๖	๔๓๗	๔๑๐	๘๔๗
๑๑	บ้านหนามแท่งน้อย	๒๘๐	๕๑๘	๔๙๒	๑,๐๑๐
๑๒	บ้านไร่ศรีสุข	๑๔๐	๒๒๘	๒๓๔	๔๖๒
รวม		**๒,๑๔๗**	**๔,๑๐๘**	**๓,๙๓๗**	**๘,๐๔๕**

๔.๑.๖ สภาพทางเศรษฐกิจ

รายได้เฉลี่ยของแต่ละหมู่บ้าน

หมู่ที่	บ้าน	จำนวน(บาท/คน/ปี)
๑	หนามแท่ง	๔๗,๗๙๘.๖๙
๒	บ้านนาคอ	๓๔,๙๑๕.๘๙
๓	บ้านชาด	๔๒,๓๖๐.๓๙
๔	บ้านโหง่นขาม	๔๒,๒๔๒.๓๘
๕	บ้านดงนา	๒๙,๙๑๖.๘๙
๖	บ้านหุ่งหลวง	๓๖,๗๔๗.๕๔
๗	บ้านนาทอย	๔๐,๐๐๕.๑๐
๘	บ้านสร้างถ่อ	๔๗,๘๓๐.๑๗
๙	บ้านดงบาก	๔๐,๙๑๒.๑๑
๑๐	บ้านพะเนียด	๓๔,๒๗๖.๖๔
๑๑	บ้านหนามแท่งน้อย	๕๔,๖๕๗.๒๙
๑๒	บ้านไร่ศรีสุข	๓๘,๒๒๓.๘๓

๔.๑.๗ การศึกษา

๑. โรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง มีโรงเรียนในพื้นระดับประถมศึกษาจำนวน ๘ โรงเรียน คือ โรงเรียนบ้านหนามแท่ง ,โรงเรียนบ้านนาคอ ,โรงเรียนบ้านชาด , โรงเรียนบ้านโหง่นขาม , โรงเรียนบ้าน ดงนา , โรงเรียนบ้านหุ่งหลวงพะเนียด , โรงเรียนบ้านนาทอย และโรงเรียนบ้านสร้างถ่อ และโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จำนวน ๑ แห่ง คือ โรงเรียนหนามแท่งพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก

๒. การจัดการศึกษา

องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง ได้ดำเนินการเปิดศูนย์เด็กก่อนวัยเรียน จำนวน ๕ แห่ง คือ ศูนย์เด็กก่อนวัยเรียน ตำบลหนามแท่ง , บ้านดงนา , บ้านโหง่นขาม , บ้านพะเนียด , บ้านหุ่งหลวง

๓. ศูนย์การเรียนชุมชนตำบลหนามแท่ง มีนักเรียนที่เข้าเรียนในศูนย์การเรียนชุมชน ประมาณ ๙๐ คนโดยมีนายสุรัช ชินชาติ เป็นครูประจำศูนย์การเรียน

ผู้ไม่รู้หนังสือ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง มีผู้ไม่รู้หนังสือ จำนวน ๒ คน เป็นผู้สูงอายุ

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๔ แห่ง
- โรงเรียนประถมศึกษา	จำนวน	๘ แห่ง
- โรงเรียนมัธยมศึกษา(ขยายโอกาส)	จำนวน	๑ แห่ง
- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน	จำนวน	๘ แห่ง

๔.๑.๘ ระบบการสาธารณสุข

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพจำนวน ๔ แห่ง คือ

๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนตำบล หนามแท่ง
๒. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนตำบล นาทอย
๓. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนตำบล ดงนา
๔. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนตำบล โหง่นขาม
๕. สถานพยาบาลเอกชน ๑ แห่ง

๔.๑.๙ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- สถานีตำรวจภูธรตำบลหนามแท่ง	๑	แห่ง
- สถานีดับเพลิง	-	แห่ง
- ตำรวจชุมชนตำบลหนามแท่ง	๑	แห่ง

๔.๑.๑๐ สถาบันทางศาสนาสถาบันและองค์การศาสนา

- วัด /สำนักสงฆ์	๑๗	แห่ง
- มัสยิด	-	แห่ง
- ศาลเจ้า	-	แห่ง
- โบสถ์	๑	แห่ง

๔.๑.๑๑ การคมนาคม

การคมนาคม (แสดงจำนวน และ สภาพการคมนาคมทางบก)

- ถนนลูกรัง	๑๐	สาย สภาพใช้การได้
- ถนน คสล.	๘	สาย สภาพใช้การได้
- ถนน คสม.	๑	สาย สภาพใช้การได้
- ถนนลาดยางแอสฟัลท์ติกคอนกรีต	๒	สาย สภาพใช้การได้ดี

๔.๑.๑๒ ระบบสาธารณูปโภค

การโทรคมนาคม

สถานีโทรคมนาคม (องค์การโทรศัพท์)	๑	แห่ง
สถานีขยายสัญญาณโทรคมนาคม	๓	แห่ง
ตู้โทรศัพท์ จำนวน	-	ตู้

การไฟฟ้า

เขตตำบลหนามแท่ง เป็นชุมชนกึ่งเมืองกึ่งชนบท ระบบการไฟฟ้าขยายทั่วถึงทั้งตำบล ประชากรมีไฟฟ้าใช้เกือบครบทุกครัวเรือนทำให้ประชาชนมีสิ่งอำนวยความสะดวก คือ มีเครื่องใช้ไฟฟ้า ต่าง ๆ เกือบครบทุกครัวเรือน

ระบบประปา

ประชาชนในตำบลหนามแท่ง ส่วนใหญ่ได้รับการบริการด้านการประปาจากโครงการประปาหมู่บ้านเป็น จำนวนประมาณ ๑,๒๑๒ ครัวเรือน

๔.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

จากการ สำรวจและวิเคราะหสภาพปญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง พบปัญหาและความต้องการความต องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ แบงออกเปนด านตางๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแกไขให ตรง กับความต องการประชาชนอยางแท จริง โดยนำมาวิเคราะห์และสรุปผลโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ จำนวน ๗ ด้าน

ดาน	สถานการณ์ภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง	ขอบขายและปริมาณของปัญหา/ความต้องการ	พื้นที่เปาหมาย/กลุ่มเป้าหมาย	ความคาดหวังและ แนวโนมอนาคต
๑. ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี	๑) ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพรีและภูมิปัญญาท้องถิ่นถูกลืมเลือนไปมาก	- ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพรีและภูมิปัญญาท้องถิ่นถูกลืมเลือนไปมาก	- ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	- ยกย่อง เชิดชูคนดีหรือปราชญ์ชาวบ้านในโอกาสต่างๆ เพื่อเป็นตัวอย่างแก่เยาวชนและประชาชน ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพรีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ไม่ถูกลืมและคงอยู่สืบไป
	๒) สื่อต่างๆ เช่น โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เข้ามีอิทธิพลต่อเด็กและเยาวชน ทำให้กระแสบริโภคนิยมและวัตถุนิยมรุนแรงมากขึ้น ทำลายวิถีชีวิตดั้งเดิมของประชาชน	- การเจริญด้านเทคโนโลยีรับวัฒนธรรมบริโภคตามกระแสโลกาภิวัฒน์ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อวัฒนธรรมประเพณี	- ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	- รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ถ่ายทอดวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น
	๓) พ.ร.บ.กระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้ อบต. มีอำนาจหน้าที่จัดการศึกษา แต่ยังไม่มีการถ่ายโอนสถานศึกษา (โรงเรียน) ให้แก่ อบต. ทำให้ไม่สามารถดำเนินการด้านการจัดการศึกษาได้	- พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติจะทำให้ภายในจังหวัดมีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นต่างๆในเขตจังหวัด	- ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	- มีสถานศึกษาในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในตำบลที่มีความพร้อมมีศักยภาพในการจัดการศึกษา

ดาน	สถานการณ์ภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง	ขอบขายและปริมาณของปัญหา/ความต้องการ	พื้นที่เปาหมาย/กลุ่มเป้าหมาย	ความคาดหวังและแนวโนมอนาคต
๒) ด้านสวัสดิการสังคม เด็ก/สตรี/ผู้สูงอายุ และสาธารณสุขชุมชน	๑) มีการระบาดของโรคอุบัติใหม่ โรคระบาด โรคติดต่อ	- ด้านสาธารณสุข	- ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	ในพื้นที่ไม่มีการระบาดของโรคอุบัติใหม่ โรคระบาด โรคติดต่อ
	๒) ประชาชนในพื้นที่ป่วยเป็นโรคเรื้อรัง แนวโน้มที่เพิ่มขึ้น เช่น เบาหวาน ความดัน		- ประชาชนกลุ่มเสี่ยงและผู้ป่วย	ในพื้นที่ไม่มีการระบาดของโรคอุบัติใหม่ โรคระบาด โรคติดต่อ
	๓)ประกันสังคม คือสร้างระบบหลักประกันชีวิตให้ แก่ลูกจ้างหรือคนทำงานกินเงินเดือน เช่น การประกันการเจ็บป่วย ทุพพลภาพ แก่ชรา การตาย การคลอดบุตร	- อยากให้มีสวัสดิการสังคมเด็ก/สตรี/ผู้สูงอายุ ในพื้นตำบลหนามแท่งที่ดี ต่อกลุ่มเหล่านี้	- ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	- เด็ก/สตรี/ผู้สูงอายุ ในพื้นตำบลหนามแท่งมีสุขภาพ ร่างกายแข็งแรง และมีสวัสดิการที่ดีขึ้น
๓) ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดระเบียบชุมชน	๑) ปริมาณสารเคมีเพิ่มมากขึ้น	-สิ่งแวดล้อม	- ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	- ปริมาณสารเคมีให้ลดลงหรือไม่ใช่สารเคมีเลย
	๒) ประชาชนบริโภคอาหารที่ปลอดภัย	- การอุปโภค-บริโภค	- ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	- ประชาชนทราบและสามารถเลือกบริโภคอาหารที่ปลอดภัยได้ถูกต้อง
	๓) ประชาชนในพื้นที่บางรายมีที่อยู่อาศัยไม่มั่นคงแข็งแรง	- ที่อยู่อาศัย	- ประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับความเดือนร้อนเรื่องที่อยู่อาศัย	- ประชาชนในพื้นที่ได้รับความช่อยเหลือซ่อมแซมที่อยู่อาศัยให้มั่งคงแข็งแรง
	๔) มีการขยายตัวของประชากรเพิ่มมากขึ้นทำให้เกิดการขยายตัวของอาคารบ้านเรือนทำให้เกิดเป็นชุมชนแออัด	- ประชากร	- พื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	- ควบคุมการก้อสร้างอาคารบ้านเรือนการพิจารณาออกใบอนุญาตเพื่อไม่เกิดปัญหาจากการก่อสร้างอาคาร

ดาน	สถานการณ์ภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง	ขอบขายและปริมาณของปัญหา/ความต้องการ	พื้นที่เปาหมาย/กลุ่มเป้าหมาย	ความคาดหวังและแนวโนมอนาคต
	๕)ประชาชนบางครัวเรือนบริโภค-บริโภคน้ำที่ยังไม่สะอาดและมีสิ่งเจือปน เช่น จากน้ำฝน น้ำที่ไม่ได้คุณภาพ มีตะกอน	- การอุปโภค-บริโภค	- ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	- ประชาชนบริโภคน้ำที่สะอาดถูกสุขลักษณะ
๔) ด้านโครงการสร้างพื้นฐาน	๑) ขาดแคลนแหล่งน้ำในการเกษตรและน้ำประปาสำหรับอุปโภค-บริโภคยังไม่พอเพียงและยังไม่ได้มาตรฐาน	- แหล่งน้ำและน้ำประปาในการอุปโภค-บริโภค	- ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	- ประชาชนมีแหล่งน้ำและมีน้ำประปาใช้อย่างพอเพียงมีคุณภาพตามมาตรฐานมากขึ้น
	๒) ไฟฟ้าส่องสว่างทางและที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด	- ไฟฟ้า	- ทางและที่สาธารณะในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	- ทางและที่สาธารณะมีแสงสว่างเพียงพอประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจรไปมาและป้องกันการเกิดอาชญากรรมได้
	๓) ชุมชนขยายมากขึ้น ระบบระบายน้ำยังไม่เพียงพอ เกิดการอุดตันส่งกลิ่นเหม็นก่อความรำคาญ	- ราง/ท่อระบายน้ำ	- พื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	- มีรางระบายน้ำสามารถระบายน้ำได้สะดวก ไม่อุดตัน ไม่ส่งกลิ่นเหม็นก่อความรำคาญ
	๔) ประชาชนต้องการเส้นทางในการสัญจรไปมาเพิ่มมากขึ้นและองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากพื้นที่ยังไม่เป็นที่สาธารณะ จะดำเนินการได้ก็ต่อเมื่อต้องเป็นที่สาธารณะ	- เส้นทางคมนาคม	- เส้นทางคมนาคมที่เป็นสาธารณะและประชาชนมีความต้องการให้ดำเนินการ	- มีเส้นทางในการคมนาคม เพียงพอและประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจรไปมา

ดาน	สถานการณ์ภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง	ขอบขายและปริมาณของปัญหา/ความต้องการ	พื้นที่เปาหมาย/กลุ่มเป้าหมาย	ความคาดหวังและ แนวโนมอนาคต
๕) ด้านการท่องเที่ยว กีฬา และงานเยาวชน	๑) ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีแหล่งท่องเที่ยวมากมีขาดการประสัมพันธ์ที่ดี	- การท่องเที่ยว	- ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	- มีแหล่งทองเที่ยวในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น
	๒) เยาวชนไม่มีงบประมาณในการร่วมแข่งขันกีฬาในระดับต่าง	- กีฬา และงานเยาวชน	- เยาวชนในตำบลหนามแท่ง	- เยาวชนตำบลหนามแท่งสามารถยึดกีฬาเป็นอาชีพได้
	๓) พฤติกรรมของเยาวชนไทยในปัจจุบันหลายอย่างน่าเป็นห่วง มีปัญหารุนแรง และ ยังไม่มีมาตรการแก้ไขจริงจัง และต่อเนื่อง	- งานเยาวชน	- เยาวชนในตำบลหนามแท่ง	- สร้างกระแสตื่นตัวของเครือข่ายองค์กร ชุมชน องค์กรภาคเอกชน และผู้ปกครองเข้มแข็งกว่าเดิม พร้อมที่จะให้ความร่วมมือหากสถานศึกษามีความตั้งใจทำงาน
	๔) ยังไม่สามารถดำเนิน งานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. ๒๕๔๖ ได้อย่างเข้มแข็งเนื่องจาก ยังขาดพนักงานเจ้าหน้าที่ส่งเสริมความประพฤติที่จะดำเนินงานได้ครอบคลุมทุกพื้นที่ ยังไม่สามารถออกกฎกระทรวงเพื่อเนินการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. ๒๕๔๖ จำนวนสารวัตรนักเรียนมีน้อยไม่ทั่วถึงและไม่ทันเหตุการณ์	- งานเยาวชน	- เยาวชนในตำบลหนามแท่ง	- ให้มีหน่วยงาน บุคคลรับผิดชอบชัดเจน ซึ่งต้องใช้ยุทธศาสตร์มีองค์ความรู้และมีการอำนวยการให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างเข้มแข็งและต่อเนื่อง

ดาน	สถานการณ์ภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง	ขอบขายและปริมาณของปัญหา/ความต้องการ	พื้นที่เปาหมาย/กลุ่มเป้าหมาย	ความคาดหวังและ แนวโนมอนาคต
๖) ด้านการพาณิชย์ การลงทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน เกษตรแบบพอเพียง	๑) ไม่มีการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่างๆในตำบลอย่างแท้จริง	- การพาณิชย์ การลงทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน เกษตรแบบพอเพียง	- กลุ่มอาชีพในพื้นตำบลหนามแท่ง	- สามารถสินค้า otop สามารถส่งออกไปทั่วประเทศ
	๒) ขาดแหล่งเงินลงทุนในการทำกิจการและประกอบอาชีพ	- การลงทุน	- ประชาชนในเขตตำบล	- มีแหล่งเงินทุนในการทำกิจการและประกอบอาชีพ
	๓) ประชาชนขาดสถานที่จำหน่ายสินค้า	- การพาณิชยกรรม	- ร้านค้าแผลงลอย	- ร้านค้าแผงลอยมีสถานที่ในการขายจำหน่ายสินค้า
	๔) ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำระยะทางในการขนส่งผลผลิตไกลจากแหล่งรับซื้อ		- เกษตรกรในพื้นที่	- ผลผลิตมีราคาสูงขึ้น
	๕) ค่าแรงต่ำค่าครองชีพสูงขาดแคลนการจ้างงาน		- ผู้ประกอบอาชีพรับจ้าง	- ค่าแรงสูงขึ้นเหมาะสมกับค่าครองชีพ มีการจ้างงานมากขึ้น
	๖) ครัวเรือนมีรายได้เฉลี่ยต่อปี ต่ำกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๙ ครัวเรือน		- ประชาชนที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน	- ไม่มีครัวที่ตกเกณฑ์มาตรฐานรายได้
๗) ด้านงานอำนวยการงานบริหารและพัฒนาองค์กรประสานงานและบูรณาการ	๑) ขาดการประสานงานระหว่างอำนวยไม่คอยชัดเจนเพราะพื้นที่ตำบลหนามแท่งเป็นพื้นที่ขนาดใหญ่จึงทำให้การสื่อสารเกิดการล้าช้ากว่าจะถึงผู้รับ	- การงานบริหารและพัฒนาองค์กรประสานงานและบูรณาการ	- หน่วยการในพื้นที่ตำบลหนามแท่ง	- สามารถให้หน่วยงานที่ติดต่อประสานงานโดยใช้พื้นที่ เว็บไซต์แบบส่งหนังสือ เหมือนกับ อีสารบัน ในการติดต่อได้
	๒) การบริการและประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่และประชาชนที่เข้ามาติดต่องานขั้นตอนเยอะทำให้เกิดปัญหาล่าช้าของประชาชน	- งานอำนวยการงานบริหารและพัฒนาองค์กรประสานงานและบูรณาการ	- ประชาชนพื้นที่ตำบลหนามแท่ง	- องค์กรมีระบบบริหารจัดการการติดต่องานของประชาชนให้เกิดรวดเร็วและถูกต้องและประชาชนในพื้นที่ตำบลหนามแท่งติดต่องานและทำธุระได้สะดวกรวดเร็วและถูกต้อง

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง

๕.๑ ภารกิจและอำนาจหน้าที่

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่งนั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขนพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่งจะสมบรูณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขร่วมกันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่งยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนในการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้ไปดำเนินการการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑.๑ ด้านโครงการสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก มาตร ๖๗ ๑..
๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตรมาตร ๖๘ ๑..
๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น มาตร ๖๘ ๒..
๔. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ มาตร ๖๘ ๓..
๕. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ มาตร ๑๖ ๔..
๖. การสาธารณูปการมาตร ๑๖ ๕..

๕.๑.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ มาตร ๖๗ ๖..
๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ มาตร ๖๗ ๓..
๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะมาตร ๖๘ ๔..
๔. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรีคนชราผู้ด้อยโอกาสมาตรา๑๖ ๑๐..
๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย มาตร ๑๖ ๒..

๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชนมาตร ๑๖ ๕..

๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล มาตร ๑๖ ๑๙..

๕.๑.๓ ด้านการจัดระเบียนชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตร๖๗ ๔..

๒. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน มาตร ๖๘ ๘..

๓. การผังเมือง มาตร ๖๘ ๑๓..

๔. การให้มีที่จอดรถ มาตร ๑๖ ๓..

๕. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียนเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตร ๑๖ ๑๗..

๖. การควบคุมอาคาร มาตร ๑๖ ๒๘..

๕.๑.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว มาตร๖๘ ๖..

๒. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจกรรมสหกรณ์ มาตร ๖๘ ๕..

๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร มาตร ๖๘ ๗..

๔. ให้มีตลาด มาตร ๖๘ ๑๐..

๕. การท่องเที่ยว มาตร ๖๘ ๑๒..

๖. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ มาตร ๖๘ ๑๑..

๗. การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ มาตร ๑๖ ๖..

๘. การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน มาตร ๑๖ ๗..

๕.๑.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตร ๖๗ ๗..

๒. รักษาความสะอาดของถนนทางน้ำทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล มาตร ๖๘

๓. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ มาตร ๑๗ ๑๒..

๕.๑.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นมาตร ๖๗๘..

๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มาตร ๖๗

๓. การจัดการศึกษา มาตร ๑๖

๔. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น มาตร ๖๘ ๑๐..

๕.๑.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร มาตรา ๖๗๙..

๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน มาตรา ๑๖ ๑๖..

๓. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของ อปท. มาตรา ๑๗ ๓..

๔. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา ๑๗ ๑๖..

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่งได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการ

ของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ มาตรา๖๗ มาตรา ๖๘ หมายถึง มาตราตามกฎหมายตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่๕ พ.ศ. ๒๕๕๖

๕.๒ ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อการประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาของท้องถิ่นด้วยวิธีการ SWOTAnalysis.

จุดแข็ง (Strength)

๑. ด้านเศรษฐกิจ

๑.๑ มีพื้นที่เหมาะสมในการเพาะปลูก

๑.๒ มีพืชเศรษฐกิจ เช่น ยางพารา มันสำปะหลัง มะม่วงหิมพานต์ เป็นต้น

๑.๓ มีเส้นทางสะดวกในการติดต่อค้าขาย

๑.๔ ชุมชนมีความพยายามที่จะแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจด้วยตนเอง ปลูกข้าวไว้กินเองภายในครอบครัว หาของป่า เช่น หน่อไม้ ผักหนาม เห็ด ไข่มดแดง ดอกกระเจียว แมงจี่นูน อึงอ่าง กบ เขียด

๑.๕ ใช้เครื่องจักร เช่น รถไถนา รถเกี่ยวข้าว แทนแรงงานคน

๒. ด้านศาสนาวัฒนธรรมและประเพณี

๒.๑ เป็นแหล่งวัฒนธรรมท้องถิ่นที่สืบทอดต่อกันมายาวนาน เช่น บุญพระเวสสันดรชาดก เนาถ้ำพระ เนาถ้ำพระเจ้าคอกุด บุญข้าวสาก บุญข้าวประดับดิน เป็นต้น

๒.๒ มีภูมิปัญญาชาวบ้านที่สืบทอดต่อกันมาตั้งแต่สมัย ปู่ ย่า ตา ยาย เช่น ยาสมุนไพร เครื่องจักสานด้วยไม้ไผ่ การทอผ้าด้วยกี่กระตุก การย้อมผ้าด้วยสีธรรมชาติ

๒.๓ รักษาขนมธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่นไว้สืบทอดให้ลูกหลาน เช่น ผูกเสี่ยว การลงแขกเกี่ยวข้าว ลงเสาปลูกบ้านใหม่

๓. ด้านสังคม

๓.๑ ชุมชนมีความสามัคคีให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น

๓.๒ ไม่มีอาชญากรรม อุบัติเหตุที่ร้ายแรง เกิดขึ้นในรอบปี

๓.๓ ชุมชนมีความขยันพยายามที่จะแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง เช่น ปัญหาเรื่องยาเสพติด โรคติดต่อ โดยมีกลุ่ม อปพร. ในการดูแลชุมชน

๓.๔ มีวัดที่เหมาะสมในการฝึกปฏิบัติธรรม เช่น วัดป่าภูจันทร์แดง วัดป่าดอนจำปา

๓.๕ ชุมชนมีความใกล้ชิด รู้จักกัน แบบเครือญาติ

๓.๖ มีศูนย์รวมเด็กเล็กก่อนวัยเรียนอยู่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง

๔. ด้านสาธารณสุข

๔.๑ ประชาชนมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงไม่มีโรคติดต่อร้ายแรง

๔.๒ มีทีม อสม. ประจำแต่ละหมู่บ้าน

๔.๓ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนในท้องถิ่น

๔.๔ มีแพทย์เฉพาะทางจากโรงพยาบาลประจำอำเภอตรวจรักษาโรคเรื้อรัง เช่น เบาหวาน ความดันโลหิตสูง สัปดาห์ละ ๑ ครั้ง

๕. ด้านสิ่งแวดล้อม

๕.๑ มีป่าชุมชน ป่าครอบครัว ที่ยังคงความอุดมสมบูรณ์และเป็นแหล่งอาหารหล่อเลี้ยงคนในชุมชน

๕.๒ มีแหล่งต้นน้ำลำธาร เช่น หุ่งเย็น ห้วยทอย ห้วยแซะ ห้วยสูบ

๕.๓ มีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญทางธรรมชาติ เช่น ภูหลังสอง ภูปัง แซฟ้าผ่า เสาเฉลียงยักษ์

๕.๔ พื้นที่ของตำบลบางส่วนติดต่อกับแม่น้ำโขง

จุดอ่อน (Weakness)

๑. ด้านเศรษฐกิจ

๑.๑ ขาดแคลนแหล่งน้ำ ระบบชลประทาน ในการเกษตร

๑.๒ ต้นทุนการผลิตสูงแต่ราคาผลผลิตถูกกำหนดโดยพ่อค้าคนกลาง การประกันราคาไม่ได้ผล

๑.๓ ขาดน้ำอุปโภคและบริโภค ที่สะอาดและพอเพียง

๑.๔ ถนนการเกษตรบางแห่งยังขาดการพัฒนา

๑.๕ ไม่มีตลาดกลางของชุมชนรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรของท้องถิ่น

๑.๖ ชุมชนขาดความรู้ในการปรับปรุงบำรุงดิน

๑.๗ มีการใช้สารเคมี เช่น ปุ๋ยเคมี ยาปราบศัตรูพืช

๒. ด้านศาสนาวัฒนธรรมและประเพณี

๒.๑ คนรุ่นใหม่ให้ความสำคัญในการรักษาวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่นน้อยลง

๒.๒ วัฒนธรรมท้องถิ่นถดถอย ขาดกระบวนการเรียนรู้ทางวัฒนธรรม ประเพณีและการส่งต่อ

๓. ด้านสังคม

๓.๑ คนให้ความร่วมมือในวันสำคัญทางศาสนาน้อยลง

๓.๒ รับเอาวัฒนธรรมทางตะวันตกตามกระแสบริโภคนิยมมากเกินไป

๓.๓ คนในชุมชนมีวิถีการดำรงชีวิตแบบพึ่งพากันน้อยลง

๔. ด้านสาธารณสุข

๔.๑ ประชาชนยังขาดความตระหนักต่อการดูแลรักษาสุขภาพที่ถูกต้อง

๔.๒ อสม. ยังขาดองค์ความรู้ที่จะพัฒนาต่อยอดในการแก้ไขปัญหาสุขภาพของคนในชุมชน

๔.๓ ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและเครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย

๕. ด้านการศึกษา

๕.๑ เด็กขาดจิตสำนึกในการศึกษาเล่าเรียนส่วนใหญ่จะเป็นความต้องการของผู้ปกครอง

๕.๒ โรงเรียนขาดแคลนเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์การกีฬา

๕.๓ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะสาขาวิชา

๖. ด้านสิ่งแวดล้อม

๖.๑ ทรัพยากรป่าไม้ถูกทำลาย , พื้นที่สีเขียวลดลง

๖.๒ ชุมชนยังขาดความรู้ในเรื่องการจัดการขยะ

๖.๓ ป่าไม้บริเวณต้นน้ำลำธารถูกทำลาย

๖.๔ ดินเสื่อมสภาพเนื่องจากใช้สารเคมี และการไถพรวนเพื่อทำการเกษตร

โอกาส (Opportunity)

๑. มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีศักยภาพและวิสัยทัศน์ในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. มีหน่วยงานอื่นเข้ามาสนับสนุน เช่น โครงการ ปตท. ๘๔ ตำบลวิถีพอเพียง โครงการป่าชุมชน การทำเกษตรอินทรีย์
๓. เป็นชุมชนที่ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง พึ่งพาตนเอง
๔. ประชาชนสามารถใช้ทรัพยากรจากดิน ป่าไม้ ในท้องถิ่นของตนเองได้
๕. มีนโยบายส่งคนในชุมชนศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นของตน
๖. รัฐบาลส่งเสริมให้เลี้ยงควายไถนาแทนเครื่องจักรกล
๗. นโยบาย การปฏิรูปที่ดิน การแก้ปัญหาสังคม เศรษฐกิจ ความยากจนของรัฐบาล
๘. จัดสรรงบประมาณสนับสนุนชุมชนเพื่อส่งเสริมการรวมกลุ่มต่างๆ
๙. สนับสนุนชุมชนให้มีการริเริ่มทำธุรกิจที่ชุมชนเป็นเจ้าของและบริหารจัดการเอง
๑๐. จัดให้มีการฝึกอบรมอาชีพด้านต่างๆ ที่สอดคล้องกับศักยภาพของชุมชนและท้องถิ่น โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม
๑๑. สร้างความตระหนักและความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการบริหารจัดการ

อุปสรรคในการพัฒนา (Threat)

๑. การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรป่าไม้และดินขาดการบริหารจัดการที่ดีเนื่องจากประชาชนขาดความรู้
๒. เด็กรุ่นใหม่ให้ความสำคัญกับการศึกษาต่อเนื่องในระดับอุดมศึกษาน้อย
๓. วัฒนธรรมประเพณี ความเชื่อ ของคนสมัยเก่า เป็นอุปสรรคในการพัฒนา บางอย่างไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้
๔. ไม่มีการบริหารจัดการที่ดีในเรื่องการประกันพืชผลทางการเกษตร
๕. ต้นทุนทางการผลิตสูงขึ้นแต่ผลผลิตต่อไร่ลดน้อยลง
๖. ขาดแคลนแหล่งน้ำที่ใช้ในการปลูกพืชหมุนเวียนนอกฤดูกาล
๗. ความกระตือรือร้นหารายได้เสริมของคนในท้องถิ่นมีน้อย เนื่องจากขาดการติดตามประเมินผลของโครงการต่างๆที่ส่งลงไปสู่ประชาชนของภาครัฐ
๘. การกระจายเผยแพร่ข้อมูลระหว่างภาครัฐกับประชาชนมีน้อยทำให้ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือกับนโยบายและแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๙. การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากร ขาดที่ทำกิน บุกรุกป่าทำไร่เลื่อนลอยทำให้ทรัพยากรป่าไม้ลดลงอย่างรวดเร็ว
๑๐. บ้านโหล่นขาม และดงนา พัฒนาได้ยากเนื่องจากพื้นที่ติดกับอุทยานผาแต้มและติดกับ ป่าดงนาทาม ไม่สามารถพัฒนาเป็นพื้นที่เกษตรกรรมได้
๑๑. พื้นที่ส่วนใหญ่ของตำบลหนามแท่งเป็นที่ราบสูง พัฒนาเส้นทางขนส่งลำบาก

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่นถนน สะพาน เป็นต้น
๒. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
๓. การรักษาความสะอาดถนน ทางน้ำ ทางเดิน ที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอย
๔. การป้องกันระงับโรคติดต่อ
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริหาร
๗. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๘. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
๙. การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๐. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส
๑๑. การส่งเสริมพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๑๒. การส่งเสริมและเสริมสร้างให้ราษฎรมีสุขภาพแข็งแรง
๑๓. การส่งเสริมการเกสรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๑๔. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๑๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

ภารกิจรอง

๑. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย
๒. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย
๓. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๕. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๖. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๗. การส่งเสริมกาเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๘. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า
๙. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๐. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๑๑. การจัดการ การบำรุง และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๒. การบำรุงรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๗.๑ วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กร เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอและใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง</u> S ๑. - มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. - มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. - มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต ๔. - มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ๕. - เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	**<u>จุดอ่อน</u> W** ๑. - มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๒. - ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ๓. - มีภาระหนี้สิน ๔. - ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ
<u>โอกาส</u> O ๑. - มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย ๒. - มีความจริงใจในการพัฒนา อบต.อุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน	**<u>ข้อจำกัด</u> T** ๑. - ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ ๒. - ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน ๓. - พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. - บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ ชุมชนจำกัด ๕. - มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง (ระดับองค์กร)

<u>จุดแข็ง</u> S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<u>จุดอ่อน</u> W ๑. ขาดความกระตือรือร้น ๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น งานสาธารณสุข งานนิติการ ๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ

โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.เป็นอย่างดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	**ข้อจำกัด T** ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน

๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว

๓. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ

๔. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job

๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัล ตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ

๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อโดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ

๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิกิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัฒน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนทัศน์ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการ กรอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

๗.๒ โครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งงานกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบายและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลรับผิดชอบงานธุรการ งานสารบรรณ งานจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำข้อบัญญัติ งานการประชุมสภา งานการบริหารงานบุคคลของ อบต. ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมาย งานนิติกรรมการดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การสนับสนุนเกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ด้านสวัสดิการสังคม สังคมสงเคราะห์ และงานส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพและพัฒนาสตรีและงานอื่นๆ เกี่ยวกับงานด้านสวัสดิการสังคม งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมชมรมผู้สูงอายุ งานส่งเสริมและให้คำปรึกษาการณาปนกิจสงเคราะห์ งานส่งเสริมและให้คำปรึกษากองทุนหมู่บ้าน งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์พัฒนาครอบครัวตำบลและหมู่บ้าน งานส่งเสริมและสนับสนุนบทบาทหน้าที่และสิทธิสตรี งานสาธารณสุขและอนามัยสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมการท่องเที่ยว และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ งบแสดงฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การจัดเก็บรายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่างๆ และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

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

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษา ของมาตรฐานการศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางโครงการ สำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูล สถิติทางการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษาและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่งมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น แต่จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ถือว่ามีเพียงพอและเหมาะสมในการปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่งให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล แต่ในอนาคตปัญหาด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในการกำจัดขยะอาจเป็นไปหาที่สำคัญและจำเป็นต้องแก้ไขปัญหาดังกล่าว ซึ่งบุคลากรที่ดำเนินการด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมนั้นปัจจุบันยังไม่มีโดยตรง แต่หากในอนาคตเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านบริบทการบริหารท้องถิ่นหรือเกิดการปรับเปลี่ยนองค์กรไปตามกฎหมายจัดตั้ง หรือระเบียบแนวทางอื่นๆ อาจมีการกำหนดจัดตั้งส่วนราชการหรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ต่อไปเพื่อให้สอดรับกับสภาพปัญหาของท้องถิ่นและเพื่อรองรับกับภารกิจของท้องถิ่นในอนาคต ดังนั้น ในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่งจึงไม่มีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งขึ้นหรือกำหนดส่วนราชการขึ้นใหม่ แต่อาจจะมีการกำหนดส่วนราชการที่จำเป็นขึ้นใหม่ในอนาคตอันใกล้นี้ เพื่อรองรับภารกิจที่อาจขยายและเพิ่มมากขึ้นในอนาคตซึ่งทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับภารกิจอำนาจหน้าที่ที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจมาจากส่วนกลางต่อไป

๗.๓ บทวิเคราะห์ประเมินการต้องการกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง ได้จัดทำการวิเคราะห์ปริมาณงาน โดยการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการที่มีผลการดำเนินการประจำปี ซึ่งจำเป็นต้องใช้กำลังคนในแต่ละประเภทตำแหน่ง เพื่อการปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

ลำดับ	ตำแหน่ง	ประเภท/สายงาน	ระดับ	จำนวน		
๑.	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	บริหารท้องถิ่น	ระดับกลาง	จำนวน	๑	อัตรา
๒.	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	บริหารท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา
	รวมทั้งสิ้น			จำนวน	๒	อัตรา
	<u>สำนักปลัด อบต.</u>					
๑.	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	อำนวยการท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา
๒.	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก	จำนวน	๑	อัตรา
๓.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	จำนวน	๑	อัตรา
๔.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	ปง	จำนวน	๑	อัตรา
๕.	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก..	จำนวน	๑	อัตรา
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>					
๑.	เจ้าพนักงานธุรการ	กลุ่มสนับสนุน		จำนวน	๑	อัตรา
	<u>พนักงานจ้าง</u>					
๑.	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑	อัตรา
๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑	อัตรา
๓.	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑	อัตรา
๔.	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑	อัตรา
๕.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑	อัตรา
๖.	พนักงานจ้างผู้มีทักษะ	ภารกิจ(ทักษะ)		จำนวน	๔	อัตรา
๗.	คนงานทั่วไป	ทั่วไป		จำนวน	๑	อัตรา
	รวมทั้งสิ้น			จำนวน	๑๖	อัตรา
	<u>กองคลัง</u>					
๑.	นักบริหารงานการคลัง(ผู้อำนวยการกองคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา
๒.	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	จำนวน	๑	อัตรา
๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	จำนวน	๑	อัตรา
๔.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชง.	จำนวน	๑	อัตรา
	<u>พนักงานจ้าง</u>					
๑.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑	อัตรา
๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑	อัตรา
๓.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑	อัตรา
	รวมทั้งสิ้น			จำนวน	๗	อัตรา

	<u>กองช่าง</u>					
๑.	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา
๒.	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	จำนวน	๑	อัตรา
๓.	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ชง.	จำนวน	๑	อัตรา
	<u>พนักงานจ้าง</u>					
๑.	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	ภารกิจ(คุณวุฒิ)		จำนวน	๑	อัตรา
๒.	ผู้ช่วยช่างโยธา	ภารกิจ(คุณวุฒิ)		จำนวน	๑	อัตรา
๓.	พนักงานจ้างผู้มีทักษะ	ภารกิจ(ทักษะ)		จำนวน	๑	อัตรา
	รวมทั้งสิ้น			จำนวน	๖	อัตรา
	<u>กองการศึกษาฯ</u>					
๑.	นักบริหารงานการศึกษา(ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	อำนวยการท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา
๒.	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	จำนวน	๑	อัตรา
๓.	ครู	สายงานการสอน	คศ.๒	จำนวน	๒	อัตรา
๔.	ครู	สายงานการสอน	คศ.๑	จำนวน	๑	อัตรา
	<u>พนักงานจ้าง</u>					
๑.	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑	อัตรา
๒.	แม่บ้าน	ทั่วไป		จำนวน	๑	อัตรา
๓.	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	ภารกิจ(ทักษะ)		จำนวน	๗	อัตรา
๔	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	ทั่วไป		จำนวน	๓	อัตรา
	รวมทั้งสิ้น			จำนวน	๑๗	อัตรา
	รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น			**จำนวน**	**๔๘**	**อัตรา**

<u>สรุป</u> องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่งมีความต้องการกำลังคนเพื่อปฏิบัติภารกิจ โครงการ กิจกรรม ของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง โดยสามารถแยกประเภทตำแหน่ง ระดับ จำนวน ได้ดังนี้

ลำดับที่	ประเภท/สายงาน	ระดับ	จำนวนอัตรากำลังคนที่ต้องการ (อัตรา)
๑	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑
๒	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๑
๓	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๔
๔	วิชาการ	ปก/ชก	๕
๕	ทั่วไป	ปง/ชง	๕
๖	สายงานการสอน	คศ.๑/คศ.๒	๓
๗	ลูกจ้างประจำ	กลุ่มสนับสนุน	๑
๘	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	คุณวุฒิ	๑๑
๙	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	ทักษะ	๑๒
๑๐	พนักงานจ้าง	ทั่วไป	๕

๑. สำนักปลัด อบต.หนามแท่ง มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
พนักงานส่วนตำบล						
๑	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	ไม่ว่าง	-	๑	
๒	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	ไม่ว่าง		๑	
๓	๗๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	ไม่ว่าง	-	๑	
๔	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล(ปก./ชก.)	ว่าง	-	๑	
๕	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	ไม่ว่าง	-	๑	
๖	๗๖-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน	ไม่ว่าง	-	๑	
๗	๗๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	ไม่ว่าง	-	๑	
ลูกจ้างประจำ						
๘	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๙	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๐		ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๑	-	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๒	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๓	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง		๑	
๑๔	-	พนักงานตกแต่งสวน(ทักษะ)	ไม่ว่าง		๑	
๑๕	-	แม่ครัว(ทักษะ)	ไม่ว่าง		๑	
๑๖	-	พนักงานขับรถยนต์(ผู้มีทักษะ)	ไม่ว่าง		๑	
๑๗	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	ไม่ว่าง	-	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๘	-	คนงานทั่วไป	ไม่ว่าง	-	๑	

๒. กองช่าง มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
		<u>พนักงานส่วนตำบล</u>				
๑๙	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	ไม่ว่าง	-	๑	
๒๐	๗๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธาชำนาญงาน	ไม่ว่าง	-	๑	
๒๑	๗๖-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน	ไม่ว่าง	-	๑	

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>						
๒๒	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	ไม่ว่าง	-	๑	
๒๓	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	ไม่ว่าง	-	๑	
๒๔	-	พนักงานตกแต่งสวน(ทักษะ)	ไม่ว่าง	-	๑	

๓) กองคลัง มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
พนักงานส่วนตำบล						
๒๕	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	ไม่ว่าง	-	๑	
๒๖	๗๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก./ชก.)	ว่าง	-	๑	
๒๗	๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	ไม่ว่าง	-	๑	
๒๘	๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	ไม่ว่าง	-	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๒๙	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและและบัญชี	ไม่ว่าง	-	๑	
๓๐	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ไม่ว่าง	-	๑	
๓๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ไม่ว่าง	-	๑	

๔) กอง**การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้**

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
พนักงานส่วนตำบล						
๓๒	๗๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	ไม่ว่าง	-	๑	
๓๓	๗๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	ไม่ว่าง	-	๑	
๓๔	๗๖-๒-๘๖๖๐๑-๒๐๐	ครู (คศ.๒)	ไม่ว่าง	-	๑	
๓๕	๗๖-๒-๘๖๖๐๑-๒๐๑	ครู (คศ.๒)	ไม่ว่าง	-	๑	
๓๖	๗๖-๒-๘๖๖๐๑-๒๐๒	ครู (คศ.๑)	ไม่ว่าง	-	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๓๗	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	ไม่ว่าง	-	๑	
๓๘	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	ไม่ว่าง	-	๗	
พนักงานจ้างทั่วไป						
๓๙	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	ไม่ว่าง	-	๓	
๔๐	-	แม่บ้าน	ไม่ว่าง	-	๑	

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง

จากที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ซึ่งในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย ในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาแล้วเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจพิจารณาจัดตั้งเป็นส่วนต่อไปดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป งานสารบรรณ งานบริหารงานบุคคล งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล งานตรวจสอบภายใน งานกิจการสภา ๑.๒ งานนโยบายและแผน งานนโยบายและแผน งานวิชาการ งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี งานกฎหมายและคดี งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุธรณ์ งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานอำนวยการ งานป้องกัน งานฟื้นฟู ๑.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานสำรวจข้อมูลแหล่งท่องเที่ยว งานประชาสัมพันธ์และส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	**๑. สำนักปลัด อบต.** หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป งานสารบรรณ งานบริหารงานบุคคล งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล งานตรวจสอบภายใน งานกิจการสภา ๑.๒ งานนโยบายและแผน งานนโยบายและแผน งานวิชาการ งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี งานกฎหมายและคดี งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุธรณ์ งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานอำนวยการ งานป้องกัน งานฟื้นฟู ๑.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานสำรวจข้อมูลแหล่งท่องเที่ยว งานประชาสัมพันธ์และส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	

งานฝึกอบรมอาชีพ งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ งานฝึกอบรมพัฒนาการ งานศูนย์วัฒนธรรม ๑.๗ งานสังคมสงเคราะห์ งานสังคมสงเคราะห์ งานสวัสดิการสังคม งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร งานส่งเสริมการเกษตร งานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้ ๑.๙ งานบริการสาธารณสุขและงานสาธารณสุขอื่นๆ	งานฝึกอบรมอาชีพ งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ งานฝึกอบรมพัฒนาการ งานศูนย์วัฒนธรรม ๑.๗ งานสังคมสงเคราะห์ งานสังคมสงเคราะห์ งานสวัสดิการสังคม งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร งานส่งเสริมการเกษตร งานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้ ๑.๙ งานบริการสาธารณสุขและงานสาธารณสุขอื่นๆ	
๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๑ งานการเงิน งานการเงิน งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี งานการบัญชี งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน งานงบการเงินและงบทดลอง งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า งานพัฒนารายได้ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี งานพัสดุ งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	**๒. กองคลัง** ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๑ งานการเงิน งานการเงิน งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี งานการบัญชี งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน งานงบการเงินและงบทดลอง งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า งานพัฒนารายได้ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี งานพัสดุ งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	

๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑ งานก่อสร้าง งานก่อสร้างและบูรณะถนน งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประเมินราคา งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค งานประสานกิจการประปา งานไฟฟ้าสาธารณะ งานระบายน้ำ ๓.๔ งานธุรการ	**๓. กองช่าง** ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑ งานก่อสร้าง งานก่อสร้างและบูรณะถนน งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประเมินราคา งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค งานประสานกิจการประปา งานไฟฟ้าสาธารณะ งานระบายน้ำ ๓.๔ งานธุรการ	
๔. กองการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) ๔.๑ งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา ๔.๒ งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๓ งานศาสนาละวัฒนธรรมท้องถิ่น ๔.๔ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๕ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา	**๔. กองการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม** ผู้อำนวยการกองศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) ๔.๑ งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา ๔.๒ งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๓ งานศาสนาละวัฒนธรรมท้องถิ่น ๔.๔ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๕ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง อ.ศรีเมืองใหม่

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

<u>ขั้นตอนที่ ๑</u> การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

<u>ขั้นตอนที่ ๒</u> การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

<u>ขั้นตอนที่ ๓</u> การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงานและมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น
การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำงาน	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง
(๐๘.๓๐ – ๑๖.๓๐ น. – เวลาพักกลางวัน ๑ ชม. – เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

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

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

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

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

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของอบต.

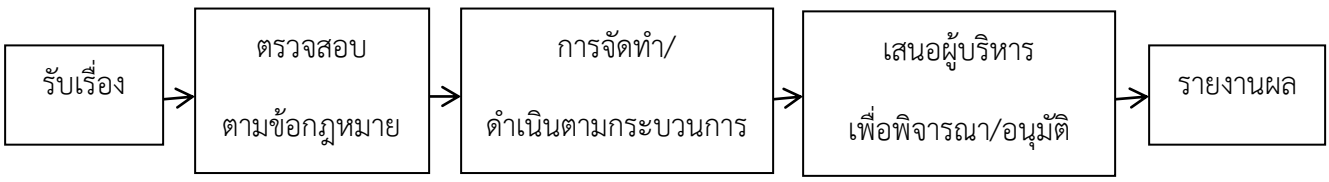
<u>๓.๕ การวิเคราะห์ผลผลิต ประสิทธิภาพ (Productivity)และกระบวนการทำงาน (Workflow analysis)</u>

เพื่อประกอบการการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ที่รับผิดชอบงานนั้น ตามตำแหน่งสายงานต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. ตำแหน่ง ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพ ของงานที่ปฏิบัติ
งานงบประมาณ งานอนุมัติ อนุญาต งานบริหารงานบุคคล งานพิจารณาวินิจฉัยข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	การจัดทำงบประมาณเสร็จทันเวลา ดำเนินการอนุมัติ อนุญาตทันเวลา ควบคุม ดูแล บริหารงานบุคคล ดำเนินการตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องได้ทันเวลา

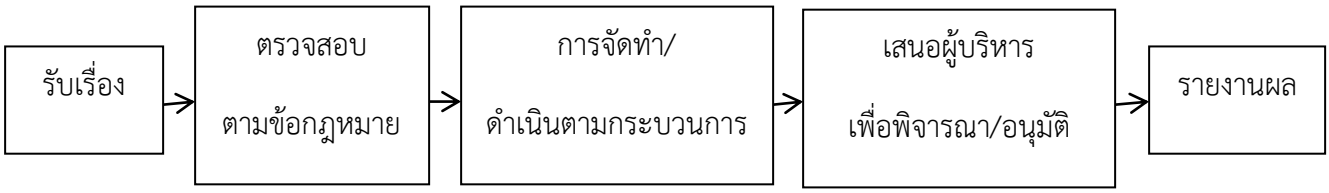
กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)



๒. ตำแหน่ง รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพ ของงานที่ปฏิบัติ
งานงบประมาณ งานอนุมัติ อนุญาต งานบริหารงานบุคคล งานพิจารณาวินิจฉัยข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	การจัดทำงบประมาณเสร็จทันเวลา ดำเนินการอนุมัติ อนุญาตทันเวลา ควบคุม ดูแล บริหารงานบุคคล ดำเนินการตามระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องได้ทันเวลา

กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

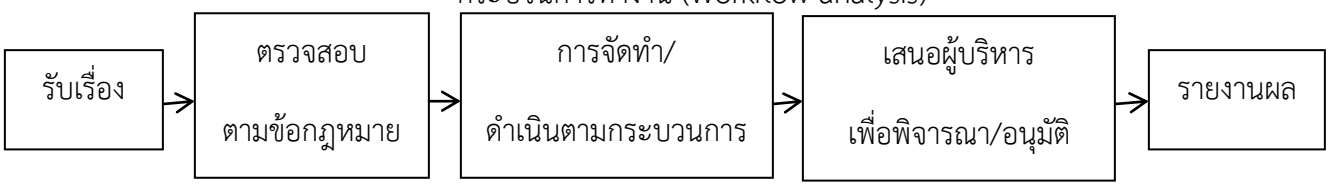


<u>สำนักปลัด</u>

๑. ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพ ของงานที่ปฏิบัติ
ร่วมกำหนดนโยบายและแผนงานของส่วนราชการและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง จัดทำโครงการประชาคมในระดับหมู่บ้านและจัดทำแผนการออกประชาคมเพื่อนำปัญหาและความต้องการของประชาชนในแผนชุมชนมาเข้าสู่การประชาคมระดับตำบล ร่วมกันกับคณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นรวบรวมแผนงาน โครงการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล หน่วยราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค รัฐวิสาหกิจและหน่วยงานอื่นๆ ที่ดำเนินการ ในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แล้วจัดทำร่างแผนการดำเนินงาน เสนอคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น	การรวบรวมนโยบายและแผนของทุกส่วนงานเสร็จทันเวลา จัดทำโครงการเพื่อสนับสนุนให้แล้วเสร็จทันเวลา

กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)



๒. ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ

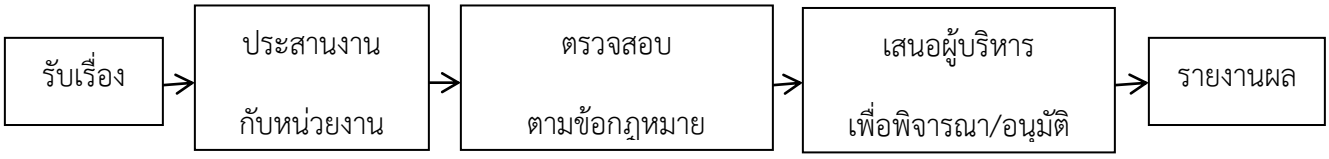
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพ ของงานที่ปฏิบัติ
งานบรรจุแต่งตั้ง โอนย้าย พิจารณา งานฝึกอบรมพัฒนาส่งเสริมสมรรถภาพข้าราชการ งานแผนพัฒนาบุคลากร งานจัดทำทะเบียนประวัติการรับราชการ งานการสรรหาการสอบ การเลื่อนขั้นเงือนเดือน เลื่อนตำแหน่ง	จัดทำ เสนอต่อผู้บริหารและ ก.อบต.ทันเวลา จัดหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการ และ เหมาะสมกับตำแหน่งทุกตำแหน่ง บันทึกเป็นปัจจุบัน ดำเนินการถูกต้องตามระเบียบ จัดทำ เสนอต่อผู้บริหารและ ก.อบต.ทันเวลา

กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

๓. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติ
การจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ฝึกซ้อมแผนปฏิบัติการ/แผนเผชิญเหตุ/แผนอพยพประชาชนจากพื้นที่เสี่ยงภัย เฝ้าระวัง ติดตามสถานการณ์และรายงานระดับความรุนแรงของสาธารณภัยที่เกิดขึ้น รับแจ้งเหตุ รวบรวมข้อมูลและรายงานสถานการณ์สาธารณภัย รวมทั้งประสานการช่วยเหลือ บรรเทาเหตุเบื้องต้น ประสานการจัดหาทรัพยากรในการช่วยเหลือและสงเคราะห์ผู้ประสบภัย รวมทั้งการบูรณะพื้นที่ประสบภัยเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน	จัดทำแผนปฏิบัติงานได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา ดำเนินการฝึกซ้อมตามแผนงาน สามารถช่วยเหลือประชาชนได้ทันตามระยะเวลา และประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ได้ทันระยะเวลา

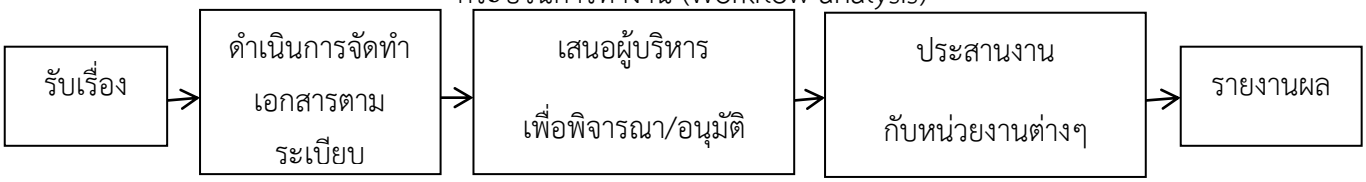
กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)



๔. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพ ของงานที่ปฏิบัติ
งานรับ-ส่ง หนังสือ	ดำเนินการถูกต้องตามระเบียบ และประสานส่วนราชการที่เกี่ยวข้องได้
งานเก็บและค้นหาหนังสือ	จัดเก็บหนังสือครบถ้วนและสามารถค้นหาได้ง่าย และเป็นปัจจุบัน
งานร่างหนังสือโต้ตอบ	ร่างหนังสือโต้ตอบได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด และถูกต้องตามระเบียบ
งานเตรียมสถานที่ งานประชุม	ประสานงาน วางแผน ปฏิบัติ ได้ทันตามระยะเวลา

กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

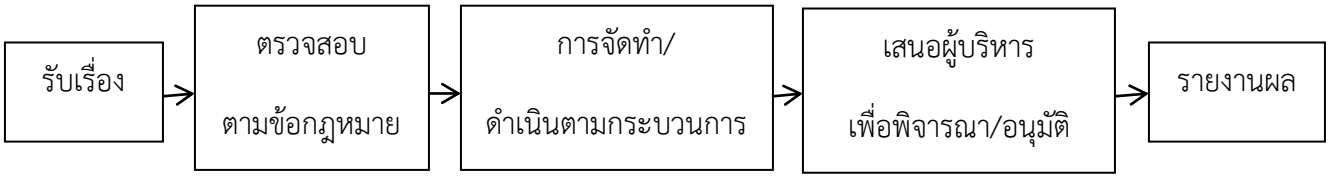


<u>กองคลัง</u>

๑. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพ ของงานที่ปฏิบัติ
งานการเงิน งานการบัญชี งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ งานพัฒนาจัดเก็บรายได้	จัดทำงบการเงิน บัญชี ทะเบียนทรัพย์สิน งานจัดเก็บได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา

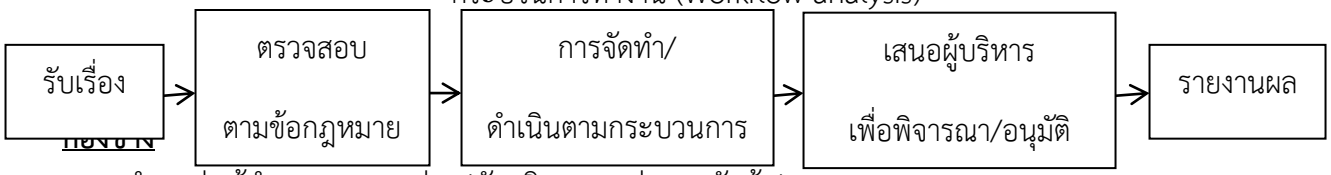
กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)



๒. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับปฏิบัติงาน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพ ของงานที่ปฏิบัติ
ปฏิบัติงานด้านการจัดหา จัดซื้อ สอบราคา ประกวดราคา และ e-Auction ปฏิบัติงานด้านการรับ เบิกจ่าย การเก็บรักษา และการนำส่งพัสดุ ดูแลและบำรุงรักษาพัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ติดต่อประสานงานผู้ขาย , ผู้เสนอราคา และผู้รับจ้าง และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการดำเนินธุรกรรมกับองค์การบริหารส่วนตำบล	ดำเนินการจัดหาได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา ดำเนินการจัดเก็บพัสดุได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา ดำเนินการดูแลได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา ดำเนินการติดต่อ ประสานงาน ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา

กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

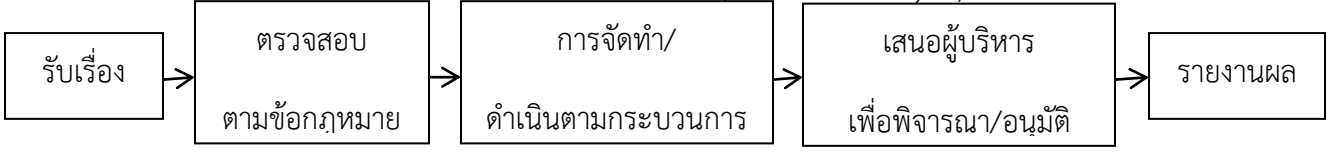


กองช่าง

๑. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพ ของงานที่ปฏิบัติ
ควบคุมการก่อสร้างและซ่อมแซมบำรุงรักษา ควบคุมตรวจสอบงานโยธา เช่น สะพาน ถนน ท่อระบายน้ำ ทางเท้า คลอง อาคาร และสิ่งก่อสร้างอื่น ๆ ควบคุมตรวจสอบซ่อมแซมไฟฟ้า สำรวจและทดสอบวัสดุ ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ รวบรวมข้อมูลและสถิติ งานสัญญา ฯ ให้บริการตรวจสอบแบบรูปและรายการ เป็นที่ปรึกษาในการออกแบบและก่อสร้าง ตรวจแบบก่อสร้างต่าง ๆ ของเอกชนที่ขอรับอนุญาตปลูกสร้าง ติดต่อประสานงาน วางแผน มอบหมายงาน วินิจฉัยสั่งการ ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุง แก้ไข ติดตาม ประเมินผลและแก้ไขปัญหาขัดข้อง ในหน่วยงาน	ดำเนินการเกี่ยวกับการก่อสร้างได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา ดำเนินการแก้ไข ชี้แจง ตรวจสอบได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา ดำเนินการติดต่อประสานงาน ควบคุมได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา

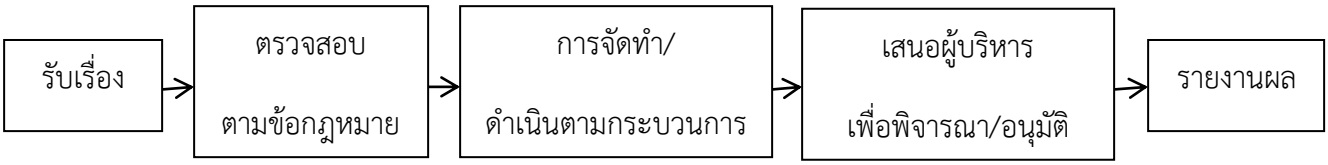
กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)



๒. ตำแหน่ง นายช่างโยธา ระดับชำนาญงาน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพ ของงานที่ปฏิบัติ
สำรวจ ออกแบบ เขียนแบบ ก่อสร้าง บำรุงรักษาโครงการก่อสร้างต่างๆ เพื่อให้ตรงตามหลักวิชาช่าง ความต้องการของหน่วยงานและงบประมาณที่ได้รับ ถอดแบบ เพื่อสำรวจปริมาณวัสดุที่ใช้ตามหลักวิชาช่าง เพื่อประมาณราคาค่าก่อสร้าง	ดำเนินการออกแบบการก่อสร้าง สำรวจได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา
ประมาณราคาก่อสร้างของโครงการ โดยแยกราคาวัสดุ ค่าแรงงานตามหลักวิชาช่าง และมาตรฐานเพื่อใช้เป็นราคากลางในการดำเนินการก่อสร้าง	ดำเนินการประมาณราคาต่าง ๆ ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา
ควบคุมงานก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซม หรือตรวจการจ้างตามที่ได้รับมอบหมาย	ดำเนินการควบคุมงานได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา

กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

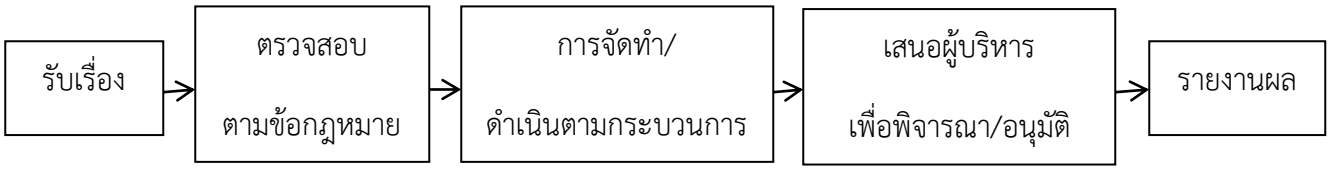


<u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u>

๑. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพ ของงานที่ปฏิบัติ
งานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม งานกิจการโรงเรียน งานพัฒนาส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จัดทำแผนการศึกษา ตรวจสอบ จัดทำโครงการต่าง ๆ ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา

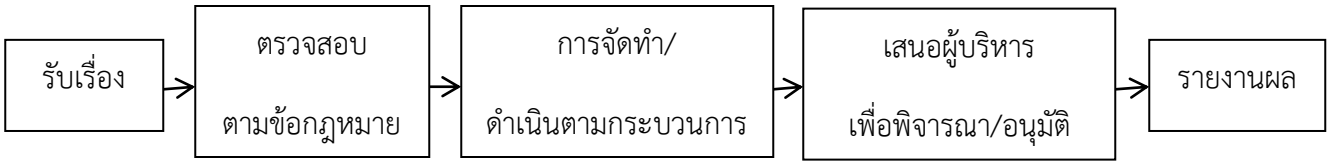
กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)



๒. ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพ ของงานที่ปฏิบัติ
งานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม งานกิจการโรงเรียน งานพัฒนาส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จัดทำแผนการศึกษา ตรวจสอบ จัดทำโครงการต่าง ๆ ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา

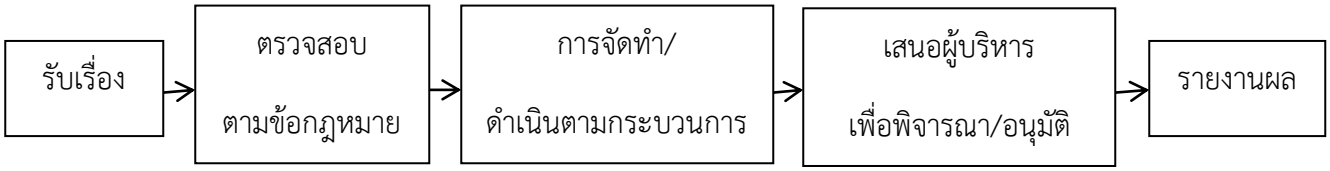
กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)



๓. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติ
งานบังคับบัญชาพนักงานครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้เปนไปตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายและวัตถุประสงคของสถานศึกษา จัดทำมาตรฐานและภาระงานของพนักงานครูและบุคลากรในสถานศึกษา ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา งานกิจการโรงเรียน งานพัฒนาโรงเรียน	จัดทำแผนการศึกษาของโรงเรียนอนุบาล ตรวจสอบ จัดทำโครงการต่าง ๆ ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา

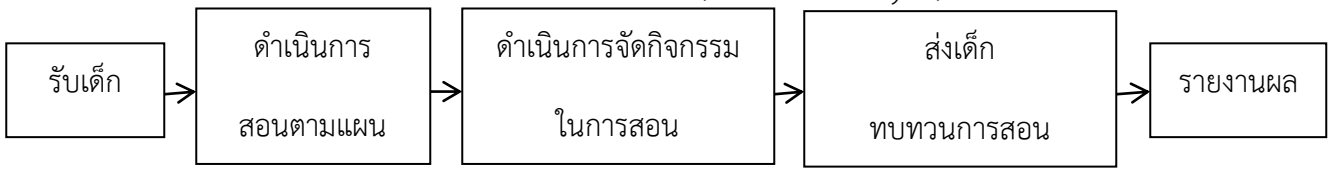
กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)



๔. ตำแหน่ง ครู

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติ
นำเด็กเคารพธงชาติ ตรวจสุขภาพเด็ก เตรียมนมและอาหารว่าง ทำกิจกรรมเคลื่อนไหว เต้นรำ เตรียมการเรียนการสอน สอนการอ่านพยัญชนะ อักษร และตัวเลขต่าง ๆ ตาม หลักสูตร เช่น ก-ฮ, A-Z, ๑-๑๐ กิจกรรมวาดภาพระบายสี กิจกรรมลากเส้นตามรอยประ กิจกรรมกลางแจ้ง ดูแลเด็กในการรับประทานอาหารกลางวัน ดูแลเด็กในการทำความสะอาด ล้างหน้า แปรงฟัน ดูแลเด็กเข้านอนหลังอาหารกลางวัน ตรวจการบ้านเด็ก ทบทวนแผนการสอนตามหลักสูตรฯ	ดำเนินการสอนตามแผนการสอน ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา

กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)



<u>สรุปบทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน</u>

องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง มีจำนวนพนักงานส่วนตำบล ประเภทบริหารจำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง ปลัด อบต. จำนวน ๑ อัตรา และรองปลัด อบต. จำนวน ๑ อัตรา

<u>สำนักปลัด</u> มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๓ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๙ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

ปัจจุบันในสำนักปลัด อบต. มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๕ ตำแหน่ง รวม ๑๕ อัตรา เป็นตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

<u>กองคลัง</u> มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๒ พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๓ อัตรา ปัจจุบันในกองคลัง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๗ ตำแหน่ง รวม ๗ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา

<u>กองช่าง</u> มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๓ อัตรา
ปัจจุบันใน กองช่าง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๖ ตำแหน่ง รวม ๖ อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง

<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๘ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตราปัจจุบันในกองการศึกษาฯ มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๗ ตำแหน่ง รวม ๑๗ อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง

สรุปอัตรากำลังที่ต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่งทุกส่วนราชการต้องการอัตรากำลังทั้งหมด ๓๘ ตำแหน่ง ๔๘ อัตรา ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล (มีคนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๑๔ อัตรา
๒. พนักงานส่วนตำบล (อัตราว่าง)	จำนวน ๒ อัตรา
๓. พนักงานครู อบต. (มีคนครองตำแหน่ง) สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน ๓ อัตรา
๔. พนักงานครู อบต. (อัตราว่าง) สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน - อัตรา
๕. ลูกจ้างประจำ (มีคนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๑ อัตรา
๖. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๒๓ อัตรา
๗. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีอัตราว่าง)	จำนวน - อัตรา
๗. พนักงานจ้างทั่วไป (มีคนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๕ อัตรา
๘. พนักงานจ้างทั่วไป (มีอัตราว่าง)	จำนวน - อัตรา

สำหรับอัตรากำลังที่สังกัดศูนย์พัฒนาเด็ก ซึ่งตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘ ซึ่งได้กำหนดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งขององค์การบริหารส่วนตำบล มีตำแหน่ง อัตรากำลัง และห้องประสบการณ์ ดังนี้

๑. ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีจำนวน ๑ คน

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

ซึ่งหากพิจารณาจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่ออัตราส่วนครู/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็กแล้ว ยังไม่เป็นไปตามสัดส่วนของประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว โดยยังขาดอัตราตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กอีกหลายอัตรา แต่องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่งไม่สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังให้เพียงพอต่อจำนวนเด็กได้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่งมีความจำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลังในส่วนของตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก(พนักงานส่วนตำบล)/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิหรือผู้มีทักษะ) และผู้ดูแลเด็ก (ประเภททั่วไป) ให้สอดคล้องกับจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นต่อไป

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง ใน ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมประเพณี
๒) ยุทธศาสตร์ด้านสวัสดิการสังคม เด็ก/สตรี/ผู้สูงอายุ และสาธารณสุขชุมชน
๓) ยุทธศาสตร์ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดระเบียบชุมชน
๔) ยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๕) ยุทธศาสตร์ด้านการท่องเที่ยว กีฬา และงานเยาวชน
๖) ยุทธศาสตร์ด้านการพาณิชย์ การลงทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน เกษตรแบบพอเพียง
๗) ยุทธศาสตร์ด้านงานอำนวยการ งานบริหารและพัฒนาองค์กร ประสานงานและบูรณาการ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง

จากที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ซึ่งในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย ในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาแล้วเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจพิจารณาจัดตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

(ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต.	**๑. สำนักปลัด อบต.**	
หัวหน้าสำนักปลัด	หัวหน้าสำนักปลัด	
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	
๑.๑ งานบริหารทั่วไป	๑.๑ งานบริหารทั่วไป	
งานสารบรรณ	งานสารบรรณ	
งานบริหารงานบุคคล	งานบริหารงานบุคคล	
งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	
งานตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	
งานกิจการสภา	งานกิจการสภา	
๑.๒ งานนโยบายและแผน	๑.๒ งานนโยบายและแผน	
งานนโยบายและแผน	งานนโยบายและแผน	
งานวิชาการ	งานวิชาการ	
งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์	งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์	
งานงบประมาณ	งานงบประมาณ	
๑.๓ งานกฎหมายและคดี	๑.๓ งานกฎหมายและคดี	
งานกฎหมายและคดี	งานกฎหมายและคดี	
งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุธรณ์	งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุธรณ์	

งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานอำนวยการ งานป้องกัน งานฟื้นฟู ๑.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานสำรวจข้อมูลแหล่งท่องเที่ยว งานประชาสัมพันธ์และส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานฝึกอบรมอาชีพ งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ งานฝึกอบรมพัฒนาการ งานศูนย์วัฒนธรรม ๑.๗ งานสังคมสงเคราะห์ งานสังคมสงเคราะห์ งานสวัสดิการสังคม งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร งานส่งเสริมการเกษตร งานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้ ๑.๙ งานบริการสาธารณสุขและงานสาธารณสุขอื่นๆ	งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานอำนวยการ งานป้องกัน งานฟื้นฟู ๑.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานสำรวจข้อมูลแหล่งท่องเที่ยว งานประชาสัมพันธ์และส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานฝึกอบรมอาชีพ งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ งานฝึกอบรมพัฒนาการ งานศูนย์วัฒนธรรม ๑.๗ งานสังคมสงเคราะห์ งานสังคมสงเคราะห์ งานสวัสดิการสังคม งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร งานส่งเสริมการเกษตร งานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้ ๑.๙ งานบริการสาธารณสุขและงานสาธารณสุขอื่นๆ	
๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๑ งานการเงิน งานการเงิน งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี งานการบัญชี งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน งานงบการเงินและงบทดลอง งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า งานพัฒนารายได้ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	**๒. กองคลัง** ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๑ งานการเงิน งานการเงิน งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี งานการบัญชี งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน งานงบการเงินและงบทดลอง งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า งานพัฒนารายได้ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	

งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี งานพัสดุ งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี งานพัสดุ งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	

๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑ งานก่อสร้าง งานก่อสร้างและบูรณะถนน งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประเมินราคา งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค งานประสานกิจการประปา งานไฟฟ้าสาธารณะ งานระบายน้ำ ๓.๔ งานธุรการ	**๓. กองช่าง** ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑ งานก่อสร้าง งานก่อสร้างและบูรณะถนน งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประเมินราคา งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค งานประสานกิจการประปา งานไฟฟ้าสาธารณะ งานระบายน้ำ ๓.๔ งานธุรการ	
๔. กองการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) ๔.๑ งานการศึกษาระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา ๔.๒ งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๓ งานศาสนาละวัฒนธรรมท้องถิ่น ๔.๔ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๕ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา	**๔. กองการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม** ผู้อำนวยการกองศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) ๔.๑ งานการศึกษาระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา ๔.๒ งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๓ งานศาสนาละวัฒนธรรมท้องถิ่น ๔.๔ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๕ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	<u>สำนักปลัด อบต.</u>								
๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานบริหารทั่วไป</u>								
๒	นักทรัพยากรบุคคล(ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ ส.ค.๖๒
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
๓	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๔	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	พนักงานตกแต่งสวน(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	แม่ครัว(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	พนักงานขับรถยนต์(ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>คนงานทั่วไป</u>								
๘	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานนโยบายและแผน</u>								
๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๑๐	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u>								
๑๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๑๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</u>								
๑๓	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๙๕,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐	๖๗๙,๔๔๐	๖๙๗,๕๖๐	๗๑๗,๐๐๐	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	
	สำนักปลัด อบต.																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑				๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง ๑ ส.ค.๖๑
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	
๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	
๗	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๑	๑๕๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๔,๘๔๐	
	ลูกจ้างประจำ																		
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๒๑,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๒๐๐	๒๓๖,๖๔๐	๒๔๔,๓๒๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๙	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๒๔๒,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๑,๗๖๐	๒๖๑,๘๔๐	๒๗๒,๔๐๐	
๑๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๘๖,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๔,๔๐๐	๒๐๒,๒๐๐	๒๑๐,๓๖๐	
๑๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๒๔,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๒๓๓,๖๔๐	๒๔๓,๐๐๐	๒๕๒,๗๒๐	
๑๒	ผู้ช่วยนักนักวิชาการประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๒๑๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๑๙,๒๔๐	๒๒๘,๑๒๐	๒๓๗,๓๖๐	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	
๑๔	พนักงานตกแต่งสวน(ทักษะ)	-	๑	๑	๑๕๗,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๔๔๐	๑๗๐,๐๔๐	๑๗๖,๘๘๐	
๑๕	แม่ครัว(ทักษะ)	-	๑	๑	๑๓๐,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๕,๖๐๐	๑๔๑,๑๒๐	๑๔๖,๘๘๐	

๑๖	พนักงานขับรถยนต์(ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๑๒๒,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๒๔๐	๑๓๗,๖๔๐	
๑๗	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๘	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑				๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองคลัง																		
๑๙	(นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑				๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง ๑ ก.ค.๕๙
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๘๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๑๙๒,๓๖๐	๑๙๙,๘๐๐	๒๐๗,๒๔๐	
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๑	๒๒๕,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๔,๒๘๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ	-	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๗๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๘๓,๗๒๐	๑๙๑,๑๖๐	๑๙๘,๘๔๐	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๖๐๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๒๘๐	๑๗๔,๐๐๐	๑๘๐,๙๖๐	
๒๖	**กองช่าง**																		
๒๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	
๒๘	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๒๘๐,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	
๒๙	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๑	๑	๒๖๔,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๔๐	๒๙๖,๗๖๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๐	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑	๑	๑๖๐๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๖,๖๘๐	๑๗๓,๔๐๐	๑๘๐,๓๖๐	
๓๑	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๓๐๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๔๑,๗๒๐	๑๔๗,๔๘๐	
๓๒	พนักงานตกแต่งสวน(ทักษะ)	-	๑	๑	๑๓๐๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๕,๖๐๐	๑๔๑,๑๒๐	๑๔๖,๘๘๐	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																		
๓๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	

๓๔	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๕	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๑๘๐๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๖	แม่บ้าน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	ศพด.หนามแท่ง																		
	ครู อบต.																		
๓๗	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๘	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๒	๒	-	-	๒	๒	๒				-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๒	๒	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ศพด.พะเนียด																		
	ครู อบต.																		
๔๑	ครู	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ศพด.ดงนา																		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๒	๒	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ศพด.โหง่นขาม																		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๒	๒	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

	ศพด.บ้านหุ่งหลวง																		
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
(๔)	รวม		๔๘	๔๖	๘,๒๔๕,๓๒๐	๓๗๘,๐๐๐	๔๘	๔๘	๔๘	-	-	-	๘๔๒,๕๘๐	๘๙๐,๓๔๐	๙๒๙,๐๘๐	๘,๙๒๑,๔๐๐	๙,๒๒๗,๘๘๐	๙,๕๔๐,๔๘๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๓๓๘,๒๑๐	๑,๓๘๔,๑๘๒	๑,๔๓๑,๐๗๒	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๐,๒๕๙,๖๑๐	๑๐,๖๑๒,๐๖๒	๑๐,๙๗๑,๕๕๒	
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี					ไม่หักเงินอุดหนุนครูและเบี้ยยังชีพ										๒๐.๘๙	๒๐.๕๘	๒๐.๒๖	
	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี					หักเงินอุดหนุนครูและเบี้ยยังชีพ										๒๕.๖๒	๒๕.๒๔	๒๔.๘๕	

ไม่หักเงินอุดหนุนครูและเบี้ยยังชีพ

หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเงิน = ๔๙,๑๑๖,๓๗๕ ประมาณการเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน = ๕๑,๕๗๒,๑๙๔ ประมาณการเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน = ๕๔,๑๕๐,๘๐๓ ประมาณการเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕

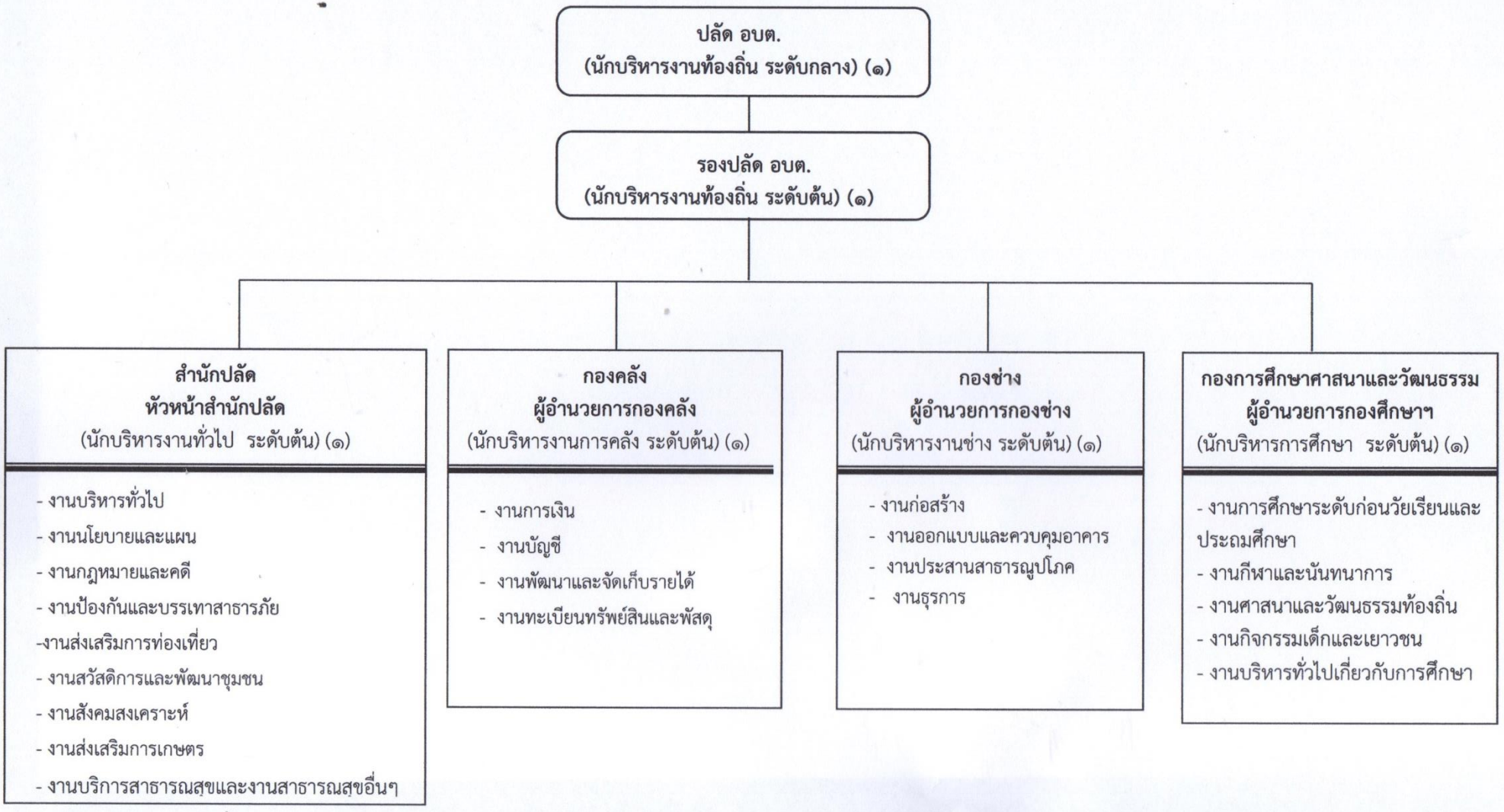
หักเงินอุดหนุนครูและเบี้ยยังชีพ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเงิน = ๔๐,๐๔๒,๓๗๕ ประมาณการเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน = ๔๒,๐๔๔,๔๙๔ ประมาณการเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน = ๔๔,๑๔๖,๗๑๘ ประมาณการเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง
อำเภอศรีเมืองใหม่ จังหวัดอุบลราชธานี



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นางปรียา รัตนะ	ป.โท รปม.	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๙๕,๐๐๐ (๔๑๒๕๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๖๖๓,๐๐๐
๒	นายสนทยา จักรศรี	ป.โท รปม.	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔๑๑๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	- -	๔๕๑,๓๒๐
				สำนักปลัด อบต.								
	พนักงานส่วนตำบล											
๓	นายธนกฤษ ผิวศรี	ป.โท รปม.	๗๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๑๓๔๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	- -	๔๓๑,๔๐๐
๔	ว่าง	-	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	**ว่าง** ๑ ส.ค.๖๑
๕	นายวีรพงศ์ นนทะบุตร	ป.ตรี บธบ.	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙๑๑๐X๑๒)	-	-	
๖	นายพนมศักดิ์ คำมั่น	ปวส.	๗๖-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง	๗๖-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง	๑๕๕,๖๔๐ (๑๒๙๗๐X๑๒)	-	-	๑๕๕,๖๔๐
๗	ส.อ.ครรชิต ศรีสงคราม	ป.ตรี ศศบ.	๗๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๗๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗๔๘๑X๑๒)	-	-	๓๒๙,๗๖๐
	ลูกจ้างประจำ											
๘	นางจำปา พิพัฒน์	ปวส. คอมพิวเตอร์	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๒๑,๗๖๐ (๑๘๔๘๐X๑๒)	-	-	๒๒๑,๗๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๙	น.ส.วรัทชนันท์ พันธุ์วงศ์	ป.ตรี ศศ.บ.	-	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	๒๔๒,๐๔๐ (๒๐๑๗๐X๑๒)	-	-	๒๔๒,๐๔๐
๑๐	นายไพโรจน์ กุลวงศ์	ป.ตรี บธบ.	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๒๔,๖๔๐ (๑๘๗๒๐X๑๒)	-	-	๒๒๔,๖๔๐

๑๑	น.ส.รัตติกาล เพ็ญพักตร์	ป.ตรี คอมพิวเตอร์ฯ	-	ผช.นวก.ประชาสัมพันธ์	-	-	ผช.นวก.ประชาสัมพันธ์	-	๒๑๐,๗๒๐ (๑๗๕๖๐X๑๒)	-	-	๒๑๐,๗๒๐
๑๒	นายอรรถชัย ศรีลาเลิศ	ป.ตรี ศศ.บ.	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	๑๘๖,๘๔๐ (๑๕๕๗๐X๑๒)	-	-	๑๘๖,๘๔๐
๑๓	นายภูมินันท์ แถมวงษ์	ปวส.	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑๙๖๐X๑๒)	-	-	๑๔๓,๕๒๐
๑๔	น.ส.สุพรรณ ช่วยสุข	ม.๖	-	คนงานทั่วไป (ผู้มีทักษะตกแต่งสวน)	-	-	พนักงานตกแต่งสวน (ทักษะ)	-	๑๕๗,๐๘๐ (๑๓๐๙๐X๑๒)	-	-	๑๕๗,๐๘๐
๑๕	นางสุพรรณี รวมวงษ์	ปวช. เกษตร	-	คนงานทั่วไป (ผู้มีทักษะแม่ครัว)	-	-	แม่ครัว(ทักษะ) (ผู้มีทักษะแม่ครัว)	-	๑๓๐,๓๒๐ (๑๐๘๖๐X๑๒)	-	-	๑๓๐,๓๒๐
๑๖	นายสมใจ แถมวงษ์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	๑๒๒,๑๖๐ (๑๐๑๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๒๒,๑๖๐
๑๗	นายอาทิตย์ แสงใบ	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ)		๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐X๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๘	นายวิวัฒน์ บ่อกลาง	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
						กองคลัง						
	พนักงานส่วนตำบล											
๑๙	ว่าที่ร.ต.หญิงสุพัตรา โลหะกุล	ป.ตรี การบัญชี	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐๒๒๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๐๔,๖๔๐
๒๐	**ว่างเดิม**	-	๗๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	๗๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	**ว่างเดิม** ๑ ก.ค.๕๙
๒๑	น.ส.ศิริรัตน์ อัศฤกษ์	ปวส. อมพิวเตอร์ธุรกิจ	๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑๘,๘๑๐ (๑๘๘๑๐X๑๒)	-	-	
๒๒	น.ส.ชญาภา เอกนาม	ศศ.บ. การจัดการทั่วไป	๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๘๕,๒๘๐ (๑๕๔๔๐X๑๒)	-	-	๑๘๕,๒๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๓	นางสาวสุริวรรณ จันทรสุข	ปวส. การบัญชี	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑๙๖๐X๑๒)	-	-	๑๔๓,๕๒๐

๒๔	นายสุพิศ สีหา	ปวช. ช่างยนต์	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	๑๗๖,๖๔๐ (๑๔๗๒๐X๑๒)	-	-	๑๗๖,๖๔
๒๕	น.ส.สุภาณี นามพิมพ์	ปวส. การบัญชี	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๖๐,๘๐๐ (๑๓๔๐๐X๑๒)	-	-	
						กองช่าง						
	พนักงานส่วนตำบล											
๒๖	นายสุเมธ สัมพะวงศ์	ป.ตรี วทบ.	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕๒๒๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๖๔,๖๔
๒๗	นายสมศักดิ์ พิมพ์วงษ์	ปวส. ช่างโยธา	๗๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง	๗๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง	๒๘๐,๔๔๐ (๒๓๓๗๐X๑๒)	-	-	
๒๘	นายทนงศักดิ์ จันทะเวช	ปวส. ช่างอุตสาหกรรม	๗๖-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง	๗๖-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง	๒๖๔,๔๘๐ (๒๒๐๔๐X๑๒)	-	-	๒๖๔,๔๘
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๙	นายเกียรติศักดิ์ แต้มศรี	ป.ตรี วทบ.	-	ผช.ช่างโยธา	-	-	ผช.ช่างโยธา	-	๑๖๐,๒๐๐ (๑๓๓๕๐X๑๒)	-	-	๑๖๐,๒๐
๓๐	นายสุทัศน์ โคตรเมือง	ปวช. ไฟฟ้ากำลัง	-	ผช.ช่างไฟฟ้า	-	-	ผช.ช่างไฟฟ้า	-	๑๓๐,๙๒๐ (๑๐๙๑๐X๑๒)	-	-	๑๓๐,๙๒
๓๑	นายณรงค์ศักดิ์ สังขาว	ม.๖	-	คนงานทั่วไป (ผู้มีทักษะตกแต่งสวน)	-	-	พนักงานตกแต่งสวน (ทักษะ)	-	๑๓๐,๓๒๐ (๑๐๘๖๐X๑๒)	-	-	๑๓๐,๓๒
						กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						
	พนักงานส่วนตำบล											
๓๒	น.ส.ณัฐธฌา ศรีลาเลิศ	ป.โท กศม.	๗๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๗๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐๗๙๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๑๑,๔๘
๓๓	น.ส.ณหทัย แสงใบ	ป.ตรี ศศ.บ.	๗๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๗๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.ชก.	๒๔๕,๒๘๐ (๒๐๔๔๐X๑๒)	-	-	๒๔๕,๒๘
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๔	น.ส.สุมาลัย จันทร์จริง	ป.ตรี ศศ.บ.	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	๑๘๐,๐๐๐ ๑๕๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐

	พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๕	นางสาวตำตัน แสวงผล	ม.๖	-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	ศพด.หนามแท่ง												
	ครู อบต.												
๓๖	นางทองพูล วงษ์ละคร	ป.ตรี คบ.ปฐมวัย	๗๖-๒-๘๖๖๐๑-๒๐๐	ครู	คศ.๒	๗๖-๒-๘๖๖๐๑-๒๐๐	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๗	น.ส.รำไพ แสงใบ	ป.ตรี ศศบ.	๗๖-๒-๘๖๖๐๑-๒๐๑	ครู	คศ.๒	๗๖-๒-๘๖๖๐๑-๒๐๑	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๘	นางวาสิฎฐี อาจปรุ	ปวช. เกษตร	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๙	ส.อ.หญิงภรไพรศรี แสงเขตร	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๐	นางศิริรัตน์ รวมวงษ์	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๑	น.ส.พรรณิกา จันทรสุข	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ศพด.พะเนียด												
	ครู อบต.												
๔๒	สอ.หญิงเดือนเพ็ญ แสงใบ	ป.ตรี คบ.(การศึกษาพิเศษ)	๗๖-๒-๘๖๖๐๑-๒๐๒	ครู	คศ.๑	๗๖-๒-๘๖๖๐๑-๒๐๒	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๓	น.ส.ปนัดดา เพ็ญพักตร์	ปวช. เกษตร	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ศพด.ดงนา												
	พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๔	นางณัฐธิตา สมนึก	ป.ตรี คบ.ปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

๔๕	นางบุญส่ง คงทน	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศพด.โหง่นขาม												
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๖	นางราศี ขันธิวัตร	ป.ตรี คบ.ปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๗	นางเพ็ชรมณี สิงห์สุวรรณ์	ป.ตรี บริหารธุรกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศพด.หุ่งหลวง												
พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๘	นางพิมพ์ใจ แสงใบ	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประเมินผล นอกนอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นอย่างปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่งได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด รายละเอียดตามตารางแนบท้ายนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สมารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล หนามแท่ง เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซด์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่งเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ
จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง ประกอบด้วย

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

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆเช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ

เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีด สมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อ การปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง ประกาศให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและรอบคอบ ขยันหมั่นเพียร อย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ของราชการ ประชาชนและให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง เรื่องมาตรฐานคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละและมีความรับผิดชอบ

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พึงพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

๖. พึงยึดถือความเสมอภาคและความยุติธรรมต้องอยู่เหนือผลประโยชน์ใดๆ

๗. พึงพูดจาไพเราะอ่อนหวานและปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตร ต่อผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการ

๘. พึงใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อ อปท.

๙. พึงเคารพผู้ที่มีอาวุโสมากกว่า

๑๐. พึงมีน้ำใจและรู้จักถนอมน้ำใจลูกน้อง

๑๑. พึงเป็นผู้ตรงต่อเวลา

สิ่งที่ผู้บริหารพึงปรารภนา จะให้บุคลากรในองค์กรมี

๑. มีความรับผิดชอบ

๒. มีความซื่อสัตย์สุจริต

๓. มีวินัย

๔. มีความซื่อตรงต่อหน้าที่

๕. มีความเชื่อมั่นในตนเอง

๖. มีการควบคุมตนเอง

๗. มีดุลพินิจที่ดี

๘. มีจิตสำนึกที่เปิดกว้าง

สิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาพึงปรารถนาจากผู้บังคับบัญชา

๑. มีความเคารพนับถือรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

๒. มีความเต็มใจที่จะเปิดเผยข้อมูลให้ทราบตามสมควร

๓. มีความเป็นธรรม

๔. มีน้ำใจ รู้จักถนอมน้ำใจผู้ใต้บังคับบัญชา

๕. มีความสามารถในการกระตุ้นให้กำลังใจแก่หมู่คณะ

๖. มีความพร้อมที่จะยกย่องชมเชยลูกน้อง

๗. มีความพร้อมที่จะช่วยเหลือลูกน้อง

๘. มีเวลาว่างให้แก่ลูกน้องตามสมควร

สิ่งที่เพื่อนร่วมงามพึงปรารถนา

๑. มีความร่วมมือ

๒. มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ

๓. ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน

๔. ความเอื้อเฟื้อความมีน้ำใจต่อกัน

๕. มีใจที่เปิดกว้าง

สิ่งที่ประชาชนปรารถนา

๑. มีความเคารพนับถือผู้อื่นตามสมควร

๒. มีความเต็มใจที่จะให้บริการ

๓. มีความเป็นธรรม

๔. มีน้ำใจต่อผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ

๕. มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ

๖. รู้จักคุณค่าของเวลาของผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย