**แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569**

**องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น**

**1. หลักการและเหตุผล**

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐาน

ทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.เทศบาล, อบต.,และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชกรหรือพนักงานงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ

มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนราชการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ขึ้น

***หน้า 2***

**ความจำเป็นในการจัดทำแผนอัตรากำลัง**

1. การวางแผนอัตรากำลัง เพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับตำแหน่งต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี

2. ต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลและแผนงบประมาณ (แผนงบแบบ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน)

3. การทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเกลี่ยงานและเกลี่ยคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน

4. เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

**2. วัตถุประสงค์**

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี(ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็นสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ

แต่งตั้งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของ

บุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น

2.7 เพื่อเป็นการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่าง ๆ เป็นการศึกษาว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไรจะแก้ปัญหาด้วยวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

***หน้า 3***

2.8 เพื่อสร้างและรักษาพนักงานไว้ในระบบราชการ มีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง

โดยพิจารณาจากผลงาน สร้างความก้าวหน้าในสายงาน

                - กำหนดขึ้นตามความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ทางราชการ

               - กำหนดหน้าที่ไว้อย่างแน่นอนเป็นรายตำแหน่ง

                - มีระบบการเข้าสู่ตำแหน่ง ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การย้ายตำแหน่ง เป็นตำแหน่งที่กำหนดเป็นการเฉพาะตัว ประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ

               - มีระบบการติดตามผลงาน หากไม่สามารถปฏิบัติได้ ต้องมีการโยกย้ายหรือยุบเลิกตำแหน่ง

2.9 เพื่อเป็นการปรับปรุงหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ เป็นสิ่งที่ต้องทำควบคู่กับการวางแผน

อัตรากำลัง ซึ่งหน่วยงานการเจ้าหน้าที่จะต้องเป็นผู้รับช่วงงานและดูแลให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง

2.10 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

**3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี**

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2567-2569) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 1 คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2567-2569) โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการว่างแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

3.2 การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุบลราชธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน :Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่

ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้น

งานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

***หน้า 4***

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่ง ที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบราหรงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริหารบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลา ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบ การพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้าง ที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของ แต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

***หน้า 5***

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

* การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหายจะต้อง

มีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

* การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ

นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

* การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็น

ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะ

เพิ่มขึ้นและลดลง

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น จึงได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต ตามยุทธศาสตร์ ดังต่อไปนี้

***หน้า 6***

**ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)**

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการ

พัฒนา ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองตอบต่อการบรรลุ ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนา คุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง เป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของ คนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและ เป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบ เศรษฐกิจ

**1. ด้านความมั่นคง**

(1) เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(2) ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการ เมือง ขจัดคอร์รัปชั่น สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(3) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหาร

จัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(4) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่าง ประเทศทุกระดับ และ

รักษาดุลยภาพความสัมพันธ์กับประเทศ มหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(5) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับ ประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(6) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหาร จัดการภัยพิบัติ รักษา

ความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

(7) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่ แนวระนาบมากขึ้น

**2. ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน**

(1) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้า การลงทุน พัฒนาสู่ชาติการค้า

(2) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็ง ยั่งยืน และส่งเสริม

เกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(3) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะ ผู้ประกอบการ ยกระดับ

ผลิตภาพแรงงานและพัฒนา SMEs สู่สากล

(4) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ ชายแดน และ

พัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ

(5) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบ

เทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัย และพัฒนา

(6) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วน การพัฒนากับนานา

ประเทศ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบ ธุรกิจ ฯลฯ

**3. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน**

(1) พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(2) การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง

(3) ปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์

(4) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี (5) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

***หน้า 7***

**4. ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาค และเท่าเทียมกันทางสังคม**

(1) สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำ ทางเศรษฐกิจและสังคม

(2) พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(3) มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

(4) สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทุนทางวัฒนธรรมและ ความเข้มแข็งของ

ชุมชน

(5) พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

**5. ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม**

(1) จัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลาย ทรัพยากรธรรมชาติ

(2) วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง 25 ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการ

บริหารจัดการอุทกภัย อย่างบูรณาการ

(3) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(4) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็น มิตรกับสิ่งแวดล้อม

(5) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการ เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(6) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลัง เพื่อสิ่งแวดล้อม

**6. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ**

(1) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงาน ภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม

(2) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ

(3) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนา บุคลากรภาครัฐ

(4) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(5) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ

(6) ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล

(7) พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ

(8) ปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

***หน้า 8***

**แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)**

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖–๒๕๗๐) มีสถานะเป็นแผน

ระดับที่ ๒ ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ และใช้เป็นกรอบสำหรับการจัดทำแผนระดับที่ ๓เพื่อให้การดำเนินงานของภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติตามกรอบระยะเวลาที่คาดหวังไว้ได้ โดยพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ บัญญัติให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ มีผลบังคับใช้ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ส่งผลให้กรอบระยะเวลา ๕ ปีของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ เริ่มต้น

ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ครอบคลุมปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งเป็นระยะ ๕ ปี ที่สองของยุทธศาสตร์ชาติ

ในการกำหนดทิศทางของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทาย

ต่าง ๆ เพื่อให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ

**วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา**

การพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ให้สามารถก้าวข้ามความ ท้าทาย ที่เป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ จำเป็นจะต้องเร่งแก้ไขจุดอ่อนและข้อจำกัดของประเทศที่มีอยู่เดิม รวมทั้งเพิ่มศักยภาพในการรับมือกับความเสี่ยงสำคัญที่มาจากการเปลี่ยนแปลงของบริบททั้งจากภายนอกและภายใน ตลอดจนการเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทันท่วงที ด้วยเหตุนี้ การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ พลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวทันพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการยกระดับกิจกรรมการผลิตและการให้บริการให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้นโดยอยู่บนพื้นฐานของความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม

**เป้าหมายหลักของการพัฒนา จำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย**

**1. การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม**

มุ่งยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญ ผ่านการผลักดันส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มโดยใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ ที่ตอบโจทย์พัฒนาการของสังคมยุคใหม่และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการรายย่อยกับห่วงโซ่มูลค่าของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุนและนวัตกรรม

**2. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่**

มุ่งพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมและเร่งรัดการเตรียมพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมที่สามารถส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

***หน้า 9***

**3. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม**

**มุ่งลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมทั้งในเชิงรายได้ พื้นที่ ความมั่งคั่ง และการแข่งขันของภาคธุรกิจ ด้วยการสนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางและผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสในการเลื่อนสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม กระจายโอกาสทางเศรษฐกิจและจัดให้**

**มีบริการสาธารณะที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมในทุกพื้นที่ พร้อมทั้งเพิ่มโอกาสในการแข่งขันของภาคธุรกิจให้เปิดกว้างและเป็นธรรม**

**4. การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริโภคไปสู่ความยั่งยืน**

**มุ่งลดการก่อมลพิษ ควบคู่ไปกับการผลักดันให้เกิดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับขีดความสามารถในการรองรับของระบบนิเวศ ตลอดจนลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์โนนกาเล็นภายในปี ๒๕๙๓ และบรรลุเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ภายในปี ๒๖๐๘**

**5. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยง**

**ภายใต้บริบทโลกใหม่**

**มุ่งสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลามีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล**

**หมุดหมายการพัฒนา**

**เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจนในลักษณะของวาระการพัฒนาที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงานและหลายภาคส่วนในการผลักดันการพัฒนาเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงได้กำหนดหมุดหมายการพัฒนา จำนวน ๑๓ หมุดหมาย ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ “เป็น” หรือมุ่งหวังจะ “มี” เพื่อสะท้อนประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยหมุดหมายทั้ง ๑๓ ประการ แบ่งออกได้เป็น ๔ มิติ ดังนี้**

**๑. มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย**

**หมุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง**

**หมุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน**

**หมุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก**

**หมุดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง**

**หมุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญ**

**ของภูมิภาค**

**หมุดหมายที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรม**

**ดิจิทัลของอาเซียน**

**2. มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม**

**หมุดหมายที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และ**

**สามารถแข่งขันได้**

**หมุดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน**

***หน้า 10***

**หมุดหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ**

**เหมาะสม**

**3. มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

**หมุดหมายที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์โนนกาเล็นต่ำ**

**หมุดหมายที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการ**

**เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ**

**4. มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ**

**หมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา**

**แห่งอนาคต**

**หมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน**

**แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี**

**วิสัยทัศน์**

“เมืองน่าอยู่ทันสมัย ประตูสู่การค้าการลงทุน ท่องเที่ยวหลายมิติ เกษตรสู่สากล”

**พันธกิจ**

1) พัฒนาระบบผังเมือง โครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคให้มีความทันสมัย รองรับการขยายตัวจากส่วนกลางและการใช้ชีวิตของประชาชนในจังหวัดให้มีความมั่นคง ปลอดภัย

2) ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยพัฒนาการศึกษาและสาธารณสุขที่มีคุณภาพมาตรฐาน

3) ส่งเสริมและพัฒนาให้จังหวัดเป็นเมืองศูนย์กลางทางการค้าการลงทุนในภูมิภาค

4) พัฒนาการท่องเที่ยวบนฐานอัตลักษณ์ของชุมชนและยกระดับคุณภาพของบุคลากรทางการท่องเที่ยว

5) ส่งเสริมการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตร โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่เพื่อสร้างรายได้และมูลค่าเพิ่ม

**เป้าประสงค์รวม**

1) จังหวัดอุบลราชธานี มีโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคที่มีคุณภาพและเป็นมิตรต่อ  
สิ่งแวดล้อม

2) ประชาชนทุกช่วงวัย ได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ มีคุณภาพชีวิตที่ดี ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ปลอดภัย ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

3) การขยายตัวด้านเศรษฐกิจ การค้าการลงทุน ของจังหวัดอุบลราชธานีในทุกภาคส่วนมีการเติบโตอย่างต่อเนื่องและกระจายสู่ประชาชนทุกระดับรวมทั้งการเพิ่มปริมาณการส่งออกผลผลิตทางการเกษตร

**ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย**

1) ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี เป้าหมาย 4 ปี ร้อยละ6

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

ร้อยละ10

3) ร้อยละของผลคะแนนการสอบในแต่ละระดับชั้น เฉลี่ยทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพิ่มขึ้นร้อยละ 1 เป้าหมาย 4 ปี ร้อยละ 54

4) สถิติอาชญากรรมลดลงร้อยละ 25 ต่อปี

จังหวัดอุบลราชธานี ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด ไว้ 5 ประเด็น

ยุทธศาสตร์ ตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

***หน้า 11***

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑** การพัฒนาเมืองน่าอยู่ทันสมัยและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน

**เป้าประสงค์**

1. การสร้างเสริมพลเมืองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณค่าและพึ่งพาตนเองได้อย่างมั่นคง ยั่งยืน
2. การพัฒนาและยกระดับคุณภาพทางการศึกษาทุกระดับให้ได้มาตรฐาน
3. ระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก เพียงพอ ทันสมัย เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ

**ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย**

1) ร้อยละผู้ป่วยโรคเบาหวานรายใหม่ ไม่เกินร้อยละ 5 ต่อปี (ของผู้ป่วยรายใหม่ที่มาตรวจรักษาพยาบาลทั้งจังหวัด)

2) ร้อยละที่ลดลงของจำนวนครัวเรือนยากจนที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์จปฐ. ร้อยละ 25ต่อปี

3) ร้อยละของครัวเรือนเกษตรกรที่น้อมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการประกอบอาชีพ เทียบกับจำนวนครัวเรือนเกษตรกรทั้งหมดของจังหวัด เป้าหมาย 4 ปีร้อยละ 60

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

5) ร้อยละของผลคะแนนการสอบในแต่ละระดับชั้น เฉลี่ยทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพิ่มขึ้นร้อยละ 1 เป้าหมาย 4 ปี ร้อยละ 54

6) ร้อยละของระยะทางเส้นทางคมนาคมที่ได้รับการยกระดับมาตรฐานทางที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 3 ต่อปี

**กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา**

1) พัฒนาระบบบริการสาธารณสุขเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงได้ทุกกลุ่ม

2) พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคคลด้านต่างๆ ในทุกช่วงวัย

3) พัฒนาระบบผังเมืองโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค ให้มีความทันสมัย รองรับการใช้งานของประชาชน

4) ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา เพื่อรองรับการเข้าสู่ Thailand 4.0

5) การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ พลังงาน และสิ่งแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อเมืองน่าอยู่ทันสมัย

6) ส่งเสริมการใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในภาคการเกษตร

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒** การส่งเสริมการค้าและการลงทุน

**เป้าประสงค์** ศูนย์ผลิตและกระจายสินค้าเพื่อส่งเสริมการค้า การลงทุนในภูมิภาค

**ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย**

1) มูลค่าการลงทุนเพิ่มขึ้นเป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ 2

2) มูลค่าการค้าชายแดนเพิ่มขึ้นเป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ 3.5

**กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา**

1) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบการให้บริการโลจิสติกส์ (Logistics) เพื่อสนับสนุนการค้า การลงทุน

2) พัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการค้า การลงทุน เพื่อสร้างโอกาสและเพิ่มขีดความสามารถใน

การแข่งขัน

3) ยกระดับการผลิตสินค้าและบริการให้ได้มาตรฐาน

4) ส่งเสริมการเปิดตลาด และพัฒนาความร่วมมือทางการค้า การลงทุน ทั้งในและต่างประเทศ

***หน้า 12***

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓** การส่งเสริมและการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพ

**เป้าประสงค์**การส่งเสริมและการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวชาวไทยและชาวต่างชาติ

**ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย**

1) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้จากการท่องเที่ยว ค่าเป้าหมายรวม ๔ ปีร้อยละ 16

2) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนนักท่องเที่ยว ค่าเป้าหมายรวม ๔ ปีร้อยละ ๒๐

**กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา**

1) พัฒนากิจกรรมและแหล่งท่องเที่ยวให้มีคุณภาพและความหลากหลาย

2) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานระบบการให้บริการโลจิสติกส์และสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อรองรับการท่องเที่ยว

3) ยกระดับการผลิตสินค้า การบริการและการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานเพื่อสร้างโอกาสและเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน

๔) พัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน

๕) ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และขยายฐานการตลาดเพื่อพัฒนาความร่วมมือทางการท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศ

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4** การยกระดับการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตรสู่สากล

**เป้าประสงค์:**

1)เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของสินค้าเกษตร(ผลิต)

2)เพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรด้วยการผลิตและการแปรรูป

3)เกษตรกรมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

**ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย**

1) มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดภาคการเกษตรเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 3 ต่อปี

2) ร้อยละของครัวเรือนเกษตรกรที่น้อมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการเกษตรเป้าหมาย 4 ปี ร้อยละ 60

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

**กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา**

1) เพิ่มผลผลิตทางการเกษตรทั้งด้านปริมาณและคุณภาพด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

2) พัฒนา/ส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรและการแปรรูปให้ได้คุณภาพมาตรฐานสากลเพื่อการส่งออก

3) พัฒนาศักยภาพเกษตรกรและผู้เกี่ยวข้องด้านการเกษตรเพื่อรองรับนโยบาย Thailand 4.0

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5** การรักษาความมั่นคงของชาติและความปลอดภัยของประชาชน

**เป้าประสงค์**

1)พิทักษ์ รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ และสร้างความปรองดอง สมานฉันท์

2) ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เสมอภาค เป็นธรรม

3) พื้นที่ชายแดนมีความมั่นคงและมีความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน

**ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย**

1) สถิติอาชญากรรมลดลง ร้อยละ 25 ต่อปี

2) สถิติของการจับกุมคดียาเสพติดเพิ่มขึ้นเป้าหมาย 4 ปี ร้อยละ 24

***หน้า 13***

3) จำนวนกิจกรรมเพื่อพิทักษ์ รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์และการสร้างความปรองดองและสมานฉันท์ ในพื้นที่ ไม่น้อยกว่า 60 ครั้ง ต่อปี

4) จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความมั่นคงและความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้านไม่น้อยกว่า 25 ครั้งต่อปี

**กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา**

1) รักษาความสงบเรียบร้อย สร้างเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่ปกติและตามแนวชายแดน

2) ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีและความร่วมมือในการป้องกันและแก้ไขปัญหาข้ามชาติ ทั้งด้านความมั่นคง เศรษฐกิจและสังคมกับประเทศเพื่อนบ้าน

**แผนพัฒนาอำเภอสำโรง**

**วิสัยทัศน์ของอำเภอ**

***“เมืองมาตรฐานในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง การบริหารและการบริการไปสู่เป้าหมาย คือ เมืองน่าอยู่ เมืองคนดี เมืองมีความสุข ”***

**เป้าประสงค์การพัฒนา**

1. เพิ่มขีดความสามารถในการผลิตและการบริการให้มีคุณภาพมาตรฐาน

2. เพื่อพัฒนาขีดความสามารถและโอกาสในการแข่งขันด้านการค้าสินค้าเกษตรคุณภาพ

3. เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและยกระดับรายได้ให้พ้นเกณฑ์ความยากจน

4. เพื่อสร้างระบบการบริหารที่ดีและนำไปสู่การใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอ**

**ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์การค้า**

1.1 ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์

1.2 ส่งเสริมให้การตลาดในระบบเครือข่ายเชิงรุก

**ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์การผลิตสินค้าอินทรีย์**

* 1. ส่งเสริมให้มีระบบการผลิตการพัฒนาคุณภาพ และเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรอินทรีย์แบบครบวงจร

**ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงาน**

3.1 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาแรงงานให้เป็นแรงงานฝีมือที่มีคุณภาพ

**ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต**

4.1 ส่งเสริมการใส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนในการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

4.2 การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4.3 การพัฒนาองค์กรอำเภอสำโรง

4.4 การบริการประชาชน

***หน้า 14***

**แผนพัฒนาท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น (พ.ศ. 2566 – 2570)**

**วิสัยทัศน์ของตำบลโนนกาเล็น**

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น ได้กำหนดวิสัยทัศน์เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอุดมคติซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายและคาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุในอนาคตข้างหน้า ตำบลโนนกาเล็นเป็นตำบลขนาดกลางที่มีประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลัก ความคาดในอนาคตต้องเป็นชุมชนที่สงบสุข น่าอยู่ และมีฐานะความเป็นที่ดี และสนองตามนโยบายของรัฐ จึงได้กำหนด **วิสัยทัศน์** ดังนี้

**“มุ่งมั่นพัฒนาท้องถิ่นและชุมชนให้น่าอยู่ เป็นศูนย์กลางการบริหารจัดการที่ดี**

**อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม น้อมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียง**

**ส่งเสริมสนันสนุนศาสนา วัฒนธรรมประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชน ”**

**ยุทธศาสตร์การพัฒนา**

**ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

**แนวทางการพัฒนา**

แนวทางที่ 1.1 ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา

ถนน สะพานและท่อระบายน้ำ

แนวทางที่ 1.2 ก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษาและขยายเขตประปา

แนวทางที่ 1.3 ขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะ

แนวทางที่ 1.4 ก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษา แหล่งน้ำ เพื่ออุปโภค

บริโภค และการเกษตร

แนวทางที่ 1.5 การบริการสาธารณะที่พึงได้รับ

**ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและสาธารณสุข**

**แนวทางการพัฒนา**

แนวทางที่ 2.1 การพัฒนา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในสังคมที่ดีขึ้น

แนวทางที่ 2.2 การบริหารจัดการสาธารณสุข

แนวทางที่ 2.3 การรักษาความสงบเรียบร้อย และแก้ไขปัญหาสังคม

แนวทางที่ 2.4 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

**ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจน**

**แนวทางการพัฒนา**

แนวทางที่ 3.1 ส่งเสริมการพัฒนาการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจ

พอเพียง

แนวทางที่ 3.2 ส่งเสริมการประกอบอาชีพให้แก่ประชาชน

แนวทางที่ 3.2 ส่งเสริมการท่องเที่ยว

**ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

**แนวทางการพัฒนา**

แนวทางที่ 4.1 ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

แนวทางที่ 4.2 การบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล

***หน้า 15***

**ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมจารีตประเพณี และภูมิ**

**ปัญญาท้องถิ่น**

**แนวทางการพัฒนา**

แนวทางที่ 5.1 การพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาทั้งในระบบและ

นอกระบบ

แนวทางที่ 5.2 การส่งเสริมสนับสนุน ศาสนา วัฒนธรรมและจารีต

ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

**ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารจัดการทรัพยากรของ**

**องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

**แนวทางการพัฒนา**

แนวทางที่ 6.1 การพัฒนาระบบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น

แนวทางที่ 6.2 การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**3. เป้าประสงค์**

1. เพื่อพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้เพียงพอและทั่วถึง

2. เพื่อพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตดีขึ้น

3. เพื่อพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบเรียบร้อย

4. เพื่อพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

5. เพื่อพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

6. เพื่อพัฒนาด้านการศึกษาศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

7. เพื่อพัฒนาด้านการเมืองการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**4. ตัวชี้วัด**

1.กรณีโครงการโครงสร้างพื้นฐาน วัดคุณภาพงานจากการที่ คกก.ตรวจรับงานจ้างตรวจรับงานโดยจะต้องได้คุณภาพงานที่ดี ไม่มีปัญหาและข้อท้วงติง

2.กรณีโครงการด้านอื่นๆ วัดจากการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในโครงการทุกประการ

***หน้า 16***

**5. ค่าเป้าหมาย**

|  |  |
| --- | --- |
| **ยุทธศาสตร์** | **เป้าหมาย** |
| **1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน** | - ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆในพื้นที่ เช่น ถนน สะพาน รางระบายน้ำ ท่อลอดเหลี่ยม ท่อ คสล. หอกระจายข่าว ระบบน้ำอุปโภคบริโภค อาคารต่างๆ สิ่งก่อสร้างใน ฌาปนสถาน ป้ายจราจร กระจกโค้งป้องกันอุบัติเหตุ ไฟกระพริบ ฯล |
| **2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และสาธารณสุข** | -โครงการพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตต่างๆ เช่น การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส โครงการพัฒนาหมู่บ้านในด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ส่งเสริมการสหกรณ์ ส่งเสริมเยาวชน สตรี อุดหนุน อปท.อื่น ส่วนราชการหรือหน่วยอื่นของรัฐ องค์กรประชาชน องค์กรการกุศล องค์กรที่จัดตั้งตามกฎหมาย เพื่อดำเนินโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ฯลฯ  -ดำเนินการหรืออุดหนุนหน่วยงานที่ดำเนินการแก้ไขปัญหายาเสพติด เพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้แก่ อปพร. ฝึกอบรมราษฎรในหมู่บ้านให้มีความรู้  ปลูกจิตสำนึกให้ราษฎรมีความสามัคคี ปรองดอง สมานฉันท์ เพื่อความมั่นคงของชาติ เพิ่มประสิทธิภาพ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและลดอุบัติเหตุบนท้องถนน ฯลฯ |
| **3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจน** | -ส่งเสริมการพัฒนาการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง  -ส่งเสริมการประกอบอาชีพให้แก่ประชาชน  - วางแผน ส่งเสริมการลงทุนและการพาณิชย กรรม  พัฒนา วางแผน ส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่ตำบลโนนกาเล็นและอำเภอสำโรง |
| **4. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** | การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกต้นไม้ในป่าชุมชนป่าต้นน้ำ ป่าสาธารณะ ปลูกหญ้าแฝก อนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ สร้างและซ่อมแซมฝายชะลอน้ำ ตามพระราชดำริฯ เป็นต้น |
| **5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น** | -พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ  -และจรรโลงไว้ซึ่งการศาสนาและวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นต่างๆ ฯลฯ |
|  | 1 |

***หน้า 17***

**6. กลยุทธ์**

**1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

1.1 กลยุทธ์การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพานและท่อระบายน้ำ

1.2 กลยุทธ์การก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษาและขยายเขตประปา

1.3 กลยุทธ์การขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะ

1.4 กลยุทธ์การก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษา แหล่งน้ำ เพื่ออุปโภค บริโภค และ

การเกษตร

1.5 กลยุทธ์การบริการสาธารณะที่พึงได้รับ

**2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและสาธารณสุข**

2.1 กลยุทธ์การพัฒนา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในสังคมที่ดีขึ้น

2.2 กลยุทธ์การบริหารจัดการสาธารณสุข

2.3 กลยุทธ์การรักษาความสงบเรียบร้อย และแก้ไขปัญหาสังคม

2.4 กลยุทธ์การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

**3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจน**

3.1 กลยุทธ์การส่งเสริมการพัฒนาการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง

3.2 กลยุทธ์การส่งเสริมการประกอบอาชีพให้แก่ประชาชน

3.3 กลยุทธ์การส่งเสริมการท่องเที่ยว

**4. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

4.1 กลยุทธ์การส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

4.2 กลยุทธ์การบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล

5. **ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมจารีตประเพณี และภูมิ**

**ปัญญาท้องถิ่น**

5.1 กลยุทธ์การพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ

5.2 กลยุทธ์การส่งเสริมสนับสนุน ศาสนา วัฒนธรรมและจารีต ประเพณี และภูมิ

ปัญญาท้องถิ่น

**6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารจัดการทรัพยากรของ องค์กรปกครอง**

**ส่วนท้องถิ่น**

6.1 กลยุทธ์การพัฒนาระบบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

6.2 กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

***หน้า 18***

**จุดยืนทางยุทธศาสตร์**

**จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น**

การกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น กำหนดการพัฒนาที่ครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น ที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา จำนวน 6 ยุทธศาสตร์ และ 18 กลยุทธ์ ดังนี้

**1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

1.1 กลยุทธ์การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพานและท่อระบายน้ำ

1.2 กลยุทธ์การก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษาและขยายเขตประปา

1.3 กลยุทธ์การขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะ

1.4 กลยุทธ์การก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษา แหล่งน้ำ เพื่ออุปโภค บริโภค และ

การเกษตร

1.5 กลยุทธ์การบริการสาธารณะที่พึงได้รับ

**2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและสาธารณสุข**

2.1 กลยุทธ์การพัฒนา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในสังคมที่ดีขึ้น

2.2 กลยุทธ์การบริหารจัดการสาธารณสุข

2.3 กลยุทธ์การรักษาความสงบเรียบร้อย และแก้ไขปัญหาสังคม

2.4 กลยุทธ์การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

**3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจน**

3.1 กลยุทธ์การส่งเสริมการพัฒนาการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง

3.2 กลยุทธ์การส่งเสริมการประกอบอาชีพให้แก่ประชาชน

3.3 กลยุทธ์การส่งเสริมการท่องเที่ยว

**4. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

4.1 กลยุทธ์การส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

4.2 กลยุทธ์การบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล

**5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น** 5.1 กลยุทธ์การพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ

5.2 กลยุทธ์การส่งเสริมสนับสนุน ศาสนา วัฒนธรรมและจารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

**6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารจัดการทรัพยากรของ องค์กรปกครอง**

**ส่วนท้องถิ่น**

6.1 กลยุทธ์การพัฒนาระบบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

6.2 กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

***หน้า 19***

**ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม**

ในภาพรวมแล้วยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น มุ่งพัฒนา 6 ด้าน ได้แก่

1. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

2. การพัฒนาด้านสังคมและสาธารณสุข

3. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจน

4. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

6. การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารจัดการทรัพยากรของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น**

**1. การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

**(1) วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านบุคลากรและทรัพยากรบุคคลในพื้นที่ (Man)**

|  |  |
| --- | --- |
| **จุดแข็ง (Strengths)** | **จุดอ่อน (Weaknesses)** |
| 1. อัตรากำลังคนทำงานในองค์กรมีจำนวนมากเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรที่มีรายได้เทียบเท่ากัน  2. ประชากรมีประมาณเจ็ดพันกว่าคนถือเป็นจำนวนที่เหมาะสมไม่มากไม่น้อยเกินไปทำให้สามารถให้บริการสาธารณะได้อย่างทั่วถึง  3. มีการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งในพื้นที่หลายกลุ่ม เช่น  - กลุ่มจิ้งหรีด ม.6, ม.11  - กลุ่มสมุนไพร ม.8  - กลุ่มหมอนขิด ม.7, ม.8  - กลุ่มปุ๋ยชีวภาพอัดเม็ด ม.12 ฯลฯ | 1. ปัญหาด้านทรัพยากรบุคคลที่มีมากเกินงาน  เช่น การว่างงาน |
| **โอกาส (Opportunities)** | **อุปสรรค (Threats)** |
| 1. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีการเพิ่มเติมอัตรากำลังในโรงเรียนเช่น ตำแหน่ง ภารโรง โดยไม่ใช้งบประมาณของ อบต. | 1. กรมส่งเสริมจัดสรรเงินค่าตอบแทนครูผู้ดูแลเด็กไม่ครบตามเงินเดือนที่แท้จริง ให้ อบต.จ่ายส่วนเพิ่ม |
| **ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์** | **ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์** |
| 1. จำนวนบุคลากรมากทำให้ได้เปรียบองค์กรอื่นในการจัดทำโครงการ กิจกรรมต่างๆ | 1. จะมีวิธีการลดจำนวนบุคลากรเพื่อประหยัดงบประมาณอย่างไร  2. การลดจำนวนบุคลากรลง แต่เสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มากขึ้นได้อย่างไร |

***หน้า 20***

**2. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านการเงิน (Money)**

|  |  |
| --- | --- |
| **จุดแข็ง (Strengths)** | **จุดอ่อน (Weaknesses)** |
| 1. ปัจจุบันมีเจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญระบบ e-laas หลายคน | 1. มีการตั้งงบประมาณไม่เพียงพอ ทำให้การบริหารงบประมาณขาดประสิทธิภาพและมีปัญหา  2. ปัญหาด้านระบบบัญชี การเงิน ยังไม่เป็นระบบ  3. วัฒนธรรมการจัดสรรงบประมาณแบบเอาหมู่บ้านเป็นเกณฑ์ ไม่ได้นำเอาปัญหาและความต้องการเป็นเกณฑ์ |
| **โอกาส (Opportunities)** | **อุปสรรค (Threats)** |
| 1. ได้รับสนับสนุนงบประมาณจากกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ด้านสวัสดิการสังคม | 1. รัฐจัดสรรงบประมาณให้ท้องถิ่นค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับภารกิจ และส่วนใหญ่เป็นเงินผ่าน เช่น  งบอาหารกลางวัน เบี้ยผู้สูงอายุ ผู้พิการ เอดส์  งบสาธารณสุขมูลฐาน |
| **ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์** | **ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์** |
| 1. การดำเนินงานด้านสังคม สวัสดิการ และสังคมสงเคราะห์ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากหลายหน่วยงานของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ทำให้ประหยัดงบประมาณในด้านนี้ สามารถนำงบประมาณไปเสริมในด้านอื่นๆที่ยังเป็นจุดอ่อน | 1. จะมีวิธีการใดที่จะสามารถปรับงบประมาณสู่ระบบงบประมาณสมดุล  2. จะมีวิธีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการจัดสรรงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาด้านงบประมาณได้อย่างไร |

**3. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านทรัพย์สิน วัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องมือเครื่องใช้ (Material)**

|  |  |
| --- | --- |
| **จุดแข็ง (Strengths)** | **จุดอ่อน (Weaknesses)** |
| 1. มีรถบรรทุกน้ำไว้คอยช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนประชาชน เช่น ช่วงหน้าแล้งจะมีบริการส่งน้ำเพื่อให้อุปโภค บริโภคฟรี เป็นต้น | 1. ที่ทำงานคับแคบ ที่จอดรถพนักงานและผู้มาติดต่อราชการยังไม่เพียงพอ  2. การเรียกใช้รถบรรทุกน้ำได้ง่ายทำให้บางครั้งนำไปดำเนินการในสิ่งที่ไม่จำเป็นเร่งด่วน  ทำให้เกิดการสิ้นเปลืองโดยใช่เหตุ |
| **โอกาส (Opportunities)** | **อุปสรรค (Threats)** |
| 1. สามารถประสานยืมครุภัณฑ์ยานพาหนะที่มีราคาแพงจาก อปท.ข้างเคียง | 1.ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ที่มีอยู่เริ่มชำรุดและล้าสมัย |
| **ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์** | **ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์** |
| 1. การมีรถบรรทุกน้ำไว้คอยช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนประชาชน ทำให้ประหยัดงบประมาณในการจ้างเหมาเอกชน | 1. จะมีวิธีการปรับปรุงที่ทำการให้ทัดเทียมกับ อปท.อื่นๆ ได้อย่างไรภายใต้งบประมาณที่จำกัด |

***หน้า 21***

**4. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านการบริหารจัดการ (Management)**

|  |  |
| --- | --- |
| **จุดแข็ง (Strengths)** | **จุดอ่อน (Weaknesses)** |
| 1. การถ่ายโอนโรงเรียนทำให้ อปท.ใกล้ชิดกับการศึกษามากขึ้น มีองค์ความรู้ด้านการศึกษามากขึ้น | 1. การถ่ายโอนโรงเรียนทำให้มีภาระในการบริหารงานและการปฏิบัติงานมากกว่าองค์กรที่ไม่ถ่ายโอนโรงเรียน |
| **โอกาส (Opportunities)** | **อุปสรรค (Threats)** |
| 1. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีเว็บไซต์รวมหนังสือสั่งการต่างๆ รวมระเบียบกฎหมาย รวมระบบสารสนเทศต่างๆ | 1. ปัญหาในระเบียบข้อกฎหมายที่ยังไม่ครอบคลุมความต้องการของประชาชน เช่น ไฟไหม้บ้านหลังเดียว รัฐให้การช่วยเหลือไม่ได้ เป็นต้น  2. ปัญหาข้อระเบียบกฎหมายที่ไม่ชัดเจนของส่วนกลางในด้านการบริหารการศึกษา เช่น เด็กปฐมวัยที่ไร้สัญชาติจะมีสิทธิได้รับสวัสดิการอาหารกลางวัน อาหารเสริมนมหรือไม่ เป็นต้น  3. สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบ อปท.อย่างเข้มข้น บางครั้งปัญหาไม่ได้เกิดที่ อปท.แต่เป็นปัญหาระเบียบกฎหมายที่ส่วนกลางกำหนดมามีปัญหาในทางปฏิบัติ เช่น ปัญหาฉีดวัคซีนโรคพิษสุนัขบ้าได้หรือไม่ ฯลฯ |
| **ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์** | **ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์** |
| 1.มีองค์ความรู้ด้านการจัดและบริหารการศึกษามากกว่า อปท.อื่นๆ | 1. จะทำให้บุคลากรมีความรู้เรื่องระเบียบกฎหมายให้ถ่องแท้เพื่อการปรับใช้ในพื้นที่ให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างไร |

***หน้า 22***

**5. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านบริบทของพื้นที่ ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

|  |  |
| --- | --- |
| **จุดแข็ง (Strengths)** | **จุดอ่อน (Weaknesses)** |
| 1. มีแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ ได้แก่ วัดป่าศรีมงคล บ้านเปือย (หลวงปู่สี) อ่างเก็บน้ำห้วยไผ่ บ้านเปือย  2. มีหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงดีเด่นระดับอำเภอ จังหวัด คือ หมู่บ้านโนนกาเล็น หมู่ที่ 1 | 1. พื้นที่บางหมู่บ้านเป็นพื้นที่บริหารจัดการลำบาก |
| **โอกาส (Opportunities)** | **อุปสรรค (Threats)** |
| 1. การเข้าสู่ AEC จะทำให้มีนักท่องเที่ยวมาเที่ยวในพื้นที่มากขึ้น สร้างรายได้ให้แก่ราษฎรในพื้นที่ | 1.มีถนนหลายสายในพื้นที่ที่เป็นทรัพย์สินของหน่วยงานอื่น เช่น กรมทางหลวงชนบท องค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นกับถนนได้รับการแก้ไขที่ล่าช้า  2. ราชการส่วนกลางถ่ายโอนภารกิจมากมายให้ท้องถิ่นแต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณให้ท้องถิ่นเพื่อเป็นค่าบริหารจัดการ เช่น การถ่ายโอนถนนมาให้ท้องถิ่นแต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณเพื่อบำรุงรักษาซ่อมแซม |
| **ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์** | **ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์** |
| 1. ทำเลที่ตั้งของตำบลมีแหล่งท่องเที่ยวที่โดดเด่นมาก | 1. การทำอย่างไรเพื่อบริหารจัดการกับปัญหาคนไร้สถานะทางทะเบียน ยาเสพติด โสเภณีเด็ก เด็กไม่เข้าศึกษาในสถานศึกษา ปัญหาที่อยู่อาศัยที่ไม่มีเอกสารสิทธิ  2. วางนโยบายไม่รับถ่ายโอนภารกิจที่ไม่พร้อมจะดำเนินการ |

***หน้า 23***

**การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง**

**1. การเปลี่ยนแปลงในประเทศที่จะส่งผลกระทบต่อ อบต.**

- รัฐธรรมนูญฉบับใหม่จะส่งผลต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างไร

- แนวโน้มการยกฐานะจาก อบต. เป็นเทศบาลทั่วประเทศ

- แนวโน้มการควบรวมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพื้นที่ในตำบลเดียวกันให้มีองค์กรเดียว

- การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของการจัดสรรเงินงบประมาณให้ อปท.

**2. การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาคที่จะส่งผลกระทบต่อ อบต.**

**AEC** หรือ**Asean Economics Community** คือการรวมตัวของชาติในอาเซียน 10

ประเทศ โดยมี ไทย พม่า ลาว เวียดนาม มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ กัมพูชา บรูไน เพื่อที่จะให้มีผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจร่วมกัน จะมีรูปแบบคล้ายๆ กลุ่ม Euro Zone นั่นเอง จะทำให้มีผลประโยชน์ อำนาจต่อรองต่างๆ กับคู่ค้าได้มากขึ้น และการนำเข้า ส่งออกของชาติในอาเซียนก็จะเสรี ยกเว้นสินค้าบางชนิดที่แต่ละประเทศอาจจะขอไว้ไม่ลดภาษีนำเข้า (เรียกว่าสินค้าอ่อนไหว) Asean จะรวมตัวเป็น ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและมีผลเป็นรูปธรรม ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2558 ณ วันนั้นจะทำให้ภูมิภาคนี้เปลี่ยนไปอย่างมาก โดย **AEC Blueprint (แบบพิมพ์เขียว) หรือแนวทางที่จะให้ AEC เป็นไปคือ**

1. การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน  
 2. การเป็นภูมิภาคที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง  
 3. การเป็นภูมิภาคที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน  
 4. การเป็นภูมิภาคที่มีการบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็นได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ไว้จำนวน 6 ยุทธศาสตร์ ดังนั้น จึงวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาค หรือ การเข้าสู่ AEC ที่จะส่งผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น ในยุทธศาสตร์ต่างๆ ดังนี้

**1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ของไทย ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการหลั่งไหลเข้ามาของประชากรประเทศเพื่อนบ้านไม่ว่าจะเข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยว คนทำงาน หรือการอื่นใด การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญ เช่น ถนน ป้ายจราจรที่มีภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศที่จำเป็น เป็นต้น

***หน้า 24***

**2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและสาธารณสุข**

การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ของไทย ทำให้องค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นโดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็นต้องให้ความสำคัญกับการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบเรียบร้อยมากขึ้น เนื่องจากกฎหมายและวัฒนธรรมของแต่ละชนชาติอาจมีความแตกต่างกัน ดังนั้น อาจมีการฝ่าฝืนกฎหมายจากชาวต่างประเทศในไทยมากขึ้นทั้งโดยตั้งใจและความไม่รู้กฎหมาย ปัญหาสังคมจะรุนแรงถ้าไม่ได้รับการวางแผนที่ดี เนื่องจากจะมีขยะจำนวนมากมากขึ้น ปัญหาการแบ่งชนชั้น ถ้าคนไทยทำงานกับคนต่างชาติที่ด้อยกว่า อาจมีการแบ่งชนชั้นกันได้ จะมีชุมชนสลัมเกิดขึ้น และ ปัญหาอาชญากรรมจะรุนแรง สถิติการก่ออาชญากรรมจะเพิ่มขึ้นอย่างมากจากชนนั้นที่มีปัญหา คนจะทำผิดกฎหมายมากขึ้นเนื่องจากไม่รู้กฎหมาย

**3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจน**

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น ต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมกลุ่มอาชีพ

ให้สามารถผลิตสินค้าตามภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ออกสู่ตลาด เพื่อให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มมากขึ้น และส่งเสริมให้พัฒนาการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เร่งบูรณาการร่วมกับแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐต่างๆ เพื่อพัฒนาไปสู่ความยั่งยืนของแหล่งท่องเที่ยวดังกล่าว

**4. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเยน (AEC) ของไทย ทำให้องค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อลดมลภาวะที่เป็นพิษ เพื่อสุขภาพของประชากรนประเทศ และรองรับการหลั่งไหลเข้ามาของประชากรประเทศเพื่อนบ้าน ไม่ว่าจะเข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยว คนทำงาน เป็นต้น

**5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น**

**การศึกษา**

ภาษาอังกฤษยังเป็นภาษาที่คนไทยมีความเชี่ยวชาญในการสื่อสารน้อยกว่า

ประเทศอื่นๆในอาเซียน ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น จึงได้เริ่มต้นสนับสนุน ส่งเสริมการนำครูชาวต่างชาติจากมูลนิธิกระจกเงาเข้ามาสอนภาษาอังกฤษโดยการให้อยู่กินกับชาวบ้าน โรงเรียนในพื้นที่ เพื่อนำร่องไปสู่โครงการอื่นๆในการเร่งรัดพัฒนาให้ประชาชนในพื้นที่มีทักษะในการสนทนาภาษาอังกฤษเพิ่มมากขึ้น

**ศาสนา**

อาจเกิดความขัดแย้งในการเผยแพร่ศาสนาของชาวต่างชาติที่เดินทางเข้ามาในไทย

มากขึ้น เช่น อาจมีการเผยแผ่ศาสนาคริสต์ ศาสนาอิสลาม อาจมีการกระทบกระทั่งกันระหว่างผู้นับถือศาสนาที่แตกต่างกัน เช่น ชาวคริสเตียนมาท่องเที่ยวในวัดที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวและมีการลบหลู่อย่างรู้เท่าไม่ถึงการณ์ เป็นต้น

***หน้า 25***

**วัฒ*น*ธรรม**

ประชาสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN SOCIO-CULTURAL COMMUNITY)

แผนปฏิบัติการด้านสังคมและวัฒนธรรมอาเซียนระบุในแผนปฏิบัติการเวียงจันทร์ที่สำคัญ คือ การพัฒนามนุษย์และการสร้างอัตลักษณ์อาเซียน ต้องสร้างความตระหนักรู้ถึงความแตกต่างในมรดกทางวัฒนธรรม เช่น มุสลิมมีอาหารที่เป็นข้อห้าม ตามธรรมเนียมบรูไนไม่มีการจับมือกับเพศตรงข้าม การใช้มือซ้ายในการส่งของหรือนามบัตรให้แก่ชาวมุสลิมถือเป็นสิ่งไม่สุภาพ เป็นต้น

**6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

ด้านการเมืองในระดับชาติอาจยังความขัดแย้งด้านการเมืองระหว่างรัฐสมาชิกด้วยกัน

เอง รวมทั้งปัญหาการก่อการร้ายที่เป็นผลมาจากการเมือง ซึ่งประเทศใดประเทศหนึ่งไม่สามารถแก้ไขได้โดยลำพัง

การบริหารภาครัฐต้องเร่งรัดพัฒนาให้ตอบสนองการให้บริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการ

ให้บริการในด้านการอนุญาต อนุมัติ ต่างๆ ซึ่งต้องมีคู่มือภาษาอังกฤษ จีน เป็นต้น เพื่อสื่อสารกับชาวต่างชาติที่ต้องการทำนิติกรรมต่างๆซึ่งเกี่ยวกับรัฐ เช่น การเสียภาษีบำรุงท้องที่ การเสียภาษีป้าย เป็นต้น อีกทั้งเจ้าหน้าที่ภาครัฐจำต้องพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษให้อยู่ในระดับที่สื่อสารกับผู้ใช้บริการที่เป็นชาวต่างชาติ

**ิจทั้งสามภาคดังกล่าว โดยมีนโยบายหลัก ประซ้อนโด**

**นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น**

**\* นโยบายการพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร**

โดยยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งมีแนวทางหลักในการบริหารดังนี้

1. บริหารจัดการ อบต.โนนกาเล็นด้วยหลักนิติธรรม คุณธรรม คุ้มค่า โปร่งใส ตรวจสอบได้

2. ปฏิรูปการบริหารงาน อบต.โนนกาเล็นให้มีประสิทธิภาพ มีความก้าวหน้าทันสมัย ด้าน

เทคโนโลยี และให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง สะดวก รวดเร็ว เป็นที่ประทับใจต่อผู้รับบริการ

3. บริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของประชาชน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตรวจสอบการบริหารงาน

4. สร้างระบบบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส มีขีดความสามารถในการแก้ไขปัญหา

ความเดือดร้อนได้ตรงตามความต้องการของประชาชน

5. ปลูกจิตสำนึกในการรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม เคารพกฎหมาย เสริมสร้างความเป็น

ระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

6. มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริการประชาชน เพื่อความสะดวก รวดเร็วใน

การให้บริการ

7. ส่งเสริมให้บ้านเมืองมีการเจริญเติบโตแบบยั่งยืน ปรับปรุงการจัดเก็บรายได้ให้มี

ประสิทธิภาพ

8. เน้นการพัฒนาบุคลากรของ อบ.โนนกาเล็นทุกระดับอย่างต่อเนื่องให้มีคุณภาพใน

การทำงานอย่างเป็นระบบ

***หน้า 26***

**\* นโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

ยึดหลักความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม ด้วยการก่อสร้างและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น เพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและพัฒนาให้เป็นชุมชนน่าอยู่ โดยจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสาธารณูปโภคที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน โดยมีแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้

1. สนับสนุนประสานการขอขยายเขตไฟฟ้าให้ทั่วถึงความต้องการของประชาชนภายใต้ เงื่อนไขของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคกำหนด

2. สนับสนุนประสานการก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้านให้ได้มาตรฐานจากหน่วยงาน

ที่เกี่ยวข้อง จากแหล่งน้ำห้วยขยุงส่งขยายให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

3. สนับสนุนประสานการก่อสร้าง ปรับปรุงถนนเชื่อมระหว่างหมู่บ้านตำบลให้ทั่วถึง

ทุกหมู่บ้าน

4. สนับสนุนประสานการก่อสร้าง ปรับปรุงคลองส่งน้ำและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

ให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

**\* นโยบายการพัฒนาด้านพัฒนาคนและสังคม**

มุ่งเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลางและหัวใจของการบริการโดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

1. ส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

3. ส่งเสริมดูแลผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้วยโอกาสที่ไม่มีผู้ดูแลให้ได้เบี้ยยังชีพอย่างทั่วถึงตาม

นโยบายของรัฐบาล

4. ส่งเสริมสนับสนุนด้านการสังคมสงเคราะห์อย่างทั่วถึง

5. ส่งเสริมหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอพียงในการดำรงชีวิต

6. ส่งเสริม สนับสนุน รณรงค์ให้ทุกหมู่บ้านเป็นหมู่บ้านสีขาวปลอดยาเสพติด

7. ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนางานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้มีคุณภาพ

และได้มาตรฐานในชุมชน

8. ส่งเริม สนับสนุนการป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อยในชีวิตและทรัพย์สิน

ของประชาชนและด้านจราจร

9. สนับสนุนกิจกรรมการมีส่วนร่วมของ อสม, กับ รพ.สต.ทั้ง2แห่งและผู้สูงอายุ

อย่างต่อเนื่องและทั่วถึง

10. สนับสนุนการจัดให้มี ไฟฟ้าและแสงสว่างตามถนนในหมู่บ้านให้ถั่วถึง

11. สนับสนุนประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายต่างๆในพื้นที่ทั้งภาครัฐเอกชน

และอื่นๆ

***หน้า 27***

**\* นโยบายการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ**

ด้านเศรษฐกิจชุมชน การคลังและการสร้างรายได้

มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับเศรษฐกิจชุมชน ในการจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมอาชีพอย่างครบวงจร การส่งเสริมอาชีพของกลุ่มต่างๆ และการจ้างงานในชุมชนให้มีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างยั่งยืน เช่น การฝึกอบรมให้ความรู้เพิ่มทักษะในการประกอบอาชีพส่งเสริมให้มีการออมเงินของครอบครัว เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อการดำรงชีพบนพื้นฐานของเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนภายใต้การมีส่วนร่วม การยอมรับและการไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยมีแนวทางในกาดำเนินการดังนี้

1. บริหารจัดการส่งเสริมกิจการของท้องถิ่นให้เข้มแข็ง สร้างงาน สร้างรายได้ให้กับชุมชน

2. จัดการ การเงิน การคลังอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืนโดยเฉพาะการรักษาวินัย

ทางการคลัง รวมถึงความโปร่งใสและเป็นธรรมตรวจสอบได้และการมีส่วนร่วมของชุมชน

3. ส่งเสริมสนับสนุนและขยายโอกาสการสร้างอาชีพ เพิ่มความคล่องตัวและให้มีการลงทุน

โดยเน้นให้คนในท้องถิ่น ได้รับประโยชน์ให้มากที่สุดทั้งทางตรงและทางอ้อม

4. ส่งเสริมสนับสนุนการเลี้ยงโค กระบือของเกษตรกรในท้องถิ่น

**\* นโยบายด้านการท่องเที่ยว**

ส่งเสริมสนับสนุนสร้างเอกลักษณ์วัฒนธรรมประเพณีบุญบั้งไฟ ประเพณีลอยกระทง เผยแพร่ประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวให้เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง ปรับปรุงสถานที่สำคัญให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว เช่น บริเวณอ่างเก็บน้ำห้วยไผ่ ให้มีศักยภาพในการดึงดูดนักท่องเที่ยว เพื่อให้เกิดการใช้จ่ายรวมทั้งการสร้างงานสร้างรายได้ให้ประชาชน

**\* นโยบายการพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**

1. สนับสนุนและส่งเสริมการรณรงค์ด้านการป้องกันอุบัติเหตุและอุบัติภัยทางจราจร

2. สนับสนุนและส่งเสริมการช่วยเหลือผู้ประสบวาตภัยและอัคคีภัย

**\* นโยบายการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญา**

**ท้องถิ่น**

มุ่งอนุรักษ์ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นที่โดดเด่น พร้อมส่งเสริมดูแลรักษาทำนุบำรุงศาสนา ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เกิดคุณค่าอย่างยั่งยืน โดยมีแนวทางการดำเนินการดังนี้

1. ส่งเสริมด้านการศาสนา โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบ้านวัดและ

โรงเรียนให้มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ เรียนรู้และปฏิบัติตามหลักธรรมคำสอนทางศาสนา ตลอดจนส่งเสริมกิจกรรมศาสนาและวันสำคัญทางศาสนาอย่างต่อเนื่อง

2. ส่งเสริมสนับสนุนทำนุบำรุงศาสนา ให้เป็นที่ยึดเหนี่ยวด้านจิตใจของประชาชน

3. ส่งเสริมสนับสนุนอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นและภูมิปัญญาท้องถิ่น

4. ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนากลุ่มอาชีพเสริมตามภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อสร้างงาน สร้างรายได้

แก่ประชาชน

***หน้า 28***

**\* นโยบายการพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการป้องกันการควบคุมโรคติดต่อ**

มีนโยบายเพื่อจะส่งเสริมให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น เป็นชุมชนท้องถิ่นที่น่าอยู่ พัฒนาคุณภาพชีวิต ดูแลสุขภาพอนามัยของประชาชนและสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

1. จัดให้มีศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตสำหรับผู้สูงอายุ

2. ส่งเสริมสนับสนุนการสาธารณสุข อนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

3. ส่งเสริมสนับสนุนการรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

4. เสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง โดยให้ความสำคัญของครอบครัวทั้งเด็กเยาวชน สตรี ผู้สูงอายุและ

ผู้ด้อยโอกาสอย่างต่อเนื่อง

5. ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุผู้ด้อยโอกาสและสตรีมี

ครรภ์

6. สนับสนุนจัดหาให้มีรถบริการกู้ชีฉุกเฉิน เพื่อช่วยเหลือประชาชนที่เจ็บป่วยและกรณีเกิด

อุบัติเหตุต่างๆได้อย่างทันท่วงที

7. ส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือประชาชน ให้มีความปลอดภัยจากกรณีโรคระบาดต่างๆ

**\* นโยบายการพัฒนาด้านการกีฬา**

มุ่งพัฒนาเพื่อส่งเสริมและการบริหารด้านการศึกษาแก่เด็ก เยาวชน ที่ด้อยโอกาสได้มีการศึกษาอย่างทั่วถึง และเหมาะสมกับความต้องการของท้องถิ่น พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐานในการจัดการเรียนการสอน นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและสถานศึกษา เพื่อให้เด็กได้มีความรู้ที่ทันสมัยและทันสถานการณ์ข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนและกิจกรรมด้านดนตรี กีฬา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมละภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างกว้างขวาง เพื่อให้เกิดความมีจิตใจและอารมณ์ที่ดีงาม มีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม โดยมีแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้

1. ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมด้านการจัดการศึกษาของโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ทุกแห่งในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ

2. ยกระดับมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ

3. ปรับปรุงสถานที่บริเวณโดยรอบอ่างเก็บน้ำห้วยไผ่ เพื่อให้เป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและ

นันทนาการของประชาชน

4. ปรับปรุงสนามหน้าที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น ให้เป็นศูนย์กลางในการจัดกิจกรรมนันทนาการและการจัดการแข่งขันกีฬาของตำบล

5. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการแข่งขันกีฬาทุกระดับ เพื่อให้ประชาชนได้มีสุขภาพที่สมบูรณ์

แข็งแรง เยาวชนห่างไกลยาเสพติดและเกิดความรักความสามัคคีของประชาชน

4. ปรับปรุงสนามหน้าที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น ให้เป็นศูนย์กลางในการจัดกิจกรรมนันทนาการและการจัดการแข่งขันกีฬาของตำบล

5. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการแข่งขันกีฬาทุกระดับ เพื่อให้ประชาชนได้มีสุขภาพที่สมบูรณ์

แข็งแรง เยาวชนห่างไกลยาเสพติดและเกิดความรักความสามัคคีของประชาชน

***หน้า 29***

**\* นโยบายการพัฒนาด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ**

1. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีวัสดุครุภัณฑ์ประจำสำนักงานอย่างเพียงพอ

2. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีหอกระจายข่าวหรือเสียงตามสาย

**บทวิเคราะห์**

จากสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตตำบลโนนกาเล็น นำไปสู่การกำหนด

แผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. 2566 - 2570 องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น ในการกำหนดภารกิจเพื่อนำไปพัฒนาและแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนภายใต้อำนาจหน้าที่ตาม พ.ร.บ.แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อปท. พ.ศ.2542 และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยการดำเนินการในด้านๆ นี้ ไม่ว่าจะเป็นภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยตรงหรือจากนโยบายรัฐบาล และในอนาคต ซึ่งได้กำหนดตำแหน่งและอัตรากำลังที่ใช้ปฏิบัติภารกิจและสนับสนุนภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น ส่วนราชการ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม จึงมีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักให้งานด้านต่าง ๆ นี้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและตามนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาล และจังหวัดในอนาคตข้างหน้า ต่อไป

ในการกำหนดอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น จำเป็นต้องกำหนด

อัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ที่เป็นภารกิจหลัก ภารกิจรอง ภารกิจถ่ายโอน และให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของประเทศ ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์อำเภอ และยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น ในการปฏิบัติภารกิจให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างคุ้มค่าและทำให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุดจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องและบุคลากรของภาครัฐที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละตำแหน่ง

***หน้า 30***

**การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น SWOT Analysis**

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ดังนี้

S: Strong (จุดแข็ง)

W: Weak (จุดอ่อน)

O: Opportunity (โอกาส)

T: Threat (อุปสรรค)

S และ W เป็นการวิเคราะห์ภายในองค์กร (Internal analysis)

O และ T เป็นการวิเคราะห์ภายนอกองค์กร (External analysis)

|  |  |
| --- | --- |
| **S (จุดแข็ง)** | **W (จุดอ่อน)** |
| 1. เป็นองค์กรที่มีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล  2. ผู้บริหารให้ความสำคัญและส่งเสริมการพัฒนาด้านบุคลากรทุกด้าน  3. มีการปรับโครงสร้างอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบันและอนาคต  4. มีการกำหนดยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการและเป้าหมาย การปฏิบัติงานที่ชัดเจนและครอบคลุมทุกด้าน  5. บุคลากรมีความรู้ และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน  6. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม และอุปกรณ์ ระบบเทคโนโลยีสนับสนุนต่อการทำงาน  7. มีการกำหนดหน้าที่การทำงานอย่างชัดเจน  8. บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันภายในองค์กร | 1. บุคลากรส่วนใหญ่ถนัดงานประจำไม่เอื้อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ขาดการทำงานเชิงรุก  2. ขาดการประสานงาน และการถ่ายทอดความรู้เมื่อมีการปฏิบัติงานแทนกัน  3. มีภารกิจที่เพิ่มขึ้นจากนโยบายรัฐบาล และการปรับเปลี่ยน  4. ระเบียบปฏิบัติของงานบริหารงานบุคคลในบางเรื่องไม่เหมาะสมก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่บุคลากร  5. ระบบการพัฒนาบุคลากรยังไม่ต่อเนื่องและจริงจัง |
| **O ( โอกาส)** | **T (อุปสรรค)** |
| 1. มีระเบียบ กฎหมาย ในการบริหารงานบุคคลที่รองรับการกำหนดอัตรากำลังได้อย่างเหมาะสม  2. มีการวางระบบราชการ 4.0 นำไปสู่การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากร  3. ประชาชนมีความสนใจ และให้ความร่วมมือ กับหน่วยงานเป็นอย่างดี  4. มีงบประมาณเพียงพอสำหรับพัฒนาบุคลากรเพื่อยกระดับขีดความสามารถ และศักยภาพ  5. การบริหารงานแบบบริหารบ้านเมืองที่ดี  หลักธรรมาภิบาลสร้างความเชื่อมั่นให้องค์กร  6. การพัฒนาแพลตฟอร์มการบริการพื้นฐานภาครัฐรองรับต่อยอดแอปพลิเคชั่นหรือรูปแบบบริการใหม่  7. เกิดการบูรณาการหน่วยงานร่วม | 1. ระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง  2. ภารกิจและนโยบายรัฐบาลในอนาคตคาดการณ์ถึงปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากภารกิจขององค์กรอาจทำให้มีอัตรากำลังไม่เพียงพอ หรือไม่มีทักษะเฉพาะในด้านนั้น  3. ปัญหาเรื่องผลตอบแทน และสิ่งจูงใจยังไม่เหมาะสม  4. มีระบบคุณธรรม และแฝงด้วยระบบอุปถัมป์ ไม่สามารถขัดแย้งได้  5. ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรในทุกประเภท ทุกระดับ |

***หน้า 31***

**4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

**4.1 สภาพปัญหาของพื้นที่**

**สภาพทั่วไป**

**ที่ตั้ง**

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น ตั้งอยู่หมู่ที่ 8 ตำบลโนนกาเล็น อยู่ทางทิศตะวันตก

เฉียงใต้ ของอำเภอสำโรง อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอสำโรง 3 กิโลเมตร และอยู่ห่างจากจังหวัดอุบลราชธานี ประมาณ 30 กิโลเมตร โดยมีอาณาเขตติดกับพื้นที่ตำบลต่าง ๆ ดังนี้

ทิศเหนือ มีอาณาเขตติดต่อกับ ตำบลโนนกาเล็น ตำบลท่าลาด และตำบลห้วยขะยุง

อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี

ทิศใต้ มีอาณาเขตติดต่อกับ ตำบลโนนกลาง อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี

ทิศตะวันออก มีอาณาเขตติดต่อกับเทศบาลตำบลสำโรง อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี

ทิศตะวันตก มีอาณาเขตติดต่อกับ ตำบลบก อำเภอโนนคูณ และตำบลหนองหัวช้าง

อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ

**ลักษณะภูมิประเทศ**

ตำบลโนนกาเล็น มีพื้นที่ส่วนใหญ่ เป็นที่ดอนสลับกับที่ลุ่ม มีความลาดเทเล็กน้อย ทางด้านทิศ

ตะวันออกเฉียงใต้ พื้นที่มีความลาดเทมากกว่าทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ พื้นที่บางส่วนเป็นทำเลสาธารณะ มีดอนปลูกพืชไร่ และไม้ผลต่าง ๆ เพียงบางส่วนเท่านั้น พื้นที่ส่วนใหญ่จะใช้ประโยชน์ในการทำนาปี

**ลักษณะภูมิอากาศ**

ลักษณะทั่วไปของตำบลโนนกาเล็น อากาศจะร้อน แห้งแล้ง ส่วนฤดูหนาวอากาศจะหนาวในช่วงเดือน พฤศจิกายน – กุมภาพันธ์ ฤดูร้อนอากาศจะร้อนแห้งแล้ง ช่วงเดือน มีนาคม – เมษายน อุณหภูมิสูงสุดประมาณ 41.8 องศาเซลเซียส และต่ำสุดประมาณ 7.6 องศาเซลเซียส และฝนเริ่มตกประมาณเดือนพฤษภาคม ฝนทิ้งช่วงเดือนกรกฎาคม และฝนจะหยุดตก เดือนตุลาคม

**ลักษณะของดิน**

ลักษณะของดินในพื้นที่เป็นดินร่วน ดินเหนียว พื้นราบเหมาะแก่การเพาะปลูกข้าว

**ลักษณะของแหล่งน้ำ**

มีลำน้ำห้วยขะยุงไหลผ่าน

**ลักษณะของไม้และป่าไม้**

ในพื้นที่อยู่ในเขตป่าไม้เสื่อมโทรมบางส่วน

***หน้า 32***

**เขตการปกครอง**

ตำบลโนนกาเล็นประกอบด้วยจำนวนหมู่บ้าน 12 หมู่บ้าน

**ตารางแสดงจำนวนครัวเรือน / เขตการปกครอง แยกตามหมู่บ้าน**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **หมู่ที่** | **ชื่อหมู่บ้าน** | **จำนวนครัวเรือน** | **ผู้นำหมู่บ้าน** | **ระยะทางห่างจากอำเภอ (กิโลเมตร)** | **หมายเหตุ** |
| 11 | บ้านโปร่งคำ | **83** | นายหนูกรณ์ นันทบุตร | 6 | กำนันตำบล |
| 1 | บ้านโนนกาเล็น | **134** | นายสมภาร เหล็กเพ็ชร | 3 | ผู้ใหญ่บ้าน |
| 2 | บ้านสว่าง | **131** | นายชัยเนตร คำแสนราช | 8 | ผู้ใหญ่บ้าน |
| 3 | บ้านเปือย | **161** | นายวันชัย แสงใส | 12 | ผู้ใหญ่บ้าน |
| 4 | บ้านบุ่ง | **194** | นายถวิล สารีอาจ | 12 | ผู้ใหญ่บ้าน |
| 5 | บ้านดอนผึ้ง | **197** | นางเสวียน บรรทชาติ | 14 | ผู้ใหญ่บ้าน |
| 6 | บ้านหนองผือ | **229** | นายเกียรติศักดิ์ ธรรมาวัติ | 8 | ผู้ใหญ่บ้าน |
| 7 | บ้านโพนงาม | **284** | นายบุญมา จันทร์ลุน | 5 | ผู้ใหญ่บ้าน |
| 8 | บ้านโพนเมือง | **307** | นางสาวภาวนา คำแสนราช | 3 | ผู้ใหญ่บ้าน |
| 9 | บ้านหนองแต้ | **43** | นายอำนวย แสงไสย์ | 11 | ผู้ใหญ่บ้าน |
| 10 | บ้านสว่างศรีสมบัติ | **196** | นายบุญส่ง ธรรมวัติ | 7 | ผู้ใหญ่บ้าน |
| 12 | บ้านเปือยใต้ | **127** | นายจงใจ โกมลศรี | 12 | ผู้ใหญ่บ้าน |

**การเลือกตั้ง**

การเลือกตั้งผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน มีจำนวน 12 หมู่บ้าน ผู้บริหารท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) จำนวน 1 คน จะมีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละ 1 คน 12 หมู่บ้าน รวมเป็น 12 คน

**ประชากร**

**1. ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร**

ประชากรทั้งสิ้น จำนวนครัวเรือน 2,086 ครัวเรือน จำนวน 7,801 คน

แยกเป็นชาย 3,840 คน หญิง 3,940 คน

**สถิติประชากรจากทะเบียนบ้าน แยกรายพื้นที่ ระดับตำบล**

**ข้อมูลของตำบลโนนกาเล็น อำเภอสำโรง ของเดือนกันยายน พ.ศ. 2564**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| หมู่บ้าน | จำนวนประชากร (คน) | | |
| เพศชาย | เพศหญิง | รวม |
| หมู่ที่ 1 บ้านโนนกาเล็น | 247 | 276 | 523 |
| หมู่ที่ 2 บ้านสว่าง | 242 | 259 | 501 |
| หมู่ที่ 3 บ้านเปือย | 332 | 353 | 685 |
| หมู่ที่ 4 บ้านบุ่ง | 360 | 384 | 744 |
| หมู่ที่ 5 บ้านดอนผึ้ง | 415 | 430 | 845 |
| หมู่ที่ 6 บ้านหนองผือ | 428 | 445 | 873 |
| หมู่ที่ 7 บ้านโพนงาม | 582 | 537 | 1,119 |

***หน้า 33***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| หมู่บ้าน | จำนวนประชากร (คน) | | |
| เพศชาย | เพศหญิง | รวม |
| หมู่ที่ 8 บ้านโพนเมือง | 414 | 418 | 832 |
| หมู่ที่ 9 บ้านหนองแต้ | 82 | 83 | 165 |
| หมู่ที่ 10 บ้านสว่างศรีสมบัติ | 337 | 344 | 681 |
| หมู่ที่ 11 บ้านโปร่งคำ | 137 | 135 | 272 |
| หมู่ที่ 12 บ้านเปือยใต้ | 264 | 276 | 540 |
|  | 3,840 | 3,940 | 7,780 |

**\*หมายเหตุ** ข้อมูลของตำบลโนนกาเล็น อำเภอสำโรง ของเดือน**กันยายน พ.ศ. 2565**

**2. ช่วงอายุและจำนวนประชากร**

ประชากรส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงาน 30 – 55 ปี

**สภาพทางสังคม**

**1. การศึกษา**

**โรงเรียนประถมศึกษา 6 แห่ง ได้แก่**

**ตารางแสดงข้อมูลโรงเรียนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น ประจำปีการศึกษา 2565**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับที่** | **โรงเรียน** | **จำนวนนักเรียน (คน)** | | |
| **อนุบาล** | **ป. 1 – ป. 6** | **รวม** |
| 1 | โรงเรียนบ้านบุ่ง | 50 | 116 | 166 |
| 2 | โรงเรียนบ้านสว่าง (สว่างวิทยาคาร) | 21 | 38 | 59 |
| 3 | โรงเรียนบ้านโพนงาม | 33 | 49 | 82 |
| 4 | โรงเรียนบ้านหนองผือโปร่งคำ | 31 | 76 | 107 |
| 5 | โรงเรียนโพนเมืองโนนกาเล็น (ศีลสุนทรคุรุราษฎร์วิทยา) | 28 | 56 | 84 |
| 6 | โรงเรียนบ้านเปือย | 10 | 45 | 55 |
|  | **รวม** | **173** | **380** | **553** |

**โรงเรียนมัธยมศึกษา (ขยายโอกาส) 1 แห่ง ได้แก่**

1. โรงเรียนบ้านโพนเมือง จำนวนนักเรียนประมาณ 87 คน

(มัธยมศึกษาปีที่ 1-3)

**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน 1 แห่ง ได้แก่**

1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเปือย จำนวนนักเรียนประมาณ 50 คน

**2. สาธารณสุข**

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโพนเมือง 1 แห่ง

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลศรีมงคล 1 แห่ง

**3. อาชญากรรม** -ไม่มี-

**4. ยาเสพติด** -ไม่มีพื้นที่เฝ้าระวัง

***หน้า 34***

**5. การสังคมสงเคราะห์**

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น ได้รับรองจากคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ เป็นองค์กรสวัสดิการชุมชน กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลโนนกาเล็น

**ระบบบริการพื้นฐาน**

**1. การคมนาคมขนส่ง**

มีถนนลาดยางแอลฟัลท์ ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กและถนนลูกรัง

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| หมู่ที่ | **จำนวน**  **สายทางรวม (สาย)** | **ถนนลาดยางแอสฟัลส์(สาย)** | **ถนนคอนกรีต**  **เสริมเหล็ก(สาย)** | **ถนนลูกรัง(สาย)** | **ทางลำลอง**  **(สาย)** |
| 1 | 7 | 1 | 1 | 4 | 1 |
| 2 | 4 | 1 | 3 | 1 | 1 |
| 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 4 | 4 | - | 2 | 1 | 1 |
| 5 | 3 | - | 1 | 1 | 1 |
| 6 | 6 | 1 | 1 | 4 | - |
| 7 | 8 | - | 3 | 4 | 1 |
| 8 | 7 | - | 4 | 3 | - |
| 9 | 5 | - | 4 | 2 | - |
| 10 | 5 | 1 | 2 | 2 | - |
| 11 | 3 | - | 2 | 1 | - |
| 12 | 5 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| **รวม** | **60** |  |  |  |  |
| ถนนเชื่อมระหว่างตำบล | | 2 | 1 | 3 | - |
| ถนนในการรับผิดชอบของหน่วยงานอื่น | | 2 | 1 | 1 | - |

**2. การไฟฟ้า**

มีระบบไฟฟ้าครบทุกหมู่บ้าน จำนวน 2,086 ครัวเรือน

**3. การประปา**

มีระบบประปาบาดาลครบทุกหมู่บ้าน จำนวน 12 หมู่บ้าน

**4. โทรศัพท์**

ปัจจุบันทุกหมู่บ้าน ใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่เป็นส่วนใหญ่

**5. ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์**

ที่ทำการไปรษณีย์ที่ใกล้ที่สุด ได้แก่ ไปรษณีย์สำโรง ตั้งอยู่ ตำบลสำโรง อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี ห่างจากตำบลโนนกาเล็น อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี ไปทางทิศเหนือประมาณ 3 กิโลเมตร

***หน้า 35***

**ระบบเศรษฐกิจ**

**1. การเกษตร**

ราษฎรส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 80 ประกอบอาชีพทำการเกษตรกรรมได้แก่ทำนา ปลูกข้าว ประกอบอาชีพส่วนตัวและรับจ้าง

**2. การประมง**

ตำบลโนนกาเล็น มีการประมงที่ขึ้นชื่อคือ บ่อเลี้ยงปลานิล ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 8 บ้านโพนเมือง หมู่ที่ 6 หนองผือ ตำบลโนนกาเล็น อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี

**3. การปศุสัตว์**

ตำบลโนนกาเล็น มีการปศุสัตว์ คือ การเลี้ยงโค และการเลี้ยงสุกร ในทุกหมู่บ้านของ ตำบลโนนกาเล็น อำเภอ สำโรง จังหวัดอุบลราชธานี

**4. การบริการ**

มีร้านบริการทำผม เสริมสวย พื้นที่ หมู่ที่ 3,7,8,

มีโรงสีข้าวขนาดเล็กในทุกหมู่บ้านของ ตำบลโนนกาเล็น อำเภอ สำโรง จังหวัดอุบลราชธานี

**5. การท่องเที่ยว**

วัดป่าศรีมงคล บ้านเปือย ตำบลโนนกาเล็น อำเภอสำโรง

อ่างเก็บน้ำห้วยไผ่ บ้านเปือย ตำบลโนนกาเล็น อำเภอสำโรง

อ่างเก็บน้ำห้วยดวน บ้านเปือย ตำบลโนนกาเล็น อำเภอสำโรง

**6. อุตสาหกรรม**

ตำบลโนนกาเล็น อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี ไม่มีอุตสาหกรรมในพื้นที่

**7. การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ**

-

**8. แรงงาน**

ราษฎรส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 80 ประกอบอาชีพทำการเกษตรกรรมได้แก่ทำนา ปลูกข้าว ประกอบอาชีพส่วนตัวและรับจ้าง

**ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม**

**1. การนับถือศาสนา**

ประชาชน ส่วนใหญ่นับถือศาสนา พุทธ จะเห็นได้จากทุกหมู่บ้าน จะมีวัดโดยมีศาสนาเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจ มีการทำบุญตามเทศกาลต่าง ๆ ตามขนบธรรมเนียมประเพณีดั้งเดิม โดยแต่ละเดือนจะมีเทศกาลงานบุญแตกต่างกันออกไปจนครบทั้ง 12 เดือน

***หน้า 36***

**วัด 9 แห่ง ได้แก่**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับที่** | **ชื่อวัด** | **ตั้งอยู่**  **หมู่ที่** | **เจ้าอาวาส** |
| 1 | วัดบ้านโนนกาเล็น | 1 | พระอธิการฉลาด อสโม |
| 2 | วัดบ้านโพนเมือง | 8 | พระอธิการวิชาญ [ปิยธมฺโม](https://www.facebook.com/people/%E0%B8%9E%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%AD%E0%B8%B2%E0%B8%88%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%A2%E0%B9%8C%E0%B9%82%E0%B8%82%E0%B8%87-%E0%B8%9B%E0%B8%B4%E0%B8%A2%E0%B8%98%E0%B8%A1%E0%B8%BA%E0%B9%82%E0%B8%A1/100075895943630/) (พันเกษราช) |
| 3 | วัดน้ำเที่ยง บ้านหนองผือ | 6 | พระอธิการรังสรรค์ รัตนโชโต |
| 4 | วัดบ้านโพนงาม | 7 | พระปลัดสุพัฒน์ สุภท**.**โท |
| 5 | วัดบ้านสว่าง | 2,10 | พระอธิการวิรัตน์ รตนวณ**.**โณ |
| 6 | วัดบ้านเปือย | 3 | พระอธิการเฉลิมพันธ์ ภูริปัณโญ |
| 7 | วัดบ้านบุ่ง | 4 | หลวงปู่ฟอง |
| 8 | วัดบ้านดอนผึ้ง | 5 | พระครูสุวัฒน์ |
| 9 | วัดป่าศรีมงคล | 12 | พระสี สิริญาโณ |

**สำนักสงฆ์ 1 แห่ง ได้แก่**

1. สำนักสงฆ์บ้านหนองแต้

**2. ประเพณีและงานประจำปี**

ช่วงเดือนเมษายน งานสรงน้ำผู้สูงอายุเวียนกันเป็นเจ้าภาพทุกหมู่บ้าน

**3. ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น**

ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่โดดเด่น คือ -

ภาษาถิ่น คือ ภาษาอีสาน

**4. สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก**

สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึกที่โดดเด่น คือ -

**ทรัพยากรธรรมชาติ**

**1. น้ำ**

**แหล่งน้ำธรรมชาติ**

ลำห้วย , ลำน้ำ 43 สาย

บึง , หนองน้ำ 1 แห่ง

อ่างเก็บน้ำ 3 แห่ง

**แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น**

ฝาย 5 แห่ง

บ่อน้ำตื้น 21 แห่ง

บ่อโยก 30 แห่ง

ระบบประปาหมูบ้าน 26 แห่ง

**2. ป่าไม้**

ในพื้นที่อยู่ในเขตป่าไม้เสื่อมโทรมบางส่วน

***หน้า 37***

**ข้อมูลด้านศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น**

**โครงสร้างการบริหารงานบุคคล**

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น เป็นนิติบุคคลและราชการส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย สภา

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็นซึ่งมีโครงสร้างดังนี้

**1. ฝ่ายบริหาร** ประกอบด้วย

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 อัตรา

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 2 อัตรา

เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 อัตรา

**2. ฝ่ายนิติบัญญัติ** ประกอบด้วย

สภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 9 อัตรา

ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 อัตรา

รองประธานองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 อัตรา

เลขาสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 อัตรา

**3. ฝ่ายข้าราชการประจำ** ประกอบด้วย

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น จำนวน 1 อัตรา

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น จำนวน 1 อัตรา

เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ตลอดจนลูกจ้างชั่วคราว รองจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและมีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 1 อัตรา เป็นผู้ช่วยรับผิดชอบในการบริหารงานประจำทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น โดยแบ่งส่วนการบริหารราชการ ดังนี้

**1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย**

1.1 หัวหน้าสำนักปลัด จำนวน 1 อัตรา

1.2 นักจัดการงานทั่วไป จำนวน 1 อัตรา

1.3 นักทรัพยากรบุคคล จำนวน 1 อัตรา

1.4 นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน 1 อัตรา

1.5 นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน 1 อัตรา

1.6 นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน 1 อัตรา

1.7 เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 2 อัตรา

1.8 ภารโรง จำนวน 1 อัตรา

1.9 พนักงานขับรถยนต์ จำนวน 1 อัตรา

1.10 พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) จำนวน 1 อัตรา

**รับผิดชอบ**

- งานบริหารงานทั่วไป

- งานการเจ้าหน้าที่

- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

***หน้า 38***

**2. กองคลัง ประกอบด้วย**

2.1 ผู้อำนวยการกองคลัง จำนวน 1 อัตรา

2.2 นักวิชาการพัสดุ จำนวน 1 อัตรา

2.3 เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน 1 อัตรา

2.4 เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน 1 อัตรา

2.5 ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน 1 อัตรา

2.6 ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน 1 อัตรา

2.7 ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 1 อัตรา

2.8 คนงาน จำนวน 1 อัตรา

**รับผิดชอบ**

- งานการเงินและบัญชี

- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

- งานพัสดุและทรัพย์สิน

**3. กองช่าง ประกอบด้วย**

3.1 ผู้อำนวยการกองช่าง จำนวน 1 อัตรา

3.2 นายช่างโยธา จำนวน 1 อัตรา

3.3 นายช่างไฟฟ้า จำนวน 1 อัตรา

3.4 เจ้าพนักงานประปา จำนวน 1 อัตรา

3.5 ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน 1 อัตรา

3.6 ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา จำนวน 1 อัตรา

3.7 ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 1 อัตรา

3.8 พนักงานสูบน้ำ จำนวน 1 อัตรา

**รับผิดชอบ**

- งานสำรวจและออกแบบ

- งานควบคุมการก่อสร้าง

- งานสาธารณูปโภค

**4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย**

4.1 ผู้อำนวยการกองการศึกษา จำนวน 1 อัตรา

4.2 นักวิชาการศึกษา จำนวน 1 อัตรา

4.3 ครูผู้ช่วย จำนวน 2 อัตรา

4.4 ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) จำนวน 3 อัตรา

**รับผิดชอบ**

- งานบริหารการศึกษา

- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

**4. กองสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย**

4.1 ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม จำนวน 1 อัตรา

4.2 นักพัฒนาชุมชน จำนวน 1 อัตรา

4.3 ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชุน จำนวน 1 อัตรา

4.4 ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์ จำนวน 1 อัตรา

***หน้า 39***

**รับผิดชอบ**

- งานสังคมสงเคราะห์

- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม

- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

**5. หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย**

5.1 นักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน 1 อัตรา

**รับผิดชอบ**

- งานตรวจสอบภายใน

**4.2 ความต้องการของประชาชน**

จากการวิเคราะห์สภาพพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น จึงสามารถระบุสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง

**1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

สภาพปัญหา

1) การคมนาคมขนส่งภายในหมู่บ้านและระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก บางแห่งมีน้ำท่วมขัง

2) ไม่มีโทรศัพท์พื้นฐานและโทรศัพท์สาธารณะมีไม่เพียงพอ

3) แนวเขตไฟฟ้าแรงต่ำไม่ทั่วถึงและไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะมีไม่เพียงพอ

4) ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและการอุปโภคบริโภค

ความต้องการ

1. ก่อสร้างซ่อมแซมถนนภายในหมู่บ้านและระหว่างหมู่บ้านรวมทั้งการวางท่อระบายน้ำ
2. ให้มีบริการโทรศัพท์พื้นฐานและโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอ
3. ขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึง
4. การขุดลอกคูคลองและการก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้าน

**2. ด้านเศรษฐกิจ**

สภาพปัญหา

1. ขาดแคลนเงินทุนในการประกอบอาชีพ
2. ผลิตภัณฑ์ที่กลุ่มอาชีพผลิตไม่ได้มาตรฐานและขาดตลาดรองรับ
3. ขาดแคลนความรู้ทางด้านเทคโนโลยี และขาดการพัฒนาทางด้านการเกษตร
4. ไม่ตระหนักเห็นความสำคัญในการรวมกลุ่มเพื่อการประกอบอาชีพ

ความต้องการ

1. ต้องการเงินทุนและวัสดุอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
2. ต้องการหาตลาดรองรับผลิตภัณฑ์
3. ต้องการการฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการและการศึกษาดูงาน

***หน้า 40***

**3. ด้านสังคม**

สภาพปัญหา

1. การขาดโอกาสทางการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน
2. ไม่มีศูนย์ข้อมูลวัฒนธรรมท้องถิ่น แหล่งข้อมูลหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น
3. ประชาชนขาดความรู้สุขอนามัยพื้นฐาน
4. การให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุและผู้พิการไม่ทั่วถึง
5. การแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออกและโรคพิษสุนัขบ้า
6. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
7. ปัญหาโรคเอดส์

ความต้องการ

1. การจัดตั้งห้องสมุดประจำตำบล ศูนย์ข้อมูลวัฒนธรรมท้องถิ่น
2. ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
3. ฝึกอบรมความรู้ด้านสุขอนามัยขั้นพื้นฐาน
4. ผู้สูงอายุและผู้พิการได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง
5. การพ่นยากำจัดยุงลายและการฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า
6. การเฝ้าระวังและป้องกันปัญหายาเสพติดตลอดจนการให้ความรู้ด้านเพศศึกษา
7. การจัดการแข่งขันกีฬาประจำตำบลต่อต้านยาเสพติด

**4. ด้านการเมืองการบริหาร**

สภาพปัญหา

1. ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบลขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน
2. ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน
3. ขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์สำนักงานในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย
4. งบประมาณมีจำนวนจำกัด
5. ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการ

1. จัดอบรมและส่งเสริมให้ผู้ริหาร สมาชิกสภาองค์การริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน
2. เพิ่มจำนวนบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
3. จัดหาวัสดุ อุปกรณ์สำนักงานที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
4. ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เพียงพอต่อการบริหารจัดการ
5. จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่ มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วน

ตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

***หน้า 41***

**5. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

สภาพปัญหา

1) พื้นที่มีสภาพเป็นดินร่วนปนทราย ไม่อุ้มน้ำและมีความสมบูรณ์ต่ำ

2) ประชาชนยังขาดสำนึกในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

3) หนองน้ำ ลำห้วยตื้นเขิน มีวัชพืชปกคลุมทำให้การาระบายน้ำไม่สะดวก

4) ไม่มีระบบชลประทาน เช่น ฝาย คู คลองทดน้ำ สำหรับกักเก็บน้ำไว้ใช้ประโยชน์

5) การไหลบ่าของน้ำในฤดูฝน ทำให้เกิดความเสียหายต่อพื้นที่การเกษตรและถนน

ความต้องการ

1. การอบรมให้ความรู้เรื่องดินและการจัดทำปุ๋ยหมักชีวภาพ
2. การสร้างจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด
3. ซ่อมแซม และการออกแบบก่อสร้างระบบชลประทานให้ใช้การได้
4. ขุดลอกห้วย หนองคลอง บึงที่ตื้นเขิน

**6. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

สภาพปัญหา

1) ปัญหาเมื่อเยาวชนจบการศึกษาภาคบังคับแล้วไม่ได้รับการศึกษาต่อ

2) ปัญหาขาดแหล่งการเรียนรู้ชุมชน เช่นศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

3) ขาดการส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมในท้องถิ่น

ความต้องการ

1) ส่งเสริมให้เยาวชนในพื้นที่เมื่อจบการศึกษาภาคบังคับแล้วให้ได้ศึกษาต่อ

2) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง

3) สนับสนุนกิจกรรมและส่งเสริมอนุรักษ์ศาสนาและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

**7. ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการที่ดี**

1) ต้องการให้มีโครงการจัดอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมาย

2) ศึกษาดูงานนอกสถานที่

3) ต้องการมีโครงการติตั้งโครงเหล็กสำหรับติดตั้งป้ายโฆษณา

***หน้า 42***

**5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล**

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น ยังได้มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยอาศัยกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และพัฒนาโดยให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร ซึ่งเริ่มตั้งแต่การส่งเสริมการศึกษาก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางการให้ความรู้คู่คุณธรรม เพื่อสร้างคนดีให้เกิดแก่สังคมและประเทศชาติ ส่วนการพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น ควบคู่กับการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ ในท้องถิ่นเข้ามาใช้เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภา

ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง(ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 และตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนและกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(ฉบับที่ 2) และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาใน เขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ดังนี้

**5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

**5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต**  มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67 (6)
2. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67 (3)
3. ให้มีการบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ(มาตรา 68 (4)

***หน้า 43***

1. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ ผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16 (10)
2. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16 (2)
3. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของ ประชาชน (มาตรา 16 (5)

(7) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล(มาตรา 16 (19)

**5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย** มีภารกิจที่

เกี่ยวข้องดังนี้

1. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67 (4)
2. การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68(8)
3. การผังเมือง (มาตรา 68(13)
4. จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา 16 (3)
5. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา16(17)
6. การควบคุมอาคาร (มาตรา 16(28)

**5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยการและการท่องเที่ยว** มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

**5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(1) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67 (7)

1. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวม ทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67 (2)
2. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา 17 (12)

**5.6 ด้านกาศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น**มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67 (8)
2. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67 (5)
3. การจัดการศึกษา (มาตรา 16 (9)
4. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา17 (18)

***หน้า 44***

**5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น(มาตรา45 (3)
2. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67 (9)
3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16 (6)
4. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(มาตรา17 (3)

1. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17 (16)

ภารกิจทั้ง 7 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ซึ่งผ่านจากการจัดทำเวทีประชาคม ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

***หน้า 45***

**การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น SWOT Analysis**

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความถูกต้อง ชัดเจน และเกิดประโยชน์สูงสุดนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวางแผนกลยุทธ์ โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ซึ่งจากการองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น ได้ประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและความเป็นไปได้ในโอกาสการพัฒนาในอนาคต โดยได้ประเมินจาก

ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การวิเคราะห์ด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม วัฒนธรรม และด้านเทคโนโลยี ที่มีผลต่อการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น

ปัจจัยภายใน ได้แก่ การวิเคราะห์กระบวนการบริหารจัดการ ศักยภาพคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น และพนักงานส่วนตำบลโนนกาเล็น วัฒนธรรมองค์การ และปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่

โดยสามารถสรุปเป็นจุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค และโอกาสในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น ในอนาคต ได้ดังนี้

**(1) จุดแข็ง (S : Strengths)**

1. ผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะพัฒนาท้องถิ่น

2. บุคลากรภายในหน่วยงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน

3. ผู้นำชุมชนร่วมกันในการปกครองและบริหารการพัฒนา

4. มีองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีศักยภาพในการรองรับบริการสาธารณะ

5. มีการประสานร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการในพื้นที่

6. สามารถรองรับการขยายตัวของเมืองและการลงทุน

7. การบริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาล

8. ผู้บริหารให้ความสำคัญนโยบายด้านการศึกษา

**(2) จุดอ่อน (W : Weaknesses)**

1. บุคลากรมีไม่เพียงพอกับตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน

2. ขาดระบบการบริหารจัดการทรัพยากรที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่น

3. มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ในการพัฒนา

4. ขาดระบบการจัดการด้านผังเมืองและสิ่งแวดล้อม

5. คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล ขาดความรู้

ความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง

6. ระบบบริหารงานไม่คล่องตัว ล่าช้า ยึดติดกับระเบียบกฎหมาย

**(3) โอกาส (O : Opportunity)**

1. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

***หน้า 46***

2. การพัฒนาและขยายตัวของเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างรวดเร็ว มีการเปิดกว้างของการ

เข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศของประชาชนและชุมชนมากขึ้น

3. จังหวัดอุบลราชธานีสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนงานโครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

4. สำนักงบประมาณและจังหวัดให้การสนับสนุนงบประมาณแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

5. สำนักงานผังเมืองให้การสนับสนุนการจัดผังเมืองและสิ่งแวดล้อม

6. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น สามารถพัฒนาการจัดเก็บรายได้เพิ่มขึ้น

**(4) ข้อจำกัด (T : Threat)**

1. องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก ทำให้ได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนา

2. ประชาชนยังมีทัศนคติและความรู้สึกแบบดั้งเดิมคือให้รัฐพัฒนาให้

3. ขาดการวางแผนเพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพ และการสร้างรายได้ให้แก่ประชาชนทำให้ประชาชนอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานออกจากพื้นที่

4. กฎ ระเบียบ และข้อกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่สอดคล้องกับการบริหารงานแบบบูรณาการ

***หน้า 47***

จากการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น สามารถจัดทำ **SWOT Matrix** ได้ดังนี้

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ปัจจัยภายใน**  **ปัจจัยภายนอก** | **จุดแข็ง(Strength)**  1. ผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะพัฒนาท้องถิ่น  2. บุคลากรภายในหน่วยงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน  3. ผู้นำชุมชนร่วมกันในการปกครองและบริหารการพัฒนา  4. มีองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีศักยภาพในการรองรับบริการสาธารณะ  5. มีการประสานร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการในพื้นที่  6.สามารถรองรับการขยายตัวของเมืองและการลงทุน  7. การบริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาล  8. ผู้บริหารให้ความสำคัญนโยบายด้านการศึกษา | **จุดอ่อน(Weaknesses)**  1. บุคลากรมีไม่เพียงพอกับตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน  2. ขาดระบบการบริหารจัดการทรัพยากรที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่น  3. มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ในการพัฒนา  4. ขาดระบบการจัดการด้านผังเมืองและสิ่งแวดล้อม  5. คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล ขาดความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง  6. ระบบบริหารงานไม่คล่องตัว ล่าช้า ยึดติดกับระเบียบกฎหมาย |
| **โอกาส(Opportunity)**  1. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน  ท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  2. การพัฒนาและขยายตัวของเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างรวดเร็ว มีการเปิดกว้างของการ  เข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศของประชาชนและชุมชนมากขึ้น  3. จังหวัดอุบลราชธานีสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนงานโครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด  4. สำนักงบประมาณและจังหวัดให้การสนับสนุนงบประมาณแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด  5. สำนักงานผังเมืองให้การสนับสนุนการจัดผังเมืองและสิ่งแวดล้อม  6. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น สามารถพัฒนาการจัดเก็บรายได้เพิ่มขึ้น | **SO Strategies**  1. พัฒนาและเพิ่มจำนวนบุคลากรเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ  2. พัฒนาและนำระบบโครงข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการติดต่อสื่อสารและประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารไปยังหน่วยงาน ต่าง ๆ และประชาชนในพื้นที่ เช่น เว็ปไซต์ เฟสบุ๊ค ไลน์ ฯลฯ  3. ส่งเสริมการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรให้มีมาตรฐานและได้การรับรอง  4. ส่งเสริมการศึกษาภาคบังคับและการศึกษา ตลอดจนการทำนุบำรุงประเพณีและวัฒนธรรมดั้งเดิม | **WO Strategies**  1. ใช้เทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารมาลดขั้นตอนในการทำงาน และพัฒนาระบบบริหารจัดการ  2. พัฒนาความรู้ 108 อาชีพ พร้อมทั้งเพิ่มช่องทางการจำหน่ายผ่านทางอินเตอร์เน็ต  3. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ไฟฟ้า น้ำประปา ให้ทั่วถึง และเพียงพอกับความต้องการของประชาชน |
| **ข้อจำกัด(Threats)**  1. องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก ทำให้ได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนา  2. ประชาชนยังมีทัศนคติและความรู้สึกแบบดั้งเดิมคือให้รัฐพัฒนาให้  3. ขาดการวางแผนเพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพ และการสร้างรายได้ให้แก่ประชาชนทำให้ประชาชนอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานออกจากพื้นที่  4. กฎ ระเบียบ และข้อกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่สอดคล้องกับการบริหารงานแบบบูรณาการ | **ST Strategies**  1.. พัฒนาระบบการจัดการความรู้(KM) และสร้างให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้  2. ส่งเสริมความร่วมมือของทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน  3. พัฒนาระบบจัดเก็บรายได้และในการระบบแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน | WT Strategies  1. จัดอบรมเพิ่มศักยภาพผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล โดยเน้นการอบรมคุณธรรมจริยธรรมและเทคนิคการสร้างทีมงานประสิทธิภาพ |

***หน้า 48***

**6. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ**

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็นวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการมีดังนี้

**6.1 ภารกิจหลัก**

1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
4. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
6. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
7. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณะภัย
8. ด้านการสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
   1. **ภารกิจรอง**
9. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
10. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
11. การส่งเสริมการเกษตร
12. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

การวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยมี

องค์ประกอบอื่นๆ เพื่อใช้พิจารณาประกอบการกำหนดตำแหน่งและอัตรากำลัง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

**การเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **รายการข้อมูล** | **อบต.บอน** | **อบต.โนนกลาง** | **หนองไฮ** | **อบต.โนนกาเล็น** |
| จำนวนส่วนราชการ | 4 | 4 | 4 | 5 |
| ประชากร | 3,394 | 4,507 | 6,226 | 7,780 |
| จำนวนหมู่บ้าน | 7 | 10 | 12 | 12 |
| งบประมาณรายจ่ายปี 2566 | 27,280,000 | 33,000,000 | 41,664,500 | 47,617,500 |
| พนักงานส่วนตำบล | 18 | 18 | 20 | 23 |
| ลูกจ้าประจำ | - | - | - | - |
| พนักงานจ้าง | 12 | 21 | 27 | 24 |

**บทวิเคราะห์** จากข้อมูลการเปรียบเทียบจะมีส่วนที่แตกต่างกันในส่วนของ จำนวนพื้นที่มีขนาดแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด /จำนวนประชากร อยู่ในเกณฑ์ใกล้เคียงกัน 2 แห่ง อีก 1 แห่ง ไม่อยู่ในกลุ่ม /จำนวนหมู่บ้านอยู่ในเกณฑ์ใกล้เคียงกัน 2 แห่ง เงินรายได้ปีงบประมาณ 2566 แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มที่อยู่ในระดับใกล้เคียงกัน และงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 ก็เช่นเดียวกัน / สำหรับอัตรากำลังของ อบต. ทั้ง 4 แห่ง มีจำนวนอัตราที่ใกล้เคียงกัน หากใช้เปรียบเทียบเรื่องความคุ้มค่าในเรื่องค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ให้ดูจากงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเงินรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหลัก

***หน้า 49***

**แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบอัตรากำลัง**

**แบบสรุปความคิดเห็นแบบ 360 องศา**

สรุปมุมมองจากผู้มีส่วนได้เสีย(ผู้บริหาร/พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง) แยกเป็นส่วนราชการ แสดงมุมมองจากส่วนราชการ/กอง ซึ่งมีต่อส่วนราชการตน

**คำอธิบาย**:⮉ ควรเพิ่ม ⮋ ควรลด 🞆 คงที่ ▪ ไม่แสดง

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ส่วนราชการภายใน  (อบต.โนนกาเล็น) | **มุมมองต่อ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** | | | |
| การจัดโครงสร้าง/การแบ่งงาน | การบริหารอัตรากำลังเหมาะสม | การเตรียมรับเกษียณอายุราชการ | การบริหารงบประมาณด้านบุคคล |
| กองคลัง | 🞆 | 🞆 | ▪ | 🞆 |
| กองช่าง | 🞆 | 🞆 | ▪ | 🞆 |
| กองการศึกษาศาสนาฯ | 🞆 | 🞆 | ▪ | 🞆 |
| กองสวัสดิการสังคม | 🞆 | 🞆 | ▪ | 🞆 |
| ผู้บริหาร | 🞆 | 🞆 | ▪ | 🞆 |
| ปลัด อบต./รองปลัดอบต. | 🞆 | 🞆 | ▪ | 🞆 |

**สรุปได้ว่า** มุมมองจากส่วนราชการภายในส่วนใหญ่เห็นว่า คงที่ยังไม่ควรเพิ่มหรือลดอะไร

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ส่วนราชการภายใน  (อบต.โนนกาเล็น) | **มุมมองต่อ กองคลัง** | | | |
| การจัดโครงสร้าง/การแบ่งงาน | การบริหารอัตรากำลังเหมาะสม | การเตรียมรับเกษียณอายุราชการ | การบริหารงบประมาณด้านบุคคล |
| สำนักปลัด อบต. | 🞆 | 🞆 | ▪ | 🞆 |
| กองช่าง | 🞆 | 🞆 | ▪ | 🞆 |
| กองการศึกษาศาสนาฯ | 🞆 | 🞆 | ▪ | 🞆 |
| กองสวัสดิการสังคม | 🞆 | 🞆 | ▪ | 🞆 |
| ผู้บริหาร | 🞆 | 🞆 | ▪ | 🞆 |
| ปลัด อบต./รองปลัดอบต. | 🞆 | 🞆 | ▪ | 🞆 |

**สรุปได้ว่า** มุมมองจากส่วนราชการภายในส่วนใหญ่เห็นว่า มีความเหมาะสมดีอยู่แล้ว

***หน้า 50***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ส่วนราชการภายใน  (อบต.โนนกาเล็น) | **มุมมองต่อ กองช่าง** | | | |
| การจัดโครงสร้าง/การแบ่งงาน | การบริหารอัตรากำลังเหมาะสม | การเตรียมรับเกษียณอายุราชการ | การบริหารงบประมาณด้านบุคคล |
| สำนักปลัด อบต. | 🞆 | 🞆 | ▪ | 🞆 |
| กองคลัง | 🞆 | 🞆 | ▪ | 🞆 |
| กองการศึกษาศาสนาฯ | 🞆 | 🞆 | ▪ | 🞆 |
| กองสวัสดิการสังคม | 🞆 | 🞆 | ▪ | 🞆 |
| ผู้บริหาร | 🞆 | 🞆 | ▪ | 🞆 |
| ปลัด อบต./รองปลัดอบต. | 🞆 | 🞆 | ▪ | 🞆 |

**สรุปได้ว่า** มุมมองจากส่วนราชการภายในส่วนใหญ่เห็นว่า มีความเหมาะสมดีอยู่แล้ว

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ส่วนราชการภายใน  (อบต.โนนกาเล็น) | **มุมมองต่อ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** | | | |
| การจัดโครงสร้าง/การแบ่งงาน | การบริหารอัตรากำลังเหมาะสม | การเตรียมรับเกษียณอายุราชการ | การบริหารงบประมาณด้านบุคคล |
| สำนักปลัด อบต. | 🞆 | 🞆 | ▪ | 🞆 |
| กองคลัง | 🞆 | 🞆 | ▪ | 🞆 |
| กองช่าง | 🞆 | 🞆 | ▪ | 🞆 |
| กองสวัสดิการสังคม | 🞆 | 🞆 | ▪ | 🞆 |
| ผู้บริหาร | 🞆 | 🞆 | ▪ | 🞆 |
| ปลัด อบต./รองปลัดอบต. | 🞆 | 🞆 | ▪ | 🞆 |

**สรุปได้ว่า** มุมมองจากส่วนราชการภายในส่วนใหญ่เห็นว่า มีความเหมาะสมดีอยู่แล้ว

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ส่วนราชการภายใน  (อบต.โนนกาเล็น) | **มุมมองต่อ กองสวัสดิการสังคม** | | | |
| การจัดโครงสร้าง/การแบ่งงาน | การบริหารอัตรากำลังเหมาะสม | การเตรียมรับเกษียณอายุราชการ | การบริหารงบประมาณด้านบุคคล |
| สำนักปลัด อบต. | 🞆 | 🞆 | ▪ | 🞆 |
| กองคลัง | 🞆 | 🞆 | ▪ | 🞆 |
| กองช่าง | 🞆 | 🞆 | ▪ | 🞆 |
| กองการศึกษาฯ | 🞆 | 🞆 | ▪ | 🞆 |
| ผู้บริหาร | 🞆 | 🞆 | ▪ | 🞆 |
| ปลัด อบต./รองปลัดอบต. | 🞆 | 🞆 | ▪ | 🞆 |

**สรุปได้ว่า** มุมมองจากส่วนราชการภายในส่วนใหญ่เห็นว่า มีความเหมาะสมดีอยู่แล้ว

***หน้า 51***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ส่วนราชการภายใน  (อบต.โนนกาเล็น) | **มุมมองต่อ ผู้บริหาร** | | | |
| การจัดโครงสร้าง/การแบ่งงาน | การบริหารอัตรากำลังเหมาะสม | การเตรียมรับเกษียณอายุราชการ | การบริหารงบประมาณด้านบุคคล |
| สำนักปลัด อบต. | 🞆 | 🞆 | ▪ | 🞆 |
| กองคลัง | 🞆 | 🞆 | ▪ | 🞆 |
| กองช่าง | 🞆 | 🞆 | ▪ | 🞆 |
| กองการศึกษาฯ | 🞆 | 🞆 | ▪ | 🞆 |
| กองสวัสดิการสังคม | 🞆 | 🞆 | ▪ | 🞆 |
| ปลัด อบต./รองปลัดอบต. | 🞆 | 🞆 | ▪ | 🞆 |

**สรุปได้ว่า** มุมมองจากส่วนราชการภายในส่วนใหญ่เห็นว่า มีความเหมาะสมดีอยู่แล้ว

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ส่วนราชการภายใน  (อบต.โนนกาเล็น) | **มุมมองต่อ ปลัด อบต./ รองปลัด อบต.** | | | |
| การจัดโครงสร้าง/การแบ่งงาน | การบริหารอัตรากำลังเหมาะสม | การเตรียมรับเกษียณอายุราชการ | การบริหารงบประมาณด้านบุคคล |
| สำนักปลัด อบต. | 🞆 | 🞆 | ▪ | 🞆 |
| กองคลัง | 🞆 | 🞆 | ▪ | 🞆 |
| กองช่าง | 🞆 | 🞆 | ▪ | 🞆 |
| กองการศึกษาฯ | 🞆 | 🞆 | ▪ | 🞆 |
| กองสวัสดิการสังคม | 🞆 | 🞆 | ▪ | 🞆 |
| ผู้บริหาร | 🞆 | 🞆 | ▪ | 🞆 |

**สรุปได้ว่า** มุมมองจากส่วนราชการภายในส่วนใหญ่เห็นว่า มีความเหมาะสมดีอยู่แล้ว

***หน้า 52***

**7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 ส่วนราชการ 1 หน่วย ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น 23 อัตรา ครู คศ. 2 จำนวน 1 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 17 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 7 อัตรา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

**1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (01)** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการ

ทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคล ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริม การเกษตร งานการพาณิชย์ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการ ของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**2. กองคลัง (04)** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บ

ภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรร เงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือน และประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สิน ต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**3**. กองช่าง **(05)** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ

งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษา

***หน้า 53***

เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้าน

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุง ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นงานการกีฬา และนันทนาการงานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**5. กองสวัสดิการสังคม (11)** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชนการพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัดการจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่นและงานสาธารณะ การให้คำปรึกษา แนะนำให้ตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคมและงานอื่น ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

**6. หน่วยตรวจสอบภายใน (12)** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการ

ตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผล การตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วย รับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

\*หมายเหตุ ได้มีการยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก 1 อัตรา และผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) 1 อัตรา เนื่องจากตำแหน่งพนักงานจ้างดังกล่าวได้ว่างนานเกิน 1 ปี โดยไม่ได้มีการสรรหาแต่อย่างใด

***หน้า 54***

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น แต่จำนวน

บุคลากรที่มีอยู่ถือว่ามีเพียงพอและเหมาะสมในการปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็นให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จึงไม่มีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งขึ้นหรือกำหนดส่วนราชการขึ้นใหม่ แต่อาจจะมีการกำหนดส่วนราชการที่จำเป็นขึ้นใหม่ในอนาคตอันใกล้นี้ เพื่อรองรับภารกิจที่อาจขยายและเพิ่มมากขึ้นในอนาคตซึ่งทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับภารกิจอำนาจหน้าที่ที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจมาจากส่วนกลางต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น ได้วิเคราะห์ปริมาณค่างานในแต่ละงานและแต่ตำแหน่ง

ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็นแล้ว และได้ทำการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน ซึ่งผลการเปรียบเทียบของพนักงานส่วนตำบลยังมีจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสมกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น ยังมีจำนวนอัตราที่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเช่นกัน หากเปรียบเทียบในส่วนงบประมาณในการบริหารจัดการพัฒนาท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น มีงบประมาณรายจ่ายที่ค่อนข้างมากกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงกัน อีกทั้งจำนวนประชากรและจำนวนหมู่บ้านในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น มีค่อนข้างมากกว่า โดยมีรายละเอียด ดังนี้

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ชื่อ อบต.** | **จำนวนส่วนราชการ** | **อัตรากำลังคน** | | | **งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566** | **จำนวนหมู่บ้าน** | **จำนวนประชากร**(คน) |
| **ข้าราชการ** | **ลูกจ้างประจำ** | **พนักงานจ้าง** |
| โนนกาเล็น | 5 | 23 | - | 24 | 47,617,500 | 12 | 7,780 |
| บอน | 4 | 18 | - | 12 | 27,280,000 | 7 | 3,394 |
| โนนกลาง | 4 | 18 | - | 21 | 33,000,000 | 10 | 4,507 |
| หนองไฮ | 4 | 20 | - | 27 | 41,664,500 | 12 | 6,226 |

***หน้า 55***

**บทวิเคราะห์ประเมินการต้องการกำลังคน**

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น ได้จัดทำการวิเคราะห์ปริมาณงาน โดยการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการที่มีผลการดำเนินการประจำปี ซึ่งจำเป็นต้องใช้กำลังคนในแต่ละประเภทตำแหน่ง เพื่อการปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ลำดับ | ตำแหน่ง | ประเภท/สายงาน | ระดับ | จำนวน | | |
| 1. | นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.) | บริหารท้องถิ่น | ระดับกลาง/ต้น | จำนวน | 1 | อัตรา |
| 2 | นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.) | บริหารท้องถิ่น | ระดับต้น | จำนวน | 1 | อัตรา |
| รวมทั้งสิ้น | | | | จำนวน | 2 | อัตรา |
|  | **สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(01)** |  |  |  |  |  |
| 1. | นักบริหารงานทั่วไป(หัวหน้าสำนักปลัด) | อำนวยการท้องถิ่น | ระดับต้น | จำนวน | 1 | อัตรา |
| 2. | นักจัดการงานทั่วไป | วิชาการ | ปก./ชก. | จำนวน | 1 | อัตรา |
| 3. | นักทรัพยากรบุคคล | วิชาการ | ปก./ชก. | จำนวน | 1 | อัตรา |
| 4 | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | วิชาการ | ปก./ชก. | จำนวน | 1 | อัตรา |
| 5 | นักวิชาการสาธารณสุข | วิชาการ | ปก./ชก. | จำนวน | 1 | อัตรา |
| 6. | นักป้องก้นและบรรเทาสาธารณภัย | วิชาการ | ปก./ชก. | จำนวน | 1 | อัตรา |
| 7. | เจ้าพนักงานธุรการ | ทั่วไป | ปง./ชง. | จำนวน | 2 | อัตรา |
| 1.  2.  3.  4.  5.  6.  7. | พนักงานจ้าง  ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน  ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล  ผู้ช่วยนักวิชาการเกษต  ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ  พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา  พนักงานขับรถยนต์  ภารโรง | ตามภารกิจ  ตามภารกิจ  ตามภารกิจ  ตามภารกิจ  (ทักษะ)  ทั่วไป  ทั่วไป |  | จำนวน  จำนวน  จำนวน  จำนวน  จำนวน  จำนวน  จำนวน | 1  1  1  1  1  1  1 | อัตรา  อัตรา  อัตรา  อัตรา  อัตรา  อัตรา  อัตรา |
| รวมทั้งสิ้น | | | | จำนวน | 15 | อัตรา |
|  | **กองคลัง(04)** |  |  |  |  |  |
| 1. | นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง) | อำนวยการท้องถิ่น | ระดับต้น | จำนวน | 1 | อัตรา |
| 2. | นักวิชาการพัสดุ | วิชาการ | ปก./ชก. | จำนวน | 1 | อัตรา |
| 3. | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ทั่วไป | ปง./ชง. | จำนวน | 1 | อัตรา |
| 4. | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ทั่วไป | ปง./ชง. | จำนวน | 1 | อัตรา |
|  | พนักงานจ้าง |  |  |  |  |  |
| 1. | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ตามภารกิจ |  | จำนวน | 1 | อัตรา |
| 2. | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ตามภารกิจ |  | จำนวน | 1 | อัตรา |
| 3.  4. | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ  คนงาน | ตามภารกิจ  ทั่วไป |  | จำนวน  จำนวน | 1  1 | อัตรา  อัตรา |
| รวมทั้งสิ้น | | | | จำนวน | 8 | อัตรา |

***หน้า 56***

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ลำดับ | ตำแหน่ง | ประเภท/สายงาน | ระดับ | จำนวน | | |
|  | **กองช่าง(05)** |  |  |  |  |  |
| 1. | นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง) | อำนวยการท้องถิ่น | ระดับต้น | จำนวน | 1 | อัตรา |
| 2.  3.  4. | นายช่างโยธา  นายช่างไฟฟ้า  เจ้าพนักงานประปา | ทั่วไป  ทั่วไป  ทั่วไป | ปง./ชง.  ปง./ชง.  ปง./ชง. | จำนวน  จำนวน  จำนวน | 1  1  1 | อัตรา  อัตรา  อัตรา |
|  | พนักงานจ้าง |  |  |  |  |  |
| 1.  2.  3. | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า  ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา  ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ตามภารกิจ  ตามภารกิจ  ตามภารกิจ |  | จำนวน  จำนวน  อัตรา | 1  1  1 | อัตรา  อัตรา  อัตรา |
| 4. | พนักงานสูบน้ำ | ทั่วไป |  | จำนวน | 1 | อัตรา |
|  |  |  |  |  |  |  |
| รวมทั้งสิ้น | | | | จำนวน | 8 | อัตรา |
|  | **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(08)** |  |  |  |  |  |
| 1. | นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา) | อำนวยการท้องถิ่น | ระดับต้น | จำนวน | 1 | อัตรา |
| 2. | นักวิชาการศึกษา | วิชาการ | ปก./ชก. | จำนวน | 1 | อัตรา |
|  | พนักงานจ้าง |  |  |  |  |  |
| 1. | ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา | ตามภารกิจ |  | จำนวน | 1 | อัตรา |
|  | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนกาเล็น(ศพด.บ้านเปือย) |  |  |  |  |  |
| 1.  3.  4. | ครู คศ. 2  ผู้ช่วยครูผู้ช่วย  ผู้ดูและเด็ก | ตามภารกิจ-  ทักษะ | ชำนาญการ | จำนวน  จำนวน  จำนวน | 1  2  1 | อัตรา  อัตรา  อัตรา |
| 5. | ผู้ดูแลเด็ก | ทั่วไป |  | จำนวน | 3 | อัตรา |
|  | รวมทั้งสิ้น |  |  | จำนวน | 10 | อัตรา |
| 1. | **กองสวัสดิการสังคม(11)**  นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิฯ) | อำนวยการท้องถิ่น | ระดับต้น | จำนวน | 1 | อัตรา |
| 2.  3.  4. | นักวิชาการตรวจสอบภายใน  พนักงานจ้าง  ผู้ช่วยนักพัฒนาสังคม  ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์ | วิชาการ  ตามภารกิจ  ตามภารกิจ | ปก./ชก. | จำนวน  จำนวน  จำนวน | 1  1  1 | อัตรา  อัตรา  อัตรา |
| รวมทั้งสิ้น | | | | จำนวน | 4 | อัตรา |
|  | **หน่วยตรวจสอบภายใน(12)** |  |  |  |  |  |
| 1. | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | วิชาการ | ปก./ชก. | จำนวน | 1 | อัตรา |
|  |  |  |  |  |  |  |
| รวมทั้งสิ้น | | | | จำนวน | 1 | อัตรา |

***หน้า 57***

**สรุป** องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น มีความต้องการกำลังคนเพื่อปฏิบัติภารกิจ โครงการ กิจกรรม

ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น โดยสามารถแยกประเภทตำแหน่ง ระดับ จำนวน ได้ดังนี้

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับที่** | **ประเภท/สายงาน** | **ระดับ** | **จำนวนอัตรากำลังคนที่ต้องการ (อัตรา)** | **หมายเหตุ** |
| 1 | บริหารท้องถิ่น | กลาง/ต้น | 1 |  |
| 2 | บริหารท้องถิ่น | ต้น | 1 |  |
| 3 | อำนวยการท้องถิ่น | ต้น | 5 |  |
| 4 | วิชาการ | ปก/ชก | 9 |  |
| 5 | ครู คศ. 2 | ชำนาญการ | 1 |  |
| 6 | ทั่วไป | ปง/ชง | 7 |  |
| 7 | พนักงานจ้างภารกิจ | คุณวุฒิ | 15 |  |
| 8 | พนักงานจ้างทั่วไป | ทั่วไป | 7 |  |
|  |  |  |  |  |

***หน้า 58***

**8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

**8.1 โครงสร้าง** องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง

ที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น ได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการโดยปรับโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการงานใหม่ให้สอดคล้องกับภารกิจให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นที่จะรองรับการการดำเนินการตามภารกิจนั้นให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นได้กำหนดเป็นงาน ดังนี้

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน** | **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่** | **หมายเหตุ** |
| **ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)**  **รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)**  **1. สำนักปลัด อบต. (01)**  **1.1** **งานบริหารทั่วไป**  - งานธุรการ งานสารบรรณ  - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล  - งานอำนวยการ  - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว  - งานอนามัยชุมชน  - งานรักษาความสะอาด  - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย  - งานวิชาการเกษตร  - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร  - งานส่งเสริมการเกษตร  - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม  - งานการประชุม  - งานกิจการพาณิชย์  - งานประสานงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  **1.2** **งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ**  - งานแผนงานและงบประมาณ  - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน  - งานวิจัยและประเมินผล  - งานประชาสัมพันธ์  - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ  - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ  - งานวิเทศสัมพันธ์  - งานนโยบายและแผน  - งานงบประมาณและพัฒนารายได้ | **ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)**  **รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)**  **1. สำนักปลัด อบต. (01)**  **1.1** **งานบริหารทั่วไป**  - งานธุรการ งานสารบรรณ  - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล  - งานอำนวยการ  - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว  - งานอนามัยชุมชน  - งานรักษาความสะอาด  - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย  - งานวิชาการเกษตร  - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร  - งานส่งเสริมการเกษตร  - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม  - งานการประชุม  - งานกิจการพาณิชย์  - งานประสานงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  **1.2** **งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ**  - งานแผนงานและงบประมาณ  - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน  - งานวิจัยและประเมินผล  - งานประชาสัมพันธ์  - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ  - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ  - งานวิเทศสัมพันธ์  - งานนโยบายและแผน  - งานงบประมาณและพัฒนารายได้ |  |

***หน้า 59***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน** | **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่** | **หมายเหตุ** |
| - งานงบประมาณและเงินอุดหนุน  - งานยุทธศาสตร์และแผนงาน  - งานตรวจติดตามประเมินผล  **1.3 งานนิติการ**  - งานกฎหมาย  - งานนิติกรรมและสัญญา  - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์  - งานวินัย  - งานคดี  **1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**  - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  - งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย  - งานรักษาความสงบเรียบร้อย  **1.5 งานการเจ้าหน้าที่**  - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง  - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร  - งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม  - งานบุคลากรทางการศึกษา  - งานสรรหาและเลือกสรร  - งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง  - งานทะเบียนประวัติ  - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ  - งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท  - งานการลาทุกประเภท | - งานงบประมาณและเงินอุดหนุน  - งานยุทธศาสตร์และแผนงาน  - งานตรวจติดตามประเมินผล  **1.3 งานนิติการ**  - งานกฎหมาย  - งานนิติกรรมและสัญญา  - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์  - งานวินัย  - งานคดี  **1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**  - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  - งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย  - งานรักษาความสงบเรียบร้อย  **1.5 งานการเจ้าหน้าที่**  - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง  - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร  - งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม  - งานบุคลากรทางการศึกษา  - งานสรรหาและเลือกสรร  - งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง  - งานทะเบียนประวัติ  - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ  - งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท  - งานการลาทุกประเภท |  |
| **2. กองคลัง (04)**  **2.1 งานการเงินและบัญชี**  - งานการจ่ายเงิน การรับเงิน  - งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน  - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท  - งานควบคุมการเบิกจ่าย  - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย  **2.2 งานพัสดุและทรัพย์สิน**  - งานจัดซื้อ จัดจ้าง  - งานจัดทำทะเบียนคุมพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง  - งานควบคุมตรวจสอบการรับการจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์  - งานจัดทำทะเบียนทรัพย์สิน  - งานควบคุมตรวจสอบพัสดุประจำปี  **2.3 งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้**  - งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม  - งานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน | **2. กองคลัง (04)**  **2.1 งานการเงินและบัญชี**  - งานการจ่ายเงิน การรับเงิน  - งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน  - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท  - งานควบคุมการเบิกจ่าย  - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย  **2.2 งานพัสดุและทรัพย์สิน**  - งานจัดซื้อ จัดจ้าง  - งานจัดทำทะเบียนคุมพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง  - งานควบคุมตรวจสอบการรับการจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์  - งานจัดทำทะเบียนทรัพย์สิน  - งานควบคุมตรวจสอบพัสดุประจำปี  **2.3 งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้**  - งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม  - งานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน |  |

***หน้า 60***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน** | **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่** | **หมายเหตุ** |
| - งานสำรวจและตรวจสอบข้อมูลภาคสนามที่ดิน  โรงเรือน ป้าย และใบอนุญาต  - งานทะเบียนทรัพย์สิน  - งานประเมินภาษี  - งานพัฒนารายได้และผลประโยชน์ | - งานสำรวจและตรวจสอบข้อมูลภาคสนามที่ดิน  โรงเรือน ป้าย และใบอนุญาต  - งานทะเบียนทรัพย์สิน  - งานประเมินภาษี  - งานพัฒนารายได้และผลประโยชน์ |  |
| **3. กองช่าง (05)**  **3.1 งานสำรวจและออกแบบ**  - งานสำรวจออกแบบและเขียนแบบ  - งานประมาณราคา  - งานจัดทำราคากลาง  - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน  - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย  **3.2 งานควบคุมการก่อสร้าง**  - งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย  - งานออกแบบและบริการข้อมูล  - งานตรวจสอบงานก่อสร้าง  - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ  **3.3 งานสาธารณูปโภค**  - งานเกี่ยวกับการประปา  - งานสถานีสูบน้ำ  - งานซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง และไฟสัญญาณจราจร | **3. กองช่าง (05)**  **3.1 งานสำรวจและออกแบบ**  - งานสำรวจออกแบบและเขียนแบบ  - งานประมาณราคา  - งานจัดทำราคากลาง  - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน  - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย  **3.2 งานควบคุมการก่อสร้าง**  - งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย  - งานออกแบบและบริการข้อมูล  - งานตรวจสอบงานก่อสร้าง  - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ  **3.3 งานสาธารณูปโภค**  - งานเกี่ยวกับการประปา  - งานสถานีสูบน้ำ  - งานซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง และไฟสัญญาณจราจร |  |
| **4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)**  **4.1 งานบริหารการศึกษา**  - งานบริหารงานทั่วไป  - งานประสานกิจกรรม  - งานส่งเสริมการศึกษา  - งานวางแผนและโครงการ  - งานนิเทศการศึกษา  - งานวิชาการ  - งานติดตามและประเมินผล  **4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**  - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ  - งานการศึกษาในระบบ  - งานกิจการโรงเรียน  - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย  - งานกิจการเด็กและเยาวชน | **4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)**  **4.1 งานบริหารการศึกษา**  - งานบริหารงานทั่วไป  - งานประสานกิจกรรม  - งานส่งเสริมการศึกษา  - งานวางแผนและโครงการ  - งานนิเทศการศึกษา  - งานวิชาการ  - งานติดตามและประเมินผล  **4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**  - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ  - งานการศึกษาในระบบ  - งานกิจการโรงเรียน  - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย  - งานกิจการเด็กและเยาวชน |  |

***หน้า 61***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน** | **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่** | **หมายเหตุ** |
| **5. กองสวัสดิการสังคม (11)**  4.1 งานสังคมสงเคราะห์  4.2 งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม  4.3 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี  ผู้ว่างงาน และกลุ่มองค์กรต่าง ๆ  4.4 งานพัฒนาชุมชน  **6. หน่วยตรวจสอบภายใน (12)**  6.1 งานตรวจสอบภายใน  6.2 งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ | **5. กองสวัสดิการสังคม (11)**  4.1 งานสังคมสงเคราะห์  4.2 งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม  4.3 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี  ผู้ว่างงาน และกลุ่มองค์กรต่าง ๆ  4.4 งานพัฒนาชุมชน  **6. หน่วยตรวจสอบภายใน (12)**  6.1 งานตรวจสอบภายใน  6.2 งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ |  |

***หน้า 62***

**8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

**ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง** มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่** 1 การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

                ประเภทของข้อมูลที่ทำการสำรวจและวิเคราะห์

                1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

                2. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง

การโอน การลาออก ฯ

                3. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

**ขั้นตอนที่** 2 การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

**แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน 10 ประการ**

                1. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

                2. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

                3. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

4. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร

ดำเนินการแทน

                5. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

6. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็ว

หรือไม่

                7. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

1. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบัน

และงานอนาคต

                9. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

                10. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

**ขั้นตอนที่** 3 การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

       1. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

                 1.1 ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

***หน้า 63***

                 1.2 มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

                         การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ  มีวิธีการคิด ดังนี้

                        1 ปี จะมี 52  สัปดาห์

                         1 สัปดาห์จะทำ 5  วัน

                        1 ปี จะมีวันทำ 260  วัน

                        วันหยุดราชการประจำปี 13  วัน

                        วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) 10 วัน

                        คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย 7   วัน

                        รวมวันหยุดใน 1 ปี 30   วัน

                     \* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 ปี        230 วัน

                        เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 วัน     6  ชั่วโมง

                      (08.30 – 16.30 น.– เวลาพักกลางวัน 1 ชั่วโมง)

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

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

               ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

               สูตรในการคำนวณ

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

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

2.1 ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

2.2 งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น จึงได้วิเคราะห์ปริมาณงานในปีปัจจุบัน เพื่อกำหนดตำแหน่งใน 3 ปีข้างหน้า โดยได้วิเคราะห์ปริมาณงาน

(ตามเอกสารแนบท้ายในภาคผนวก)

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น ได้วิเคราะห์ปริมาณงานและการกำหนดตำแหน่งจาก

ภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

***หน้า 64***

**กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับ**  **ที่** | **ส่วนราชการ** | กรอบ  อัตรา  กำลังเดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่คาด  ว่าจะต้องใช้ในช่วง  ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน  เพิ่ม / ลด | | | หมายเหตุ |
| 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 |
| 1.  2. | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล  (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)  รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล  (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | 1  1 | 1  1 | 1  1 | 1  1 | -  - | -  - | -  - | ว่างเดิม 1 ต.ค. 65  (อยู่ระหว่างการสรรหา) |
| 1.  2.  3.  4.  5.  6.  7.  8.    9.  10.  11.  12.  13.  14.  15  16  17  18 | **สำนักปลัด อบต. (01)**  หัวหน้าสำนักปลัด  (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)  นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)  นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)  ป้องกันและบรรเทาสารธารณภัย (ปก./ชก.)  นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)  นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก)  เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)  เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)  **พนักงานจ้าง**  ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน  ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)  ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร  ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล  ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ  พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)  ภารโรง  พนักงานดับเพลิง  คนงาน | 1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  -  1  1  -  - | 1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  2  1 | 1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  2  1 | 1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  2  1 | -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  +1  -  -  +2  +1 | -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  - | -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  - | ว่างเดิม 1 พ.ย.65  (อยู่ระหว่างการสรรหา)  (ว่างเดิม 1 พ.ย. 65)  (อยู่ระหว่างการรับโอน)  ขอเพิ่ม 1 อัตรา  ขอเพิ่ม 2 อัตรา  ขอเพิ่ม 1 อัตรา |
| 6  1.  2.  3.  4.  5.  6.  7.  8. | **กองคลัง (04)**  ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลังระดับต้น)  นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก)  เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)  เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)  **พนักงานจ้าง**  ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้  ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี  ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ  คนงาน | 1  1  1  1  1  1  1  1 | 1  1  1  1  1  1  1  1 | 1  1  1  1  1  1  1  1 | 1  1  1  1  1  1  1  1 | -  -  -  -  -  -  -  - | -  -  -  -  -  -  -  - | -  -  -  -  -  -  -  - | ว่างเดิม 4 ต.ค.64  ขอใช้บัญชี (กสถ.) |
| 1.  2.  3.  4. | **กองช่าง (05)**  ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)  นายช่างโยธา (ปง./ชง.)  นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)  เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.) | 1  1  1  1 | 1  1  1  1 | 1  1  1  1 | 1  1  1  1 | -  -  -  - | -  -  -  - | -  -  -  - |  |

***หน้า 65***

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับ**  **ที่** | **ส่วนราชการ** | กรอบ  อัตรา  กำลังเดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่คาด  ว่าจะต้องใช้ในช่วง  ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน  เพิ่ม / ลด | | | หมายเหตุ |
| 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 |
| 5.  6.  7.  8. | **พนักงานจ้าง**  ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า  ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ  ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา  พนักงานสูบน้ำ (ทั่วไป) | 1  1  1  1 | 1  1  1  1 | 1  1  1  1 | 1  1  1  1 | -  -  -  - | -  -  -  - | **-**  **-**  **-**  **-** |  |
| 1.  2.  3.  4.  5.  6.  7.  8. | **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)**  ผู้อำนวยกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม  (นักบริหารงานการศึกษา ระดันต้น)  นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)  **พนักงานจ้าง**  ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา  **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเปือย**  ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  ครู (ชำนาญการ)  **พนักงานจ้าง**  ผู้ช่วยครูผู้ช่วย  ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)  ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | 1  1  1  1  1  1  2  1 | 1  1  1  1  1  1  1  2  1 | 1  1  1  1  1  1  2  1 | 1  1  1  1  1  1  2  1 | -  -  -  -  -  -  -  - | -  -  -  -  -  -  -  - | **-**  **-**  **-**  **-**  **-**  **-**  **-**  **-** | ว่าง 1 ธ.ค. 66  (อยู่ระหว่างรับโอน)  ว่างเดิม 3 เม.ย.66  ( อยู่ระหว่างรับโอน)  สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สถ.    ว่างเดิม 1 ก.ค. 66  (อยู่ระหว่างการเลือกสรร) |
| 1.  2.  3.  4. | **กองสวัสดิการสังคม (11)**  นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับตัน  (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)  นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก)  พนักงานจ้าง  ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน  ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์ | 1  1  1  1 | 1  1  1  1 | 1  1  1  1 | 1  1  1  1 | -  -  -  - | -  -  -  - | **-**  **-**  **-**  **-** |  |
| 1. | **หน่วยตรวจสอบภายใน (12)**    นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) | 1 | 1 | 1 | 1 |  | - | **-** | ว่างเดิม 11 มี.ค. 64  อยู่ระหว่างรับโอน |
|  | **รวม** | **47** | **47** | **47** | **47** | **-** | **-** |  |  |

ข้อ 9 ภาระค่าใช้จ่ายและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น อยู่ในไฟล์ EXCEL

หน้า 66-68

ข้อ 10 แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

หน้า 69-75

ข้อ 11 บัญชีแสดงคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

หน้า 76-80

***หน้า 81***

**12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น**

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนะคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา 3 ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง 3 ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560 และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 -2570 ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

**1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดย

บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่างตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

**2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับ

ตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซต์ โซเซียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

***หน้า 82***

**3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการ

วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหาสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

**4. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล**

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3 ปี

**13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง**

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ยกตัวอย่างเช่น

ข้าราชการพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*