

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง อำเภอศรีเมืองใหม่ จังหวัดอุบลราชธานี

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๕ – ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการ และวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

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

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

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผน

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

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

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่งมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

ประโยชน์ที่จะได้รับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๓. การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๔. การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๕. การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และ วางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๖. เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่ง ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วน ราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตาม พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจน กฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วน ตำบลหนามแท่ง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง บรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจ ที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้ เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำ อยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางใน อนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วน ราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุบลราชธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่ม งานต่างๆ ในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละ ภาระประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมี

ผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลด จำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนด กรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการ เลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้อง มีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วน ราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการ ปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่ เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็น ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรบุคคลในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ ลดลง

❖ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๑. กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมของ องค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมทั้งตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้นยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และ

อุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตราากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าการต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์อย่างน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๒. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับการกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแนวทางพัฒนา การกิจ และลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในการกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นโดยกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือการกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไป

๒. แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท การกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น

โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตราากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ งานสนับสนุน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

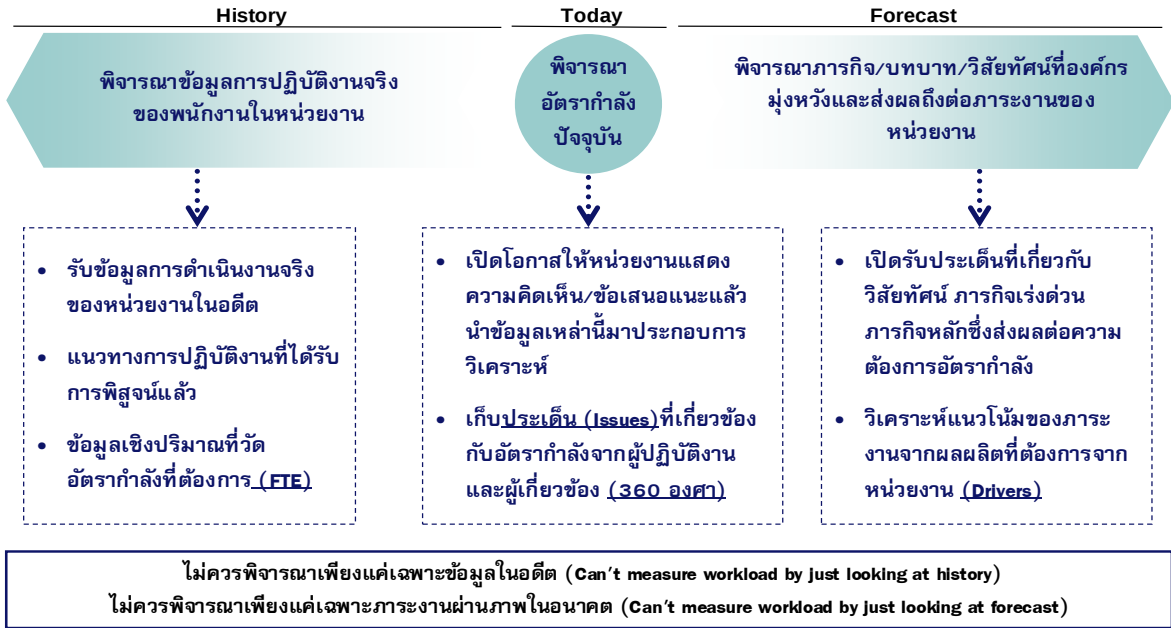
- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองคลัง จะเน้นความรู้ในเรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯ ล ฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและต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

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

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

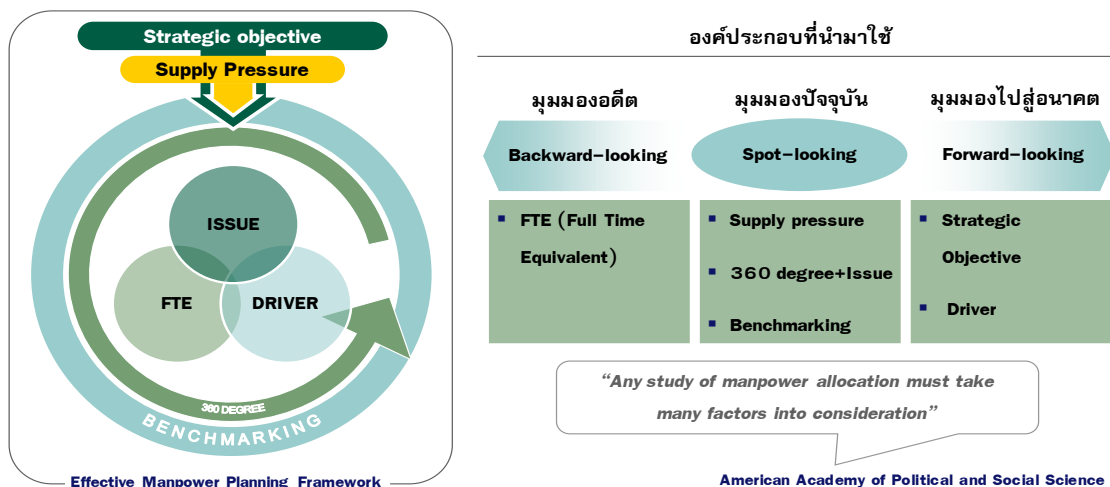
(๓) แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขก บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขก จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน งานกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในสังกัดของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขก ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

ในส่วนราชการที่มีปริมาณมากสามารถแยกงานที่มีความซับซ้อนและจำนวนปริมาณงานจัดตั้งเป็นฝ่าย ขึ้นตรงต่อส่วนราชการนั้นและมีหัวหน้าฝ่ายเป็นผู้บังคับบัญชารองลงมาจากผู้อำนวยการกอง ควบคุมและดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในฝ่ายนั้น

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามการคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่หรืองานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขก

- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ดังนี้ ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคน ที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง (การตรวจประเมิน LPA)

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

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมาก จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- **ประเด็นเรื่องการสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงานในองค์กร** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่งเป็นองค์กรที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ห่างไกลความเจริญ ระยะทางห่างจากตัวจังหวัดมาก จึงทำให้ไม่มีมาผู้ประสงค์จะปฏิบัติงานในองค์กร ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังทดแทนกันได้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะโดยเฉพาะการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือการมอบหมายให้แต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ เพื่อให้สามารถมี

บุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หนังสือแจ้งเวียนถึงความต้องการอัตรากำลังจากหัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หนามแท่ง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการขอคำแนะนำ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กรณีศึกษาที่ ๖ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลตะบ้าย องค์การบริหารส่วนตำบลแก้งกอก องค์การบริหารส่วนตำบลดอนใหญ่ องค์การบริหารส่วนตำบลเอือใหญ่ อำเภอศรีเมืองใหม่ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน มีจำนวนหมู่บ้าน ประชากร ลักษณะภูมิประเทศ บริบท และงบประมาณใกล้เคียงกัน

ตารางเปรียบเทียบส่วนราชการ งบประมาณรายจ่าย และข้อมูลพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่ใกล้เคียง

ลำดับที่	อบต.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ (บาท)	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คน)	พนักงานจ้างทั่วไป (คน)	หมายเหตุ
๑	ตะบ้าย	๔	๒๗,๐๖๐,๐๐๐	๑๔	๒๐	-	
๒	แก้งกอก	๔	๒๖,๗๙๘,๐๐๐	๑๔	๙	-	
๓	ดอนใหญ่	๔	๓๐,๐๐๐,๐๐๐	๑๗	๑๑	๘	
๔	เอือใหญ่	๕	๓๐,๖๐๐,๐๐๐	๒๒	๑๘	๓	
๕	หนามแท่ง	๔	๔๒,๑๗๒,๐๐๐	๑๙	๒๒	๗	

*** ข้อมูลอัตรากำลังคน ทั้งที่ครองตำแหน่งและเป็นตำแหน่งว่าง รวมทั้งครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศงบประมาณใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสี่แห่ง มีอัตรากำลังที่แตกต่างกันพอสมควร แต่ไม่มากนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสี่หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้อง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง และได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้จำนวนพนักงานส่วนตำบลตามกรอบอัตรากำลังที่ตั้งไว้ จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

❖ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีพนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานรวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเขามามีส่วนรวม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการ พัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

❖ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่งสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑. ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล หนามแท่งสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early

Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔. ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕. ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง โดยรวม

๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเสียเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

❖ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง

๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่งเช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓. เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่งขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

๖. องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่งจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุ ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนา คุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง เป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของ คนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและ เป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ

๑. ด้านความมั่นคง

๑. เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒. ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการ เมือง จัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

๓. การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

๔. การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่าง ประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพ ความสัมพันธ์กับประเทศ มหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

๕. การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับ ประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

๖. การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหาร จัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ๗.การปรับกระบวนการท างานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่ แนวนราบมากขึ้น

๒. ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

๑. การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้า การลงทุน พัฒนาสู่ชาติดการค้า

๒. การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็ง ยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๓. การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะ ผู้ประกอบการ ยกกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนา SMEs สู่อสากล

๔. การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ ชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ

๕. การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัย และพัฒนา

๖. การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วน การพัฒนากับนานาชาติ ประเทศ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบ ธุรกิจ ฯลฯ

๓. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

๑. พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
๒. การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง
๓. ปลุกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์
๔. การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี
๕. การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

๔. ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาค และเท่าเทียมกันทางสังคม

๑. สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำ ทางเศรษฐกิจและสังคม
๒. พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
๓. มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย
๔. สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทูทางวัฒนธรรมและ ความเข้มแข็งของชุมชน
๕. พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕. ด้านการสร้างการเติบโตบน คุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๑. จัดระบบอนุรักษ์ พืชพันธุ์และป้องกันการทำลาย ทรัพยากรธรรมชาติ
๒. วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหาร

จัดการอุทกภัย อย่างบูรณาการ

๓. การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๔. การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็น มิตรกับสิ่งแวดล้อม
๕. การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการ เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
๖. การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลัง เพื่อสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๑. การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงาน ภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
๒. การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
๓. การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนา บุคลากรภาครัฐ
๔. การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
๕. การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ
๖. ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
๗. พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
๘. ปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

กรอบแนวคิดและหลักการ

หลักการ

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

กรอบวิสัยทัศน์และเป้าหมาย

1. กรอบวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่

ประเทศกำลังประสบอยู่ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฉบับที่ 12 ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฉบับที่ ๑๑ และกรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำ และประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

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

๓. เป้าหมาย

๓.๑ การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

๑. เศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕.๐
๒. ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อหัว GDP Per Capita. และรายได้ประชาชาติต่อหัว GNP Per Capita. ณ สิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ในปี ๒๕๖๔ เพิ่มขึ้นเป็น ๓๑๗,๐๕๑ บาท ๙,๓๒๕ ดอลลาร์ USA. และ ๓๐๑,๑๙๙ บาท ๘,๘๕๙ ดอลลาร์ USA. ต่อคนต่อปี
๓. ผลผลิตภาพการผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ย ร้อยละ ๒.๕ ต่อปี
๔. การลงทุนรวมขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ย ร้อยละ ๘.๐ การขยายตัวของการลงทุนภาครัฐ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐.๐ และการลงทุนของภาคเอกชนขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ย ร้อยละ ๗.๕ ในขณะที่ปริมาณ การส่งออกขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๔.๐ ต่อปี.

๓.๒ การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

๑. ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม SocioEconomic Security. และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
 ๒. การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ
 ๓. สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน
- #### ๓.๓ การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
๑. การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น
 ๒. บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง
- #### ๓.๔ การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๑. รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และ การใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม
 ๒. ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
 ๓. เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพ

ภูมิอากาศ

๔. เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. มีการบริหารจัดการน้ำให้สมดุลระหว่างการอุปสงค์และอุปทานของน้ำ

๓.๕ การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

๑. การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม

๒. จัดการทุจริตคอร์รัปชัน

๓. มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

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

๔.๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ทุนมนุษย์ของประเทศไทยยังมีปัญหาในด้านคุณภาพคนในแต่ละช่วงวัย โดยผลลัพธ์ทางการศึกษาของเด็กวัยเรียนค่อนข้างต่ำ การพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานไม่ตรงกับตลาดงาน ในขณะที่คนไทยจำนวนไม่น้อยยังไม่สามารถคัดกรองและเลือกรับวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลกระทบต่อวิกฤตค่านิยม ทศนคติ และพฤติกรรมในการดำเนินชีวิต การพัฒนาในระยะต่อไปจึงต้องให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้คนไทยมีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากล และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีสุขภาวะที่ดีขึ้น คนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น รวมทั้งสถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น

๔.๒ ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม การพัฒนาในช่วงที่ผ่านมาทำให้สังคมไทยก้าวหน้าไปหลายด้าน แต่การแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรมในสังคมไทยมีความคืบหน้าช้า ทั้งเรื่องความแตกต่างของรายได้ระหว่างกลุ่มประชากร ความแตกต่างของคุณภาพการบริการภาครัฐ รวมทั้งข้อจำกัดในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมและเทคโนโลยีของกลุ่มผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ดังนั้น การพัฒนาในระยะต่อไป จึงจำเป็นต้องมุ่งลดปัญหาความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของกลุ่มคนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสังคมที่แตกต่างกัน แก้ไขปัญหาความยากจน เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของภาครัฐ รวมทั้งเพิ่มศักยภาพชุมชนและเศรษฐกิจฐานรากให้มีความเข้มแข็ง เพื่อให้ชุมชนพึ่งพาตนเองและได้รับส่วนแบ่งผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจมากขึ้น

๔.๓ ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน การพัฒนา ๕ ปีต่อจากนี้ไป จึงเน้นให้เศรษฐกิจเติบโตได้ตามศักยภาพและมีเสถียรภาพ ภาคส่งออกมีการพัฒนาจนสามารถขยายตัวและเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย ผลผลิตภาพการ ผลิตของประเทศเพิ่มขึ้น การลงทุนภาครัฐและเอกชนมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องและมาจากความร่วมมือกัน มากขึ้น ประชาชนและผู้ประกอบการเข้าสู่ระบบภาษีมากขึ้น และประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขัน ทางเศรษฐกิจสูงขึ้น นอกจากนี้ ยังเน้นให้เศรษฐกิจรายสาขามีการเติบโตอย่างเข้มแข็ง ภาคการเกษตรเน้น เกษตรกรรมยั่งยืนและให้เกษตรกรมีรายได้เพิ่มขึ้น มีการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมนิเวศ การท่องเที่ยวสามารถ ท ารายได้และแข่งขันได้มากขึ้น วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีบทบาทต่อระบบเศรษฐกิจมากขึ้น ภาค การเงินมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

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

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

๔.๖ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย

๑. ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า

๒. ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ และสร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ เพื่อให้ การจัดสรรและการใช้จ่ายมีประสิทธิภาพ

๓. เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้ มาตรฐานสากล เพื่อให้ประชาชนและภาคธุรกิจได้รับบริการที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และอำนวยความสะดวก ตรงตามความต้องการ

๔. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง

๕. ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิ ชอบ เพื่อให้สังคมไทยมีวินัย โปร่งใส และยุติธรรม

๖. ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความ ทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

๔.๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ มุ่งเน้นในเรื่องการลดความเข้มของการใช้พลังงานและลด ต้นทุนโลจิสติกส์ของประเทศ การพัฒนาระบบขนส่งทางรางและทางน้ำ เพิ่มปริมาณการเดินทางด้วยระบบ ขนส่งสาธารณะในเขตเมือง และขยายขีดความสามารถในการรองรับปริมาณผู้โดยสารของท่าอากาศยานใน กรุงเทพมหานครและท่าอากาศยานในภูมิภาค การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันด้านโลจิสติกส์และการ อำนาจความสะดวกทางการค้า การพัฒนาด้านพลังงานเพื่อเพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานทดแทนต่อปริมาณการใช้พลังงานขั้นสุดท้าย และลดการพึ่งพาก๊าซธรรมชาติในการผลิตไฟฟ้า การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล และการ พัฒนาด้านสาธารณสุขการ น้ำประปา.

๔.๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม การเพิ่มความเข้มแข็งด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศ และการเพิ่มความสามารถในการประยุกต์ใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อยกระดับ ความสามารถการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ และคุณภาพชีวิตของประชาชน

๔.๙ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ มุ่งเน้นในเรื่องการลดช่องว่างรายได้ระหว่างภาคและมีการกระจาย รายได้ที่เป็นธรรมมากขึ้น การเพิ่มจำนวนเมืองศูนย์กลางของจังหวัดเป็นเมืองนำอยู่สำหรับคนทุกกลุ่มในสังคม พื้นที่ฐานเศรษฐกิจหลักมีระบบการผลิตที่มีประสิทธิภาพสูงและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และการเพิ่มมูลค่าการ ลงทุนในพื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดน

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

แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี

วิสัยทัศน์

“เมืองนำอยู่ทันสมัย ประตูก้าวการค้าการลงทุน ท่องเที่ยวหลายมิติ เกษตรสู่สากล”

พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบผังเมือง โครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคให้มีความทันสมัย รองรับการพัฒนาขยายตัวจากส่วนกลางและการใช้ชีวิตของประชาชนในจังหวัดให้มีความมั่นคง ปลอดภัย
๒. ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยพัฒนาการศึกษาและสาธารณสุขที่มีคุณภาพมาตรฐาน
๓. ส่งเสริมและพัฒนาให้จังหวัดเป็นเมืองศูนย์กลางทางการค้าการลงทุนในภูมิภาค
๔. พัฒนาการท่องเที่ยวบนฐานอัตลักษณ์ของชุมชนและยกระดับคุณภาพของบุคลากรทางการท่องเที่ยว
๕. ส่งเสริมการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตร โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่เพื่อสร้างรายได้และมูลค่าเพิ่ม

เป้าประสงค์รวม

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

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑. ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๖
 ๒. ร้อยละของรายได้ต่อหัวของประชากร Per Capita :GPP. ในพื้นที่เพิ่มขึ้น เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๑๐
 ๓. ร้อยละของผลคะแนนการสอบในแต่ละระดับชั้น เฉลี่ยทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑ เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๕๔
 ๔. สถิติอาชญากรรมลดลงร้อยละ ๒๕ ต่อปี
- จังหวัดอุบลราชธานี ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด ไว้ ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเมืองน่าอยู่ทันสมัยและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน เป้าประสงค์

๑. การสร้างเสริมพลเมืองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณค่าและพึ่งพาตนเองได้อย่างมั่นคง ยั่งยืน
๒. การพัฒนาและยกระดับคุณภาพทางการศึกษาทุกระดับให้ได้มาตรฐาน
๓. ระบบสาธารณสุขปฐมภูมิพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก เพียงพอ ทันสมัย เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑. ร้อยละผู้ป่วยโรคเบาหวานรายใหม่ ไม่เกินร้อยละ ๕ ต่อปี ของผู้ป่วยรายใหม่ที่มาตรวจรักษาพยาบาลทั้งจังหวัด
๒. ร้อยละที่ลดลงของจำนวนครัวเรือนยากจนที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ จปฐ. ร้อยละ ๒๕ ต่อปี
๓. ร้อยละของครัวเรือนเกษตรกรที่น้อมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการประกอบอาชีพ เทียบกับจำนวนครัวเรือนเกษตรกรทั้งหมดของจังหวัด เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๖๐
๔. ร้อยละของรายได้ต่อหัวของประชากร Per Capita:GPP. ในพื้นที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒.๕ ต่อปี
๕. ร้อยละของผลคะแนนการสอบในแต่ละระดับชั้น เฉลี่ยทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑ เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๕๔
๖. ร้อยละของระยะทางเส้นทางคมนาคมที่ได้รับการยกระดับมาตรฐานทางที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ต่อปี

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาระบบบริการสาธารณสุขเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงได้ทุกกลุ่ม
๒. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคคลด้านต่างๆ ในทุกช่วงวัย
๓. พัฒนาระบบผังเมืองโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณสุขปฐมภูมิ ให้มีความทันสมัย รองรับการใช้งานของประชาชน
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา เพื่อรองรับการเข้าสู่ Thailand ๔.๐
๕. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ พลังงาน และสิ่งแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อเมืองน่าอยู่ทันสมัย
๖. ส่งเสริมการใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในภาคการเกษตร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการค้าและการลงทุน

เป้าประสงค์

ศูนย์ผลิตและกระจายสินค้าเพื่อส่งเสริมการค้า การลงทุนในภูมิภาค

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑. มูลค่าการลงทุนเพิ่มขึ้นเป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๒
๒. มูลค่าการค้าขายแดนเพิ่มขึ้นเป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๓.๕

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบการให้บริการโลจิสติกส์ Logistics เพื่อสนับสนุนการค้า การลงทุน
๒. พัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการค้า การลงทุน เพื่อสร้างโอกาสและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยกระดับการผลิตสินค้าและบริการให้ได้มาตรฐาน
๔. ส่งเสริมการเปิดตลาด และพัฒนาความร่วมมือทางการค้า การลงทุน ทั้งในและต่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมและการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพ**เป้าประสงค์**

การส่งเสริมและการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวชาวไทยและชาวต่างชาติ

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้จากการท่องเที่ยว ค่าเป้าหมายรวม ๔ ปีร้อยละ ๑๖
๒. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนนักท่องเที่ยว ค่าเป้าหมายรวม ๔ ปีร้อยละ ๒๐

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนากิจกรรมและแหล่งท่องเที่ยวให้มีคุณภาพและความหลากหลาย
๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานระบบการให้บริการโลจิสติกส์และสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อรองรับการท่องเที่ยว
๓. ยกระดับการผลิตสินค้า การบริการและการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานเพื่อสร้างโอกาสและเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน
๔. พัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน
๕. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และขยายฐานการตลาดเพื่อพัฒนาความร่วมมือทางการท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การยกระดับการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตรสู่สากล**เป้าประสงค์:**

๑. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของสินค้าเกษตรผลิต.
๒. เพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรด้วยการผลิตและการแปรรูป
๓. เกษตรกรมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑. มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดภาคการเกษตรเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ ๓ ต่อปี

๒. ร้อยละของครัวเรือนเกษตรกรที่น้อมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการเกษตรเป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๖๐

๓. ร้อยละเกษตรกรที่ผ่านเกณฑ์ Smart Farmer เกษตรปราดเปรื่อง เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๔๐

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. เพิ่มผลผลิตทางการเกษตรทั้งด้านปริมาณและคุณภาพด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม
๒. พัฒนา/ส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรและการแปรรูปให้ได้คุณภาพมาตรฐานสากลเพื่อการส่งออก
๓. พัฒนาศักยภาพเกษตรกรและผู้เกี่ยวข้องด้านการเกษตรเพื่อรองรับนโยบาย Thailand ๔.๐

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การรักษาความมั่นคงของชาติและความปลอดภัยของประชาชน

เป้าประสงค์

๑. พิทักษ์ รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ และสร้างความปรองดอง สมานฉันท์
๒. ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เสมอภาค เป็นธรรม
๓. พื้นที่ชายแดนมีความมั่นคงและมีความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑. สถิติอาชญากรรมลดลง ร้อยละ ๒๕ ต่อปี
๒. สถิติของการจับกุมคดียาเสพติดเพิ่มขึ้นเป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๒๔
๓. จำนวนกิจกรรมเพื่อพิทักษ์ รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์และการสร้างความปรองดอง และสมานฉันท์ ในพื้นที่ ไม่น้อยกว่า ๖๐ ครั้ง ต่อปี
๔. จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความมั่นคงและความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน ไม่น้อยกว่า ๒๕ ครั้งต่อปี

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. รักษาความสงบเรียบร้อย สร้างเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่ปกติ และตามแนวชายแดน
๒. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีและความร่วมมือในการป้องกันและแก้ไขปัญหาข้ามชาติ ทั้งด้านความมั่นคง เศรษฐกิจและสังคมกับประเทศเพื่อนบ้าน

แผนพัฒนาอำเภอศรีเมืองใหม่

วิสัยทัศน์อำเภอ

“ชุมชนเข้มแข็ง บ้านเมืองน่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตดี มีความสุข ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงในการดำรงชีวิต”

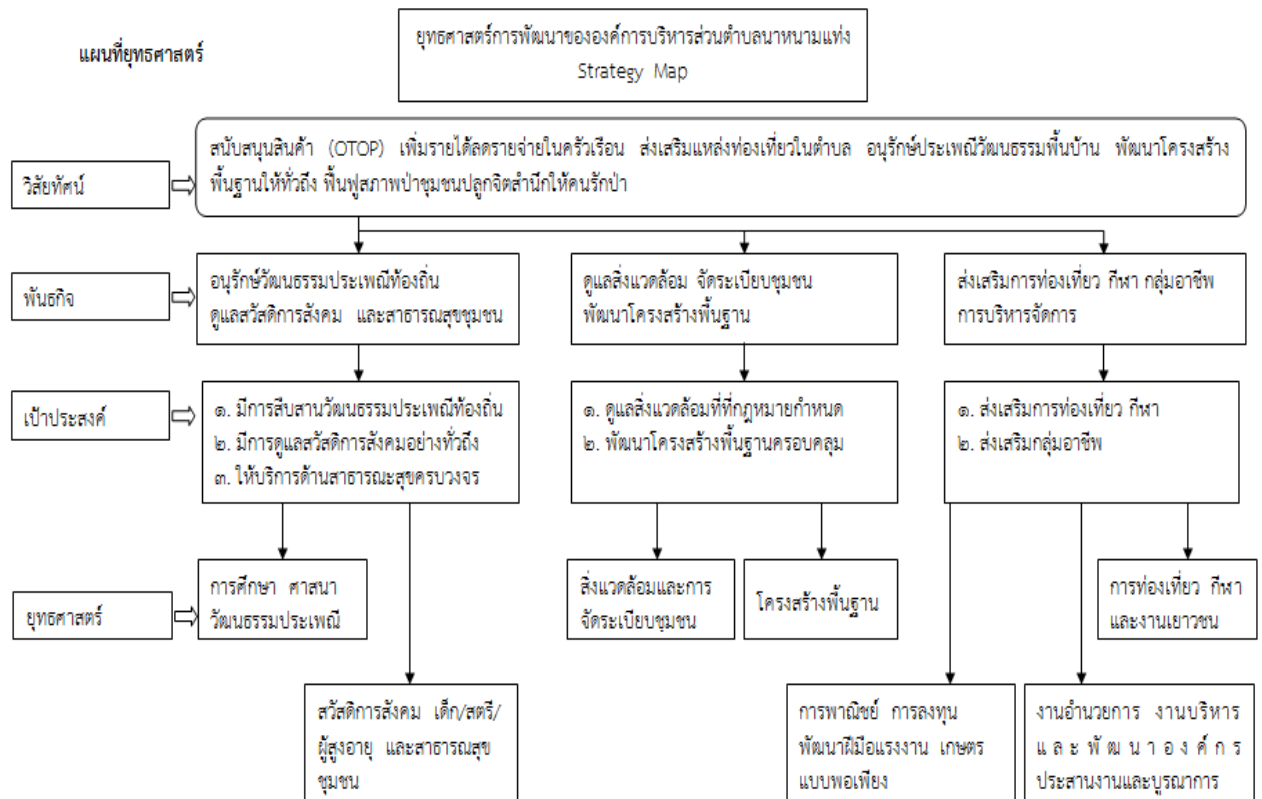
พันธกิจ

- ๑) ยกระดับพัฒนาคุณภาพชีวิต และพัฒนาสังคม
 - ๒) บำรุงรักษาสภาพแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติ
 - ๓) ส่งเสริมการค้า การลงทุน
 - ๔) ส่งเสริมให้ประชาชนดำเนินชีวิตด้วยการยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- เป้าประสงค์รวม

- ๑) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี.
- ๒) มีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม
- ๓) การผลิตข้าวหอมมะลิและพืชเศรษฐกิจอื่นให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้น และการผลิตพืชปลอดสารพิษหรือเกษตรอินทรีย์
- ๔) ประชาชนมีความพึงพอใจ ในคุณภาพการให้บริการหน่วยงานภาครัฐ
- ๕) องค์กรทุกภาคส่วนในพื้นที่อำเภอศรีเมืองใหม่มีความเข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง วิสัยทัศน์

“สนับสนุนสินค้า OTOP. เพิ่มรายได้ลดรายจ่ายในครัวเรือน ส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวในตำบล อนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมพื้นบ้าน พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ทั่วถึง พื้นฟูสภาพป่าชุมชนปลูกจิตสำนึกให้คนรักป่า”



ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง
(พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการศึกษาศาสนา วัฒนธรรมประเพณี	๑. ส่งเสริมส่งเสริมสนับสนุนอาหารกลางวัน นม วัสดุการศึกษาอื่น ๆ รวมทั้งพัฒนาอาคารสถานที่และระบบบริหารจัดการ แก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียน ในพื้นที่ตำบล ๒. ส่งเสริมพัฒนาการด้านการศึกษา ๓. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านศาสนา และทำนุบำรุงศาสนสถาน ๔. ส่งเสริมสนับสนุนขนบธรรมเนียมจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น	- กองการศึกษา - กองการศึกษา - กองการศึกษา - กองการศึกษา
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านสาธารณสุขการส่งเสริมสุขภาพ เด็ก/สตรี/ผู้สูงอายุ และสาธารณสุขชุมชน	๑. ส่งเสริมสนับสนุนสวัสดิการสังคม สงเคราะห์ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุในตำบล ๒. ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ของผู้ด้อยโอกาส ส่งเสริมโภชนาการแม่และเด็กอย่างเหมาะสม ๓. ส่งเสริมการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อและสนับสนุนงานสาธารณสุขมูลฐานชุมชนและหน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรม	- สำนักปลัด - สำนักปลัด - สำนักปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดระเบียบชุมชน	๑. ส่งเสริมการเรียนรู้เกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยชุมชนและองค์กรชุมชนในการจัดการป่าชุมชนยั่งยืน การจัดการขยะ สิ่งปฏิกูลอย่างถูกวิธี และบำบัดน้ำเสียอย่างเป็นระบบ ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานตาม “โครงการปรับภูมิทัศน์ บ้าน วัด โรงเรียนน่าอยู่ สู่สังคมคุณภาพ” เพื่อก้าวสู่ระยะยั่งยืน ๓. ส่งเสริมบทบาทผู้นำชุมชน ด้านศักยภาพและการปกครองชุมชนให้เป็นชุมชนเข้มแข็งในทุก ๆ ด้าน สนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโครงการต่าง ๆ ที่จะพัฒนาในตำบล ๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ สังคมแห่งการเกื้อกูลและความเท่าเทียมกันในเรื่องสิทธิเสรีภาพและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมประชาธิปไตย ของภาคประชาชน/พลเมือง ๕. ส่งเสริมการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประจำหมู่บ้าน/ตำบล และทีมกู้ชีพกู้ภัยตำบล สนับสนุนให้มีวัสดุอุปกรณ์	- สำนักปลัด - สำนักปลัด - สำนักปลัด - สำนักปลัด - สำนักปลัด

	เกี่ยวกับการป้องกันและการช่วยเหลือเมื่อเกิดภัยพิบัติ	
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุง ถนน สะพาน เพื่อความสะดวกในการสัญจรไปมา ๒. ขุดสระน้ำ สร้างฝายน้ำล้น เจาะบ่อบาดาล ก่อสร้างและขยายเขตประปาครอบคลุมทุกหมู่บ้าน ๓. ขยายเขตไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ สร้างปรับปรุงหอรกจ่ายน้ำ และสิ่งก่อสร้างอื่น ๆ	- กองช่าง - กองช่าง - กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว กีฬา และงานเยาวชน	๑. ส่งเสริมพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวภายในตำบล ๒. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมเยาวชน และประชาชน การออกกำลังกาย และการละเล่นต่าง ๆ ของเยาวชน	- สำนักปลัด - สำนักปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการพาณิชย์ การลงทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน เกษตรแบบพอเพียง	๑. ส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ	- สำนักปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านงานอำนวยการ งานบริหาร และพัฒนาองค์กร ประสานงานและบูรณาการ	๑. ส่งเสริมให้เกิดการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของประชาชนตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ๒. ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในหน่วยงานให้ ศึกษา/อบรม / หลักสูตรต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ๓. ส่งเสริมสนับสนุนและบูรณาการ พัฒนาตำบลร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนอย่างเป็นรูปธรรม	- ทุกส่วนราชการ - สำนักปลัด - ทุกส่วนราชการ

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง ได้กำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหาร ส่วนตำบลหนามแท่ง ดังนี้

- พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐานและเพียงพอกับความต้องการของประชาชนตามศักยภาพของ อบต. ควบคู่กับการวางผังเมืองที่ดี
- สร้างระบบการบริหารจัดการน้ำที่มีประสิทธิภาพ เพื่อแก้ไขภัยแล้งอย่างถาวร
- ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มกันเพื่อประกอบอาชีพเสริม เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับครัวเรือนแก้ไขปัญหาความยากจน พร้อมกับจัดหาตลาดรองรับผลผลิตควบคู่กัน
- พัฒนาตลาดเกษตร ให้มีตลาดเกษตรระดับตำบล ให้ประชาชนใช้เป็นแหล่งจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตร

๕. สร้างระบบบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรป่าไม้ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและส่งเสริมเชื่อมโยงการท่องเที่ยว

๖. พัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลด้านต่างๆของหมู่บ้าน โดยสนับสนุนการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูล เพื่อให้มีระบบฐานข้อมูลที่ถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

๗. พัฒนาและส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในด้านการเมือง การบริหาร และการปกครองให้กับประชาชน สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการดำเนินการระหว่างภาครัฐกับประชาชนในรูปแบบต่างๆ

๘. พัฒนาประสิทธิภาพ เพิ่มบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบล ในงานด้านสังคมสงเคราะห์

๙. พัฒนา อนุรักษ์ ส่งเสริม มรดกทางวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ให้คงอยู่คู่ท้องถิ่นและเป็นที่สนใจและดึงดูดนักท่องเที่ยว

๑๐. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เน้นการบริการที่รวดเร็ว ลดขั้นตอนการทำงาน สร้างความประทับใจแก่ผู้มาติดต่อ และสามารถตอบสนองต่อนโยบายของรัฐบาลหรืองานของหน่วยเหนือได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ ข้อมูลทั่วไป

๔.๑.๑ **ทำเลที่ตั้งตำบล** ตำบลนามแท่งเป็น ๑ ใน ๑๑ ตำบลในเขตอำเภอศรีเมืองใหม่ จังหวัดอุบลราชธานี มีอาณาเขตพื้นที่อยู่ติดกันท้องถิ่นใกล้เคียง ๔ ส่วน คือ ตำบลนาโพธิ์กลาง, ตำบลสำโรง, ตำบลคอนใหญ่, สาธารณรัฐประชาธิปไตย ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อดำบลสำโรง อำเภอโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานี

ทิศใต้ ติดต่อดำบลนาโพธิ์กลาง อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี

ทิศตะวันออก ติดต่อสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ทิศตะวันตก ติดต่อดำบลห้วยยาง อำเภอโขงเจียม ตำบลนาคำ และตำบลนาเลน อำเภอศรีเมืองใหม่ จังหวัดอุบลราชธานี

โดยตำบลนามแท่งอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอศรีเมืองใหม่ จังหวัดอุบลราชธานี ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้เป็นระยะทางประมาณ ๓๒ กิโลเมตร

๔.๑.๒ เขตปกครอง รวม ๑๒ หมู่บ้าน คือ

หมู่ที่ ๑ บ้านนามแท่ง	ผู้ปกครองนายอุดม ศรีหาเวช ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๒ บ้านนาคอ	ผู้ปกครองนายประสิทธิ์ นามพิมพ์ กำนันตำบลนามแท่ง
หมู่ที่ ๓ บ้านชาด	ผู้ปกครองนายชัยณรงค์ นามพิมพ์ ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๔ บ้านโง่นขาม	ผู้ปกครองนายทองคำ เชิดไชย ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๕ บ้านดงนา	ผู้ปกครองนายพร้อม พิมพ์วงศ์ ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๖ หุ่งหลวง	ผู้ปกครอง นางกมลลักษณ์ ศุภสร ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๗ บ้านนาทอย	ผู้ปกครองนายอำคา จันทรสุข ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๘ บ้านสร้างถ่อ	ผู้ปกครองนายประหยัด เพ็ญพักตร์ ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๙ บ้านดงบาก	ผู้ปกครอง นายประยูร บัณฑิต ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๑๐ บ้านเพนียด	ผู้ปกครอง นายสุวรรณ แสงแดง ผู้ใหญ่บ้าน

หมู่ที่ ๑๑ บ้านหนามแท่งน้อย ผู้ปกครอง นายทองจันทร์ ชมศรี ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๑๒ บ้านไร่ศรีสุข ผู้ปกครองนายทวี ไชยรัตน์ ผู้ใหญ่บ้าน

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

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

๔.๑.๔ การใช้ที่ดินในเขต แหล่งน้ำในเขต อบต.หนามแท่ง

ลำดับที่	ประเภทการใช้ที่ดิน	พื้นที่	ร้อยละ
๑	ที่พื้กอาศัย	๒.๒๕	๒๖.๑๖
๒	เกษตรกรรม	๑๖,๖๒๓	๒๐.๘๑
๓	ธุรกิจการค้า/พาณิชยกรรม	๑.๖๔	๑๙.๐๗
๔	สถานศึกษา	๐.๓๓	๓.๘๔
๕	ศาสนาสถาน	๐.๒๕	๒.๙๑
๖	สถานที่ราชการ	๐.๓๕	๔.๐๗
๗	ถนนและที่สาธารณะ	๐.๙๘	๑๑.๓๙
๘	อุตสาหกรรม	๐.๔๒	๕.๘๘
๙	แหล่งน้ำ	๐.๕๗	๖.๖๓
๑๐	อื่น ๆ	๐.๐๒	๐.๒๓
	รวม	๘.๖	๑๐๐

๔.๑.๕ ประชากร

จำนวนประชากรและความหนาแน่นประชากร จากข้อมูลของสำนักทะเบียนราษฎร์ของอำเภอศรีเมืองใหม่ เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๙ พบว่า ณ เดือน เมษายน ๒๕๕๙ ของตำบลหนามแท่งมีจำนวนทั้งสิ้น ๘,๐๔๕ คน จำแนกเป็นชาย ๔,๑๐๘ คน หญิง ๓,๙๓๗ คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๑,๐๖๐.๐๙ คนต่อตารางกิโลเมตร และมีจำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น ๒,๑๔๗ ครัวเรือน ซึ่งจะดูได้จากตารางเปรียบเทียบ ๖ ประชากร ประชากรทั้งสิ้น ๘,๐๔๕คน แยกเป็นชาย ๔,๑๐๘คน หญิง ๓,๙๓๗ คน ความหนาแน่นเฉลี่ย ๒๐ คน : ตาราง กิโลเมตร แยกตามหมู่บ้านได้ ดังนี้

รายชื่อหมู่บ้านและจำนวนประชากร

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวน ครัวเรือน	ประชากร		
			ชาย	หญิง	รวม
๑	บ้านหนามแท่ง	๒๐๙	๓๘๒	๓๙๙	๗๘๑
๒	บ้านนาคอ	๑๗๗	๓๓๐	๓๐๙	๖๓๙
๓	บ้านชาด	๒๑๒	๔๔๒	๔๕๗	๘๙๙
๔	บ้านโพนขาม	๑๐๐	๒๐๘	๒๐๒	๔๑๐
๕	บ้านดงนา	๑๒๔	๒๕๗	๒๐๙	๔๖๖
๖	บ้านทุ่งหลวง	๑๖๐	๓๑๔	๒๖๓	๕๗๗
๗	บ้านนาทอย	๒๔๐	๔๗๑	๔๖๒	๙๓๓
๘	บ้านสร้างถ่อ	๑๓๒	๒๖๔	๒๖๙	๕๓๓
๙	บ้านดงบาก	๑๒๗	๒๕๗	๒๓๑	๔๘๘
๑๐	บ้านพะเนียด	๒๔๖	๔๓๗	๔๑๐	๘๔๗
๑๑	บ้านหนามแท่งน้อย	๒๘๐	๕๑๘	๔๙๒	๑,๐๑๐
๑๒	บ้านไร่ศรีสุข	๑๔๐	๒๒๘	๒๓๔	๔๖๒
รวม		๒,๑๔๗	๔,๑๐๘	๓,๙๓๗	๘,๐๔๕

๔.๑.๖ สภาพทางเศรษฐกิจ

รายได้เฉลี่ยของแต่ละหมู่บ้าน

หมู่ที่	บ้าน	จำนวน(บาท/คน/ปี)
๑	หนามแท่ง	๔๗,๗๙๘.๖๙
๒	บ้านนาคอ	๓๔,๙๑๕.๘๙
๓	บ้านชาด	๔๒,๓๖๐.๓๙
๔	บ้านโพนขาม	๔๒,๒๔๒.๓๘
๕	บ้านดงนา	๒๙,๙๑๖.๘๙
๖	บ้านทุ่งหลวง	๓๖,๗๔๗.๕๔

๗	บ้านนาทอย	๔๐,๐๐๕.๑๐
๘	บ้านสร้างถ่อ	๔๗,๘๓๐.๑๗
๙	บ้านดงบาก	๔๐,๙๑๒.๑๑
๑๐	บ้านพะเนียด	๓๔,๒๗๖.๖๔
๑๑	บ้านหนามแท่งน้อย	๕๔,๖๕๗.๒๙
๑๒	บ้านไร่ศรีสุข	๓๘,๒๒๓.๘๓

ที่มา : ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน(จปฐ. ประจำปี๒๕๕๙)

๔.๑.๗ การศึกษา

๑. โรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง มีโรงเรียนในพื้นที่ระดับประถมศึกษาจำนวน ๘ โรงเรียน คือ โรงเรียนบ้านหนามแท่ง ,โรงเรียนบ้านนาคอ ,โรงเรียนบ้านชาด , โรงเรียนบ้านโง่นขาม , โรงเรียนบ้านดงนา , โรงเรียนบ้านทุ่งหลวงพะเนียด , โรงเรียนบ้านนาทอย และโรงเรียนบ้านสร้างถ่อ และโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาจำนวน ๑ แห่ง คือ โรงเรียนหนามแท่งพิทยาคม รัชมิ่งคลาภิเษก

๒. การจัดการศึกษา

องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง ได้ดำเนินการเปิดศูนย์เด็กก่อนวัยเรียน จำนวน ๕ แห่ง คือ ศูนย์เด็กก่อนวัยเรียนบ้านดงนา , บ้านโง่นขาม , บ้านพะเนียด , ตำบลหนามแท่ง , บ้านทุ่งหลวง

๓. ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนตำบลหนามแท่ง มีนักเรียนที่เข้าเรียนในศูนย์การเรียนรู้ชุมชนประมาณ ๙๐ คนโดยมีนายสุรัช ชินชาติ เป็นครูประจำศูนย์การเรียนรู้

ผู้ไม่รู้หนังสือ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง มีผู้ไม่รู้หนังสือ จำนวน ๒ คน เป็นผู้สูงอายุ

- | | |
|------------------------------------|--------------|
| - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | จำนวน ๔ แห่ง |
| - โรงเรียนประถมศึกษา | จำนวน ๒ แห่ง |
| - โรงเรียนมัธยมศึกษา(ขยายโอกาส) | จำนวน ๑ แห่ง |
| - ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน | จำนวน ๘ แห่ง |

๔.๑.๘ ระบบการสาธารณสุข

ตำบลหนามแท่ง มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพจำนวน ๒ แห่ง ศูนย์สุขภาพชุมชนประจำตำบล ๒ แห่ง คือ

๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนามแท่ง
๒. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนนาทอย
๓. ศูนย์สุขภาพชุมชนดงนา
๔. ศูนย์สุขภาพชุมชนโง่นขาม

๔.๑.๙ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- สถานีตำรวจภูธรตำบลหนามแท่ง ๑ แห่ง

- สถานีดับเพลิง - แห่ง
- ตำรวจชุมชนตำบลหนามแท่ง ๑ แห่ง

๔.๑.๑๐ สถาบันทางศาสนา

ประเภท	จำนวน	ชื่อ	สถานที่ตั้ง	เจ้าอาวาส
๑. วัด	๕ แห่ง	๑ วัดราชวงศาaram ๒. วัดสว่างวงเจียม ๓. วัดโชติการาม ๔. วัดสวนหินผานางคอย ๕. วัดนาทอย	หมู่ที่ ๑ หมู่ที่ ๒ หมู่ที่ ๓ หมู่ที่ ๕ หมู่ที่ ๗	พระอธิการณอม สุจิตโต พระครูโสภิต ธรรมโชติ พระอธิการสุบิน โกสโล พระชอบ พระอาจารย์ทองมี ปัญญาโม
๒. สำนักสงฆ์	๗ แห่ง	๑. ที่พัทสงฆ์ดอนจำปา ๒. ที่พัทสงฆ์โหม่งนขาม ๓. ที่พัทสงฆ์ตาลชุม ๔. ที่พัทสงฆ์สระแก้ว ๕. ที่พัทสงฆ์บ้านดงบาก ๖. ที่พัทสงฆ์บ้านเพนียด ๗. ที่พัทสงฆ์หนามแท่งน้อย ๘. ที่พัทสงฆ์ไร่ศรีสุข	หมู่ที่ ๒ หมู่ที่ ๔ หมู่ที่ ๖ หมู่ที่ ๘ หมู่ที่ ๙ หมู่ที่ ๑๐ หมู่ที่ ๑๑ หมู่ที่ ๑๒	พระอาจารย์วิรัตน์ จันทวังโส พระกองยาก สุทธิยาโน พระบุญมา จันทโก พระสมศีลป์ วิสารโร พระสมศรี จันทมโม พระบุญชู สีลเตโช พระศักดิ์ดา ธมมสกโก พระทองมี ปัญญาโม

๔.๑.๑๑ การคมนาคม

- การคมนาคมของตำบลหนามแท่ง มีถนนสายหลัก คือ ทางหลวงหมายเลข ๒๑๑๒
ถนนโขงเจียม - เขมราฐ มีการจราจรไม่หนาแน่น ไม่ต่ำกว่าวันละ ๑๐๐ คัน
- ถนนภายในหมู่บ้านในตำบล
๑. ถนน คสล. จำนวน ๑๗ สาย คิดเป็นพื้นที่ ๘๔,๐๐๐ ตารางเมตร สภาพใช้งานได้
 ๒. ถนน คสล. จำนวน ๗ สาย คิดเป็นพื้นที่ ๒๐,๔๕๐๐ ตารางเมตร สภาพใช้งานได้
 ๓. ถนนลาดยาง จำนวน ๒ สาย คิดเป็นพื้นที่ ๒,๐๐๐ ตารางเมตร สภาพใช้งานได้
 ๔. ท่อระบายน้ำ จำนวน ๑๕ สาย คิดเป็นพื้นที่ ๑๕,๐๐๐ เมตร สภาพใช้งานได้ดี

๔.๑.๑๒ ระบบสาธารณูปโภค

การโทรคมนาคม

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

เขตตำบลหนามแท่ง เป็นชุมชนกึ่งเมืองกึ่งชนบท ระบบการไฟฟ้าขยายทั่วถึงทั้งตำบล ประชากรมีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือนทำให้ประชาชนมีสิ่งอำนวยความสะดวก คือ มีเครื่องใช้ไฟฟ้า ต่าง ๆ เกือบครบทุกครัวเรือน

ระบบประปา

ประชาชนในตำบลหนามแท่ง ส่วนใหญ่ได้รับการบริการด้านการประปาจากโครงการประปาหมู่บ้านเป็น จำนวนประมาณ ๑,๒๑๒ ครัวเรือน

๔.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง พบ ปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง โดยนำมาวิเคราะห์และสรุปผลโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ จำนวน ๖ ด้าน

๔.๒.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาการคมนาคมบางหมู่บ้านไม่สะดวก
๒. ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างภายในหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ
๓. ปัญหาโทรคมนาคมและการสื่อสารบางหมู่บ้านไม่สะดวก ขาดแคลนสัญญาณโทรศัพท์
๔. ปัญหาถนนเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
๕. มีน้ำไม่เพียงพอต่อการอุปโภค – บริโภค และการเกษตร
๖. ไม่มีแหล่งเก็บน้ำไว้สำหรับการอุปโภค – บริโภค

ความต้องการ

๑. ปรับปรุงก่อสร้างถนน ไฟฟ้า การโทรคมนาคม และการสื่อสารให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่
๒. ก่อสร้างถนนในพื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตรในพื้นที่
๓. จัดสร้างระบบประปาเพื่ออุปโภค – บริโภคในพื้นที่
๔. จัดหาแหล่งเก็บน้ำไว้สำหรับการอุปโภค – บริโภค

๔.๒.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

๑. ราษฎรส่วนใหญ่ในวัยแรงงานไม่มีงานทำ
๒. ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำ ทำให้ขาดรายได้
๓. ปัญหาเรื่องที่ทำกิน เกิดการอพยพแรงงาน
๔. ขาดเงินทุนหมุนเวียน และไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร

ความต้องการ

๑. ประสานหน่วยงานราชการขอรับความช่วยเหลือแก่ประชาชน
๒. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
๓. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรับรองแผนที่ชุมชนให้แก่ประชาชน

รายได้

๔. จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนเพื่อเพิ่มช่องทางการเพิ่ม

๕. จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่

๔.๒.๓ ด้านสังคม

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
๒. ปัญหาในการแควะรังภัยต่างๆ อาสาสมัครต่างยังอยู่อย่างกระจัดกระจายไม่เป็น
๓. ปัญหาการว่างงานของประชาชนในวัยแรงงาน
๔. ไม่มีระบบการจัดการขยะมูลฝอย
๕. สถานีอนามัยไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๖. ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

ระบบ

ความต้องการ

๑. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
๒. อบรมหน่วยงานอาสาสมัครต่างๆ ในพื้นที่ให้มีความเข้มแข็งอย่างเป็นระบบ
๓. จัดหาอบรมอาชีพให้ประชาชนในวัยแรงงาน
๔. จัดระบบการจัดการขยะมูลฝอย
๕. ประสานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจัดหน่วยเคลื่อนที่ออกบริการประชาชน
๖. จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
๗. ประสานสาธารณสุขอำเภอจัดหาเจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุขเข้าบริการประชาชน

๔.๒.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา

๑. ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล ขาดความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 ๒. อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานไม่ทันสมัย
 ๓. ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่
 ๔. การปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นไปด้วยความยากลำบาก
 ๕. ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการ

๑. จัดอบรมและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน
๒. จัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานให้ทันสมัย
๓. จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

๔. จัดบริการออกบริการให้แก่ประชาชนในพื้นที่ยากลำบากในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่ที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๔.๒.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

๑. การเผาป่าเพื่อทำการเกษตรของราษฎร
๒. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ไม่มีระบบการจัดการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม
๔. ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
๕. ขาดการจัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
๖. ขาดการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
๗. การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

ความต้องการ

๑. จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. จัดระบบการจัดการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม
๔. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
๕. จัดทำทะเบียน ป้ายเขตพื้นที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
๖. จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และส่งเสริมการปลูกป่าปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
๗. รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

๔.๒.๖ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาการศึกษาของเด็กและเยาวชนยังไม่ทั่วถึง
๒. ปัญหาขาดวัสดุอุปกรณ์ในการสื่อสารการเรียนการสอน
๓. ปัญหาสนามกีฬาเพื่อการฝึกซ้อมไม่ได้มาตรฐาน
๔. ปัญหาการขาดแคลนด้านการศึกษา
๕. เยาวชนเมื่อจบการศึกษาภาคบังคับแล้วไม่ได้รับการศึกษาต่อ
๖. ขาดแหล่งเรียนรู้ในชุมชน เช่น ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
๗. การส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมในท้องถิ่น

ความต้องการ

๑. จัดการศึกษาของเด็กและเยาวชนให้ทั่วถึง
๒. จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการสื่อสารการเรียนการสอนให้แก่โรงเรียนในพื้นที่
๓. จัดสร้างสนามกีฬาให้ได้มาตรฐาน
๔. สนับสนุนให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง

๕. จัดหาทุนการศึกษาให้เยาวชนที่เรียนดีแต่ยากจนได้ศึกษา

๖. สนับสนุนกิจกรรมและส่งเสริมอนุรักษ์ศาสนาและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๔.๓ การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชน

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต
๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ถนนเพื่อการลำเลียงผลการผลิตทางการเกษตรไม่เพียงพอ ทำให้การลำเลียงผลผลิตไม่สะดวกล่าช้า	ทุกหมู่บ้าน	- การเกษตรยังเป็นพื้นฐานหลักทาง เศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งหากระบบเศรษฐกิจระดับรากหญ้ามีความแข็งแกร่งจะส่งผลให้เศรษฐกิจของประเทศแข็งแกร่ง - การพัฒนาระบบขนส่งการลำเลียงผลผลิตจะช่วยให้ ผลผลิตออกสู่ตลาดได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และทันต่อความต้องการของผู้บริโภค
	๒. เส้นทางคมนาคมระหว่างหมู่บ้านหรือระหว่างสถานที่ราชการที่สำคัญไม่สะดวกในการติดต่อเพื่อรับบริการจากหน่วยงานนั้นๆ	ทุกหมู่บ้าน	- การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้ท้องถิ่นเป็นหน่วยราชการที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากยิ่งขึ้น ประชาชนจะมารับบริการมากขึ้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาเส้นทางคมนาคมให้มีความสะดวก
	๓.ขาดแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคที่เพียงพอ โดยเฉพาะในฤดูแล้งจะรุนแรงมาก	หมู่บ้านที่ยังไม่มีระบบประปา	- น้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค เป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำรงชีวิต ท้องถิ่นต้องดูแลจัดหาให้เพียงพอ
	๔. ระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึงโดยเฉพาะครัวเรือนที่ตั้งอยู่ห่างจากหมู่บ้าน และไฟฟ้าเข้าไม่ถึง	ทุกหมู่บ้าน	- ระบบพลังงานทดแทน จะมีบทบาทสำคัญในอนาคต โดยเฉพาะไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์จะสามารถแก้ปัญหาสำหรับพื้นที่ห่างไกลคู่สายไฟฟ้า
	๕. ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอ สำหรับจุดที่มีจำเป็นต้องติดตั้ง	ทุกหมู่บ้าน ยกเว้นหมู่ ๔,๕	- ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินนับวันยิ่งรุนแรงขึ้น การติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะจะสามารถลดปัญหาได้ระดับหนึ่ง
๒. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ	๑. ขาดระบบบริหารจัดการน้ำที่ดี เนื่องจากในฤดูน้ำหลากจะเกิดปัญหาน้ำท่วมเสมอ และในฤดูแล้งจะประสบปัญหาการขาดแคลนนํ้าอย่างรุนแรง	ทุกหมู่บ้าน	- การสร้างระบบบริหารจัดการน้ำ ถือว่าเป็นการเตรียมรับมือกับปัญหาน้ำท่วมหรือขาดแคลนนํ้าได้ดีที่สุด ไม่ว่าจะเป็นการสร้างที่กักเก็บน้ำ การสร้างระบบชลประทาน การสร้างระบบระบายน้ำ

	๒. การใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำที่มีอยู่ไม่คุ้มค่า แหล่งน้ำนับว่ามีประโยชน์มากกว่าเพื่อการเกษตร การอุปโภค บริโภค หากแต่ยังสามารถสร้างอาชีพสร้างรายได้ และประโยชน์ในด้านต่างๆ นานับประการ	ทุกหมู่บ้าน	- การพัฒนาและใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำ จะช่วยให้ชุมชนรู้จักวิธีการหารายได้ พึ่งตนเอง พึ่งทรัพยากรที่มีอยู่ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ที่จะเป็นทางออกที่สำคัญของโลกในอนาคต
๓.ปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน	๑.ประชาชนมีความยากจนมีการหนี้สินจำนวนมาก เนื่องจากยังขาดการวางแผนการประกอบอาชีพที่ดี	ทุกหมู่บ้าน	- ความเจริญของโลกทำให้ชีวิต ประ จำวันเปลี่ยนแปลง การวางแผนชีวิตที่ดีจะทำอยู่รอดในสังคม
	๒. ขาดอาชีพเสริมนอกฤดูกาลทำการเกษตร ไม่มีอาชีพที่แน่นอน ทำให้ขาดโอกาสที่จะพัฒนาและสร้างรายได้ให้กับครัวเรือน หรือชุมชน	ทุกหมู่บ้าน	- สภาพอากาศ ฤดูกาลของโลกเปลี่ยนแปลงไป การพึ่งพาการเกษตรตามฤดูกาลอย่างเดียว ไม่เพียงพอที่จะสร้างชุมชนเข้มแข็ง
	๓. การขาดการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ ซึ่งกลุ่มนับว่าเป็นพลังสำคัญในระบบเศรษฐกิจของชุมชน	ทุกหมู่บ้าน	- ระบบการผลิตแบบกลุ่มจะช่วยให้ สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ดีกว่า ทั้งด้านต้นทุน แรงงาน และผลผลิต
	๔. การขาดเงินทุนประกอบอาชีพ ประชาชนส่วนใหญ่ยังอยู่ในฐานะที่ยากจน การลงทุนประกอบอาชีพยังขาดแคลนทุนทรัพย์	ทุกหมู่บ้าน	- การส่งเสริมให้ระบบเศรษฐกิจฐานรากเข้มแข็งจะทำให้เศรษฐกิจของประเทศเข้มแข็ง และยั่งยืน
	๕. การขาดความสนใจ จริงใจจริงจัง ของประชาชนในพื้นที่เอง ในการเอาใจใส่หรือสนใจกับโครงการช่วยเหลือของภาครัฐทำให้ โครงการที่รัฐส่งเสริมไม่ประสบความสำเร็จ	ทุกหมู่บ้าน	- โครงการส่งเสริมต่างๆที่รัฐจัดให้กับชุมชน จะประสบความสำเร็จ มากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับความร่วมมือ ร่วมใจ ทัศนคติของแต่ละชุมชน
๔. ปัญหาด้านสาธารณสุขและสังคม	๑. ประชาชนยังขาดความรู้และความเข้าใจในการป้องกันโรคระบาดต่างๆ ทำให้ยากแก่การ	ทุกหมู่บ้าน	- ความเจริญของโลกทำให้ชีวิต ประ จำวันเปลี่ยนแปลง การวางแผนชีวิตที่ดีจะทำอยู่รอดในสังคม

	ป้องกัน		
	๒. ประชาชนชนยังขาดความสนใจใน การรักษาสุขภาพ และ ปัญหาด้านสุขอนามัย	ทุกหมู่บ้าน โดยเฉพาะหมู่ที่ ๔,๕	- สภาพอากาศ ฤดูกาลของโลกเปลี่ยนแปลงไป การพึ่งพาการเกษตรตามฤดูกาลอย่างเดียว ไม่เพียงพอที่จะสร้างชุมชนเข้มแข็ง
	๓. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ถูกทอดทิ้ง ไม่ได้รับการดูแล ทำให้ต้องดำรงชีวิตอยู่ด้วยความยากลำบาก	ทุกหมู่บ้าน	- ระบบครอบครัวมีแนวโน้มเป็นครอบครัวเดี่ยวมากขึ้น สภาวะทางเศรษฐกิจจะบีบบรัดให้แต่ละคนมุ่งเอาตัวรอด และเห็นแก่ตัว
	๔. การแพร่ระบาดของยาเสพติด ยังคงมีอยู่ในสังคม เนื่องจาก ขาดความต่อเนื่องในการปราบปรามและป้องกันปัญหา	ทุกหมู่บ้าน	- มีการพัฒนาวิธีการขนส่งยาเสพติดรูปแบบใหม่ ทำให้ยากแก่การป้องกันและสกัดกั้น วิธีที่จะบรรเทาปัญหาได้ก็คือการสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม โดยเน้นที่สถาบันครอบครัว
	๕. การทะเลาะวิวาทของวัยรุ่น มีความรุนแรงมากขึ้นทุกวัน เนื่องจากค่านิยม การเลียนแบบที่ผิดๆ การส่งเสริมให้สถาบันครอบครัวมีความเข้มแข็งจะบรรเทาปัญหานี้ได้	ทุกหมู่บ้าน	- โครงการส่งเสริมต่างๆที่รัฐจัดให้กับชุมชน จะประสบความสำเร็จ มากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับความร่วมมือ ร่วมใจ ทัศนคติของแต่ละชุมชน
	๖. ปัญหาที่เกิดจากภัยธรรมชาติเป็นปัญหาที่สร้างความเสียหายทางเศรษฐกิจ ชีวิตและทรัพย์สิน นับวันจะยิ่งรุนแรงขึ้น การเตรียมความพร้อมเสมอ จะช่วยลดความสูญเสียลงได้ในระดับหนึ่ง	ทุกหมู่บ้าน	- ปรากฏการณ์เอลนีโญ ทำให้สภาวะอากาศ ฤดูกาลของโลกเปลี่ยนแปลง เกิดภัยธรรมชาติที่มีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อยๆ
	๗. เกิดอุบัติเหตุจำนวนมาก ในช่วงเทศกาลวันหยุด ทำให้เกิดความสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สิน	ทุกหมู่บ้าน	- เทคโนโลยีที่เจริญก้าวหน้า มีผลกับอัตราการเกิดอุบัติเหตุ

๕. ปัญหาด้านการศึกษา การศาสนา วัฒนธรรมท้องถิ่น การกีฬาและนันทนาการ	๑. การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียน ยังขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัย และเหมาะสมกับการพัฒนาการในวัยนี้	หมู่ ๓,๖,๗	- สื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของเด็ก ว่าจะมีความรู้ก้าวไกล เท่าทันต่อโลกเพียงใด
	๒. ประชาชนยังขาดแหล่งเรียนรู้ที่เป็นการศึกษาตามอัธยาศัย หรือการศึกษานอกระบบ ทำให้ยังมีความรู้ที่ล้าหลัง ไม่ทันเหตุการณ์บ้านเมือง	ทุกหมู่บ้าน	- การศึกษาไม่มีที่สิ้นสุด การศึกษานอกระบบจะเป็นอีกแนวทางหนึ่งในการสร้างกระบวนการคิดและการเรียนรู้ในชุมชน ทำให้เกิดการค้นพบศักยภาพของตนเอง
	๓. การเสื่อมศีลธรรมทางศาสนาของคนทำให้ไม่มีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ส่งผลให้เกิดปัญหาสังคมหลายเรื่องตามมา	ทุกหมู่บ้าน	- วัตถุนิยมเข้ามาครอบงำสังคม ทำให้เกิดความวุ่นวายในสังคม สมควรที่จะส่งเสริมให้เกิดศีลธรรมโดยไซ ศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว จิตใจ
	๔. วัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงาม ภูมิปัญญาชาวบ้าน เริ่มสูญหายเนื่องจากไม่ได้รับความสนใจ จากเยาวชนรุ่นหลัง	ทุกหมู่บ้าน	- วัฒนธรรมที่สั่งสมมาแต่โบราณจนเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละท้องถิ่นจะสูญหายไปหากไม่มีการดำรงรักษาไว้
	๕. ประชาชนในพื้นที่ขาดการตื่นตัว ในการเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพ	ทุกหมู่บ้าน	- การกีฬาจะพัฒนาเข้าสู่ระบบอาชีพมากขึ้น การเล่นกีฬาในอนาคตจะสามารถยึดเป็นอาชีพได้หรือการกีฬาจะสามารถสร้างสุขภาพที่ดีให้เกิดขึ้นได้ จึงสมควรที่จะมีการสนับสนุนการเล่นกีฬาในทุกรูปแบบ
๖. ปัญหาด้านการเมือง การบริหารและการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๑. ประชาชนยังขาดกระบวนการเรียนรู้ด้านการเมืองการปกครอง ทำให้กระบวนการตรวจสอบทางการเมืองยังอ่อนแอ	ทุกหมู่บ้าน	- การปกครองระบอบประชาธิปไตย เป็นการปกครองโดยประชาชน เพื่อ ประชาชน ดังนั้นการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการเมืองการปกครอง จะทำให้สังคมเกิดความสมดุล
	๒. ประชาชนยังขาดความสนใจในด้านการมีส่วนร่วม ด้านการเมืองการ ปกครอง และการบริหารหรือพัฒนาท้องถิ่นทำให้การดำเนินการเป็นเพียงการแก้ไขปัญหาของบุคคลบางกลุ่ม		- การพัฒนาและการแก้ปัญหาหรือ การวางแผนกำหนดทิศทางการพัฒนาท้องถิ่นในอนาคต จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยความร่วมมือ จากทุกฝ่าย

	๓. ประชาชนไม่เข้าใจระบบบริหาร งาน ของ อบต.ทำให้เกิดความเข้าใจผิดในการติดต่อประสานงาน อยู่บ่อยครั้ง		- อบต.เป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับ ประชาชน และนับวันภารกิจจะเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นการสร้างความเข้าใจกับประชาชนจึงเป็นสิ่งสำคัญ
	๔. ข้าราชการหรือพนักงาน ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดีที่สุด มากกว่าที่เป็นอยู่	พนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้าง	- การบริการที่ดีขององค์กรเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของผู้รับบริการ ดังนั้น การข้าราชการผู้ปฏิบัติงานต้องมีจิตสำนึกในการให้บริการที่ดี

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต
	๕. ระบบบริหารจัดการของภาครัฐยังมีกฎระเบียบที่มาก ทำให้การให้บริการประชาชนยังขาดความคล่องตัว และมีขั้นตอนมาก	พนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้าง	- การอธิบายและการประชาสัมพันธ์ การทำความเข้าใจให้กับประชาชน ในพื้นที่ได้ทราบถึงบทบาทและวิธี การบริหารงาน วิธีการทำงาน ของ
๗. ปัญหาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว	๑. พื้นที่ป่าเสื่อมโทรมยังไม่ได้รับการปรับปรุงแก้ไข หรือฟื้นฟู	ทุกหมู่บ้าน	- หากไม่มีการฟื้นฟูพื้นที่ป่าเสื่อมโทรมคุณภาพของดินจะเสื่อมถอย
	๒. พื้นที่ป่าสีเขียวลดน้อยลง เนื่องจาก การ	ทุกหมู่บ้าน	- หากยังมีการทำลายป่าไปเรื่อย จะทำ
	๕. การพัฒนาพื้นที่ยังไม่ได้ได้รับประโยชน์ เท่าที่ควรกับการที่จังหวัดสุโขทัยเป็นเมืองท่องเที่ยว	ทุกหมู่บ้าน	ให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยไม่เพิ่มภาระปัญหาให้กับพื้นที่พัฒนาการท่องเที่ยว
	เนื่องจากขาดการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว ๓.ขยะและสิ่งปฏิกูล ถือว่าเป็นสิ่งที่กำลังจะสร้างปัญหาให้กับสังคมชนบท หากไม่มีการวางแผนที่ดีจะกลายเป็นปัญหาที่ยากจะแก้ไข	ทุกหมู่บ้าน	ของท้องถิ่นแต่ละให้ จะก่อให้เกิด - ควรจะมีการสร้างระบบบริหารจัดการมูลค่าเพิ่มด้านการท่องเที่ยว กระจาย, การบริหารจัดการอย่างถูกวิธี โดยไม่รายได้อื่นๆ ก่อให้เกิดมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม
			เนื่องจากนับวันปริมาณขยะที่กำลังจัดวางขยะมีมลพิษจะยิ่งมากขึ้น
	๔. สถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ในพื้นที่ยังไม่ได้ได้รับการพัฒนา หรือปรับปรุงให้เป็นที่ยอมรับ	หมู่ ๒ ,๕,	- การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์จะเป็นที่ นิยมมากขึ้น สมควรที่จะมีการ พัฒนาหรือตั้งศักยภาพที่มีอยู่ มาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด



๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง

๕.๑ การกิจและอำนาจหน้าที่

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่งนั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่งจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขร่วมกันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่งยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนในการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าการกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์การกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งการได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งการกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๑.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล มาตรา ๑๖ ๑๙..

๕.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา ๖๗ ๔..
๒. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน มาตรา ๖๘ ๘..
๓. การผังเมือง มาตรา ๖๘ ๑๓..
๔. การให้มีที่จอดรถ มาตรา ๑๖ ๓..
๕. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา ๑๖ ๑๗..
๖. การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖ ๒๘..

๕.๑.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว มาตรา ๖๘ ๖..
๒. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ มาตรา ๖๘ ๕..
๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร มาตรา ๖๘ ๗..
๔. ให้มีตลาด มาตรา ๖๘ ๑๐..
๕. การท่องเที่ยว มาตรา ๖๘ ๑๒..
๖. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ มาตรา ๖๘ ๑๑..
๗. การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ มาตรา ๑๖ ๖..
๘. การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน มาตรา ๑๖ ๗..

๕.๑.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

๑. คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๖๗ ๗..
๒. รักษาความสะอาดของถนนทางน้ำทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล มาตรา ๖๘
๓. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ มาตรา ๑๗ ๑๒..

๕.๑.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๖๗ ๘..
๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มาตรา ๖๗
๓. การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖
๔. การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น มาตรา ๖๘ ๑๐..

๕.๑.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร มาตรา ๖๗ ๙..
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน มาตรา ๑๖ ๑๖..
๓. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของ อปท. มาตรา ๑๗ ๓..
๔. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา ๑๗ ๑๖..

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่งได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ มาตรา ๖๗ มาตรา ๖๘ หมายถึง มาตราตามกฎหมายตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๕๖

๕.๒ ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อการประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาของท้องถิ่นด้วยวิธีการSWOTAnalysis.

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อการประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง

จุดแข็ง Strength

๑. ด้านเศรษฐกิจ

- ๑.๑ มีพื้นที่เหมาะสมในการเพาะปลูก
- ๑.๒ มีพืชเศรษฐกิจ เช่น ยางพารา มันสำปะหลัง มะม่วงหิมพานต์ เป็นต้น
- ๑.๓ มีเส้นทางสะดวกในการติดต่อค้าขาย
- ๑.๔ ชุมชนมีความพยายามที่จะแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจด้วยตนเองปลูกข้าวไว้กินเองภายในครอบครัวหาของป่า เช่น หน่อไม้ ผักหนาม เห็ด ไช้ผดแดง ดอกกระเจียว แมงจี่นูนอิงอ่าง กบ เขียด
- ๑.๕ ใช้เครื่องจักร เช่น รถไถนา รถเกี่ยวข้าวแทนแรงงานคน

๒. ด้านศาสนาวัฒนธรรมและประเพณี

- ๒.๑ เป็นแหล่งวัฒนธรรมท้องถิ่นที่สืบทอดต่อกันมายาวนาน เช่น บุญพระเวสสันดรชาดกเนาถ้ำพระเนาถ้ำพระเจ้าคอกุด บุญข้าวสาก บุญข้าวประดับดิน เป็นต้น
- ๒.๒ มีภูมิปัญญาชาวบ้านที่สืบทอดต่อกันมาตั้งแต่สมัย ปู่ ย่า ตา ยาย เช่น ยาสมุนไพร เครื่องจักสานด้วยไม้ไผ่การทอผ้าด้วยกี่กระตุกการย้อมผ้าด้วยสีธรรมชาติ
- ๒.๓ รักษาขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่นไว้สืบทอดให้ลูกหลาน เช่น ผูกเสี้ยว การลงแขกเกี่ยวข้าว ลงเสาปลูกบ้านใหม่

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ชุมชนมีความสามัคคีให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๓.๒ ไม่มีอาชญากรรม อุบัติเหตุที่ร้ายแรง เกิดขึ้นในรอบปี
- ๓.๓ ชุมชนมีความขยันพยายามที่จะแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง เช่น ปัญหาเรื่องยาเสพติด โรคติดต่อ โดยมีกลุ่ม อปพร. ในการดูแลชุมชน
- ๓.๔ มีวัดที่เหมาะสมในการฝึกปฏิบัติธรรม เช่น วัดป่าภูจันทร์แดงวัดป่าดอนจำปา
- ๓.๕ ชุมชนมีความใกล้ชิด รู้จักกัน แบบเครือญาติ
- ๓.๖ มีศูนย์รวมเด็กเล็กก่อนวัยเรียนอยู่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง

๔. ด้านสาธารณสุข

- ๔.๑ ประชาชนมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงไม่มีโรคติดต่อร้ายแรง
- ๔.๒ มีทีม อสม. ประจำแต่ละหมู่บ้าน
- ๔.๓ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนในท้องถิ่น
- ๔.๔ มีแพทย์เฉพาะทางจากโรงพยาบาลประจำอำเภอตรวจรักษาโรคเรื้อรัง เช่น เบาหวาน ความดันโลหิตสูง สัปดาห์ละ ๑ ครั้ง

๕. ด้านสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ มีป่าชุมชน ป่าครอบครัว ที่ยังคงความอุดมสมบูรณ์และเป็นแหล่งอาหารหล่อเลี้ยงคนในชุมชน
- ๕.๒ มีแหล่งต้นน้ำลำธาร เช่น ห้วยเย็น ห้วยทอย ห้วยแซะ ห้วยสูบ
- ๕.๓ มีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญทางธรรมชาติ เช่น ภูหลังสอง ภูปึง แซ่ฟ้าผ่า เสาเฉลียงยักษ์
- ๕.๔ พื้นที่ของตำบลบางส่วนติดต่อกับแม่น้ำโขง

จุดอ่อน Weakness

๑. ด้านเศรษฐกิจ

- ๑.๑ ขาดแคลนแหล่งน้ำ ระบบชลประทาน ในการเกษตร
- ๑.๒ ต้นทุนการผลิตสูงแต่ราคาผลผลิตถูกกำหนดโดยพ่อค้าคนกลางการประกันราคาไม่ได้ผล
- ๑.๓ ขาดน้ำอุปโภคและบริโภค ที่สะอาดและพอเพียง
- ๑.๔ ถนนการเกษตรบางแห่งยังขาดการพัฒนา
- ๑.๕ ไม่มีตลาดกลางของชุมชนรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรของท้องถิ่น
- ๑.๖ ชุมชนขาดความรู้ในการปรับปรุงบำรุงดิน
- ๑.๗ มีการใช้สารเคมี เช่น ปุ๋ยเคมียาปราบศัตรูพืช

๒. ด้านศาสนาวัฒนธรรมและประเพณี

- ๒.๑ คนรุ่นใหม่ให้ความสำคัญในการรักษาวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่นน้อยลง
- ๒.๒ วัฒนธรรมท้องถิ่นถดถอยขาดกระบวนการเรียนรู้ทางวัฒนธรรม ประเพณีและการส่งต่อ

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ คนให้ความร่วมมือในวันสำคัญทางศาสนาน้อยลง
- ๓.๒ รับเอาวัฒนธรรมทางตะวันตกตามกระแสบริโภคนิยมมากเกินไป
- ๓.๓ คนในชุมชนมีวิถีการดำรงชีวิตแบบพึ่งพากันน้อยลง

๔. ด้านสาธารณสุข

- ๔.๑ ประชาชนยังขาดความตระหนักต่อการดูแลสุขภาพที่ถูกต้อง
- ๔.๒ อสม. ยังขาดองค์ความรู้ที่จะพัฒนาต่อยอดในการแก้ไขปัญหาสุขภาพของคนในชุมชน
- ๔.๓ ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและเครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย

๕. ด้านการศึกษา

- ๕.๑ เด็กขาดจิตสำนึกในการศึกษาเล่าเรียนส่วนใหญ่จะเป็นความต้องการของผู้ปกครอง
- ๕.๒ โรงเรียนขาดแคลนเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์การศึกษา
- ๕.๓ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะสาขาวิชา

๖. ด้านสิ่งแวดล้อม

- ๖.๑ ทรัพยากรป่าไม้ถูกทำลาย , พื้นที่สีเขียวลดลง
- ๖.๒ ชุมชนยังขาดความรู้ในเรื่องการจัดการขยะ
- ๖.๓ ป่าไม้บริเวณต้นน้ำลำธารถูกทำลาย
- ๖.๔ ดินเสื่อมสภาพเนื่องจากใช้สารเคมี และการไถพรวนเพื่อทำการเกษตร

โอกาส Opportunity

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

อุปสรรคในการพัฒนา Threat

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

๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๗.๑ วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและ อุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่า องค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมี ประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มี ปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กร เอื้อประโยชน์หรือ ส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม ภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่ เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. - มีภูมิภานาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต.	๑. - มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์กร
๒. - มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน	บริหารส่วนตำบล

๓. - มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต ๔. - มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ๕. - เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๒. - ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ๓. - มีภาระหนี้สิน ๔. - ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ
โอกาส O ๑. - มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย ๒. - มีความจริงใจในการพัฒนา อบต.อุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. - ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ ๒. - ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน ๓. - พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. - บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ ชุมชนจำกัด ๕. - มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดความกระตือรือร้น ๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น งานสาธารณสุข งานนิติการ ๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.เป็นอย่างดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ

๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ
--	--

ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
๓. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ
๔. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job
๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัล ตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ
๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ
๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

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

๗.๒ โครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

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

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ งบแสดงฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การจัดเก็บรายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่างๆ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

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

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

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่งมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น แต่จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ถือว่าเพียงพอและเหมาะสมในการปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่งให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล แต่ในอนาคตปัญหาด้านการบริหารจัดการ

สิ่งแวดล้อมในการกำจัดขยะอาจเป็นไปหาที่สำคัญและจำเป็นต้องแก้ไขปัญหาดังกล่าว ซึ่งบุคลากรที่ดำเนินการด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมนั้นปัจจุบันยังไม่มีโดยตรง แต่หากในอนาคตเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านบริหารการบริหารท้องถิ่นหรือเกิดการปรับเปลี่ยนองค์กรไปตามกฎหมายจัดตั้ง หรือระเบียบแนวทางอื่นๆ อาจมีการกำหนดจัดตั้งส่วนราชการหรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ต่อไปเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของท้องถิ่น และเพื่อรองรับกับภารกิจของท้องถิ่นในอนาคต ดังนั้น ในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่งจึงไม่มีความจำเป็นในการขอตำแหน่งขึ้นหรือกำหนดส่วนราชการขึ้นใหม่ แต่อาจจะมีกำหนดส่วนราชการที่จำเป็นขึ้นใหม่ในอนาคตอันใกล้นี้ เพื่อรองรับภารกิจที่อาจขยายและเพิ่มมากขึ้นในอนาคตซึ่งทั้งนี้ขึ้นอยู่กับภารกิจอำนาจหน้าที่ที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจมาจากส่วนกลางต่อไป

๗.๓ บทวิเคราะห์ประเมินการต้องการกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง ได้จัดทำการวิเคราะห์ปริมาณงาน โดยการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการที่มีผลการดำเนินการประจำปี ซึ่งจำเป็นต้องใช้กำลังคนในแต่ละประเภทตำแหน่ง เพื่อการปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

ลำดับ	ตำแหน่ง	ประเภท/สายงาน	ระดับ	จำนวน		
๑.	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	บริหารท้องถิ่น	ระดับกลาง	จำนวน	๑	อัตรา
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	บริหารท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา
รวมทั้งสิ้น				จำนวน	๒	อัตรา
สำนักปลัด อบต.						
๑.	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	อำนวยการท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา
๒.	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	จำนวน	๑	อัตรา
๓.	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก	จำนวน	๑	อัตรา
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก	จำนวน	๑	อัตรา
๕.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง/ชง.	จำนวน	๑	อัตรา
ลูกจ้างประจำ						
๑.	เจ้าพนักงานธุรการ	กลุ่มสนับสนุน		จำนวน	๑	อัตรา
พนักงานจ้าง						
๑.	ผู้ช่วยบุคลากร	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑	อัตรา
๒.	ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑	อัตรา
๓.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑	อัตรา
๔.	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑	อัตรา
๕.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑	อัตรา
๖.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑	อัตรา

๗.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑	อัตรา
๘.	พนักงานจ้างผู้มีทักษะ	ภารกิจ(ทักษะ)		จำนวน	๓	อัตรา
๙.	คนงานทั่วไป	ทั่วไป		จำนวน	๒	อัตรา
รวมทั้งสิ้น				จำนวน	๑๘	อัตรา
กองคลัง						
๑.	นักบริหารงานการคลัง(ผู้อำนวยการกองคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา
๒.	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	จำนวน	๑	อัตรา
๓.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	จำนวน	๑	อัตรา
๔.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง.	จำนวน	๑	อัตรา
พนักงานจ้าง						
๑.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑	อัตรา
๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑	อัตรา
๓.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑	อัตรา
รวมทั้งสิ้น				จำนวน	๗	อัตรา
กองช่าง						
๑.	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา
๒.	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	จำนวน	๑	อัตรา
๓.	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ชง.	จำนวน	๑	อัตรา
พนักงานจ้าง						
๑.	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	ภารกิจ(คุณวุฒิ)		จำนวน	๑	อัตรา
๒.	ผู้ช่วยช่างโยธา	ภารกิจ(คุณวุฒิ)		จำนวน	๑	อัตรา
๓.	พนักงานจ้างผู้มีทักษะ	ภารกิจ(ทักษะ)		จำนวน	๑	อัตรา
รวมทั้งสิ้น				จำนวน	๖	อัตรา
กองการศึกษาฯ						
๑.	นักบริหารงานการศึกษา(ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	อำนาจการท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา
๒.	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก/ชก	จำนวน	๑	อัตรา
๓.	ครู	สายงานการสอน	คศ.๑	จำนวน	๓	อัตรา
พนักงานจ้าง						
๑.	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑	อัตรา
๒.	แม่บ้าน	ทั่วไป		จำนวน	๑	อัตรา
๓.	ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็กเล็ก	ภารกิจ(ทักษะ)		จำนวน	๕	อัตรา
๔.	ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็กเล็ก	ทั่วไป		จำนวน	๕	อัตรา
รวมทั้งสิ้น				จำนวน	๑๗	อัตรา
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น				จำนวน	๕๐	อัตรา

สรุป องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงมีความต้องการกำลังคนเพื่อปฏิบัติการกิจ โครงการ กิจกรรม ของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง โดยสามารถแยกประเภทตำแหน่ง ระดับ จำนวน ได้ดังนี้

ลำดับที่	ประเภท/สายงาน	ระดับ	จำนวนอัตรากำลังคนที่ต้องการ (อัตรา)
----------	---------------	-------	-------------------------------------

๑	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑
๒	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๑
๓	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๔
๔	วิชาการ	ปก/ชก	๕
๕	ทั่วไป	ปง/ชง	๕
๖	สายงานการสอน	คศ.๑	๓
๗	ลูกจ้างประจำ	กลุ่มสนับสนุน	๑
๘	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	คุณวุฒิ	๑๓
๙	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	ทักษะ	๙
๑๐	พนักงานจ้าง	ทั่วไป	๘

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง

จากที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ซึ่งในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย ในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาแล้วเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่อาจพิจารณาจัดตั้งเป็นส่วนต่อไปดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป งานสารบรรณ งานบริหารงานบุคคล งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล งานตรวจสอบภายใน งานกิจการสภา	๑. สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป งานสารบรรณ งานบริหารงานบุคคล งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล งานตรวจสอบภายใน งานกิจการสภา	

๑.๒ งานนโยบายและแผน งานนโยบายและแผน งานวิชาการ งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี งานกฎหมายและคดี งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานอำนวยความสะดวก งานป้องกัน งานฟื้นฟู ๑.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานสำรวจข้อมูลแหล่งท่องเที่ยว งานประชาสัมพันธ์และส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานฝึกอบรมอาชีพ งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ งานฝึกอบรมพัฒนาการ งานศูนย์วัฒนธรรม ๑.๗ งานสังคมสงเคราะห์ งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ งานส่งเสริมสุขภาพ งานข้อมูล ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร งานส่งเสริมการเกษตร งานส่งเสริมปศุสัตว์ ๑.๙ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานสุขาภิบาลทั่วไป งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ	๑.๒ งานนโยบายและแผน งานนโยบายและแผน งานวิชาการ งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี งานกฎหมายและคดี งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานอำนวยความสะดวก งานป้องกัน งานฟื้นฟู ๑.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานสำรวจข้อมูลแหล่งท่องเที่ยว งานประชาสัมพันธ์และส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานฝึกอบรมอาชีพ งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ งานฝึกอบรมพัฒนาการ งานศูนย์วัฒนธรรม ๑.๗ งานสังคมสงเคราะห์ งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ งานส่งเสริมสุขภาพ งานข้อมูล ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร งานส่งเสริมการเกษตร งานส่งเสริมปศุสัตว์ ๑.๙ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานสุขาภิบาลทั่วไป งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ	
๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๑ งานการเงิน งานการเงิน งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน	๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๑ งานการเงิน งานการเงิน งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน	

งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี งานการบัญชี งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน งานงบการเงินและงบทดลอง งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า งานพัฒนารายได้ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี งานพัสดุ งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี งานการบัญชี งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน งานงบการเงินและงบทดลอง งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า งานพัฒนารายได้ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี งานพัสดุ งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	
--	--	--

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

๔.๔ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	๔.๔ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	
๔.๕ งานกิจการศาสนา	๔.๕ งานกิจการศาสนา	
๔.๖ งานบริหารทั่วไป	๔.๖ งานบริหารทั่วไป	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแท่ง อ.ศรีเมืองใหม่

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร
ดำเนินการแทน

๕. ตรวจสอบการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อเพิ่มความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบัน และงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่มีหรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

- ๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

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

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. - เวลาพักกลางวัน ๑ ชม. - เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

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

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
สูตรในการคำนวณ

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

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

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบต.

สรุปวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

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

สำนักปลัด มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๓ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑๐ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา ปัจจุบันในสำนักปลัด อบต.มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๘ ตำแหน่ง รวม ๑๘ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๔ อัตรา

กองคลัง มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๒ พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๓ อัตรา ปัจจุบันในกองคลัง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๗ ตำแหน่ง รวม ๗ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๑ อัตรา

กองช่าง มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๓ อัตรา ปัจจุบันใน กองช่าง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๖ ตำแหน่ง รวม ๖ อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๑๒ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๖ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตราปัจจุบันในกองการศึกษาฯ มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๘ ตำแหน่ง รวม ๑๗ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๑ อัตรา

สรุปอัตรากำลังที่ต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่งทุกส่วนราชการต้องการอัตรากำลังทั้งหมด ๔๘ ตำแหน่ง ๕๐ อัตรา ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๑๒ อัตรา
๒. พนักงานส่วนตำบล (อัตรารว่าง)	จำนวน ๔ อัตรา
๓. พนักงานครู อบต. (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๓ อัตรา
สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
๔. พนักงานครู อบต. (อัตรารว่าง)	จำนวน - อัตรา
สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
๕. ลูกจ้างประจำ (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๑ อัตรา

๖. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๒๒ อัตรา
๗. พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตรารว่าง)	จำนวน - อัตรา
๘. พนักงานจ้างทั่วไป (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๗ อัตรา
๙. พนักงานจ้างทั่วไป (มีอัตรารว่าง)	จำนวน ๑ อัตรา

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลังที่มีอยู่มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการแล้ว จึงให้คงอัตรากำลังไว้เท่าเดิม ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและนโยบายของรัฐบาล/นโยบายของจังหวัดอุบลราชธานี/นโยบายของผู้บริหารได้

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

๑. ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีจำนวน ๑ คน
๒. ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน ๑๐ : ๑ และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มได้อีก ๑ คน

ซึ่งหากพิจารณาจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่ออัตราส่วนครู/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็กแล้ว ยังไม่เป็นไปตามสัดส่วนของประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว โดยยังขาดอัตราตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กอีกหลายอัตรา แต่ในอนาคตหากองค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่งไม่สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังให้เพียงพอต่อจำนวนเด็กได้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่งอาจมีความจำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลังในส่วนของการครูผู้ดูแลเด็ก(พนักงานส่วนตำบล)/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิหรือผู้มีทักษะ) และผู้ดูแลเด็ก (ประเภททั่วไป) ให้สอดคล้องกับจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นต่อไป

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

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมประเพณี
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการสวัสดิการสังคม เด็ก/สตรี/ผู้สูงอายุ และสาธารณสุขชุมชน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดระเบียบชุมชน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว กีฬา และงานเยาวชน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการพาณิชย์ การลงทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน เกษตรแบบพอเพียง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการพาณิชย์ การลงทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน เกษตรแบบพอเพียง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านงานอำนวยการ งานบริหารและพัฒนาองค์กรประสานงานและบูรณาการ

๔. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓	๓	๕๘๑,๑๖๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๕,๙๖๐	๑๖,๘๔๐	๑๖,๘๔๐	๕๙๓,๙๖๐	๖๑๓,๕๖๐	๖๑๐,๐๐๐	(๓๔,๔๔๐)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓	๓	๓๘๔,๙๒๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๓,๘๔๐	๑๓,๙๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๙๘,๗๖๐	๔๑๓,๘๘๐	๔๐๖,๘๖๐	(๒๘,๕๖๐)
	ส่วนนักปลัด อบต.																	
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓	๓	๓๖๕,๙๖๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๙๒๐	๓๗๘,๕๖๐	๓๙๓,๙๒๐	๔๐๔,๖๔๐	(๒๖,๙๘๐)
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓	๓	๒๙๓,๘๘๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๑,๙๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๓,๕๒๐	๓๒๓,๙๖๐	(๒๔,๔๔๐)
๕	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓	๓	๒๘๔,๕๒๐	๓	๓	๓	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐	๙,๙๒๐	๒๙๓,๙๖๐	๓๐๓,๒๔๐	๓๑๒,๕๖๐	(๒๓,๙๒๐)
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๓	๓	๓๕๕,๙๒๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๙๒๐	๓๗๙,๙๒๐	๓๘๑,๙๒๐	(๓๕,๐๐๐)
๗	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๓	๓	๒๙๗,๙๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐	๓๐๗,๖๐๐	๓๑๗,๘๔๐	๓๒๗,๐๖๐	
	ลูกจ้างประจำ																	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๓	๓	๓๘๘,๖๔๐	๓	๓	๓	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๙๒๐	๓๙๖,๐๘๐	๔๐๓,๕๒๐	๔๑๐,๘๘๐	(๑๕,๙๒๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๙	ผู้ช่วยบุคลากร	-	๓	๓	๒๓๕,๐๔๐	๓	๓	๓	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๓,๖๘๐	๒๓๒,๖๘๐	๒๔๒,๐๔๐	(๑๙,๓๖๐)
๑๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๓	-	๒๒๓,๐๘๐	๓	๓	๓	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๙๒๐	๒๓๒,๐๘๐	๒๔๓,๔๔๐	๒๕๕,๑๖๐	ว่าง ๓ ก.พ.๖๓
๑๑	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๓	๓	๒๐๒,๕๖๐	๓	๓	๓	-	-	-	๘,๓๖๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๐,๙๒๐	๒๑๙,๒๔๐	๒๒๘,๑๒๐	(๑๖,๘๘๐)
๑๒	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	-	๓	๓	๑๘๗,๒๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๓๖๐	๑๙๔,๙๖๐	๒๐๒,๕๖๐	๒๑๐,๙๒๐	(๑๕,๖๐๐)
๑๓	ผช.จพง.ธุรการ	-	๓	๓	๑๘๓,๘๘๐	๓	๓	๓	-	-	-	๕,๙๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๘๙,๖๐๐	๑๙๓,๖๐๐	๑๙๙,๘๘๐	(๑๑,๘๘๐)
๑๔	ผช.จพง.ธุรการ	-	๓	๓	๑๓๘,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๙๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
๑๕	ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๓	-	๑๓๘,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๙๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่าง ๓ ก.พ.๖๐
๑๖	(ผู้มีทักษะแตกต่างส่วน)	-	๓	๓	๑๓๙,๔๔๐	๓	๓	๓	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๓๒๐	๑๔๕,๐๘๐	๑๕๐,๙๖๐	๑๕๗,๐๘๐	(๑๓,๖๒๐)

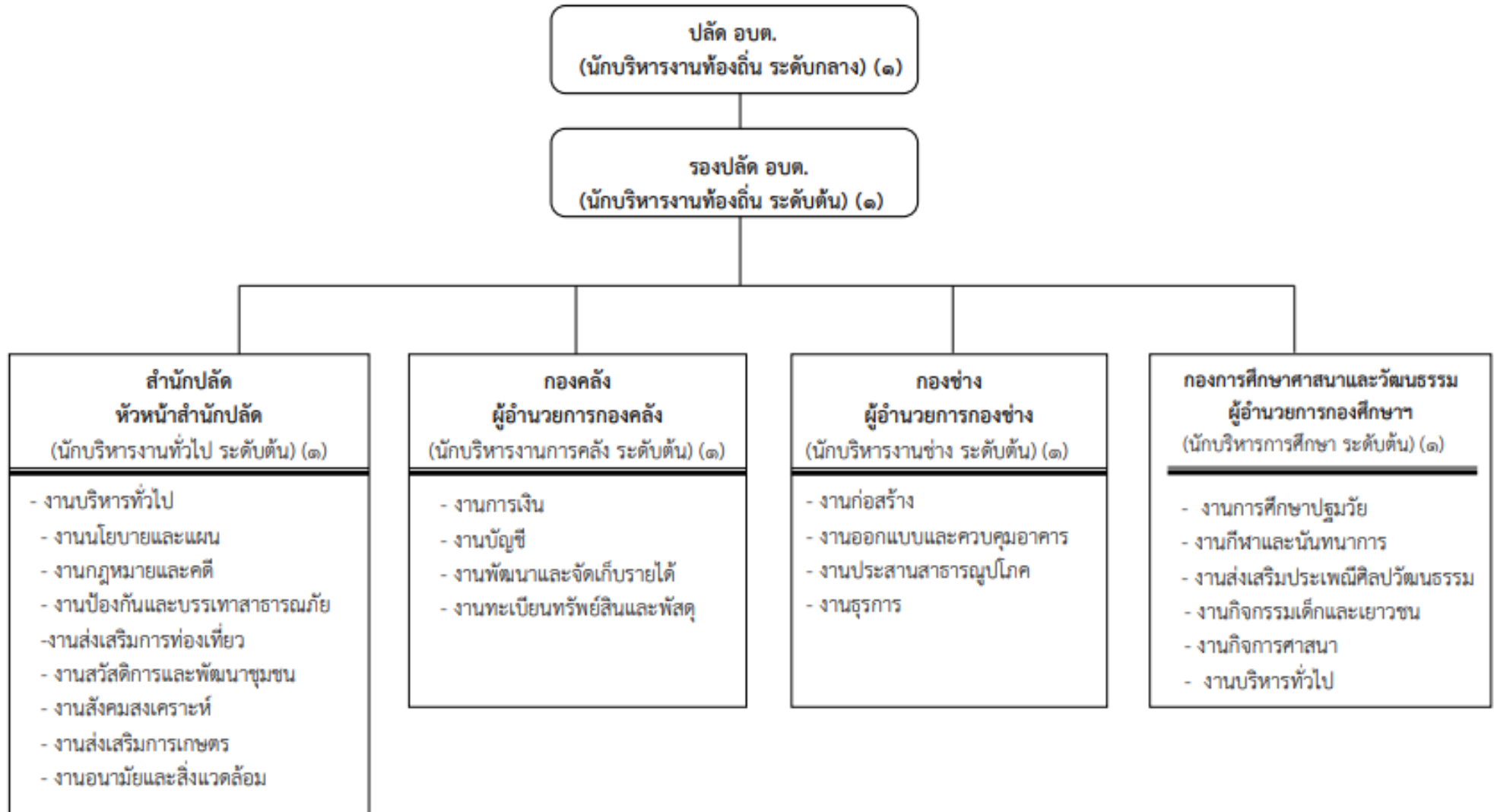
[illegible]

๓๖	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	๓	๓	๒๒๘,๖๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๒๓๙,๘๔๐	๒๔๙,๔๔๐	๒๕๙,๔๐๐	(๑๙,๐๕๐)
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																	
๓๗	แม่บ้าน	-	๓	๓	๑๐๘,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	ศพด.พนามแห่ง																	
	<u>ครู อบต.</u>																	
๓๘	ครู	พิศ.๓	๒	๒	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																	
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๓	๓	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
					๒๖,๖๔๐							๓,๓๐๐	๔,๙๘๐	๗,๓๘๐	๒๙,๙๔๐	๓๔,๙๒๐	๔๒,๓๐๐	เงิน อบต.
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																	
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๓	๓	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ศพด.พนียศ																	
	<u>ครู อบต.</u>																	
๔๑	ครู	พิศ.๓	๓	๓	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																	
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๓	๓	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ศพด.ดงนา																	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								-									
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๒	๒	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
					๓๘,๗๒๐							๒,๕๒๐	๓,๙๖๐	๕,๘๘๐	๒๓,๒๔๐	๒๕,๒๐๐	๓๓,๐๘๐	เงิน อบต.
	ศพด.โพนขาม																	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																	
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๒	๒	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
					๓๘,๗๒๐							๒,๕๒๐	๓,๙๖๐	๕,๘๘๐	๒๓,๒๔๐	๒๕,๒๐๐	๓๓,๐๘๐	เงิน อบต.
	ศพด.บ้านทุ่งหลวง								-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																	
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๓	๓	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
(๔)	รวม	-	๕๐	๕๖	๘,๔๙๗,๙๐๐	๕๘	๕๐	๕๐	-	-	-	๘๔๒,๕๘๐	๘๙๐,๓๔๐	๙๒๙,๐๘๐	๘,๙๕๕,๓๒๐	๙,๐๙๐,๑๔๐	๙,๒๘๗,๑๖๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%														๑,๗๕๑,๐๖๔	๑,๘๑๘,๐๒๘	๑,๘๗๙,๖๓๒	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๑๐,๕๐๖,๓๘๔	๑๐,๘๘๘,๑๖๘	๑๑,๒๖๗,๗๙๒	
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๒๓.๗๓	๒๓.๕๑	๒๓.๑๐	
	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๓๑.๓๐	๓๐.๘๘	๓๐.๔๗	

หมายเหตุ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน = ๔๔,๒๘๐,๖๐๐ บาท	ประมาณการเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ (ไม่หักเงินอุดหนุนครูและเบิยยังชีพ)
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ เป็นเงิน = ๔๖,๔๙๔,๖๓๐ บาท	ประมาณการเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน = ๔๘,๘๓๔,๓๖๒ บาท	ประมาณการเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน = ๓๓,๕๖๖,๔๔๒ บาท	ประมาณการเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ (หักเงินอุดหนุนครูและเบิยยังชีพ)
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ เป็นเงิน = ๓๕,๒๔๔,๓๖๔ บาท	ประมาณการเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน = ๓๗,๐๐๗,๐๐๒ บาท	ประมาณการเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒

(ลงชื่อ) ว่าที่ ร.ต.หญิง	ผู้ตรวจ	(ลงชื่อ)	ตรวจแล้ว	(ลงชื่อ)	ตรวจแล้ว
(สุพัตรา โลหะกุล)		(นางปริยา เทียงปา)		(นายบัวทอง แสงเขตต์)	
ผู้อำนวยการกองคลัง		ปลัด อบต.พนมแพ่ง		นายก อบต.พนมแพ่ง	

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง
อำเภอศรีเมืองใหม่ จังหวัดอุบลราชธานี



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นางปริยา เที่ยงป่า	ป.โท รปม.	๗๖-๓-๐๐๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๖-๓-๐๐๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๑๓,๑๖๐ (๓๔,๔๓๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๕๘๑,๑๖๐
๒	นายสนทยา จักรศรี	ป.โท รปม.	๗๖-๓-๐๐๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๗๖-๓-๐๐๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	- -	๓๘๔,๗๒๐
สำนักปลัด อบต.												
พนักงานส่วนตำบล												
๓	นายธนฤช ผิวศรี	ป.โท รปม.	๗๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๕๘๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	- -	๓๖๕,๗๖๐
๔	นายวีรพงศ์ นันทะบุตร	ป.ตรี บธ.	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐ X ๑๒)	-	-	๒๙๓,๘๘๐
๕	ส.อ.ครชิต ศรีสงคราม	ป.ตรี ศศ.	๗๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๗๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๒๘๔,๕๒๐ (๒๓,๗๑๐ X ๑๒)	-	-	๒๘๔,๕๒๐
๖	-	-	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐ [(๔๔,๗๕๐+๔๔,๕๘๐)/๒] X ๑๒	-	-	ว่าง ขอใช้บัญชี กสธ.
๗	นายพนมศักดิ์ คำมัน	ปวส.	๗๖-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง	๗๖-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง	๒๙๗,๙๐๐ [(๔๔,๗๕๐+๔๐,๙๐๐)/๒] X ๑๒	-	-	
ลูกจ้างประจำ												
๘	นางจำปา พิพัฒน์	ปวส. คอมพิวเตอร์	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๘,๖๔๐ (๓๕,๗๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๘,๖๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๙	น.ส.วรัทชนันท์ พันธุ์วงศ์	ป.ตรี ศศ.บ.	-	ผช.บุคลากร	-	-	ผช.บุคลากร	-	๒๑๕,๐๔๐ (๓๗,๕๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๑๕,๐๔๐
๑๐	-		-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	๒๒๓,๐๘๐ (๓๘,๕๕๐ X ๑๒)	-	-	ว่าง ด.พ.๖๑
๑๑	นายไพโรจน์ กุลวงศ์	ป.ตรี บธ.	-	ผช.นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	ผช.นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	๒๐๒,๕๖๐ (๓๖,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	๒๐๒,๕๖๐

๑๒	น.ส.รัตติกาล เพ็ญพักตร์	ป.ตรี	-	ผช.นวก.ประชาสัมพันธ์	-	-	ผช.นวก.ประชาสัมพันธ์	-	๑๘๗,๒๐๐ (๑๕,๖๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๗,๒๐๐
๑๓	นายภูมินันท์ แถมวงษ์	ปวส.	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๓๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	
๑๔	นายสุนันท์ นิรันตร	ศศ.บ.	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๓๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๕	-	-	-	ผช.จพง.ป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผช.จพง.ป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	๑๓๘,๐๐๐ (๓๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	ว่าง ๑ ต.ค. ๖๐
๑๖	น.ส.สุพรรณ ช่วยสุข	ม.๖	-	คณงานทั่วไป (ผู้มีทักษะตรงส่วน)	-	-	คณงานทั่วไป (ผู้มีทักษะตรงส่วน)	-	๑๓๘,๔๔๐ (๓๓,๖๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๔๔๐
๑๗	นางสุพรรณี รวมวงษ์	ปวช. เกษตร	-	คณงานทั่วไป (ผู้มีทักษะแม่ครัว)	-	-	คณงานทั่วไป (ผู้มีทักษะแม่ครัว)	-	๑๓๗,๓๖๐ (๔,๗๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๗,๓๖๐
๑๘	นายสมใจ แถมวงษ์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๒,๘๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๙	นายวิวัฒน์ บ่อกลาง	ม.๖	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	
๒๐	นายอาทิตย์ แสงใบ	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักร ขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ)		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง												
พนักงานส่วนตำบล												
๒๑	ว่าที่ร.ต.หญิงสุพัตรา ไลทะกุล	ป.ตรี การบัญชี	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๕๓,๖๔๐
๒๒	-	-	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปภ/ชก	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปภ/ชก	๓๕๕,๓๒๐ (๔,๗๘๐+๔๙,๔๘๐/๒) X ๑๒	-	-	ว่าง ขอใช้บัญชี กสธ.
๒๓	น.ส.ศิริรัตน์ อัครฤกษ์	ปวส. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ชง.	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ชง.	๑๕๒,๗๖๐ (๓๒,๗๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๒,๗๖๐
๒๔	น.ส.ชญานา เอกนาม	ศศ.บ. การจัดการทั่วไป	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง	๑๘๕,๒๘๐ (๓๕,๔๔๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๕,๒๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๕	-		-	ผช.เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	๑๗๕,๐๘๐ (๓๔,๕๙๐ X ๑๒)	-	-	ว่าง ๘ ม.ค. ๖๑

๒๖	นายสุพิท สีหา	ปวช. ช่างยนต์	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	๑๕๖,๘๕๐ (๓๓,๐๗๐X๑๒๒)	-	-	๑๕๖,๘๕๐
๒๗	น.ส.สุภาณี นามพิมพ์	ปวส. การบัญชี	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๔๓,๕๒๐ (๓๓,๙๖๐X๑๒๒)	-	-	๑๔๓,๕๒๐
กองช่าง												
พนักงานส่วนตำบล												
๒๘	นายสุเมธ สัมพะวงค์	ป.ตรี วทบ.	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐X๑๒๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒๒)	-	๔๐๔,๖๔๐
๒๙	นายสมศักดิ์ พิมพ์พงษ์	ปวส. ช่างโยธา	๗๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง	๗๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง	๒๓๐,๔๐๐ (๓๙,๒๐๐X๑๒๒)	-	-	๒๓๐,๔๐๐
๓๐	นายทองศักดิ์ จันทร์เวช	ปวส. ช่างอุตสาหกรรม	๗๖-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง	๗๖-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง	๒๒๑,๒๘๐ (๓๘,๔๔๐X๑๒๒)	-	-	๒๒๑,๒๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๑	นายเกียรติศักดิ์ แต้มศรี	ป.ตรี วทบ.	-	ผช.ช่างโยธา	-	-	ผช.ช่างโยธา	-	๑๔๔,๖๐๐ (๓๒,๐๕๐X๑๒๒)	-	-	๑๔๔,๖๐๐
๓๒	นายสุทัศน์ โคตรเมือง	ปวช. ไฟฟ้ากำลัง	-	ผช.ช่างไฟฟ้า	-	-	ผช.ช่างไฟฟ้า	-	๑๑๗,๓๖๐ (๙,๗๘๐X๑๒๒)	-	-	๑๑๗,๓๖๐
๓๓	นายณรงค์ศักดิ์ สังขาร	ม.๖	-	คนงานทั่วไป (ผู้มีทักษะटकแต่งสวน)	-	-	คนงานทั่วไป (ผู้มีทักษะटकแต่งสวน)	-	๑๑๗,๓๖๐ (๙,๗๘๐X๑๒๒)	-	-	๑๑๗,๓๖๐
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
พนักงานส่วนตำบล												
๓๔	น.ส.ณัฐธนา ศรีลาเลิศ	ป.โท กศม.	๗๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๗๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐X๑๒๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒๒)	-	๓๕๓,๖๔๐
๓๕	-	-	๗๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปภ/ชก	๗๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปภ/ชก	๓๕๕,๓๒๐ [(๙,๗๘๐+๔๙,๔๘๐)/๒]X๑๒๒	-	-	ว่าง ขอใช้บัญชี กสธ.
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๖	ว่าที่ ร.ต.ฐิติวัฒน์ เหมาะดี	ป.ตรี บธบ.	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	๒๒๘,๖๐๐ (๓๙,๐๕๐X๑๒๒)	-	-	๒๒๘,๖๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๗	นางสาวคำตัน แสวงผล	ม.๖	-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ศพด.หนามแท่ง												
ครู อบต.												
๓๘	นางทองพูล วงษ์ละคร	ป.ตรี คบ.ปทุมวีย์	๗๖-๓-๐๘๒๒๒๗-๖๗๘	ครู	คศ.๑	๗๖-๓-๐๘๒๒๒๗-๖๗๘	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงิน อุดหนุน
๓๙	น.ส.รำไพ แสงใบ	ป.ตรี คศบ.	๗๖-๓-๐๘๒๒๒๗-๖๗๙	ครู	คศ.๑	๗๖-๓-๐๘๒๒๒๗-๖๗๙	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงิน อุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๐	นางวาลัญชี อาจปรี	ปวช. เกษตร	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
									๒๒,๖๔๐ (๒๒๒๐X๑๒)			เงิน อบต.
พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๑	นางคณิตยา แสงเขตร	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	เงินอุดหนุน
๔๒	นางศิริรัตน์ รวมวงษ์	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	เงินอุดหนุน
๔๓	น.ส.พรณิกา จันทร์สุข	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๕๔,๐๐๐	-	-	เงินอุดหนุน
ศพด.เพี้ยัค												
ครู อบต.												
๔๔	สอ.หญิงเดือนเพ็ญ แสงใบ	ป.ตรี คบ.(การศึกษาพิเศษ)	๗๖-๒-๐๘๒๒๒๗-๖๘๐	ครู	คศ.๑	๗๖-๒-๐๘๒๒๒๗-๖๘๐	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงิน อุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๕	น.ส.ปณิตดา เพ็ญพัทธ์	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	เงินอุดหนุน
ศพด.ดงนา												
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๖	นางณัฐธิดา สมนึก	ป.ตรี คบ.	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๑๗,๓๖๐	-	-	เงินอุดหนุน

									๙,๓๖๐ (๗๘๐X๑๒)			เงิน อบต.
๔๗	นางบุญส่ง คงทน	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๑๗,๓๖๐	-	-	เงินอุดหนุน
									๙,๓๖๐ (๗๘๐X๑๒)			เงิน อบต.
ศพด.โง้งนวม												
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๘	นางราศี ขันธวัตร	ป.ตรี ศบ.	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๑๗,๓๖๐	-	-	เงินอุดหนุน
									๙,๓๖๐ (๗๘๐X๑๒)			เงิน อบต.
๔๙	นางเพ็ชรณีย์ สิงห์สุวรรณ	ป.ตรี บริหารธุ การ	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๑๗,๓๖๐	-	-	เงินอุดหนุน
									๙,๓๖๐ (๗๘๐X๑๒)			เงิน อบต.
ศพด.หุ้งหลวง												
พนักงานจ้างทั่วไป												
๕๐	นางพิมพ์ใจ แสงใบ	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกเหนือจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่งได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด รายละเอียดตามตารางแนบท้ายนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแท่ง ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล หนามแท่ง เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่าน การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถ ประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแห่ง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบาย ของรัฐบาล คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่ง กันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่าง กันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชน เป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วน ราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโต้การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแห่ง มุ่งเน้นให้ประชาชน ใช้ระบบดิจิทัล อีเล็คทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิด ให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่าน ไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนามแห่ง ตามแนวทางข้างต้น นั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการ พัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิง ปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงาน พื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแห้งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแห้ง ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแห้ง ประกาศให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและรอบคอบ ขยันหมั่นเพียร อย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ของราชการ ประชาชนและให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแห้ง เรื่องมาตรฐานคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแห้ง ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละและมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ
๖. พึงยึดถือความเสมอภาคและความยุติธรรมต้องอยู่เหนือผลประโยชน์ใดๆ
๗. พึงพูดจาไพเราะอ่อนหวานและปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตร ต่อผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการ
๘. พึงใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อ อปท.
๙. พึงเคารพผู้ที่มีอาวุโสมากกว่า
๑๐. พึงมีน้ำใจและรู้จักถนอมน้ำใจลูกน้อง
๑๑. พึงเป็นผู้ตรงต่อเวลา

สิ่งผู้บริหารพึงปรารถนา จะให้บุคลากรในองค์กรมี

๑. มีความรับผิดชอบ

๒. มีความซื่อสัตย์สุจริต
๓. มีวินัย
๔. มีความซื่อตรงต่อหน้าที่
๕. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
๖. มีการควบคุมตนเอง
๗. มีดุลพินิจที่ดี
๘. มีจิตสำนึกที่เปิดกว้าง

สิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาพึงปรารถนาจากผู้บังคับบัญชา

๑. มีความเคารพนับถือรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
๒. มีความเต็มใจที่จะเปิดเผยข้อมูลให้ทราบตามสมควร
๓. มีความเป็นธรรม
๔. มีน้ำใจ รู้จักถนอมน้ำใจผู้ใต้บังคับบัญชา
๕. มีความสามารถในการกระตุ้นให้กำลังใจแก่หมู่คณะ
๖. มีความพร้อมที่จะยกย่องชมเชยลูกน้อง
๗. มีความพร้อมที่จะช่วยเหลือลูกน้อง
๘. มีเวลาว่างให้แก่ลูกน้องตามสมควร

สิ่งที่เพื่อนร่วมงานพึงปรารถนา

๑. มีความร่วมมือ
๒. มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ
๓. ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน
๔. ความเอื้อเฟื้อความมีน้ำใจต่อกัน
๕. มีใจที่เปิดกว้าง

สิ่งที่ประชาชนปรารถนา

๑. มีความเคารพนับถือผู้อื่นตามสมควร
๒. มีความเต็มใจที่จะให้บริการ
๓. มีความเป็นธรรม
๔. มีน้ำใจต่อผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ
๕. มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ
๖. รู้จักคุณค่าของเวลาของผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ

