

ร่าง

# แผนอัตรากำลัง 3 ปี

## ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.2561-2563)



องค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าวัด  
อำเภอบ้านไร่ จังหวัดอุทัยธานี

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าวัด ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2546 แต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าวัด ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าวัด จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าวัด

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	1
๒. วัตถุประสงค์	
1-2	
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
3-4	
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	
4-6	
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	6-19
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง	20
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง	
20-22	
๘. โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ	
23	
๙. การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง	
24-30	
๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	31-32
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
33-38	
๑๒. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่	39-42
๑๓. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	
43	
๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	44



แผนอัตรากำลัง 3 ปี  
ปีงบประมาณ พ.ศ.2561 – 2563  
องค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าวัด  
.....

**1. หลักการและเหตุผล**

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในส่วนบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

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

**๒. วัตถุประสงค์**

2.1.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าวัด มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.1.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าวัด มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละ ประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

๒.1.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุทัยธานี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าวัด ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.1.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าวัด

๒.1.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าวัด สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าวัดเกิดประโยชน์ต่อ ประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน มีการลด ภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความ ต้องการของประชาชนได้เป็น อย่างดี

๒.1.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าวัด สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร งานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

-2-

### 3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าวัด ซึ่งมีนายกองค์การบริหาร ส่วนตำบลเจ้าวัด เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่อง ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าวัด ตาม กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าวัด เพื่อให้การดำเนินการบริหารส่วนตำบลเจ้าวัด บรรลุตามพันธกิจ ที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าวัด ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply preeure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่าย บุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงาน ต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และ คุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง และระดับ ตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ สูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากร ทางการศึกษา และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลในแต่ละ ส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะ การกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดย สมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคส่วนราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งาน

เทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

-๓-

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันละในอดีตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้น ตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นการต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงสุดอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นมีหน้าที่ความรับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน

ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตราที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

-๔-

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรในการดำเนินงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### 4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าวัด มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าวัด สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าวัด สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่ามีปัญหาและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ โดยสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน แบ่งออกเป็น ด้านต่าง ๆ ดังนี้

##### 1. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

- 1.1 การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านและตำบลข้างเคียงไม่สะดวก
- 1.2 ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ทั่วถึง
- 1.3 ไฟฟ้าเพื่อที่อยู่อาศัยยังไม่เพียงพอ

##### 2. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ การผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- 2.1 การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
- 2.2 ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
- 2.3 ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- 2.4 ปัญหาการขาดงบประมาณ สนับสนุน
- 2.5 ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- 2.6 ประชาชนมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน

### 3. ปัญหาด้านสาธารณสุขและการอนามัย

- 3.1 ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- 3.2 ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- 3.3 ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ ,เด็ก ,สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- 3.4 ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้าฯลฯ
- 3.5 ปัญหาขาดแคลนบุคลากรด้านสาธารณสุข

-5-

### 4. ปัญหาด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- 4.1 การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค – บริโภคในฤดูแล้ง
- 4.2 ขาดแหล่งน้ำและที่กักเก็บน้ำไว้ใช้ในการเกษตร
- 4.3 ระบบประปาหมู่บ้านไม่มีคุณภาพ

### 5. ปัญหาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- 5.1 ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร แหล่งเรียนรู้ เพื่อศึกษาหาความรู้
- 5.2 การขาดโอกาสทางการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบ
- 5.3 ขาดความรู้ ความเข้าใจในการบำรุงรักษาสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน

### 6. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- 6.1 ลำห้วยต้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- 6.2 การขาดความรู้ ความเข้าใจในการอนุรักษ์ หวงแหวนทรัพยากรธรรมชาติ และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติไม่คุ้มค่า

### 7. ปัญหาด้านการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- 7.1 ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- 7.2 บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน มีไม่เพียงพอ บางเรื่องยังขาดความรู้ ความเข้าใจในหลักการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง
- 7.3 งบประมาณมีจำนวนจำกัด

### ความต้องการของประชาชน

#### 1. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- 1.1 ขุดลอกลำห้วย, สร้างถนน คสล., ถนนลาดยาง, วางท่อระบายน้ำ, การจัดระบบน้ำเพื่อการเกษตร
- 1.2 ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น ตามจุดสำคัญซึ่งเป็นจุดเสี่ยง
- 1.3 ขยายเขตไฟฟ้าเพื่อที่อยู่อาศัย



## 2. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- 2.1 ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการและการศึกษาดูงาน
- 2.2 จัดตั้งกลุ่มอาชีพ
- 2.3 ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

## 3. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- 3.1 ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- 3.2 ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข
- 3.3 ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

## 4. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- 4.1 ให้มีการขุดลอกลำห้วย คลองธรรมชาติและกำจัดวัชพืช
- 4.2 ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้านและปรับปรุงคุณภาพให้ดีขึ้น
- 4.3 ให้มีการวางระบบการใช้น้ำในลักษณะชลประทานเพื่อการเกษตร

-6-

## 5. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- 5.1 ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- 5.2 ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- 5.3 ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ
- 5.4 ให้มีแหล่งเรียนรู้ ฟื้นฟูและส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

## 6. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- 6.1 ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ และปลูกฝังความรู้สึกรักอนุรักษ์และหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 6.2 ขุดลอกลำห้วยที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
- 6.3 ฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกในการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

## 7. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- 7.1 จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ
- 7.2 จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- 7.3 ส่งเสริมการศึกษา อบรม แก่บุคลากร เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติ

หน้าที่

## 5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าวัด นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การ

บริหารส่วนตำบลเจ้าวัด มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าวัด จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าวัด ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียง โดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๑ ดังนี้

-7-

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

หลักการพัฒนาประเทศที่สำคัญในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยึดหลัก “ปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง” “การพัฒนาที่ยั่งยืน” และ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ที่ต่อเนื่องจาก ๒ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๙-๑๑ และยึดหลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อนการ เจริญเติบโตจากการเพิ่มผลผลิตภาพ การผลิตบนฐานการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม สำหรับการกำหนดวิสัยทัศน์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับนี้ยึดวิสัยทัศน์ของ กรอบ ยุทธศาสตร์ชาติที่กำหนดว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการ พัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ในขณะที่การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดในด้านต่างๆ ของแผนพัฒนาฯ ได้ยึดเป้าหมายอนาคตประเทศไทยปี ๒๕๗๙ ที่เป็นเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี มาเป็น กรอบในการกำหนด เป้าหมายที่จะบรรลุใน ๕ ปี โดยที่เป้าหมายและตัวชี้วัดต้องสอดคล้องกับกรอบเป้าหมาย การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ที่องค์การระหว่างประเทศกำหนดขึ้น อาทิ การพัฒนาที่ยั่งยืน (sustainable development goals : SDGs) ที่องค์การสหประชาชาติกำหนดขึ้น เป็นต้น ส่วนแนวทางการ พัฒนา ได้บูรณาการนโยบายหรือ ประเด็นพัฒนาที่สำคัญของประเด็นการปฏิรูปประเทศ ๓๗ วาระ และ ไทยแลนด์ ๔.๐ การจัดทำแผน ขับเคลื่อน และการติดตามประเมินผล เน้นกระบวนการมีส่วนร่วม ทั้ง จากภาครัฐ เอกชน ประชาชน และภาคการศึกษา ในทุก พื้นที่ของประเทศ เป็นกลไกประชารัฐที่รวมพลัง ให้ สามารถกำหนดเป้าหมาย แนวทางการพัฒนา รวมทั้งแผนงาน โครงการสำคัญที่ตอบสนองความต้องการและ แก้ไขปัญหาให้กับประชาชนได้อย่างสอดคล้องกับภูมิสังคมและเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจังใน ๕ ปี

การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญในการเชื่อมต่อกับ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ในลักษณะการแปลงยุทธศาสตร์ระยะยาวสู่การปฏิบัติ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์ของ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ได้กำหนดประเด็นการพัฒนา พร้อมทั้งแผนงาน/โครงการสำคัญที่ต้องดำเนินการให้ เห็นผลเป็น รูปธรรมในช่วง ๕ ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และ ระบบเศรษฐกิจ ของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกัน ยังได้กำหนด แนวคิดและกลไกการขับเคลื่อนและติดตามประเมินผลที่ชัดเจน เพื่อกำกับให้การ พัฒนาเป็นไปอย่างมีทิศทางและ เกิดประสิทธิภาพนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทย

ดังนั้น การพัฒนาประเทศในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมเพื่อ วางรากฐานของประเทศในระยะยาวให้มุ่งต่อยอดผลสัมฤทธิ์ของแผนที่สอดคล้องเชื่อมโยงและรองรับการ พัฒนา อย่างต่อเนื่องกัน ไปตลอด ๒๐ ปี ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) โดยมีสาระสำคัญ สรุป

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ มีทั้งหมด ๑๐ ยุทธศาสตร์ โดยมี ๖ ยุทธศาสตร์ตามกรอบ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปีและอีก ๔ ยุทธศาสตร์ที่เป็นปัจจัยสนับสนุน ดังนี้

**๕.๑.๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ทุนมนุษย์ของประเทศไทย** ยังมีปัญหาใน ด้านคุณภาพคนในแต่ละช่วงวัย โดยผลลัพธ์ทางการศึกษาของเด็กวัยเรียนค่อนข้างต่ำ การพัฒนาความรู้และ ทักษะ ของแรงงานไม่ตรงกับตลาดงาน ในขณะที่คนไทยจำนวนไม่น้อยยังไม่สามารถคัดกรองและเลือกรับ ๑๒ วัฒนธรรมได้ อย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลกระทบต่อวิกฤตค่านิยม ทศนคติ และพฤติกรรมในการดำเนินชีวิต การพัฒนาใน ระยะต่อไปจึงต้อง ให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาด้านให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้คนไทยมีทัศนคติ และพฤติกรรมตาม บรรทัดฐานที่ดีของสังคม ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากล และสามารถ เรียนรู้ด้วยตนเองอย่าง ต่อเนื่อง มีสุขภาวะที่ดีขึ้น คนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น รวมทั้งสถาบันทางสังคมมีความ เข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น แนวทางการพัฒนาที่สำคัญ

-๘-

ประกอบด้วย (๑) ปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ และ พฤติกรรมที่พึงประสงค์ อาทิ ส่งเสริมให้มีกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งใน และนอกห้องเรียนที่สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ความมีระเบียบวินัย และจิตสาธารณะ (๒) พัฒนาศักยภาพ คนให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถใน การดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า

อาทิ ส่งเสริมเด็กปฐมวัยให้มีการพัฒนา ทักษะทางสมองและทางสังคมที่เหมาะสม เด็กวัยเรียน และวัยรุ่นมีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ (๓) ยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต อาทิ ปรับระบบบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็ก ให้มีการจัดทรัพยากรร่วมกันให้มีขนาดและจำนวนที่เหมาะสม ปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ในชุมชนให้เป็นแหล่ง เรียนรู้เชิงสร้างสรรค์และมีชีวิต (๔) ลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพและให้ทุก ภาคส่วนคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพ อาทิ ส่งเสริมให้มีกิจกรรมทางสุขภาพและโภชนาการที่เหมาะสมกับวัย ปรับปรุงมาตรการทางกฎหมายและ ภาษีในการควบคุมผลิตภัณฑ์ที่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ (๕) เพิ่มประสิทธิภาพการ บริหารจัดการระบบสุขภาพ ภาครัฐและปรับระบบการเงินการคลังด้านสุขภาพ อาทิ ปรับระบบบริหารจัดการ ทรัพยากรร่วมกันระหว่าง สถานพยาบาลทุกสังกัดในเขตพื้นที่สุขภาพ (๖) พัฒนาระบบการดูแลและสร้าง สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับ สังคมสูงวัย อาทิ ผลักดันให้มีกฎหมายการดูแลผู้สูงอายุระยะยาว และ (๗) ผลักดันให้ สถาบันทางสังคมมีส่วน ร่วมพัฒนาประเทศอย่างเข้มแข็ง อาทิ กำหนดมาตรการดูแลครอบครัวที่เปราะบาง และ ส่งเสริม สถาบันการศึกษาให้เป็นแหล่งบริการความรู้ทางวิชาการที่ทุกคนเข้าถึงได้

**๕.๑.๒ ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม** การพัฒนา ในช่วงที่ผ่านมาทำให้สังคมไทยก้าวหน้าไปหลายด้าน แต่การแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรม ใน สังคมไทยมีความคืบหน้าช้า ทั้งเรื่องความแตกต่างของรายได้ระหว่างกลุ่มประชากร ความแตกต่างของ คุณภาพการ บริการภาครัฐ รวมทั้งข้อจำกัดในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมและเทคโนโลยีของกลุ่ม ผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มที่อยู่

ในพื้นที่ห่างไกล ดังนั้น การพัฒนาในระยะต่อไป จึงจำเป็นต้องมุ่งลดปัญหาความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของกลุ่มคนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสังคมที่แตกต่างกัน แก้ไขปัญหาความยากจน เพิ่ม โอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของภาครัฐ รวมทั้งเพิ่มศักยภาพชุมชนและเศรษฐกิจฐานรากให้มี ความเข้มแข็ง เพื่อให้ชุมชนพึ่งพาตนเองและได้รับส่วนแบ่งผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจมากขึ้น แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย (๑) การเพิ่มโอกาสให้กับกลุ่มเป้าหมาย ประชากรร้อยละ ๔๐ ที่มีรายได้ต่ำสุดสามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพของรัฐและมีอาชีพ อาทิ ขยายโอกาส การเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพให้แก่เด็กและเยาวชนที่ด้อยโอกาสทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยให้การดูแล นักเรียนที่ครอบครัวยากจนตั้งแต่การสร้างรายได้ของครัวเรือน สนับสนุนค่าเดินทางไปยังสถานศึกษา ให้ทุนการศึกษาต่อระดับสูง (๒) การกระจายการให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข และสวัสดิการที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมและทั่วถึง อาทิ บริหารจัดการการให้บริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ ผ่านการพัฒนา ระบบส่งต่อผู้ป่วยทั้งในระดับจังหวัด ภาค และระดับประเทศให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และ (๓) เสริมสร้างศักยภาพชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและการสร้างความเข้มแข็งการเงินฐานรากตามหลัก ๑๓ ประชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ มีสิทธิในการจัดการทุนที่ดินและทรัพยากร ภายในชุมชน

อาทิ สนับสนุนการให้ความรู้ในการบริหารจัดการทางการเงินแก่ชุมชนและครัวเรือน การปรับโครงสร้างการเงินของชุมชนให้ทำหน้าที่เป็นสถาบันการเงินในระดับหมู่บ้าน/ตำบลที่ทำหน้าที่ทั้งการให้กู้ยืมและ การออม และจัดตั้งโครงข่ายการเงินฐานรากโดยมีธนาคารออมสินและธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เป็น แม่ข่าย

**๕.๑.๓ ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน** เศรษฐกิจไทยขยายตัวต่ำกว่าศักยภาพอย่างต่อเนื่องเป็นเวลาหลายปี ทั้งจากผลกระทบของเศรษฐกิจโลกซบเซา และข้อจำกัดภายในประเทศเองที่เป็นอุปสรรคต่อการเพิ่มผลิตภาพและขีดความสามารถในการแข่งขัน รวมทั้ง ฐานเศรษฐกิจภายในประเทศขยายตัวช้า การพัฒนา ๕ ปีต่อจากนี้ไป จึงเน้นให้เศรษฐกิจเติบโตได้ตามศักยภาพและมีเสถียรภาพภาคส่งออกมีการพัฒนาจนสามารถขยายตัวและเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย ผลิตภาพการ ผลิตของประเทศเพิ่มขึ้น

-๙-

การลงทุนภาครัฐและเอกชนมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องและมาจากความร่วมมือกัน มากขึ้น ประชาชนและผู้ประกอบการเข้าสู่ระบบภาษีมากขึ้น และประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขัน ทางเศรษฐกิจสูงขึ้น นอกจากนี้ ยังเน้นให้เศรษฐกิจรายสาขามีการเติบโตอย่างเข้มแข็ง ภาคการเกษตรเน้น เกษตรกรรม ยั่งยืนและให้เกษตรกรมีรายได้เพิ่มขึ้น มีการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมนิเวศ การท่องเที่ยวที่สามารถทำรายได้และแข่งขันได้มากขึ้น วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีบทบาทต่อระบบเศรษฐกิจมากขึ้น

ภาคการเงินมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น โดยมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ประกอบด้วย (๑) การบริหารจัดการเศรษฐกิจ ส่วนรวม ทั้งในด้านการคลัง อาทิ เพิ่มประสิทธิภาพการจัดแผนงานโครงการ การจัดสรรงบประมาณ การ บริหาร และการตรวจสอบกระบวนการงบประมาณ และด้านการเงิน อาทิ เพิ่มประสิทธิภาพของระบบการเงิน และสถาบันการเงินทั้งในตลาดเงินและตลาดทุนให้สามารถสนับสนุนการขยายตัวทางเศรษฐกิจ และ (๒) การ เสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ มุ่งเน้นการสร้าง ความเชื่อมโยงของห่วงโซ่มูลค่าระหว่างภาคเกษตร อุตสาหกรรม บริการ และการค้าการลงทุน เพื่อยกระดับ ศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ โดยยกระดับการผลิตสินค้าเกษตรและอาหารเข้าสู่ระบบมาตรฐาน ต่อ ยอดความเข้มแข็งของอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพปัจจุบันเพื่อยกระดับไปสู่อุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง วาง อนาคตรากฐานการพัฒนาอุตสาหกรรม เสริมสร้างขีดความสามารถการแข่งขันในเชิงธุรกิจของภาคบริการ ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและกฎระเบียบเพื่อส่งเสริมการค้าที่เป็นธรรมและอำนวยความสะดวกด้านการค้า การลงทุน

**๕.๑.๔ ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน** ปัจจุบันสภาพทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมกำลังเป็นจุดอ่อนสำคัญต่อการรักษาฐานการผลิตและการให้บริการ รวมทั้ง การดำรงชีวิตของคนไทย ซึ่งปัญหาดังกล่าวเกิดจากการลดลงของพื้นที่ป่าไม้ ทรัพยากรดินเสื่อมโทรม ความ หลากหลาย

ทางชีวภาพถูกคุกคาม ความเสี่ยงในการขาดแคลนทรัพยากรน้ำในอนาคต ปัญหาสิ่งแวดล้อมเพิ่มสูงขึ้นตามการขยายตัวของเศรษฐกิจและชุมชนเมือง การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติทางธรรมชาติมีความผันผวนและรุนแรงมากขึ้น และข้อตกลงระหว่างประเทศเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศทวีความเข้มข้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อแนวทางการพัฒนาประเทศในอนาคต ๑๔ ดังนั้น การพัฒนาในระยะต่อไปจึงมุ่งเน้นการรักษาและฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติ การสร้างความมั่นคงด้านน้ำ และการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำให้มีประสิทธิภาพ การสร้างคุณภาพ สิ่งแวดล้อมที่ดี ลดมลพิษ และลดผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชนและระบบนิเวศ การเพิ่มประสิทธิภาพ การลดก๊าซเรือนกระจกและขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติ และลดความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สินที่เกิดจากสาธารณภัย

แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย (๑) การรักษาฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ สร้าง สมดุลของการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม (๒) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ทรัพยากรน้ำเกิดความมั่นคง สมดุล และยั่งยืน (๓) การแก้ไขปัญหาวิกฤตสิ่งแวดล้อม (๔) ส่งเสริมการ ผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม(๕) สนับสนุนการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และเพิ่มขีด ความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (๖) การบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงด้านภัย พิบัติ(๗) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการและกลไกแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม และ (๘) การพัฒนาความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ

**๕.๑.๕ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน** กระแสโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในปัจจุบัน มีแนวโน้มส่งผลกระทบต่อความ มั่นคงและเสถียรภาพของประเทศไทยในหลายมิติ ทั้งภัยคุกคามภายนอก ในเรื่องการค้าขายอิทธิพลและการเพิ่ม บทบาทของประเทศมหาอำนาจในภูมิภาคต่างๆ ของโลก อาชญากรรมข้ามชาติและการก่อการร้าย และภัย คุกคามภายในประเทศ ได้แก่ ความเห็นต่างทางความคิดและอุดมการณ์ของคนในชาติ การสร้างสถานการณ์ใน จังหวัด

-๑๐-

ชายแดนภาคใต้ และการคุกคามทางเศรษฐกิจ โดยอาชญากรรมคอมพิวเตอร์ ดังนั้น การพัฒนาใน ระยะต่อไป จึงเน้นในเรื่องการปกป้องและเชิดชูสถาบัน พระมหากษัตริย์ให้เป็นสถาบันหลักของประเทศ สังคมมีความสมานฉันท์ ประชาชนมีส่วนร่วมป้องกันแก้ไข ปัญหาความมั่นคง

ประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีโอกาสใน การศึกษา และการประกอบอาชีพที่สร้างรายได้เพิ่มขึ้น ประเทศไทยมีความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านความ มั่นคงกับนานา ประเทศในการป้องกันภัยคุกคามในรูปแบบต่างๆ ควบคู่ไปกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติมี ความพร้อมต่อการรับมือภัยคุกคามทั้งภัยคุกคามทางทหารและภัยคุกคามอื่นๆ และแผนงานด้านความมั่นคงมี การบูรณาการ สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย (๑) การรักษาความมั่นคงภายใน

เพื่อให้เกิด ความสงบในสังคมและธำรงไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ (๒) การพัฒนาเสริมสร้าง ศักยภาพการป้องกันประเทศ เพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือภัยคุกคามทั้งทางทหารและภัยคุกคามอื่นๆ (๓) การส่งเสริมความร่วมมือกับ ต่างประเทศด้านความมั่นคง เพื่อบูรณาการความร่วมมือกับมิตรประเทศเพื่อ ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคม และการป้องกันภัยคุกคามข้ามชาติ (๔) การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ของชาติทางทะเลเพื่อคงไว้ซึ่ง อำนาจอธิปไตยและสิทธิอธิปไตยในเขตทะเล และ (๕) การบริหารจัดการความมั่นคง เพื่อการพัฒนา เพื่อให้เกิด ความสอดคล้องกันระหว่างแผนงานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงการพัฒนาภายใต้การมีส่วนร่วมของภาค ประชาชน

**๕.๑.๖ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และ ธรรมาภิบาลในสังคมไทย** ระบบการบริหารจัดการในภาครัฐที่ขาดประสิทธิภาพเป็นอุปสรรคที่สำคัญต่อการ

พัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง ทั้งการให้บริการประชาชนยังไม่ได้มาตรฐานสากล การบังคับใช้กฎหมายที่ขาดประสิทธิภาพ การบริหารจัดการและการให้บริการของท้องถิ่นขาดความโปร่งใส ระบบและกระบวนการ ยุติธรรมไม่สามารถอำนวยความสะดวกได้อย่างเสมอภาคและเป็นธรรม รวมทั้งการทุจริตประพฤติมิชอบใน สังคมไทย การพัฒนาระยะต่อไปจึงต้องเร่งปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่าง จริงจัง โดยมุ่งเน้นในเรื่องการลดสัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและ การให้บริการของภาครัฐ รวมทั้งประสิทธิภาพการประกอบธุรกิจของประเทศ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร จัดการที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริตให้อยู่ในระดับที่ดีขึ้น และ การลดจำนวนการดำเนินคดีกับผู้มิได้กระทำความผิด

แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย (๑) ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า (๒) ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ และสร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ เพื่อให้ การจัดสรรและการใช้จ่ายมีประสิทธิภาพ (๓) เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้ มาตรฐานสากล เพื่อให้ประชาชนและภาคธุรกิจได้รับบริการที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และอำนวยความสะดวก ตรงตามความต้องการ

(๔) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ ประชาชนได้รับการบริการอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง (๕) ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิ ชอบ เพื่อให้สังคมไทยมีวินัย โปร่งใส และยุติธรรม และ (๖) ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความ ทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

-๑๑-

**๕.๑.๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์** ที่ผ่านมาการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ของประเทศประสบปัญหาด้านความต่อเนื่องในการดำเนินการ และ ปัญหาเชิงปริมาณ คุณภาพ และการบริหารจัดการการให้บริการที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ทำให้มี ข้อจำกัดในการสนับสนุนการพัฒนาประเทศให้มีประสิทธิภาพ การพัฒนาในระยะต่อไปจึงมุ่งเน้นในเรื่องการลดความเข้มของการใช้พลังงานและลด ต้นทุนโลจิสติกส์ของประเทศ การพัฒนาระบบขนส่งทางรางและทางน้ำ เพิ่มปริมาณการเดินทางด้วยระบบ ขนส่งสาธารณะในเขตเมือง และขยายขีดความสามารถในการรองรับปริมาณผู้โดยสารของท่าอากาศยานใน กรุงเทพมหานครและท่าอากาศยานในภูมิภาค การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันด้านโลจิสติกส์และการ อำนวยความสะดวกทางการค้า การพัฒนาด้านพลังงานเพื่อเพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานทดแทนต่อปริมาณการใช้พลังงานขั้นสุดท้าย และลดการพึ่งพาก๊าซธรรมชาติในการผลิตไฟฟ้า การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล และการ พัฒนาด้านสาธารณสุข (น้ำประปา) แนวทางการพัฒนาสำคัญ

ประกอบด้วย (๑) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านขนส่ง อาทิ พัฒนาระบบรถไฟให้เป็นโครงข่ายหลักในการเดินทางและขนส่งของประเทศ พัฒนาโครงข่ายถนน พัฒนา ระบบขนส่งทางอากาศ และพัฒนาระบบขนส่งทางน้ำ (๒) การสนับสนุนการพัฒนาระบบขนส่ง อาทิ การ พัฒนาอุตสาหกรรมต่อเนื่องที่เกิดจากการลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐาน และพัฒนาการบริหารจัดการในสาขา ๑๖ ขนส่ง (๓) พัฒนาระบบโลจิสติกส์ อาทิ พัฒนาและยกระดับมาตรฐานระบบการบริหารจัดการโลจิสติกส์และโซ่ อุปทานให้ได้มาตรฐานสากล และพัฒนาและยกระดับมาตรฐานการอำนวยความสะดวกทางการค้า (๔) พัฒนา ด้านพลังงาน อาทิ จัดหาพลังงานให้เพียงพอและสร้างความมั่นคงในการผลิตพลังงาน

เพิ่มศักยภาพการบริหาร จัดการ การผลิต และการใช้พลังงานทดแทนและพลังงานสะอาด (๕) พัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล อาทิ พัฒนาและ ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานโทรคมนาคมของประเทศให้ทั่วถึงและมี ประสิทธิภาพ และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลในการสร้างมูลค่าเพิ่มทางธุรกิจ และ (๖) พัฒนาระบบน้ำประปา อาทิ พัฒนาระบบน้ำประปาให้ ครอบคลุมและทั่วถึง และการบริหารจัดการการใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพและการ สร้างนวัตกรรม

#### ๕.๑.๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

การพัฒนา เศรษฐกิจของประเทศไทยในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา อาศัยการเพิ่มประสิทธิภาพจากปัจจัยความ ได้เปรียบด้าน แรงงาน ทรัพยากรธรรมชาติ และการนำเข้าเทคโนโลยีสำเร็จรูปจากต่างประเทศมากกว่าการสะสม องค์ความรู้ เพื่อพัฒนาเทคโนโลยีของตนเอง ทำให้ส่วนแบ่งผลประโยชน์ทางด้านเทคโนโลยีซึ่งมีมูลค่าเพิ่มสูงตกอยู่ กับ ประเทศผู้เป็นเจ้าของเทคโนโลยี อีกทั้งการลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนาอย่างไม่เพียงพอที่จะขับเคลื่อนประเทศสู่ สังคมนวัตกรรมได้ การพัฒนาจึงเน้นในเรื่องการเพิ่มความเข้มแข็งด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศ และ การเพิ่มความสามารถในการประยุกต์ใช้วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อยกระดับ ความสามารถ

การแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ และคุณภาพชีวิตของประชาชน แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย (๑) เร่งส่งเสริมการลงทุนวิจัยและพัฒนาและ ผลักดันสู่การใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์และเชิงสังคม อาทิ ลงทุนวิจัยและพัฒนาในกลุ่มเทคโนโลยีที่ประเทศไทย มีศักยภาพพัฒนาได้เอง และกลุ่มเทคโนโลยีที่นำสู่การ พัฒนาแบบก้าวกระโดด ลงทุนวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี และนวัตกรรมทางสังคมเพื่อลดความเหลื่อมล้ำและ ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน (๒) พัฒนา ผู้ประกอบการให้เป็นผู้ประกอบการทางเทคโนโลยี อาทิ ส่งเสริม ผู้ประกอบการให้มีบทบาทหลักด้านนวัตกรรม เทคโนโลยีและร่วมกำหนดทิศทางการพัฒนานวัตกรรม ส่งเสริมการ สร้างสรรค์นวัตกรรมด้านการออกแบบและ การจัดการธุรกิจที่ผสมผสานการใช้เทคโนโลยีให้แพร่หลายในกลุ่ม

-๑๒-

ผู้ประกอบการธุรกิจของไทย และ (๓) พัฒนา สภาวะแวดล้อมของการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และ นวัตกรรม ด้านบุคลากรวิจัย อาทิ การเร่งการ ผลิตบุคลากรสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีคุณภาพและ สอดคล้องกับความต้องการโดยเฉพาะในสาขา STEM และพัฒนาศักยภาพนักวิจัยให้มีทั้งความรู้และความเข้าใจใน เทคโนโลยี

#### ๕.๑.๙ ยุทธศาสตร์พัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒

ประเทศไทยต้องใช้ประโยชน์จากศักยภาพและภูมิสังคมเฉพาะของพื้นที่ และการดำเนินยุทธศาสตร์เชิงรุกเพื่อ เสริม จุดเด่นในระดับภาคและจังหวัดในการเป็นฐานการผลิตและบริการที่สำคัญ ประกอบกับการขยายตัวของ ประชากร ในเขตเมืองจะเป็นโอกาสในการกระจายความเจริญและยกระดับรายได้ของประชาชนโดยการพัฒนา เมืองให้ป็น เมืองนำอยู่และมีศักยภาพในการรองรับการค้าการลงทุน รวมทั้งลดแรงกดดันจากการกระจุกตัว ของการพัฒนาใน กรุงเทพฯและภาคกลางไปสู่ภูมิภาค นอกจากนี้การเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียนยังเป็นโอกาสใน การเปิดพื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดนเชื่อมโยงการค้าการลงทุนในภูมิภาคของ ไทยกับประเทศเพื่อนบ้านอีก ด้วย ๑๗ ดังนั้น การพัฒนาจึงมุ่งเน้นในเรื่องการลดช่องว่างรายได้ระหว่างภาคและมีการกระจาย รายได้ที่เป็นธรรม มากขึ้น การเพิ่มจำนวนเมืองศูนย์กลางของจังหวัดเป็นเมืองนำอยู่สำหรับคนทุกกลุ่มในสังคม พื้นที่ฐานเศรษฐกิจหลัก มีระบบการผลิตที่มีประสิทธิภาพสูงและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และการเพิ่มมูลค่าการ ลงทุนในพื้นที่เศรษฐกิจใหม่ บริเวณชายแดน แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย (๑) การพัฒนาภาคเพื่อสร้างโอกาสทาง เศรษฐกิจให้ กระจายตัวอย่างทั่วถึง

พัฒนาภาคเหนือให้เป็นฐานเศรษฐกิจสร้างสรรคมูลค่าสูง พัฒนาภาค ตะวันออกเฉียงเหนือให้หลุด พ้นจากความยากจนสู่เป้าหมายการพึ่งตนเอง พัฒนาภาคกลางเป็นฐานเศรษฐกิจ ชี้นำ พัฒนาภาคใต้เป็นฐานการ

สร้างรายได้ที่หลากหลาย (๒) การพัฒนาเมือง อาทิ พัฒนาสภาพแวดล้อม เมืองศูนย์กลางของจังหวัดให้เป็นเมืองน่าอยู่ ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมเมืองอย่างมีบูรณาการภายใต้การมีส่วนร่วมของส่วนกลาง ส่วนท้องถิ่น ภาคประชาสังคม และภาคเอกชน พัฒนาระบบขนส่งสาธารณะในเขตเมือง และ (๓) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจ อาทิ พัฒนาพื้นที่พื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออกให้เป็นฐานการผลิต อุตสาหกรรมหลักของประเทศที่ขยายตัวอย่างมีสมดุล มีประสิทธิภาพ

สอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่ พัฒนา พื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดนเป็นประตูเศรษฐกิจเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้านให้เจริญเติบโตอย่างยั่งยืน และเกิดผลที่เป็นรูปธรรม

**๕.๑.๑๐ ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา** การพัฒนาความร่วมมือระหว่างประเทศของไทยในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยึดหลักคิดเสรี เปิดเสรีและเปิดโอกาส โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและขยายความร่วมมือทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง และอื่นๆ กับมิตรประเทศ และเป็นการขับเคลื่อนต่อเนื่องจากการดำเนินการภายใต้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ โดยกำหนดเป็นแนวทางการดำเนิน นโยบายการค้าและการลงทุนที่เสรี เปิดกว้าง และเป็นธรรม ดำเนินยุทธศาสตร์เชิงรุกในการแสวงหาตลาดใหม่ๆ ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการไทยไปลงทุนในต่างประเทศ และส่งเสริมความร่วมมือเพื่อพัฒนากับ ประเทศในอนุภูมิภาคและภูมิภาครวมทั้งประเทศนอกภูมิภาค ดังนั้น การพัฒนาจึงมุ่งเน้นในเรื่องการมีเครือข่ายการเชื่อมโยงตามแนวระเบียงเศรษฐกิจที่ครอบคลุมและมีการใช้ประโยชน์ได้เต็มศักยภาพ การเพิ่มระบบห่วงโซ่มูลค่าในอนุภูมิภาคและ ภูมิภาคอาเซียน ประเทศไทยเป็นฐานเศรษฐกิจ

การค้าและการลงทุนที่สำคัญในภูมิภาคอนุภูมิภาค อาเซียน และเอเชีย รวมทั้งมีการพัฒนาส่วนขยายจากแนวระเบียงเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคให้ครอบคลุมภูมิภาคอาเซียน เอเชียตะวันออก และเอเชียใต้และ

-๑๓-

ประเทศไทยเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาที่สำคัญทั้งในระดับ แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย (๑) ขยายความร่วมมือทางการค้าและการลงทุนกับมิตรประเทศ และแสวงหาตลาดใหม่สำหรับสินค้าและบริการของไทย (๒) พัฒนาความเชื่อมโยงด้าน การคมนาคมขนส่ง โลจิสติกส์ และโทรคมนาคมในกรอบความร่วมมืออนุภูมิภาคภายใต้แผนงาน GMS, ACMECS, IMT-GT, BIMSTEC ,และ JDS และภูมิภาคอาเซียนเพื่ออำนวยความสะดวกและลดต้นทุนด้านโลจิสติกส์

(๓) พัฒนาและส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ การบริการ และการลงทุนที่โดดเด่นในภูมิภาค (๔) ส่งเสริมการลงทุนไทยในต่างประเทศของผู้ประกอบการไทย (๕) เปิดประตูการค้าและพัฒนาความร่วมมือ กับประเทศเพื่อนบ้านในลักษณะหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์ทั้งในระดับอนุภูมิภาคและภูมิภาคที่มีความเสมอภาค กัน (๖) สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนากับประเทศในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติ (๗) เข้าร่วมเป็น ภาคีความร่วมมือระหว่างประเทศโดยมีบทบาทที่สร้างสรรค์ (๘) ส่งเสริมความร่วมมือกับภูมิภาคและนานาชาติ ๑๘ ในการสร้างความมั่นคงในทุกด้านที่เกี่ยวกับเรื่องความอยู่ดีมีสุขของประชาชน (๙) บูรณาการภารกิจด้านความร่วมมือระหว่างประเทศและด้านการต่างประเทศ และ (๑๐) ส่งเสริมให้เกิดการปรับตัวภายในประเทศที่สำคัญ

### **ยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับจังหวัด**

#### **วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี**

“เมืองท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เกษตรปลอดภัย สังคมอุทัยผาสุก”

#### **พันธกิจของจังหวัดอุทัยธานี**



๑. ส่งเสริมพัฒนาการท่องเที่ยวด้วยการบริหารจัดการและสร้างเครือข่ายอย่างเป็นระบบ
๒. ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรและอาหารที่ปลอดภัยได้มาตรฐาน
๓. ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต
๔. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมดุลและยั่งยืน

### เป้าประสงค์การพัฒนาจังหวัด

ประชาชนจังหวัดอุทัยธานีมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมมีความสุขสมานฉันท์ ปลอดภัย มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตด้วยรายได้หลักจากการเกษตรและการท่องเที่ยว ภายใต้การพัฒนาที่อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมมีความยั่งยืน

### ประเด็นยุทธศาสตร์

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : สร้างเอกลักษณ์และเชื่อมโยงการท่องเที่ยวเชิงนิเวศของจังหวัดอุทัยธานีให้มีลักษณะโดดเด่น
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาระบบการผลิตด้านการเกษตรให้มีคุณภาพและเพิ่มคุณค่า
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริมและพัฒนา อาชีพ สุขภาพ การศึกษา การเรียนรู้วัฒนธรรม รวมถึงโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมให้ทั่วถึงและเป็นธรรม
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างเป็นระบบ

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดอุทัยธานี

#### วิสัยทัศน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดอุทัยธานี

“จังหวัดอุทัยธานี มีโครงสร้างพื้นฐานที่ดี สังคมดี สิ่งแวดล้อมดีและสมบูรณ์ เพิ่มพูนเศรษฐกิจ พัฒนาคุณภาพชีวิตครบทุกด้านภายใต้หลักธรรมาภิบาล ประสานความร่วมมือกับทุกท้องถิ่น ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนาจังหวัด”

#### พันธกิจ

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. สร้างความสมดุลและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. พัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมการท่องเที่ยว
๔. พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพ
๕. พัฒนาองค์กรสู่ธรรมาภิบาล และสร้างความร่วมมือกับทุกท้องถิ่น
๖. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๗. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### **เป้าประสงค์**

๑. เพื่อให้จังหวัดอุทัยธานีมีโครงสร้างพื้นฐานที่สมบูรณ์ครอบคลุมทุกพื้นที่
๒. เพื่อสร้างความสมดุลและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้น และสมบูรณ์
๓. เพื่อให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น
๔. เพื่อให้ประชาชนในจังหวัดอุทัยธานีมีคุณภาพชีวิตที่ดีครบถ้วน
๕. เพื่อให้อปท. ในเขตจังหวัดมีการบูรณาการทำงานร่วมกันโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๖. เพื่อส่งเสริมและจัดการศึกษาในท้องถิ่น
๗. เพื่ออนุรักษ์และส่งเสริมประเพณีศิลปะศาสนาและวัฒนธรรม

### **ยุทธศาสตร์การพัฒนา**

เพื่อให้มีทิศทางในการจัดทำแผนพัฒนาสามปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุทัยธานี เป็นไปในแนวทางเดียวกัน คณะกรรมการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นจังหวัดอุทัยธานี จึงกำหนดยุทธศาสตร์ การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังต่อไปนี้

#### **ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน**

- แนวทางที่ ๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาเส้นทางคมนาคมและสาธารณูปโภค
- แนวทางที่ ๒ พัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อการอุปโภค-บริโภคให้มีคุณภาพและน้ำเพื่อการเกษตร
- แนวทางที่ ๓ บูรณาการทำงานร่วมกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นเครือข่ายการบริหารจัดการน้ำ

อย่างมีส่วนร่วม

#### **ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

- แนวทางที่ ๑ อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และพัฒนามรดกโลก ห้วยขาแข้ง
- แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมและร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการอนุรักษ์ฟื้นฟูป่าต้นน้ำและป่าไม้
- แนวทางที่ ๓ จัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- แนวทางที่ ๔ ส่งเสริมพัฒนาและสนับสนุนการเกษตรปลอดภัย
- แนวทางที่ ๕ บริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ

-15-

#### **ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว**

- แนวทางที่ ๑ พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชนควบคู่ไปกับการส่งเสริมการตลาด
- แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและเชิงอนุรักษ์
- แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมแนวความคิดเศรษฐกิจพอเพียง และการแก้ไขปัญหาความยากจน
- แนวทางที่ ๔ ส่งเสริมอาชีพการเกษตรและผลิตภัณฑ์ด้านการเกษตร

#### **ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ**

- แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนให้อยู่ดีมีสุข ปราศจากยาเสพติด ลดปัญหาการใช้ความรุนแรงในชุมชน ครอบครัวและสังคม

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ

แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมและจัดการศึกษาในท้องถิ่น

แนวทางที่ ๔ ส่งเสริม สนับสนุน อนุรักษ์ และฟื้นฟูชนบทธรรมเนียม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางที่ ๕ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และคนพิการ

แนวทางที่ ๖ ส่งเสริมให้ความรู้ด้านภาษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

แนวทางที่ ๗ ส่งเสริมและปลูกฝังการรักษาวินัย หน้าที่ และความรับผิดชอบต่อสังคม

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับอำเภอ

#### วิสัยทัศน์ของอำเภอบ้านไร่

“ชุมชนเข้มแข็ง แหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เกษตรปลอดภัย”

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาหมู่บ้าน/ชุมชนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

##### เป้าประสงค์

หมู่บ้าน/ชุมชนมีความเข้มแข็ง ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นและมีคุณภาพชีวิตที่มั่นคงปลอดภัย

##### กลยุทธ์

๑. พัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี
๒. ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับประชาชน
๓. ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้แก่ประชาชน
๔. เสริมสร้างความปลอดภัยให้แก่ชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ

##### เป้าประสงค์

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพ สามารถส่งเสริมเป็นแหล่งท่องเที่ยว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

##### กลยุทธ์

๑. เพิ่มศักยภาพและการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ
๒. ส่งเสริมและฟื้นฟูอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

## ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการผลิตผลผลิตทางการเกษตรปลอดภัย

### เป้าประสงค์

๑. แหล่งผลผลิตทางการเกษตรปลอดภัยที่สำคัญของจังหวัด
๒. เกษตรกรมีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้
๓. เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและเกษตรกรสามารถลดต้นทุนการผลิต

### กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการผลิตผลผลิตทางการเกษตรปลอดภัย ลดใช้สารเคมี
๒. ส่งเสริมและพัฒนาการใช้ปุ๋ยอินทรีย์ ปุ๋ยชีวภาพ เพื่อลดต้นทุนการผลิต

## ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมและการบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ

### เป้าประสงค์

ส่งเสริมการบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ เพิ่มปริมาณน้ำต้นทุนสำหรับใช้ในการเกษตร และการอุปโภค บริโภค

### กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งน้ำในพื้นที่เพื่อการเกษตรและอุปโภค บริโภค
๒. การจัดทำแผนพัฒนาแหล่งน้ำในพื้นที่

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าวัดนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 4 ปี ประจำปี 2561 – 2564 ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าวัดคือ **“บ้านเมืองน่าอยู่ ความรู้ทันสมัย ใส่ใจสิ่งแวดล้อม ท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เกษตรมั่นคง ดำรงภูมิปัญญา”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน การสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลเจ้าวัดเป็นเมืองที่น่าอยู่ สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าวัด ได้กำหนดไว้ 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

### ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา เส้นทางคมนาคมและสาธารณูปโภค
- พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค ให้มีคุณภาพ และน้ำเพื่อการเกษตร
- บูรณาการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นเครือข่ายการบริหารจัดการน้ำอย่างมี

ส่วนร่วม

### ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และพัฒนามรดกโลกห้วยขาแข้ง
- ส่งเสริมร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการอนุรักษ์ฟื้นฟูป่าต้นน้ำ และป่าไม้
- จัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลและบ่อบำบัดขยะรวม

- ส่งเสริมพัฒนา และสนับสนุนการเกษตรปลอดภัย
- บริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ
- ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน

### **ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว**

- พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชนควบคู่ไปกับการส่งเสริมการตลาด
- ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และเชิงอนุรักษ์
- ส่งเสริมแนวความคิดเศรษฐกิจพอเพียง และการแก้ไขปัญหาความยากจน
- ส่งเสริมอาชีพการเกษตร และผลิตภัณฑ์ด้านการเกษตร
- ส่งเสริมและสนับสนุนสินค้า OTOP
- ส่งเสริมและสนับสนุนระบบสหกรณ์

### **ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ**

- ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนให้อยู่ดีมีสุข ปราศจากยาเสพติด ลดปัญหาการใช้ความรุนแรงในชุมชน ครอบครัว และสังคม
- ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
- ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาในท้องถิ่น
- ส่งเสริม สนับสนุน อนุรักษ์ และฟื้นฟูขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและอัตลักษณ์ของชุมชน
- ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส
- ส่งเสริมให้ความรู้ด้านภาษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคม

อาเซียน

- ส่งเสริมและปลูกฝังการรักษาวินัย หน้าที่ และความรับผิดชอบต่อสังคม

### **ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาการเมือง การบริหาร**

- พัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น

- ส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน
- พัฒนาระบบสารสนเทศ(IT) เพื่อการบริหาร
- ส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- พัฒนาประสิทธิภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าจะองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้

อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

-๑๘-

#### 5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1))
- (2) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68(1))
- (3) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68(2))
- (4) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68(3))
- (5) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16(4))
- (6) การสาธารณสุขการ (มาตรา 16(4))

#### 5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

#### 5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67 (3))
- (2) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68 (8))
- (3) การผังเมือง (มาตรา 68 (13))
- (4) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16(17))

#### 5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68(6))

- (2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68(5))
- (3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68 (7))
- (4) ให้มีตลาด (มาตรา 68(10))
- (5) การท่องเที่ยว (มาตรา 68(12))
- (6) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68(11))
- (7) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16(6))
- (8) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16(7))

-19-

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) คัดกรอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67(7))
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และ สิ่ง ปฏิกูล (มาตรา 67(2))
- (3) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา 17 (12))

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 45(3))
- (2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67(9))
- (3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ใน การมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16(16))
- (4) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17(3))

(5) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17(16))

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนด ได้ให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลในการแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าวัด ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

-20-

## 6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าวัดจะดำเนินการ

### ภารกิจหลัก

1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน ทางระบายน้ำ เป็นต้น
2. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
3. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
4. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
5. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
6. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
7. การพัฒนาด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

### ภารกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
2. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
3. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
4. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

## 7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

### 7.1 วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าวัด

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและ



อุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่า องค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพ อยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมา พิจารณา 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 ด้าน ทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

### ๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

-๒๑-

## ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

### ๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์ หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม ภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และ ใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

### ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

๗.๒ วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วน ตำบลเจ้าวัต (ระดับตำบล)

#### จุดแข็ง S

๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ ออบต. และพื้นที่ใกล้ ออบต.
๒. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด

#### จุดอ่อน W

๑. บางส่วนมีความคิดเห็น ความเข้าใจไม่สอดคล้อง กับภารกิจของ ออบต.

<p>รอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</p> <p>๓. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</p>	<p>๒. บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการทำงาน</p> <p>๓. มีภาระหนี้สิน</p>
<p><u>โอกาส</u> O</p> <p>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</p> <p>๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</p> <p>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อดต.ในฐานะตัวแทน</p>	<p><u>ข้อจำกัด</u> T</p> <p>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</p> <p>๒. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</p> <p>๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</p>

-๒๒-

๗.๓ วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าวัด

(ระดับองค์กร)

<p><u>จุดแข็ง</u> S</p> <p>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</p> <p>๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</p> <p>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อดต.ในฐานะตัวแทน</p> <p>๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</p> <p>๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</p> <p>๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p><u>จุดอ่อน</u> W</p> <p>๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</p> <p>๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</p> <p>๓. อาคารสำนักงานคับแคบ</p>
<p><u>โอกาส</u> O</p> <p>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อดต.ดี</p> <p>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</p> <p>๓. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</p> <p>๔. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาท</p>	<p><u>ข้อจำกัด</u> T</p> <p>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</p> <p>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน</p>

ในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์

ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ  
อบต.  
๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน  
ประชากร และภารกิจ

#### 7.4 การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณ  
ระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า  $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$  หรือ  $๘๒,๘๐๐$  นาที

##### หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วัน โดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง/๑ ปีทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น  $๑,๓๘๐ \times ๖๐$  จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

-๒๓-

#### 8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

##### 8.1 โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าวัด ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะ  
ดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และใน  
ระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็น  
ภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การ  
บริหารส่วนตำบลเจ้าวัด พิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วน  
ต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>1. สำนักงานปลัด</b> - งานบริหารทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน <b>2. กองคลัง</b> -งานการเงิน	<b>1. สำนักงานปลัด</b> - งานบริหารทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน <b>2. กองคลัง</b> -งานการเงิน	

<p>-งานบัญชี</p> <p>-งานพัฒนาจัดเก็บรายได้</p> <p>-งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p><b>3. กองช่าง</b></p> <p>-งานก่อสร้าง</p> <p>-งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>-งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p><b>4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p>-งานบริหารการศึกษา</p> <p>-งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p>	<p>-งานบัญชี</p> <p>-งานพัฒนาจัดเก็บรายได้</p> <p>-งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p><b>3. กองช่าง</b></p> <p>-งานก่อสร้าง</p> <p>-งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>-งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p><b>4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p>-งานบริหารการศึกษา</p> <p>-งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p>	
---	---	--

## 8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าวัด ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละ ส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใดในแต่ละ ส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใดในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการ วิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าวัด เพื่อพิจารณาเพิ่มอัตรากำลังในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ใช้วิธีคิดจากข้อ ๗.๑ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบกับกการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากรที่ ต้องการ	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากรที่ไม่ เพียงพอ	บุคลากรที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงาน จ้าง			
<b>สำนักงานปลัด</b>						
๑. งานบริหารทั่วไป	๘	๒	๕	๑	-	กำหนดเพิ่ม
๒. งานนโยบายและแผน	๑	-	-	-	-	
๓. งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๒	-	๒			
๔. งานสวัสดิการและพัฒนา ชุมชน	๑	๑	-	-	-	
<b>กองคลัง</b>						
๑. งานการเงิน	๑	๑	-	-	-	
๒. งานบัญชี	๑	-	๑	-	-	
๓. งานพัฒนาและจัดเก็บ รายได้	๒	-	๑	-	-	
๔. งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ	๒	๑	๑	-	-	

-25-

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากรที่ ต้องการ	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากรที่ ไม่เพียงพอ	บุคลากรที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงาน จ้าง			
<b>กองช่าง</b>						
๑. งานก่อสร้าง	๑	๑	-	-	-	
๒. งานออกแบบและควบคุม อาคาร	-	-	-	-	-	

๓. งานประสานสาธารณูปโภค	-	-	-	-	-	
<b>กองการศึกษาฯ</b>						
๑. งานบริหารการศึกษา	๒	๒	-	-	-	
๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	๑	-	-	-	

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป แต่ละส่วนราชการแต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าวัด ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าวัด ใน ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคมนาคมและสังคมที่มีคุณภาพ
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

-๒๖-

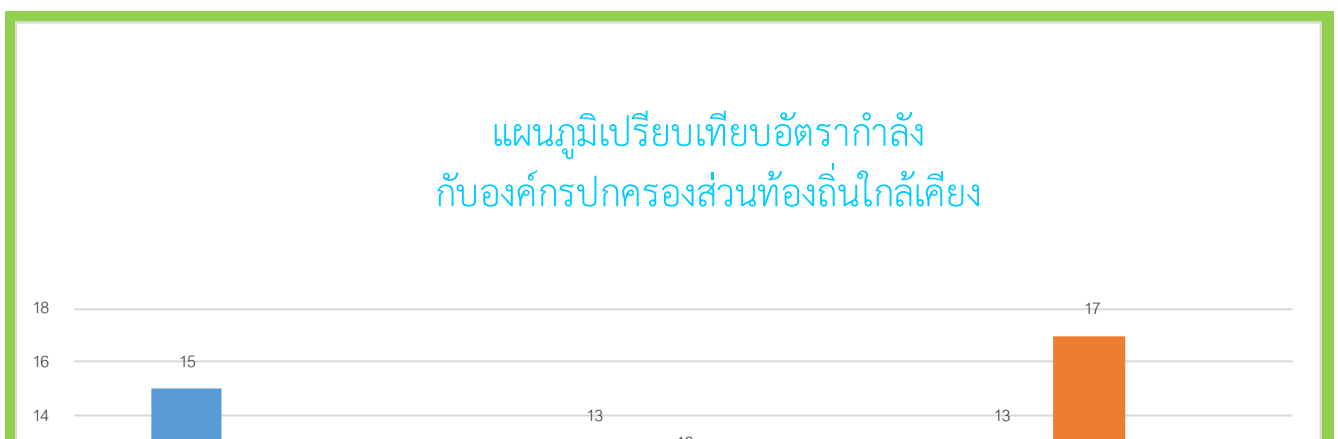
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่รับผิดชอบ (ที่มีอยู่จริง)
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน โครงสร้าง	แนวทางที่ ๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาเส้นทางคมนาคมและ สาธารณูปโภค แนวทางที่ ๒ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อ การอุปโภค-บริโภค ให้มีคุณภาพ และน้ำเพื่อการเกษตร	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด เจ้าพนักงานพัสดุ เจ้าพนักงานธุรการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒	แนวทางที่ ๑ การอนุรักษ์และ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

<p>ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม</p>	<p>ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และพัฒนามรดกโลก ห้วยขาแข้ง แนวทางที่ ๒ การจัดขยะมูลฝอย และปฏิภูม แนวทางที่ ๓ การส่งเสริม และ สนับสนุนการเกษตรปลอดภัย แนวทางที่ ๔ แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมและร่วมมือกับทุกภาค ส่วนในการอนุรักษ์ฟื้นฟูป่าต้นน้ำ และป่าไม้ แนวทางที่ ๕ การพัฒนาการ บริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ</p>	<p>หัวหน้าสำนักปลัด นักทรัพยากรบุคคล เจ้าพนักงานธุรการ นักพัฒนาชุมชน ครูผู้ดูแลเด็ก</p>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</b> ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน เศรษฐกิจ</p>	<p>แนวทางที่ ๑ การพัฒนาและ ส่งเสริมอาชีพแก่ประชาชนควบคู่ ไปกับการส่งเสริมการตลาด แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมแนวคิด เศรษฐกิจพอเพียงและการ แก้ปัญหาคอขวด แนวที่ ๓ ส่งเสริมการเกษตรและ ผลิตภัณฑ์ด้านการเกษตร</p>	<p>ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด นักทรัพยากรบุคคล เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน เจ้าพนักงานธุรการ</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่รับผิดชอบ(ที่มีอยู่จริง)
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</b> ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคนและ สังคมที่มีคุณภาพ</p>	<p>แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต ประชาชนให้อยู่ดีมีสุขปราศจากยา เสพติด ลดปัญหาการใช้ความรุนแรง ในชุมชน ครอบครัวและสังคม แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมการกีฬา นันทนาการและการจัดการศึกษาใน ท้องถิ่น</p>	<p>ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด นักวิชาการเงินและบัญชี นักพัฒนาชุมชน เจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ</p>

	<p>แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมสนับสนุน อนุรักษ์และฟื้นฟู ขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>แนวทางที่ ๔ ส่งเสริมการกีฬา นันทนาการและการจัดการศึกษาในท้องถิ่นและพัฒนาศักยภาพเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และคนพิการ</p>	<p>ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้</p>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</b> ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมืองการปกครอง</p>	<p>แนวทางที่ ๑ การพัฒนาขีดสมรรถนะ และความสามารถในการทำงาน บุคลากรขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น</p> <p>แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมบทบาทการมี ส่วนร่วมของภาคประชาชน</p> <p>แนวทางที่ ๓ การพัฒนาระบบ สารสนเทศเพื่อการบริหาร (ICT)</p> <p>แนวทางที่ ๔ การส่งเสริมการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>แนวทางที่ ๕ พัฒนาประสิทธิภาพการ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>	<p>ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>หัวหน้าสำนักปลัด</p> <p>นักทรัพยากรบุคคล</p> <p>นักพัฒนาชุมชน</p> <p>นักวิชาการเงินและบัญชี</p> <p>นักวิชาการศึกษา</p> <p>เจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>เจ้าพนักงานพัสดุ</p> <p>ครูผู้ดูแลเด็ก</p>

## แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง





จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าวัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านปึง และองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแห้ง ซึ่งเป็นองค์กรที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าวัด จึงยังไม่มีควมจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง

## 8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ 8.1 องค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าวัด ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ได้ดังนี้

**กรอบอัตรากำลัง 3 ปี พนักงานส่วนตำบล ระหว่างปี พ.ศ. 2561 – 2563**

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่ ว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
<b><u>สำนักงานปลัด อบต.</u></b>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น )	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
<b><u>พนักงานจ้างทั่วไป</u></b>								
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	
ยาม	1	1	1	1	-	-	-	
ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานสูบน้ำด้วยพนักงานไฟฟ้า	2	2	2	2	-	-	-	
<b><u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u></b>								
พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	1	+1			กำหนดเพิ่ม
<b><u>กองคลัง</u></b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
<b><u>พนักงานจ้างภารกิจ</u></b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	

<u>กองช่าง</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (คศ.1)	2	2	2	2	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>27</b>	<b>27</b>	<b>+1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

9. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท/ระดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารงาน ท้องถิ่นต้น	1	1	424,080	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	437,400	450,720	464,160	
<b>สำนักงานปลัด</b>																		
2	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	1	1	347,640	1	1	1	-	-	-	11,880	12,240	12,960	359,520	371,760	384,720	
3	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	336,360	1	1	1	-	-	-	12,960	13,320	13,440	349,320	362,640	376,080	
4	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	ปก./ชก.	1	-	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่าง เดิม
5	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	1	1	203,280	1	1	1	-	-	-	7,560	7,560	7,680	210,840	218,400	226,080	
6	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	221,280	1	1	1	-	-	-	9,120	9,240	9,720	230,400	239,640	249,360	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																		
7	พนักงานขับรถยนต์		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
8	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาด เบา		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
9	พนักงานดับเพลิง		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
10	ยาม		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
11	ภารโรง		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
12	พนักงานสูบน้ำด้วยพลังงาน ไฟฟ้า		2	2	0	2	2	2	-	-	-	-	-	-	0	0	0	เงิน อุดหนุน
<b>พนักงานจ้างภารกิจ</b>																		
	พนักงานขับรถยนต์		1	-	-	1	1	1	+1	-	-	112,800	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	กำหนด เพิ่ม
<b>กองคลัง</b>																		
13	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	1	-	435,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,844	476,460	ว่าง เดิม
14	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	1	1	249,480	1	1	1	-	-	-	11,040	10,920	11,160	260,520	271,440	282,600	
15	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่าง เดิม
16	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	1	1	165,120	1	1	1	-	-	-	6,600	6,480	7,080	171,720	178,200	185,280	

พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
17	ผช.จพง.การเงินและบัญชี		1	1	136,080	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	141,600	147,360	153,360	
18	ผช.จพง.พัสดุ		1	1	129,240	1	1	1	-	-	-	5,280	5,400	5,640	134,520	139,920	145,560	
19	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้		1	1	121,800	1	1	1	-	-	-	4,920	5,160	5,280	126,720	131,880	137,160	

-32-

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท/ระดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในชวงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
<b>กองช่าง</b>																		
20	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	1	-	435,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
21	นายช่างโยธา	ชง.	1	1	194,280	1	1	1	-	-	-	8,760	9,240	9,000	203,040	212,280	221,280	
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>																		
22	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	1	-	435,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
23	นักวิชาการศึกษา	ปก.	1	1	229,920	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	8,400	237,600	245,280	253,680	
24	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.1	1	1		1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
25	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.1	1	1		1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
(4)	รวม		27	21	5,258,580	27	27	27	+1	-	-	280,020	173,460	177,180	5,538,600	5,712,064	5,889,240	
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 20%														1,107,720	1,142,412	1,177,848	
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														6,646,320	6,854,476	7,067,088	
(7)	คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														25.66	25.20	24.75	

หมายเหตุ      งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2560 เป็นเงิน = 24,670,400 บาท  
                          งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2561 เป็นเงิน = 25,903,920 บาท  
                          งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562 เป็นเงิน = 27,199,116 บาท

ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2560  
 งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2560  
 (24,670,400x5%+24,670,400 =25,903,920)  
 งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2561  
 (25,903,920x5%+25,903,920=27,199,116)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 เป็นเงิน = 28,559,071

บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562  
(27,199,116x5%+27,199,116=28,559,071)

-33-

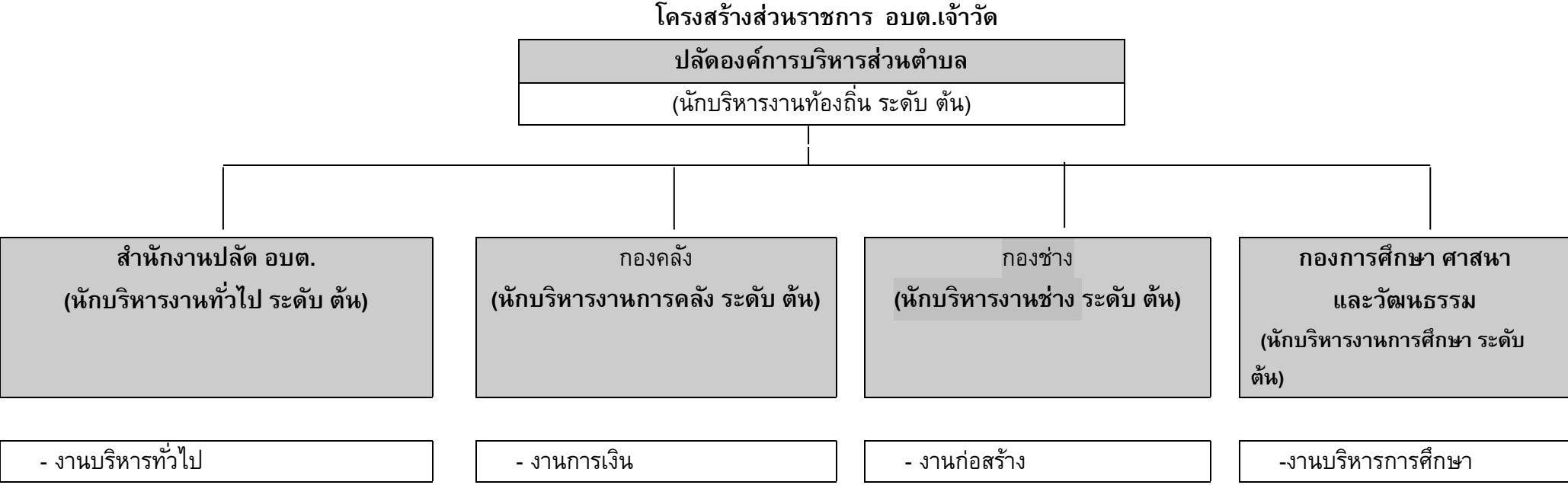
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2561 – 2563)

โครงสร้างกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าวัด



พนักงานจ้างทั่วไป  
 -พนักงานดับเพลิง (1)  
 -พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (1)  
 -พนักงานขับรถยนต์ (1)  
 -ยาม(1)  
 -ภารโรง (1)  
 -พนักงานสูบน้ำด้วยพลังงานไฟฟ้า(2) (เงินอุดหนุน)  
พนักงานจ้างตามภารกิจ  
 -พนักงานขับรถยนต์ (-)

-เจ้าพนักงานพัสดุ ปง. (1)  
พนักงานจ้างตามภารกิจ  
 -ผช.จพง.การเงินและบัญชี (1)  
 -ผช.จพง.พัสดุ(1)  
 -ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ (1)



- งานนโยบายและแผน
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

- งานบัญชี
- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- งานประสานสาธารณูปโภค

- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา  
และวัฒนธรรม

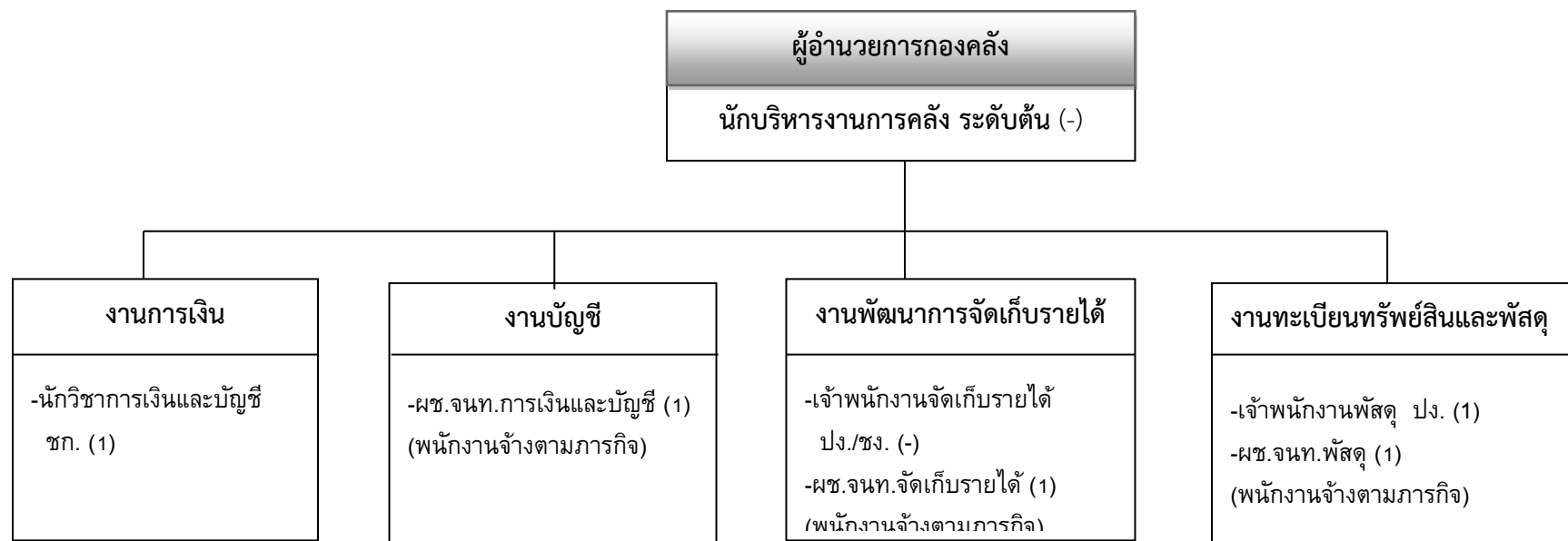




	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	1			1	1				1			-	7	11

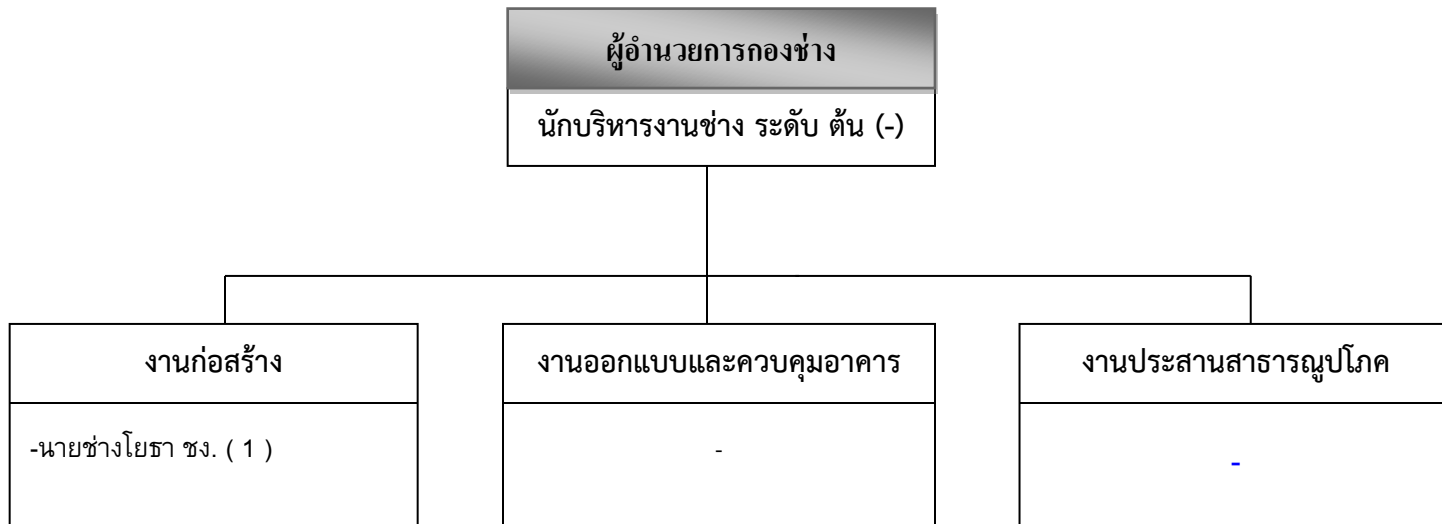
-36-

### โครงสร้างองค์กร



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน				1				1				3		5

โครงสร้างกองช่าง

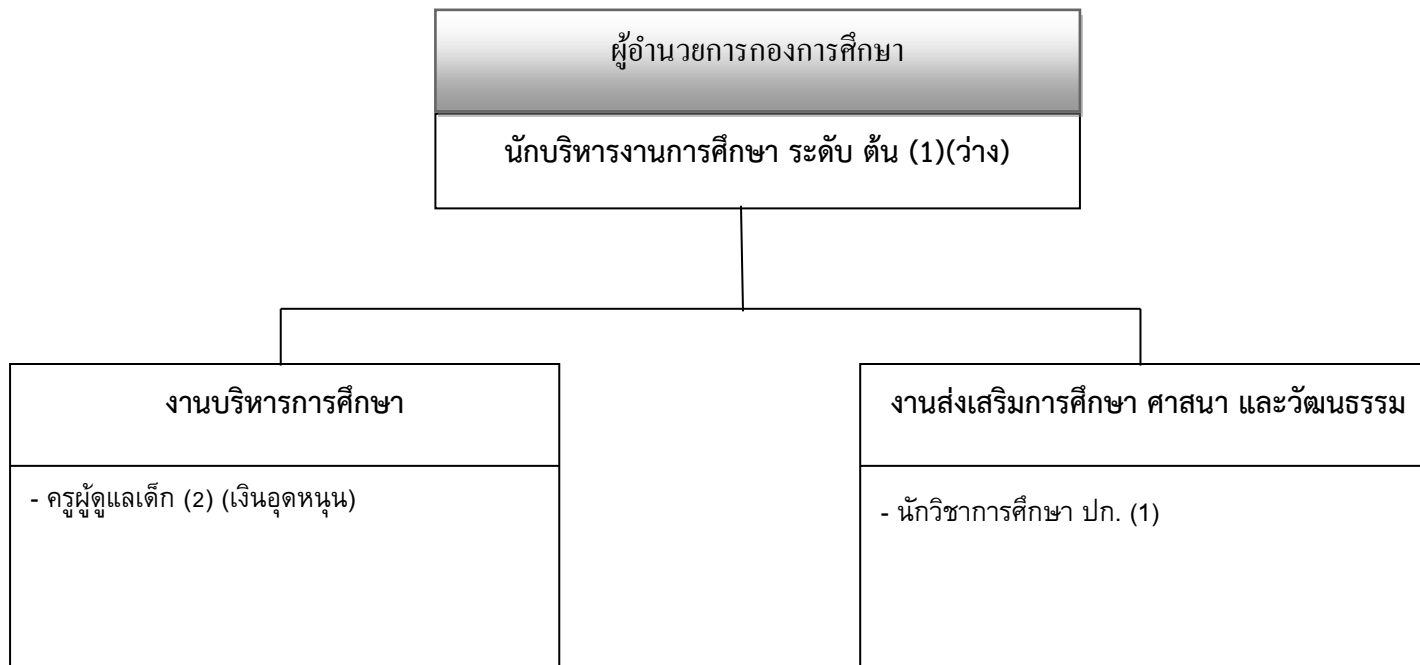


ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม

	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน									1					1

-38-

### โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน				1							2			3

-39-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ สำนักงานปลัด

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท/ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท/ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
1	น.ส.ณัฐชนนิภาญจน์ อารุง	ป.โท	75-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น ต้น	75-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น ต้น	376,080 (31,340 x 12)	48,000 (4,000 x 12)	-	
2	นายปริญญา ยิ้มประเสริฐ	ป.โท	75-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น ต้น	75-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น ต้น	305,640 (25,470 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	
3	-ว่าง-	-	75-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก./ชก.	75-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก./ชก.	355,320	-	-	ว่าง
4	นางกฤติยา ตั้งพิทักษ์	ป.โท	75-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ ชำนาญการ	75-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ ชำนาญการ	336,360 (28,030 x 12)	-	-	
5	น.ส.สุธัญญา บุญเกิด	ป.ตรี	75-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ ปฏิบัติการ	75-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ ปฏิบัติการ	203,280 (16,940 x 12)	-	-	
6	นางรจนา กีกอง	ป.ตรี	75-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป ชำนาญงาน	75-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป ชำนาญงาน	221,280 (18,440 x 12)	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
1	นายณรงค์ โสคติพันธ์	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	
2	นายธัญญา สามศรี	ม.6	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาด เบา	-	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาด เบา	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	
3	นายธีระยุทธ คณหา	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000	-	-	

									(9,000 x12)			
4	นายประเสริฐ สุขแจ่ม	ป.6	-	ยาม	-	-	ยาม	-	108,000 (9,000 x12)	-	-	
5	นางสมรท วนะสารี	ป.4	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	108,000 (9,000 x12)	-	-	
6	นายวิเชียร ห่วงวิไล	ม.3	-	พนักงานสูบน้ำด้วยพลังงานไฟฟ้า	-	-	พนักงานสูบน้ำด้วยพลังงานไฟฟ้า	-	-	-	-	เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ
7	นายสมร พุฒศิริ	ม.2	-	พนักงานสูบน้ำด้วยพลังงานไฟฟ้า	-	-	พนักงานสูบน้ำด้วยพลังงานไฟฟ้า	-	-	-	-	เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
8	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	112,800	-	-	กำหนดเพิ่ม

-40-

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท/ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท/ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
1	-ว่าง-	-	75-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น ต้น	75-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น ต้น	435,600	42,000 (3,500 x 12)	-	ว่าง
2	น.ส.ณัฐชญา ภูสำเภา	ป.ตรี	75-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ ชำนาญการ	75-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ ชำนาญการ	249,480 (20,790 x 12)	-	-	
3	นายคมกฤษณ์ โทนทอง	ป.ตรี	75-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	75-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	165,120 (13,760 x 12)	-	-	
4	-ว่าง-	-	75-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	75-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	297,900	-	-	ว่าง
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
1	น.ส.นันทภัทร แก้วการไร่	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงิน	-	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงิน	-	136,080 (11,340 x 12)	-	-	
2	น.ส.อัจฉรา จำปา	ป.ตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	129,240 (10,770 x 12)	-	-	

3	น.ส.วิภา จันทรทัศ๊ะดี	ปวช.	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	121,800 (10,150 x 12)	-	-	
---	-----------------------	------	---	---------------------------------	---	---	---------------------------------	---	--------------------------	---	---	--

-41-

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท/ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท/ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
1	-ว่าง-	-	75-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น ต้น	75-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกอง ช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น ต้น	435,600	42,000 (3,500 x 12)	-	ว่าง
2	นายสมเกียรติ บุญ มาก	ปวส.	75-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ทั่วไป ชำนาญงาน	75-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ทั่วไป ชำนาญงาน	194,280 (16,190 x 12)	-	-	

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท/ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท/ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
1	-ว่าง-	-	75-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการ ท้องถิ่น ต้น	75-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการท้องถิ่น ต้น	435,600	42,000 (3,500 x 12)	-	ว่าง



2	นางมลลดา บ้อมคำ	ป.ตรี	75-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ ปฏิบัติการ	75-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ ปฏิบัติการ	229,920 (19,160 x 12)	-	-	
3	นางยุพิน วนะสารี	ป.ตรี	61-2-0012	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.1	61-2-0012	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.1	-	-	-	เงินอุดหนุน เฉพาะกิจ
4	น.ส.จิรัญชนิ์น กระจ่าง	ป.ตรี	61-2-0119	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.1	61-2-0119	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.1	-	-	-	เงินอุดหนุน เฉพาะกิจ

## 12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าวัด ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ ที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่กฎหมายโดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าวัด ต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าวัด จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน กล่าวคือ

### ๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยง ต้องมีความโปร่งใส ในการทำงาน โดย

บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกันไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

### ๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดย

ตั้งคำถามตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดการบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้การบริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง ผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

### ๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการ

วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลัก ธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
  ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
  ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
  ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
  ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
  ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
  ๗. ผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
  ๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
  ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
-



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าวัด  
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2561-2563)

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุทัยธานี (ก.อบต. จังหวัดอุทัยธานี) ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 - 2563 ในการประชุมครั้งที่ 9/2560 เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560 นั้น

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าวัด นำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561-2563 ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังบุคลากรพัฒนาบุคลากร ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ  
องค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าวัด จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ.2561 -2563 เป็นต้นไป โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2560 เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 28 เดือน กันยายน พ.ศ. 2560

(นายชัยยศ ตั้งพิทักษ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าวัด



# ภาคผนวก

- |   |                 |
|---|-----------------|
| 1.คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี       | จำนวน 1 ฉบับ    |
| 2.ร่างประกาศโครงสร้างฯ                                  | จำนวน 1 ชุด     |
| 3.ค่าใช้จ่ายตามมาตรา 35                                 | จำนวน 1 ชุด     |
| 4.เอกสารการขออนุมัติเปิดกรอบอัตรากำลัง(พนักงานชั่วคราว) | จำนวน 1 ตำแหน่ง |

