

๑.หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

ขั้นตอนสำหรับการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง มีดังนี้

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ทำการสำรวจภาระงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากรปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร
๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือนบุคลากร และค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratioanalysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์
๖. นำการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
๗. จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ
๘. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี
๙. ดำเนินการปรับปรุงอัตรากำลัง ลด-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น เลื่อนคนจากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด
๑๐. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเียน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเียน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเียนตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเียน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเียนสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเียนเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเียนดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเียนให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเียน มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเียน ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเียน

๒.๘ เพื่อเป็นการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่าง ๆ เป็นการศึกษาว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไรจะแก้ปัญหาด้วยวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

๒.๙ เพื่อสร้างและรักษาพนักงานไว้ในระบบราชการ มีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งโดยพิจารณาจากผลงาน สร้างความก้าวหน้าในสายงาน

- กำหนดขึ้นตามความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ทางราชการ
- กำหนดหน้าที่ไว้อย่างแน่นอนเป็นรายตำแหน่ง
- มีระบบการเข้าสู่ตำแหน่ง ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การยุบเลิกและถ่ายเท เป็นตำแหน่งที่กำหนด

เป็นการเฉพาะตัว ประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ

- มีระบบการติดตามผลงาน หากไม่สามารถปฏิบัติได้ ต้องมีการโยกย้ายหรือยุบเลิกตำแหน่ง

๒.๑๐ เพื่อเป็นการปรับปรุงหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ เป็นสิ่งที่ต้องทำควบคู่กับการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งหน่วยงานการเจ้าหน้าที่จะต้องเป็นผู้รับช่วงงานและดูแลให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง

๒.๑๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเียน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้น ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้นเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้น หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้น บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุบลราชธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน

มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารที่ไปในส่วนราชนานั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก และ อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

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

๑.ด้านความมั่นคง

(๑) เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการ เมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่าง ประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศ มหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับ ประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหาร จัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม (๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวนอนมากขึ้น

๒.ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้า การลงทุน พัฒนาสู่ชาติดีการค้า

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็ง ยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะ ผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนา SMEs สู่สากล

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ ชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัย และพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วน การพัฒนากับนานาชาติ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบ ธุรกิจ ฯลฯ

๓.ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

(๑) พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(๒) การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง

(๓) ปลุกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์

(๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพที่ดี (๕) การสร้างสุขอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

๔.ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาค และเท่าเทียมกันทางสังคม

(๑) สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำ ทางเศรษฐกิจและสังคม

(๒) พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

- (๓) มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย
- (๔) สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทunesทางวัฒนธรรมและ ความเข้มแข็งของชุมชน
- (๕) พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕.ด้านการสร้างการเติบโตบน คุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

- (๑) จัดระบบอนุรักษ์ พืชพันธุ์และป้องกันการทำลาย ทรัพยากรธรรมชาติ
- (๒) วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ กลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการ

อุทกภัย 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

๑. แนวคิดและหลักการ

หลักการ

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

๒. กรอบวิสัยทัศน์และเป้าหมาย

๑. กรอบวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ และ กรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

๒. การกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศ (Country Strategic Positioning) เป็นการกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ(สศช.) ได้จัดทำขึ้น ประเทศไทยเป็นประเทศรายได้สูงที่มีการกระจายรายได้

เป็นธรรม เป็นศูนย์กลางด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ของภูมิภาคสู่ความเป็นชาติการค้าและบริการ (Trading and Service Nation) เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย แหล่งอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ และมีนวัตกรรมสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

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 (๘,๓๒๕ ดอลลาร์ USA) และ ๓๐๑,๑๙๙ บาท (๘,๘๕๙ ดอลลาร์ USA) ต่อคนต่อปี
- ๓) ผลผลิตภาพการผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ย ร้อยละ ๒.๕ ต่อปี
- ๔) การลงทุนรวมขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ย ร้อยละ ๘.๐ (การขยายตัวของการลงทุนภาครัฐไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐.๐ และการลงทุนของภาคเอกชนขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ย ร้อยละ ๗.๕ ในขณะที่ปริมาณการส่งออกขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๔.๐ ต่อปี)

๓.๒ การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

- ๑) ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (SocioEconomic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
 - ๒) การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ
 - ๓) สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน
- ๓.๓ การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- ๑) การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น
 - ๒) บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง
- ๓.๔ การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ๑) รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม
 - ๒) ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
 - ๓) เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
 - ๔) เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕) มีการบริหารจัดการน้ำให้สมดุลระหว่างการอุปสงค์และอุปทานของน้ำ

๓.๕ การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

- ๑) การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม
- ๒) จัดการทุจริตคอร์รัปชัน
- ๓) มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

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

๔.๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ทุนมนุษย์ของประเทศไทยยังมีปัญหาในด้านคุณภาพคนในแต่ละช่วงวัย โดยผลลัพธ์ทางการศึกษาของเด็กวัยเรียนค่อนข้างต่ำ การพัฒนาความรู้และ

ทักษะของแรงงานไม่ตรงกับตลาดงาน ในขณะที่คนไทยจำนวนไม่น้อยยังไม่สามารถคัดกรองและเลือกรับวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลต่อวิกฤตค่านิยม ทศนคติ และพฤติกรรมในการดำเนินชีวิต การพัฒนาในระยะต่อไปจึงต้องให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้คนไทยมีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากล และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีสุขภาวะที่ดีขึ้น คนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น รวมทั้งสถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น

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

๔.๓ ยุทธศาสตร์การสร้างการแข่งขันอย่างยั่งยืน การพัฒนา ๕ ปีต่อจากนี้ไป จึงเน้นให้เศรษฐกิจเติบโตได้ตามศักยภาพและมีเสถียรภาพ ภาคส่งออกมีการพัฒนาจนสามารถขยายตัวและเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย ผลผลิตทางการ ผลิตของประเทศเพิ่มขึ้น การลงทุนภาครัฐและเอกชนมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องและมาจากความร่วมมือกัน มากขึ้น ประชาชนและผู้ประกอบการเข้าสู่ระบบภาษีมากขึ้น และประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขัน ทางเศรษฐกิจสูงขึ้น นอกจากนี้ ยังเน้นให้เศรษฐกิจรายสาขามีการเติบโตอย่างเข้มแข็ง ภาคการเกษตรเน้น เกษตรกรรมยั่งยืนและให้เกษตรกรมีรายได้เพิ่มขึ้น มีการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมนิเวศ การท่องเที่ยวสามารถ ทำรายได้และแข่งขันได้มากขึ้น วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีบทบาทต่อระบบเศรษฐกิจมากขึ้น ภาค การเงินมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

๔.๔ ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน การพัฒนาในระยะต่อไปจึงมุ่งเน้นการรักษาและฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติ การสร้างความมั่นคงด้านน้ำ และการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำให้มีประสิทธิภาพ การสร้างคุณภาพ สิ่งแวดล้อมที่ดี ลดมลพิษ และลดผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชนและระบบนิเวศ การเพิ่มประสิทธิภาพ การลดก๊าซเรือนกระจกและขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และการเพิ่ม ประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติและลดความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สินที่เกิด จากสาธารณภัย

๔.๕ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง และยั่งยืน เน้นในเรื่องการปกป้องและเชิดชูสถาบัน พระมหากษัตริย์ให้เป็นสถาบันหลักของประเทศ สังคมมีความสมานฉันท์ ประชาชนมีส่วนร่วมป้องกันแก้ไข ปัญหาความมั่นคง ประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีโอกาสในการศึกษาและการประกอบอาชีพที่สร้างรายได้เพิ่มขึ้น ประเทศไทยมีความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านความ มั่นคงกับนานาประเทศในการป้องกันภัยคุกคามในรูปแบบต่างๆ ควบคู่ไปกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติ มีความพร้อมต่อการรับมือภัยคุกคามทั้งภัยคุกคามทางทหารและภัยคุกคามอื่นๆ และแผนงานด้านความมั่นคงมี การบูรณาการสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

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

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

๔.๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ มุ่งเน้นในเรื่องการลดความเข้มของการใช้พลังงานและลด ต้นทุนโลจิสติกส์ของประเทศ การพัฒนาระบบขนส่งทางรางและทางน้ำ เพิ่มปริมาณการเดินทางด้วยระบบ ขนส่งสาธารณะในเขตเมือง และขยายขีดความสามารถในการรองรับปริมาณผู้โดยสารของท่าอากาศยานในกรุงเทพมหานครและท่าอากาศยานในภูมิภาค การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันด้านโลจิสติกส์และการ อำนวยความสะดวกทางการค้า การพัฒนาด้านพลังงานเพื่อเพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานทดแทนต่อปริมาณการใช้พลังงานขั้นสุดท้าย และลดการพึ่งพาก๊าซธรรมชาติในการผลิตไฟฟ้า การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล และการ พัฒนาด้านสาธารณสุข (น้ำประปา)

๔.๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม การเพิ่มความเข้มแข็งด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของ ประเทศ และการเพิ่มความสามารถในการประยุกต์ใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อยกระดับ ความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ 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 และประเทศไทยเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาที่สำคัญทั้งในทุกระดับ

แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี

วิสัยทัศน์

“เมืองนำอยู่ทันสมัย ประตูลู่การค้าการลงทุน ท่องเที่ยวหลายมิติ เกษตรสู่สากล”

พันธกิจ

๑) พัฒนาระบบผังเมือง โครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคให้มีความทันสมัย รองรับการพัฒนาจากส่วนกลางและการใช้ชีวิตของประชาชนในจังหวัดให้มีความมั่นคง ปลอดภัย

๒) ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยพัฒนาการศึกษาและสาธารณสุขที่มีคุณภาพมาตรฐาน

๓) ส่งเสริมและพัฒนาให้จังหวัดเป็นเมืองศูนย์กลางทางการค้าการลงทุนในภูมิภาค

๔) พัฒนาการท่องเที่ยวบนฐานอัตลักษณ์ของชุมชนและยกระดับคุณภาพของบุคลากรทางการท่องเที่ยว

๕) ส่งเสริมการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตร โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่เพื่อสร้างรายได้และมูลค่าเพิ่ม

เป้าประสงค์รวม

๑) จังหวัดอุบลราชธานี มีโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคที่มีคุณภาพและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๒) ประชาชนทุกช่วงวัย ได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ มีคุณภาพชีวิตที่ดี ใช้ชีวิตอย่างมีความสุขปลอดภัย 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) ระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก เพียงพอ ทันสมัย เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑) ร้อยละผู้ป่วยโรคเบาหวานรายใหม่ ไม่เกินร้อยละ ๕ ต่อปี (ของผู้ป่วยรายใหม่ที่มาตรวจรักษาพยาบาลทั้งจังหวัด)

๒) ร้อยละที่ลดลงของจำนวนครัวเรือนยากจนที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์จปฐ. ร้อยละ ๒๕ ต่อปี

๓) ร้อยละของครัวเรือนเกษตรกรที่น้อมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการประกอบอาชีพ เทียบกับจำนวนครัวเรือนเกษตรกรทั้งหมดของจังหวัด เป้าหมาย ๔ ปีร้อยละ 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) พัฒนาระบบผังเมืองโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค ให้มีความทันสมัย รองรับการใช้งานของประชาชน

- ๔) ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา เพื่อรองรับการเข้าสู่ Thailand ๔.๐
- ๕) การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ พลังงาน และสิ่งแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อเมื่องน่ายุ่ทันสมัย
- ๖) ส่งเสริมการใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในภาคการเกษตร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการค้าและการลงทุน

เป้าประสงค์ ศูนย์ผลิตและกระจายสินค้าเพื่อส่งเสริมการค้า การลงทุนในภูมิภาค

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

- ๑) มูลค่าการลงทุนเพิ่มขึ้นเป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๒
- ๒) มูลค่าการค้าชายแดนเพิ่มขึ้นเป้าหมาย 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) เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของสินค้าเกษตร(ผลิต)
- ๒) เพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรด้วยการผลิตและการแปรรูป
- ๓) เกษตรกรมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

- ๑) มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดภาคการเกษตรเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ ๓ ต่อปี
- ๒) ร้อยละของครัวเรือนเกษตรกรที่น้อมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการเกษตรเป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๖๐
- ๓) ร้อยละเกษตรกรที่ผ่านเกณฑ์ Smart Farmer (เกษตรกรปราดเปรี๊อง) 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

ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอ

วิสัยทัศน์ของอำเภอ

“ เมืองมาตรฐานในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง การบริหารและการบริการ ไปสู่เป้าหมาย คือ เมืองน่าอยู่ เมืองคนดี เมืองมีความสุข ”

เป้าประสงค์การพัฒนา

๑. เพิ่มขีดความสามารถในการผลิตและการบริการให้มีคุณภาพมาตรฐาน
๒. เพื่อพัฒนาขีดความสามารถและโอกาสในการแข่งขันด้านการค้าสินค้าเกษตรคุณภาพ
๓. เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและยกระดับรายได้ให้พ้นเกณฑ์ความยากจน
๔. เพื่อสร้างระบบการบริหารที่ดีและนำไปสู่การใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การค้า

- ๑.๑ ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์
- ๑.๒ ส่งเสริมให้การตลาดในระบบเครือข่ายเชิงรุก

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การผลิตสินค้าอินทรีย์

๒.๑ ส่งเสริมให้มีระบบการผลิตการพัฒนาคุณภาพ และเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรอินทรีย์แบบ

ครบวงจร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงาน

๓.๑ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาแรงงานให้เป็นแรงงานฝีมือที่มีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

๔.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนในการพัฒนาสังคม และคุณภาพชีวิต

๔.๒ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๓ การพัฒนาองค์กรอำเภอสำโรง

๔.๔ การบริการประชาชน

ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้น

วิสัยทัศน์

“ถนนสู่ฟ้า ไฟฟ้าสู่ทุ่ง มุ่งสุขภาพดีถ้วนหน้า การศึกษาดีทุกเพศวัย คนทุกวัยไม่ถูกเมิน นำความเจริญสู่โนนกาเส้น”

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

แนวทางที่ ๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา

ถนน สะพานและท่อระบายน้ำ

แนวทางที่ ๑.๒ ก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษาและขยายเขตประปา

แนวทางที่ ๑.๓ ขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะ

แนวทางที่ ๑.๔ ก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษา แหล่งน้ำ เพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร

แนวทางที่ ๑.๕ การบริการสาธารณะที่พึงได้รับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและสาธารณสุข

แนวทางการพัฒนา

แนวทางที่ ๒.๑ การพัฒนา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในสังคมที่ดีขึ้น

แนวทางที่ ๒.๒ การบริหารจัดการสาธารณสุข

แนวทางที่ ๒.๓ การรักษาความสงบเรียบร้อย และแก้ไขปัญหาสังคม

แนวทางที่ ๒.๔ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจน

แนวทางการพัฒนา

แนวทางที่ ๓.๑ ส่งเสริมการพัฒนาการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางที่ ๓.๒ ส่งเสริมการประกอบอาชีพให้แก่ประชาชน

แนวทางที่ ๓.๒ ส่งเสริมการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
แนวทางการพัฒนา

- แนวทางที่ ๔.๑ ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
 แนวทางที่ ๔.๒ การบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
แนวทางการพัฒนา

- แนวทางที่ ๕.๑ การพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
 แนวทางที่ ๕.๒ การส่งเสริมสนับสนุน ศาสนา วัฒนธรรมและจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
แนวทางการพัฒนา

- แนวทางที่ ๖.๑ การพัฒนาระบบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 แนวทางที่ ๖.๒ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เป้าประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้เพียงพอและทั่วถึง
๒. เพื่อพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตดีขึ้น
๓. เพื่อพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบเรียบร้อย
๔. เพื่อพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๕. เพื่อพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. เพื่อพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. เพื่อพัฒนาด้านการเมืองการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตัวชี้วัด

- ๑.กรณีโครงการโครงสร้างพื้นฐาน วัดคุณภาพงานจากการที่ คกก.ตรวจรับงานจ้างตรวจรับงานโดยจะต้องได้คุณภาพงานที่ดี ไม่มีปัญหาและข้อท้วงติง
- ๒.กรณีโครงการด้านอื่นๆ วัดจากการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในโครงการทุกประการ

คำเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	- ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆในพื้นที่ เช่น ถนน สะพาน รางระบายน้ำ ท่อลอดเหลี่ยม ท่อคสล. หอกระจายข่าว ระบบน้ำอุปโภคบริโภค อาคารต่างๆ สิ่งก่อสร้างใน ฌาปนสถาน ป้ายจราจร กระจกโค้ง ป้องกันอุบัติเหตุ ไฟกระพริบ ฯลฯ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และสาธารณสุข	-โครงการพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตต่างๆ เช่น การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส โครงการพัฒนาหมู่บ้านในด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ส่งเสริมการสหกรณ์ ส่งเสริมเยาวชนสตรี อดทน อปท.อื่น ส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐ องค์กรประชาชน องค์กรการกุศล องค์กรที่จัดตั้งตามกฎหมาย เพื่อดำเนินโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ฯลฯ -ดำเนินการหรืออุดหนุนหน่วยงานที่ดำเนินการแก้ไขปัญหายาเสพติด เพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้แก่ อปพร. ฝึกอบรมราษฎรในหมู่บ้านให้มีความรู้ ปลุกจิตสำนึกให้ราษฎรมีความสามัคคี ประองตอง สมานฉันท์ เพื่อความมั่นคงของชาติ เพิ่มประสิทธิภาพ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและลดอุบัติเหตุบนท้องถนน ฯลฯ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจน	-ส่งเสริมการพัฒนาการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง -ส่งเสริมการประกอบอาชีพให้แก่ประชาชน - วางแผน ส่งเสริมการลงทุนและการพาณิชย์ กรรมพัฒนา วางแผน ส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่ตำบลโนนกาเส้นและอำเภอสำโรง
๔. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลุกต้นไม้ในป่าชุมชนป่าต้นน้ำ ป่าสาธารณะ ปลุกหญ้าแฝก อนุรักษ์พื้นที่ชุ่มน้ำ สร้างและซ่อมแซมฝายชะลอน้ำ ตามพระราชดำริฯ เป็นต้น
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ อนุรักษ์และจรรโลงไว้ซึ่งการศาสนาและวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นต่างๆ ฯลฯ
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	-เพื่อพัฒนาระบบการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข -เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

กลยุทธ์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ กลยุทธ์การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพานและท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ กลยุทธ์การก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษาและขยายเขตประปา
- ๑.๓ กลยุทธ์การขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะ
- ๑.๔ กลยุทธ์การก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษา แหล่งน้ำ เพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ๑.๕ กลยุทธ์การบริการสาธารณะที่พึงได้รับ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและสาธารณสุข

- ๒.๑ กลยุทธ์การพัฒนา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในสังคมที่ดีขึ้น
- ๒.๒ กลยุทธ์การบริหารจัดการสาธารณสุข
- ๒.๓ กลยุทธ์การรักษาความสงบเรียบร้อย และแก้ไขปัญหาสังคม
- ๒.๔ กลยุทธ์การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจน

- ๓.๑ กลยุทธ์การส่งเสริมการพัฒนาการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง
- ๓.๒ กลยุทธ์การส่งเสริมการประกอบอาชีพให้แก่ประชาชน
- ๓.๓ กลยุทธ์การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๔. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๔.๑ กลยุทธ์การส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- ๔.๒ กลยุทธ์การบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๕.๑ กลยุทธ์การพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
- ๕.๒ กลยุทธ์การส่งเสริมสนับสนุน ศาสนา วัฒนธรรมและจารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารจัดการทรัพยากรของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

- ๖.๑ กลยุทธ์การพัฒนาระบบการบริหารงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๖.๒ กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้น

การกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้น กำหนดการพัฒนาที่ครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้น ที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา จำนวน ๖ ยุทธศาสตร์ และ ๑๘ กลยุทธ์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ กลยุทธ์การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพานและท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ กลยุทธ์การก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษาและขยายเขตประปา
- ๑.๓ กลยุทธ์การขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะ

๑.๔ กลยุทธ์การก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษา แหล่งน้ำ เพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร

๑.๕ กลยุทธ์การบริการสาธารณะที่พึงได้รับ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและสาธารณสุข

๒.๑ กลยุทธ์การพัฒนา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในสังคมที่ดีขึ้น

๒.๒ กลยุทธ์การบริหารจัดการสาธารณสุข

๒.๓ กลยุทธ์การรักษาความสงบเรียบร้อย และแก้ไขปัญหาสังคม

๒.๔ กลยุทธ์การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจน

๓.๑ กลยุทธ์การส่งเสริมการพัฒนาการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง

๓.๒ กลยุทธ์การส่งเสริมการประกอบอาชีพให้แก่ประชาชน

๓.๓ กลยุทธ์การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๔. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ กลยุทธ์การส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๒ กลยุทธ์การบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕.๑ กลยุทธ์การพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ

๕.๒ กลยุทธ์การส่งเสริมสนับสนุน ศาสนา วัฒนธรรมและจารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารจัดการทรัพยากรของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๖.๑ กลยุทธ์การพัฒนาระบบการบริหารงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๖.๒ กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ในภาพรวมแล้วยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้น มุ่งพัฒนา ๖ ด้าน ได้แก่ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาด้านสังคมและสาธารณสุข การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจน การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นการพัฒนา ด้านการเมืองการบริหารจัดการทรัพยากรของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน

๒. การเป็นภูมิภาคที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง

๓. การเป็นภูมิภาคที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน

๔. การเป็นภูมิภาคที่มีการบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้นได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ไว้จำนวน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนั้น จึงวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาค หรือ การเข้าสู่ AEC ที่จะส่งผลกระทบต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้น ในยุทธศาสตร์ต่างๆ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ของไทย ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้น ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการหลั่งไหลเข้ามาของประชากรประเทศเพื่อนบ้านไม่ว่าจะเข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยว คนทำงาน หรือ การอื่นใด การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญ เช่น ถนน บ้ายจราจรที่มีภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศที่จำเป็น เป็นต้น

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและสาธารณสุข

การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ของไทย ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้นต้องให้ความสำคัญกับการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบเรียบร้อยมากขึ้น เนื่องจากกฎหมายและวัฒนธรรมของแต่ละชนชาติอาจมีความแตกต่างกัน ดังนั้น อาจมีการฝ่าฝืนกฎหมายจากชาวต่างประเทศในไทยมากขึ้นทั้งโดยตั้งใจและความไม่รู้กฎหมาย ปัญหาสังคมจะรุนแรงถ้าไม่ได้รับการวางแผนที่ดี เนื่องจากจะมีขยะจำนวนมากมากขึ้น ปัญหาการแบ่งชนชั้น ถ้าคนไทยทำงานกับคนต่างชาติที่ด้อยกว่า อาจมีการแบ่งชนชั้นกันได้ จะมีชุมชนสลัมเกิดขึ้น และ ปัญหาอาชญากรรมจะรุนแรง สถิติการก่ออาชญากรรมจะเพิ่มขึ้นอย่างมากจากชนชั้นที่มีปัญหา คนจะทำผิดกฎหมายมากขึ้นเนื่องจากไม่รู้กฎหมาย

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจน

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้น ต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมกลุ่มอาชีพ ให้สามารถผลิตสินค้าตามภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ออกสู่ตลาด เพื่อให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มมากขึ้น และส่งเสริมให้พัฒนาการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เร่งบูรณาการร่วมกับแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐต่างๆ เพื่อพัฒนาไปสู่ความยั่งยืนของแหล่งท่องเที่ยวดังกล่าว

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

การศึกษา

ภาษาอังกฤษยังเป็นภาษาที่คนไทยมีความเชี่ยวชาญในการสื่อสารน้อยกว่าประเทศอื่นๆ ในอาเซียน ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้น จึงได้เริ่มต้นสนับสนุน ส่งเสริมการนำครูชาวต่างชาติจากมูลนิธิกระจกเงาเข้ามาสอนภาษาอังกฤษโดยการให้อยู่กินกับชาวบ้าน โรงเรียนในพื้นที่ เพื่อนำร่องไปสู่โครงการอื่นๆ ในการเร่งรัดพัฒนาให้ประชาชนในพื้นที่มีทักษะในการสนทนาภาษาอังกฤษเพิ่มมากขึ้น

ศาสนา

อาจเกิดความขัดแย้งในการเผยแพร่ศาสนาของชาวต่างชาติที่เดินทางเข้ามาในไทยมากขึ้น เช่น อาจมีการเผยแพร่ศาสนาคริสต์ ศาสนาอิสลาม อาจมีการกระทบกระทั่งกันระหว่างผู้นับถือศาสนาที่แตกต่างกัน เช่น ชาวคริสต์เดินมาท่องเที่ยวในวัดที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวและมีการลบลู่อย่างรู้เท่าไม่ถึงการณ์ เป็นต้น

วัฒนธรรม

ประชาสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN SOCIO-CULTURAL COMMUNITY) มีแผนปฏิบัติการด้านสังคมและวัฒนธรรมอาเซียนระบุในแผนปฏิบัติการเวียงจันทน์ที่สำคัญ คือ การพัฒนามนุษย์ และการสร้างอัตลักษณ์อาเซียน ต้องสร้างความตระหนักรู้ถึงความแตกต่างในมรดกทางวัฒนธรรม เช่น มุสลิมมีอาหารที่เป็นข้อห้าม ตามธรรมเนียมบรูไนไม่มีการจับมือกับเพศตรงข้าม การใช้มือซ้ายในการส่งของหรือนามบัตรให้แก่ชาวมุสลิมถือเป็นสิ่งไม่สุภาพ เป็นต้น

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ด้านการเมืองในระดับชาติอาจยังความขัดแย้งด้านการเมืองระหว่างรัฐสมาชิกด้วยกันเอง รวมทั้งปัญหาการก่อการร้ายที่เป็นผลมาจากการเมือง ซึ่งประเทศใดประเทศหนึ่งไม่สามารถแก้ไขได้โดยลำพัง

การบริหารภาครัฐต้องเร่งรัดพัฒนาให้ตอบสนองการให้บริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้บริการในด้านการอนุญาต อนุมัติ ต่างๆ ซึ่งต้องมีคู่มือภาษาอังกฤษ จีน เป็นต้น เพื่อสื่อสารกับชาวต่างชาติที่ต้องการทำนิติกรรมต่างๆซึ่งเกี่ยวกับรัฐ เช่น การเสียภาษีบำรุงท้องที่ การเสียภาษีป้าย เป็นต้น อีกทั้งเจ้าหน้าที่ภาครัฐจำเป็นต้องพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษให้อยู่ในระดับที่สื่อสารกับผู้ให้บริการที่เป็นชาวต่างชาติ

สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น

ข้อมูลเกี่ยวกับที่ตั้ง

๑) สภาพทั่วไป

๑.๑ ที่ตั้ง

ตำบลโนนกาเลน อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี ตั้งอยู่ทิศตะวันตกเฉียงใต้ของอำเภอสำโรง ประชาชนส่วนใหญ่จะย้ายมาจากท้องที่ของอำเภอและจังหวัดใกล้เคียงเพื่อมาหาแหล่งทำมาหากินแหล่งใหม่ เช่น ย้ายมาจากอำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ และจากห้วยชะยุ้ง อำเภวารินชำราบ เป็นต้น ก่อตั้งเป็นหมู่บ้านครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. ๒๔๑๓ โดยมีพ่อใหญ่กิ กับแม่ใหญ่ชาตรี ย้ายถิ่นฐานมาจากจังหวัดศรีสะเกษ สมัยก่อนน้ำได้ดินอุดมสมบูรณ์ดีป่าไม้อุดมสมบูรณ์ภูมิประเทศเป็นเนินสูง มีสัตว์คล้ายกระรอกแต่หางจะไม่เป็นพวง ชาวบ้านเรียกว่า “ตัวกาเลน” จึงได้ตั้งชื่อหมู่บ้านว่า “บ้านโนนกาเลน” ตั้งหลักแหล่งอยู่ทิศตะวันตกของอำเภอสำโรง มีการแบ่งเขตตำบลและหมู่บ้าน แบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๑๒ หมู่บ้าน ในปัจจุบัน

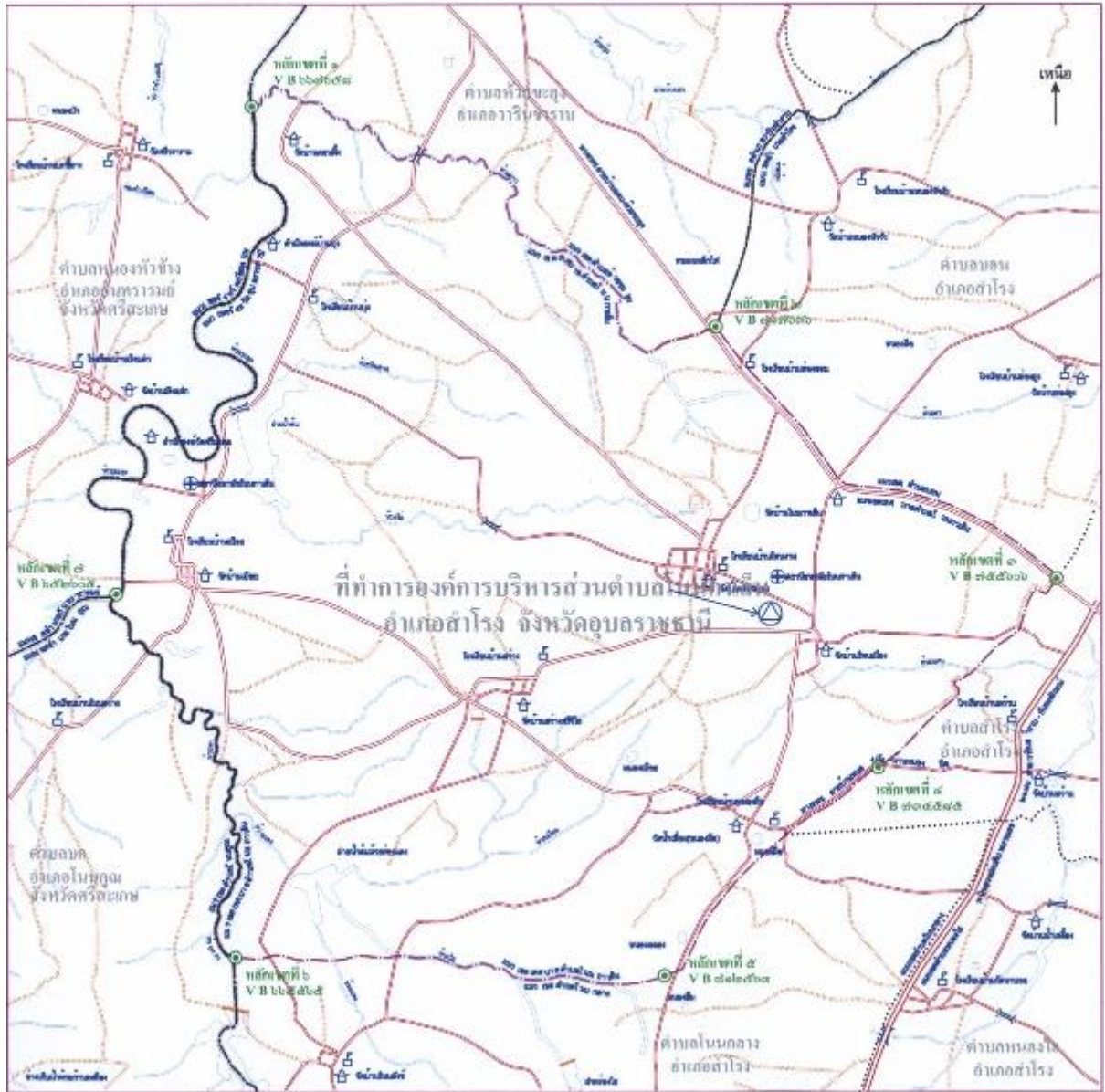
สภาตำบลโนนกาเลน อำเภอสำโรง ได้ยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเลนตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ตามมาตรา ๕๐ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐

๑.๒ ขนาด / ที่ตั้ง / อาณาเขต

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเลน ตั้งอยู่หมู่ที่ ๘ ตำบลโนนกาเลน อยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ของอำเภอสำโรง อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอสำโรง ๓ กิโลเมตร และอยู่ห่างจากจังหวัดอุบลราชธานี ประมาณ ๓๐ กิโลเมตร

อาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ	มีอาณาเขตติดต่อกับ ตำบลบอน ตำบลท่าลาด และตำบลห้วยชะยุ้ง อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี
ทิศใต้	มีอาณาเขตติดต่อกับ ตำบลโนนกลาง อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี
ทิศตะวันออก	มีอาณาเขตติดต่อกับ ตำบลสำโรง อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี
ทิศตะวันตก	มีอาณาเขตติดต่อกับ ตำบลบก อำเภอโนนคูณ และตำบลหนองหัวช้าง อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ



ขนาดเนื้อที่

ตำบลโนนกาเส้น มีเนื้อที่ทั้งหมดโดยประมาณ ๖๕.๐ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๔๐,๖๓๑.๐๐ ไร่

ดังนี้

ตารางแสดงเนื้อที่แบ่งตามเขตหมู่บ้าน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	พื้นที่ (ตารางกิโลเมตร)	พื้นที่ (ไร่)
๑	บ้านโนนกาเส้น	๔.๐	๒,๕๐๐.๐๐
๒	บ้านสว่าง	๕.๕	๓,๔๓๗.๕๐
๓	บ้านเปื่อย	๒.๕	๑,๕๖๒.๕๐
๔	บ้านบุง	๕.๐	๓,๑๒๕.๐๐
๕	บ้านดอนผึ่ง	๖.๐	๓,๗๕๐.๐๐
๖	บ้านหนองผือ	๗.๐	๔,๓๗๕.๐๐
๗	บ้านโพนงาม	๕.๔	๓,๓๘๑.๐๐
๘	บ้านโพนเมือง	๖.๐	๓,๗๕๐.๐๐
๙	บ้านหนองแต้	๔.๑	๒,๕๖๒.๕๐
๑๐	บ้านสว่างศรีสมบัติ	๘.๐	๕,๐๐๐.๐๐
๑๑	บ้านโปร่งคำ	๔.๐	๒,๕๐๐.๐๐
๑๒	บ้านเปื่อยใต้	๗.๕	๔,๖๘๗.๕๐
รวม		๖๕.๐	๔๐,๖๓๑.๐๐

๑.๓ ลักษณะภูมิประเทศและภูมิอากาศ

สภาพภูมิประเทศ ตำบลโนนกาเส้นมีพื้นที่ส่วนใหญ่ เป็นที่ดอนสลับกับที่ลุ่ม มีความลาดเทเล็กน้อย ทางด้านทิศตะวันออกเฉียงใต้ พื้นที่ที่มีความลาดเทมากกว่าทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ พื้นที่บางส่วนเป็นทำเลสาธารณะ มีดอนปลูกพืชไร่ และไม้ผลต่าง ๆ เพียงบางส่วนเท่านั้น พื้นที่ส่วนใหญ่จะใช้ประโยชน์ในการทำนาปี

อุณหภูมิ ลักษณะทั่วไปของตำบลโนนกาเส้น อากาศจะร้อน แห้งแล้ง ส่วนฤดูหนาว อากาศจะหนาวในช่วงเดือน พฤศจิกายน – กุมภาพันธ์ ฤดูร้อนอากาศจะร้อนแห้งแล้ง ช่วงเดือน มีนาคม – เมษายน อุณหภูมิสูงสุดประมาณ ๔๑.๘ องศาเซลเซียส และต่ำสุดประมาณ ๗.๖ องศาเซลเซียส ปริมาณน้ำฝน เฉลี่ย ๑๐ ปี (ปี ๒๕๓๗-๒๕๔๗) ประมาณ ๑,๔๘๗.๙ มิลลิเมตร และฝนเริ่มตกประมาณเดือนพฤษภาคม ฝนทั้งช่วงเดือนกรกฎาคม และฝนจะหยุดตก เดือนตุลาคม

แหล่งน้ำและปริมาณน้ำในรอบปี ตำบลโนนกาเส้น มีระดับน้ำใต้ดิน เฉลี่ยประมาณ ๔ – ๘ เมตร ระดับน้ำบาดาล มีความลึกตั้งแต่ ๖ – ๒๕ เมตร คุณภาพน้ำเป็นน้ำกระด้าง มีสีเหลืองอ่อน บางแห่งจะเค็มไม่เหมาะที่จะนำมาบริโภค

ตารางแสดงแหล่งน้ำของตำบลโนนกาเลน

หมู่ที่	ชื่อแหล่งน้ำ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	สระหนองคู, หนองผือ	๒	
๒	หนองมะไ้ตะ, หนองสระหลวง, โสภีหิน, ห้วยร่องแดง, ห้วยเปื่อย	๕	
๓	อ่างเก็บน้ำห้วยไผ่, ร่องไม้ยาง, ร่องซี, กุดน้ำใส, ห้วยควน	๕	
๔	อ่างเก็บน้ำห้วยไผ่, ห้วยไผ่, ห้วยหินลาด	๓	
๕	ร่องขึ้นก, ร่องน้ำพุ, สระหนองบก, สระน้ำหนองคู	๔	
๖	หนองผือ, หนองโสกดินหญ้า, หนองน้ำขุ่น, หนองกุง, หนองอิทก, หนองน้อย, หนองคลอง	๗	
๗	สระบุงหวาน, สระโพธิ์งาม, หนองจาน, หนองดง, หนองแปลน, หนองกอก ดอน, ห้วยควน, ห้วยโพธิ์, ห้วยไฮ	๙	
๘	หนองชาด, หนองสระดิน, หนองสระใหญ่, หนองแก่นช้าง	๔	
๙	ห้วยไผ่, หนองแต้	๒	
๑๐	หนองสระหลวง, ร่องคายข้าว	๒	

๑.๔ การปกครอง

ตำบลโนนกาเลน อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี แบ่งการปกครองเป็น ๑๒ หมู่บ้าน
ดังนี้

ตารางแสดงจำนวนครัวเรือน / เขตการปกครอง แยกตามหมู่บ้าน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวน ครัวเรือน	ผู้นำหมู่บ้าน	ระยะทางห่าง จากอำเภอ (กิโลเมตร)	หมายเหตุ
๑	บ้านโนนกาเลน	๑๑๗	นายชิตพัทธ์ เรือนจีน	๓	ผู้ใหญ่บ้าน
๒	บ้านสว่าง	๑๑๗	นายชัยเนตร คำแสนราช	๘	ผู้ใหญ่บ้าน
๓	บ้านเปื่อย	๑๖๐	นายจำปี แก้วสว่าง	๑๒	ผู้ใหญ่บ้าน
๔	บ้านบุง	๑๗๔	นายถวิล สารีอาจ	๑๒	ผู้ใหญ่บ้าน
๕	บ้านดอนผึ่ง	๑๙๐	นางเสวียน บรรพชาติ	๑๔	ผู้ใหญ่บ้าน
๖	บ้านหนองผือ	๒๐๔	นายเกียรติศักดิ์ ธรรมาวดี	๘	ผู้ใหญ่บ้าน
๗	บ้านโพนงาม	๒๖๐	นายบุญเสริม แก้วสง่า	๕	ผู้ใหญ่บ้าน
๘	บ้านโพนเมือง	๒๓๕	นายหลอด คำแสนราช	๓	ผู้ใหญ่บ้าน
๙	บ้านหนองแต้	๓๘	นายอำนาจ แสงไสย์	๑๑	ผู้ใหญ่บ้าน
๑๐	บ้านสว่างศรีสมบัติ	๑๗๑	นายวิจิต โสพันธ์	๗	ผู้ใหญ่บ้าน
๑๑	บ้านโป่งคำ	๖๒	นายหนูกรณ์ นันทบุตร	๖	กำนันตำบล
๑๒	บ้านเปื่อยใต้	๑๑๕	นายจงใจ โกมลศรี	๑๒	ผู้ใหญ่บ้าน

๑.๕ ประชากร

๑.๕.๑ จำนวนครัวเรือน ๑,๙๔๒ ครัวเรือน

๑.๕.๒ จำนวนคนหรือสมาชิกรวม ๗,๗๕๕ คน

แยกเป็นชาย ๓,๘๖๑ คน หญิง ๓,๘๙๔ คน

๑.๕.๓ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ ทำนา

๑.๕.๔ ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนา พุทธ จะเห็นได้จากทุกหมู่บ้าน จะมีวัดโดยมีศาสนาเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ มีการทำบุญตามเทศกาลต่าง ๆ ตามขนบธรรมเนียมประเพณีดั้งเดิม โดยแต่ละเดือนจะมีเทศกาลงานบุญแตกต่างกันออกไปจนครบทั้ง ๑๒ เดือน

๑.๕.๕ ระดับการศึกษาของคนในตำบล (สูงสุด ๓ อันดับแรก)

๑. จบชั้นประถมศึกษา ป. ๔ - ๖ ๕๘.๙๐%

๒. มัธยมศึกษาตอนต้น ม. ๑ - ๓ ๑๖.๔๐%

๓. มัธยมศึกษาตอนปลาย ๑๑.๕๑%

๑.๕.๖ รายได้เฉลี่ย ๕๐,๑๔๖.๐๐ บาทต่อคนต่อปี

๑.๕.๗ รายรับจากบัญชีครัวเรือน ๑๗๗,๘๑๐.๐๐ บาทต่อคนต่อปี

๑.๕.๘ รายจ่ายจากบัญชีครัวเรือน ๑๐๕,๘๓๕.๐๐ บาทต่อคนต่อปี

๑.๕.๙ หนี้สินจากบัญชีครัวเรือน ๓๑,๓๘๐.๐๐ บาทต่อคนต่อปี

๑.๕.๑๐ เงินออมจากบัญชีครัวเรือน ๒๕,๒๑๐.๐๐ บาทต่อคนต่อปี

สถิติประชากรจากทะเบียนบ้าน แยกรายพื้นที่ ระดับตำบล ข้อมูลของเดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

หมู่บ้าน	จำนวนประชากร (คน)		
	เพศชาย	เพศหญิง	รวม
หมู่ที่ ๑ บ้านโนนกาเส้น	๒๕๔	๒๖๕	๕๑๙
หมู่ที่ ๒ บ้านสว่าง	๒๔๒	๒๔๘	๔๙๐
หมู่ที่ ๓ บ้านเปือย	๓๒๓	๓๕๑	๖๗๔
หมู่ที่ ๔ บ้านบุง	๓๖๓	๓๗๗	๗๔๐
หมู่ที่ ๕ บ้านดอนผึ้ง	๔๑๓	๔๑๕	๘๒๘
หมู่ที่ ๖ บ้านหนองผือ	๔๑๕	๔๔๕	๘๖๐
หมู่ที่ ๗ บ้านโพงาม	๕๗๕	๕๒๗	๑,๑๐๒
หมู่ที่ ๘ บ้านโพเมือง	๔๓๑	๔๒๓	๘๕๔
หมู่ที่ ๙ บ้านหนองแต้	๗๗	๘๓	๑๖๐
หมู่ที่ ๑๐ บ้านสว่างศรีสมบัติ	๓๕๓	๓๔๗	๗๐๐
หมู่ที่ ๑๑ บ้านโปร่งคำ	๑๓๘	๑๓๓	๒๗๑
หมู่ที่ ๑๒ บ้านเปือยใต้	๒๗๗	๒๘๐	๕๕๗
	๓,๘๖๑	๓,๘๙๔	๗,๗๕๕

หมายเหตุ ข้อมูลของตำบลโนนกาเส้น อำเภอสำโรง ของเดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

๒. สภาพทางเศรษฐกิจ

๒.๑ อาชีพ ประชากรของตำบลโนนกาเส้น ประกอบอาชีพต่างๆ ดังนี้

อาชีพ	จำนวนประชากร (คน)		
	เพศชาย	เพศหญิง	รวม
ไม่มีอาชีพ	๕๓	๗๓	๑๒๖
นักเรียน	๕๖๘	๕๕๒	๑,๑๒๐
นักศึกษา	๑๓๐	๑๒๕	๒๕๕
ทำนา	๒,๑๓๐	๒,๑๕๒	๔,๒๘๒
ทำไร่	๓	๒	๕
รับราชการ	๔๒	๒๔	๖๖
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	๑๕	๑๑	๒๖
พนักงานบริษัท	๑๙๗	๑๖๓	๓๖๐
รับจ้างทั่วไป	๔๐๑	๓๓๑	๗๓๒
ค้าขาย	๗๙	๙๘	๑๗๗
ธุรกิจส่วนตัว	๑๕	๒๑	๓๖
อื่น ๆ หรือไม่ระบุ	๑๗๓	๓๙๗	๕๗๐
รวม	๓,๘๐๖	๓,๙๔๙	๗,๗๕๕

๒.๒ หน่วยธุรกิจในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้น

๒.๒.๑ สถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิง	จำนวน	๑๒	แห่ง
๒.๒.๒ โรงสี	จำนวน	๓๙	แห่ง
๒.๒.๓ ร้านค้า	จำนวน	๕๗	แห่ง
๒.๒.๔ ร้านซ่อมรถ	จำนวน	๑๐	แห่ง
๒.๒.๕ ร้านเชื่อมเหล็ก	จำนวน	๑	แห่ง
๒.๒.๖ ฟาร์มหมู	จำนวน	๓	แห่ง
๒.๒.๗ ฟาร์มไก่	จำนวน	๑	แห่ง
๒.๒.๘ ร้านเสริมสวย	จำนวน	๑	แห่ง

๓. สภาพทางสังคม

๓.๑ การศึกษา

๓.๑.๑ โรงเรียนประถมศึกษา	จำนวน	๖	แห่ง
๓.๑.๒ โรงเรียนมัธยมศึกษา (ขยายโอกาส)	จำนวน	๑	แห่ง
๓.๑.๓ ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน	จำนวน	๑๒	แห่ง
๓.๑.๔ ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน	จำนวน	๑	แห่ง
๓.๑.๕ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวันเรียน	จำนวน	๑	แห่ง
๓.๑.๖ ห้องสมุดสาธารณะ	จำนวน	-	แห่ง

ตารางแสดงข้อมูลโรงเรียนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้น ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๘

ลำดับที่	โรงเรียน	จำนวนนักเรียน (คน)		
		อนุบาล	ป. ๑ - ป. ๖	รวม
๑	โรงเรียนบ้านบุง	๓๕	๑๔๑	๑๗๖
๒	โรงเรียนบ้านสว่าง (สว่างวิทยาคาร)	๑๔	๘๗	๑๐๑
๓	โรงเรียนบ้านโพนงาม	๑๙	๘๑	๑๐๐
๔	โรงเรียนบ้านหนองผือโป่งคำ	๒๗	๗๖	๑๐๓
๕	โรงเรียนบ้านโพนเมือง	๑๘	๑๑๒	๑๓๐
๖	โรงเรียนบ้านเปือย	๒๐	๗๑	๙๑
๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเปือย	๔๕	-	๔๕
	รวม	๑๗๘	๕๖๘	๗๔๖

นอกจาก ๗ โรงเรียนในเขตรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้นแล้ว ยังมีโรงเรียนขยายโอกาส จำนวน ๑ แห่ง คือ โรงเรียนบ้านโพนเมือง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๘ บ้านโพนเมือง

๓.๒ สถาบัน และองค์กรทางศาสนา

๓.๒.๑ วัด	จำนวน	๙	แห่ง
๓.๒.๒ สำนักสงฆ์	จำนวน	๑	แห่ง

ตารางแสดงข้อมูลสถาบันและองค์กรศาสนา

ลำดับที่	ชื่อวัด	ตั้งอยู่หมู่ที่	เจ้าอาวาส
๑	วัดบ้านโนนกาเส้น	๑	พระอธิการฉลาด อสโม
๒	วัดบ้านโพนเมือง	๘	พระวิชาญ พันเกษราข
๓	วัดน้ำเที่ยง บ้านหนองผือ	๖	พระรังสรรค์
๔	วัดบ้านโพนงาม	๗	พระปลัดสุพัฒน์ สุภท.โท
๕	วัดบ้านสว่าง	๒,๑๐	พระอธิการวิรัตน์ รตนวง.โณ
๖	วัดบ้านเปือย	๓	พระสมุห์บรรจบ อป.ปกิจโจ
๗	วัดบ้านบุง	๔	หลวงปู่ฟอง
๘	วัดบ้านดอนผึ้ง	๕	พระครูสุวัฒน์
๙	วัดป่าศรีมงคล	๑๒	พระอาจารย์เฉลิม
๑๐	สำนักสงฆ์บ้านหนองแต้	๙	พระอาจารย์เฉลิม

๓.๓ สาธารณสุข

๓.๓.๑ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	จำนวน	๒	แห่ง
๓.๓.๒ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)	จำนวน	๑๖๔	คน
๓.๓.๓ อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ	ร้อยละ	๑๐๐	

ลำดับ ที่	ชื่อโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพ ตำบล	ตั้งอยู่ หมู่ที่	อัตรากำลัง		จำนวน คนไข้ เฉลี่ย/วัน	บริการประชาชน หมู่ที่
			จนท.สา ธารณสุข	ลูกจ้าง		
๑	โพนเมือง	๘	๔	๒	๓๐	๑,๖,๗,๘,๑๑
๒	ศรีมงคล	๑๒	๕	๓	๔๐	๒,๓,๔,๕,๙,๑๐,๑๒

๓.๔ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓.๔.๑	สถานีตำรวจชุมชน	จำนวน	๑	แห่ง
๓.๔.๒	อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน	จำนวน	๔	รุ่น ๑๒๘ คน
๓.๔.๓	ตำรวจชุมชน	จำนวน	๑	รุ่น ๑๒๐ คน
๓.๒.๔	ลูกเสือชาวบ้าน	จำนวน	๖	รุ่น ๓๔๕ คน

๔. การบริการพื้นฐาน

๔.๑ การคมนาคม

ตำบลโนนกาเส้น ตั้งอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอสำโรง ประมาณ ๓ - ๑๔ กิโลเมตร หมู่บ้านที่

อยู่ใกล้ที่สุดระยะทาง ๓ กิโลเมตร หมู่บ้านที่อยู่ไกลจากอำเภอยะทาง ๑๔ กิโลเมตร การคมนาคมติดต่อกับหมู่บ้านใกล้เคียง มีถนนลูกรังติดต่อกันได้ทุกหมู่บ้าน สภาพถนนเป็นถนนลูกรัง ฤดูฝนจะชำรุดเสียหายไม่สะดวกในการเดินทาง การเดินทางสัญจรไปมาไม่มีรถยนต์โดยสารประจำทางผ่าน และส่วนมากจะเดินทางด้วยรถยนต์และรถจักรยานยนต์

เส้นทางคมนาคมสายหลัก จากจังหวัดอุบลราชธานี ใช้เส้นทางถนนทางหลวง หมายเลข ๒๑๗ สายอุบลราชธานี - วารินชำราบ - กันทรลักษณ์ ระยะทางประมาณ ๓๐ กิโลเมตร จุดสังเกตเมื่อถึงโรงพยาบาล สำโรง ผ่านมาประมาณ ๓๐๐ - ๔๐๐ เมตร จะถึงจุดกัณฑ์รถ กลับรถแล้วตรงไปประมาณ ๑๕๐ เมตร เลี้ยวซ้าย ทางแยกเข้าหมู่บ้านโพนเมือง หมู่ ๘ (จุดสังเกตอยู่ซ่อมรถยนต์ และคาร์แคร์ล้างรถ) ตรงเข้ามาผ่านวัดบ้านโพนเมือง ระยะทางประมาณ ๑ กิโลเมตร จะถึงสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้น

ตำบลโนนกาเส้นมีเส้นทางคมนาคมสายหลัก ดังนี้

๔.๑.๑	ถนนลาดยาง	จำนวน	๓	สาย
๔.๑.๒	ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก	จำนวน	๒๙	สาย
๔.๑.๓	ถนนลูกรัง	จำนวน	๔๒	สาย
๔.๑.๔	ถนนดิน	จำนวน	๓๕	สาย

๔.๒ การโทรคมนาคม

๔.๒.๑	ศูนย์บริการอินเทอร์เน็ตตำบล	จำนวน	๑	แห่ง
๔.๒.๒	หอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน	จำนวน	๑๒	แห่ง
๔.๒.๓	เสียงตามสาย	จำนวน	๑๓	แห่ง
๔.๒.๔	ตู้โทรศัพท์สาธารณะ	จำนวน	๒๔	แห่ง

๔.๓ การไฟฟ้า

๔.๓.๑ หมู่บ้านที่ไฟฟ้าเข้าถึง	จำนวน	๑๒	หมู่บ้าน
๔.๓.๒ ครุฑเรือนที่มีไฟฟ้าใช้	จำนวน	๑,๙๔๒	ครุฑเรือน

๔.๔ การประปา

ปัจจุบันตำบลโนนกาเส้นได้รับการประปาหมู่บ้าน	จำนวน	๑๒	หมู่บ้าน
๔.๔.๑ ครุฑเรือนที่ได้รับการประปาหมู่บ้าน	จำนวน	๑,๙๑๘	ครุฑเรือน
๔.๔.๒ ครุฑเรือนที่ไม่ได้รับการประปาหมู่บ้าน	จำนวน	-	ครุฑเรือน

๔.๕ แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

๔.๕.๑ ฝาย	จำนวน	๘	แห่ง
๔.๕.๒ บ่อน้ำตื้น	จำนวน	๒๑	แห่ง
๔.๕.๓ บ่อโยก	จำนวน	๓๐	แห่ง
๔.๕.๔ ประปาหมู่บ้าน	จำนวน	๑๓	แห่ง
๔.๕.๕ คลองส่งน้ำ	จำนวน	๓	แห่ง
๔.๕.๖ อ่างเก็บน้ำ	จำนวน	๒	แห่ง
๔.๕.๗ ห้วย/ลำธาร	จำนวน	๔๓	แห่ง

๔.๖ ปิมน้ำมันหัวจ่าย

๔.๖.๑ ปิมน้ำมันหัวจ่าย	จำนวน	๙	แห่ง
------------------------	-------	---	------

๕. ข้อมูลอื่นๆ**๕.๑ ภัยธรรมชาติ**

๕.๑.๑ ฝนแล้ง ตามปกติจะมีฝนทิ้งช่วงเป็นบางปี ประมาณเดือนกรกฎาคม ถึง เดือนสิงหาคม ซึ่งทำให้เกิดความเสียหาย แต่ไม่มากนัก บางปี ฤดูฝนมาล่าช้า ทำให้ฤดูกาลทำนา การตกกล้าล่าช้าออกไป

๕.๑.๒ น้ำท่วม ตำบลโนนกาเส้น มีพื้นที่ติดลำห้วยและพื้นที่ลุ่มไม่มากนัก ทำให้ความเสียหายจากภัยธรรมชาติน้ำท่วมไม่ค่อยรุนแรง เหมือนตำบลใกล้เคียง

๕.๒ มวลชนจัดตั้ง

๕.๒.๑ ชมรมผู้สูงอายุ	จำนวน	๙๐๔	คน
๕.๒.๒ กลุ่มพัฒนาอาชีพ	จำนวน	๘ กลุ่ม ๒๗๒	คน
๕.๒.๓ อาสาสมัครชุมชน (อช.)	จำนวน	๔๘	คน
๕.๒.๔ อาสาสมัครเยาวชน	จำนวน	๑๐	คน
๕.๒.๕ อาสาสมัครแรงงาน	จำนวน	๑	คน
๕.๒.๖ ชมรมผู้พิการ	จำนวน	๒๗๙	คน

๖. ข้อมูลด้านศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้น**ก. ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล****(๑) โครงสร้างและกระบวนการบริหารงานบุคคล**

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้น เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง และได้กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ดังนี้

๑) ข้อมูลด้านบุคลากร

๑.๑) ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้น จำนวน ๔ คน แยกเป็น

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นายวรพจน์ พรรณวิไล	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	
๒	นายสมบัติ ลาธุลี	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล (๑)	
๓	นายสงค์ คำแสนราช	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล (๒)	
๔	นายมนูญ สืบศรี	เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล	

๑.๒) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้น จำนวน ๒๕ คน แยกเป็น

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นายบุญส่ง บุญชาติ	ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	ส.อบต. หมู่ที่ ๑๐
๒	นายพิเชษฐ์ ปัตถาสาย	รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	ส.อบต. หมู่ที่ ๘
๓	จ.ต.พรรคดี พลภักดี	เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	ปลัด อบต.
๔	นายถาวร พัดทาบ	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ที่ ๑	
๕	นายวุฒิไกร เรือนชิน	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ที่ ๑	
๖	นายทองดี อ่างคำหงษ์	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ที่ ๒	
๗	นางจรัส ปุณประวัติ	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ที่ ๒	
๘	นายเจริญ บุตรแวง	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ที่ ๓	
๙	นายดวงตา ภูมิรี	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ที่ ๓	
๑๐	นางสมจิตต์ ปุณประวัติ	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ที่ ๔	
๑๑	นายศักดิ์ พิมพะโพธิ์	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ที่ ๔	
๑๒	นายวิเชียร ประดู่	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ที่ ๕	
๑๓	นายเพียร ทูสดี	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ที่ ๕	
๑๔	นายสลาด ศรีพรหม	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ที่ ๖	
๑๕	นายพุทธา วงศ์คำสา	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ที่ ๖	
๑๖	นายยุติพงษ์ บุญมางำ	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ที่ ๗	
๑๗	นายมังกร คูลธิ	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ที่ ๘	
๑๘	นายสมศักดิ์ พรหมบุญ	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ที่ ๙	
๑๙	นายคำภา มลเทียนอาจ	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ที่ ๙	
๒๐	นายชาติ เดชอุดม	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ที่ ๑๐	
๒๑	นายบุญลัด ปัตถาสาย	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ที่ ๑๑	
๒๒	นางสาวก่องทรัพย์ แสงใส	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ที่ ๑๑	
๒๓	นายเสมียน สายเพชร	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ที่ ๑๒	
๒๔	นายอนุพงษ์ การดี	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ที่ ๑๒	

๑.๓) พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง แบ่งเป็น ๕ ส่วนราชการ มีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น ๓๖ คน

๑.๓.๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเียน จำนวน ๑๔ คน คือ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	การศึกษา	สถาบัน
๑	จ.ต. พรศักดิ์ พลภักดี	ปลัด อบต.	รป.ม. การปกครองท้องถิ่น	ม.ขอนแก่น
๒	นางจตุพร จุเกษม	รองปลัด อบต.	รป.ม. การปกครองท้องถิ่น	ม.ขอนแก่น
๓	นางละออ มายาดี	หัวหน้าสำนักปลัด	รป.ม. การปกครองท้องถิ่น	ม.รามคำแหง
๔	นางสาวศิริประภา ศิริประทุม	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	รป.ม. รัฐประศาสนศาสตร์	ม.เฉลิมกาญจนา
๕	จำอากาศเอกอาทิตย์ ปุณประวัติ	นักป้องกันฯ	รป.ม. การปกครองท้องถิ่น	ม.ขอนแก่น
๖	นางสาวสนธยา แสนทวีสุข	นักทรัพยากรบุคคล	บธ.บ.การบัญชี	ม.ราชภัฏอุบลฯ
๗	จำเอกรุ่งโรจน์ น้อยวรรณะ	เจ้าพนักงานธุรการ	ปวท.	โรงเรียนจ่านาวิกโยธิน
๘	นางนัฐพร ฝุ่นเงิน	เจ้าพนักงานธุรการ	รป.ศ.การปกครองท้องถิ่น	ม.ราชภัฏอุบลราชธานี
๙	นางสาวธัญรดา ประสานวงศ์	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ นโยบายและแผน	บธ.บ.ระบบสารสนเทศเพื่อ การจัดการ	ม.อุบลราชธานี
๑๐	นางสาวปรียาภรณ์ มะโนแจ่ม	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	บธ.บ. การตลาด	ม.ราชภัฏอุบลราชธานี
๑๑	นายณัฐชัย พันธลี	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	รศ.บ. รัฐศาสตร์	ม.การจัดการและ เทคโนโลยีอีสเทิร์น
๑๒	นายบุญเรียน พัดทาบ	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	มัธยมศึกษาตอนต้น	ศูนย์ กศน. อ.สำโรง
๑๓	นายธนวัฒน์ ปุณประวัติ	พนักงานขับรถยนต์	มัธยมศึกษาตอนต้น	รร.บ้านโพธิ์เมือง
๑๔	นายบุญมี จันทร์เทศ	นักการภารโรง	ประถมศึกษา	รร.บ้านยาง จ.สุรินทร์
๑๕	นายวีระพันธ์ ชันธอ่อน	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	กษ.บ.	ม.อุบลราชธานี

๑.๓.๒) กองคลัง จำนวน ๖ คน คือ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	การศึกษา	สถาบัน
๑	นางสาวเพชรรัตน์ ปิ่นอนันต์สกุล	หัวหน้ากองคลัง	บธ.ม. การจัดการทั่วไปบัญชี	ม. ราชภัฏ อุบลราชธานี
๒	นางวิชุดา วิเศษ	นักวิชาการเงินและบัญชี	บธ.ม. การจัดการทั่วไปบัญชี	ม. ราชภัฏ อุบลราชธานี
๓	นางสาวมะลิวัลย์ อ่อนสา	นักวิชาการพัสดุ	บธ.บ.การบัญชี	ม.ราชภัฏอุบลฯ
๔	นางธัญญพัฒน์ โคตรคำ	ผช.จนท.การเงินและบัญชี	รป.ศ. การปกครองท้องถิ่น	ม.อุบลราชธานี
๕	นายทองอินทร์ กล้าเกิด	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	ปวส. ช่างโยธา	วิทยาลัยเทคนิค อุบลราชธานี
๖	นางสาวกนกวรรณ ภูมิรี	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บ รายได้	ปวส.การบัญชี	วิทยาลัยอาชีวศึกษา อุบลราชธานี
๗	นางสาวปิยะพร นีระเสน	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ป.ตรี (รป.บ)	ม.อุบลราชธานี

๑.๓.๓) กองช่าง จำนวน ๗ คน คือ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	การศึกษา	สถาบัน
๑	นายณภสินธุ์ คำสี	ผอ.กองช่าง	วทบ. เทคโนโลยี อุตสาหกรรม (ก่อสร้าง)	ม. ราชภัฏบุรีรัมย์
๒	นายยุทธนา แสงงาม	ช่างไฟฟ้า	ปวช. การไฟฟ้า	โรงเรียนเทคโนโลยี อุบลราชธานี
๓	นายณรงค์ แสงใส	พนักงานสูบน้ำ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	โรงเรียนบ้านเปื่อย
๔	นายไพโรจน์ สิงห์แจ่ม	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	ปวส. ช่าง กำลังไฟฟ้า	เทคโนโลยีอาชีวศึกษา อุบลราชธานี
๕	นายยุทธพงษ์ เรืองประดับ	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	อนุปริญญา สาขาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีการเกษตร	เทคโนโลยีอาชีวศึกษา อุบลราชธานี
๖	นายวิจิตร แสงใส	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยี ไฟฟ้า	ม.ราชภัฏอุบลราชธานี

๑.๓.๔) กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน ๕ คน คือ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	การศึกษา	สถาบัน
๑	นางสาวสุกัญญา บุญชาติ	ผอ.กองการศึกษา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	ม. กรุงเทพธนบุรี
๒	นายพลกิตติวัฒน์ เกษมสิริอนันต์	นักวิชาการศึกษา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	ม. กรุงเทพธนบุรี
๓	นางวิมลรัตน์ พันธลี	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	ศศ.บ. บรรณารักษศาสตร์	ม. ราชภัฏ อุบลราชธานี
๔	นางชุมจิตร ไชยพิมพ์	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กอนุบาล และปฐมวัย	ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขา การศึกษาปฐมวัย	ม. ราชภัฏสวนดุสิต
๕	นางสาวดารัตน์ คำดี	ครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและ ปฐมวัย	ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขา การศึกษาปฐมวัย	ม. ราชภัฏสวนดุสิต

๑.๓.๕ กองสวัสดิการสังคม จำนวน ๓ คน คือ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	การศึกษา	สถาบัน
๑	นายนิธิโรจน์ พละสิงห์	ผู้อำนวยการ กองสวัสดิการสังคม	รปม.นโยบายสาธารณะ	ม.ราชภัฏบ้านสมเด็จ เจ้าพระยา
๒	นายวิชณุ ดวงแก้ว	นักพัฒนาชุมชน	รปศ. การปกครอง ท้องถิ่น	ม.อุบลราชธานี
๓	นางสาวจิรัชญา ธรรมวุฒิ	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	บธ.บ.การจัดการทั่วไป	ม.ราชภัฏ อุบลราชธานี

(๑) ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ส่วนราชการ				
	สำนักงาน ปลัด	กองคลัง	กองช่าง	กอง การศึกษาฯ	กองสวัสดิการ ฯ
ประถมศึกษา	๑	-	๒	-	-
มัธยมศึกษาตอนต้น (ม. ๓)	๒	-	-	-	-
มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม. ๖)	-	-	-	๒	-
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	-	-	๑	-	-
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) /ปวท./ อนุปริญญา	๒	๓	๑	-	-
ปริญญาตรี	๔	๑	๓	๑	๒
ปริญญาโท	๕	๒	-	๒	๑
ปริญญาเอก	-	-	-	-	-
รวม	๑๔	๖	๗	๕	๓

(๒) งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล รายรับประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๖ – ๒๕๕๙

รายการ	รายรับ (บาท)			
	ปี งบประมาณ ๒๕๕๖	ปี งบประมาณ ๒๕๕๗	ปี งบประมาณ ๒๕๕๘	ปี งบประมาณ ๒๕๕๙ (ประมาณการ)
๑. รายได้ภาษีอากร	๑๒,๐๘๙,๘๙๑.๐๔	๘๒๙,๑๓๙.๗๔	๑๗๗,๙๑๒.๙๖	๒๒๓,๐๐๐.๐๐
๒. รายได้ที่มีใช้ภาษีอากร	๓๕๕,๔๕๘.๐๔	๑๕,๑๔๕,๔๔๓.๔๒	๒๐,๑๑๖,๔๒๗.๐๔	๑๖,๗๗๗,๕๐๐.๐๐
๓. เงินอุดหนุนทั่วไป	๘,๙๐๒,๗๖๖.๐๐	๑๒,๖๖๙,๘๑๐.๐๐	๙,๕๗๐,๕๔๖.๐๐	๑๑,๗๙๐,๐๐๐.๐๐
๔. เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ/ระบุวัตถุประสงค์	๓๔๕,๓๒๐.๐๐	๑๖๗,๒๙๒.๖๐	-	-
รวมรายรับทั้งสิ้น	๒๑,๖๙๓,๔๓๕.๐๘	๒๘,๘๑๑,๖๘๕.๗๖	๒๙,๘๖๔,๘๘๖.๐๐	๒๘,๗๙๐,๕๐๐

รายจ่ายจำแนกตามหมวดรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๕๙

หมวด	รายจ่าย (บาท)			
	ปี งบประมาณ ๒๕๕๖	ปี งบประมาณ ๒๕๕๗	ปี งบประมาณ ๒๕๕๘	ปี งบประมาณ ๒๕๕๙ (ประมาณการ)
๑. เงินเดือน ค่าจ้าง ประจำ และค่าจ้าง ชั่วคราว	๔,๔๕๖,๒๔๙.๙๒	๘,๑๔๘,๔๓๘.๗๒	๙,๗๑๔,๔๐๔.๖๔	๑๑,๐๓๖,๘๘๐.๐๐
๒. ค่าตอบแทนใช้ สอยและวัสดุ ค่า สาธารณูปโภค	๙,๕๐๙,๑๖๑.๕๘	๗,๙๑๔,๗๘๙.๓๒	๖,๕๒๒,๗๕๙.๘๖	๘,๖๖๗,๘๘๐.๐๐
๓. เงินอุดหนุน	๒,๖๓๑,๐๑๗.๗๕	๔,๒๒๔,๐๒๕.๗๐	๓,๒๗๓,๘๐๒.๓๖	๓,๑๒๔,๐๐๐.๐๐
๔. ค่าครุภัณฑ์ที่ดิน และสิ่งก่อสร้าง	๒,๖๖๐,๕๐๐.๐๐	๒,๕๕๙,๑๐๐.๐๐	๒,๒๓๒,๗๒๔.๐๐	๓,๘๕๑,๓๐๐.๐๐
๕. รายจ่ายอื่น	๐.๐๐	๑,๑๕๐,๓๖๙.๒๐	๓๐,๐๐๐.๐๐	๓๐,๐๐๐.๐๐
๖. งบกลาง	๘๑๗,๔๒๑.๐๐	๙๖๒,๔๐๖.๐๐	๑,๐๕๕,๑๕๕.๐๐	๒,๐๗๑,๖๙๕.๐๐
รวมรายจ่ายทั้งสิ้น	๒๐,๐๗๔,๓๕๐.๒๕	๒๔,๙๕๙,๑๒๘.๙๔	๒๒,๘๒๘,๘๔๕.๘๖	๒๘,๗๘๑,๗๕๕.๐๐

ศักยภาพของชุมชน และพื้นที่

- ๑) การรวมกลุ่มของประชาชน จำนวน ๔๘ กลุ่ม ซึ่งได้รับการสนับสนุนงบประมาณจาก
องค์การ
บริหารส่วนตำบลโนนกาเส้น จากโครงการต่าง ๆ ของรัฐบาล เช่นโครงการ คปร.โครงการพักชำระหนี้ กองทุน
เงินล้าน และเงินสนับสนุนอื่น ๆ ตามกิจกรรม
- ๒) จุดเด่นของพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้น มีสภาพภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่มเป็น
ส่วนใหญ่ ซึ่งเอื้ออำนวยต่อการประกอบอาชีพด้านการเกษตรกรรมเป็นอย่างดี
- ๓) ศักยภาพด้านเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้น ได้มีการ
พัฒนา
ศักยภาพด้านเครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อให้สามารถใช้งานได้โดยสะดวก ทนเวลา และมี
ประสิทธิภาพ
- ๔) ภูมิปัญญาชาวบ้าน มีการนำภูมิปัญญาชาวบ้านโบราณ ที่ได้สืบทอดมาแต่ละสมัย มาใช้
ดำเนินชีวิตและผลิตเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำการเกษตร และเครื่องมือจับสัตว์น้ำ ซึ่งจะได้เห็นได้ทั่วไปตาม
หมู่บ้านต่าง ๆ ของตำบล



๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้นวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจากพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

(๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คัดกรอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย

(๓) และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

(๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๖(๑๘))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(มาตรา ๑๖(๑๑))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๑๖(๙))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(มาตรา ๑๖(๑๔))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(มาตรา ๔๕(๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๖(๒))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะ

แก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้น ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้น ในด้านการวิเคราะห์ศักยภาพและโอกาสการพัฒนาเป็นการนำเทคนิค SWOT มาใช้ในการพิจารณาข้อมูลเพื่อนำไปสู่การกำหนดยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้เทคนิค SWOT พิจารณาปัจจัย สภาวะแวดล้อมภายในตำบล (จุดอ่อน weakness และจุดแข็ง strength) ปัจจัยสภาวะภายนอก (โอกาส opportunity และข้อจำกัด threaten) การวิเคราะห์โดยใช้เทคนิค SWOT ทำให้ตระหนักถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อเป็นการประเมินศักยภาพ และกำหนดทิศทางเป้าหมาย ในอนาคตได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับสถานการณ์ รายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)

๑. **ด้านการบริหารจัดการ** องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นนิติบุคคล เป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนย่อมทราบถึงปัญหาความต้องการของประชาชน และแก้ไขปัญหาความต้องการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี สามารถดำเนินการจัดการโดยอิสระ ภายในระเบียบกฎหมายที่กำหนด สามารถบริหารงบประมาณได้ด้วยตนเอง โดยมีคณะผู้บริหารเป็นผู้กำหนดนโยบายและมีข้าราชการพนักงานส่วนตำบลเป็นผู้ปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ตรวจสอบการดำเนินงานให้เป็นไปตามระเบียบ

๒. **การให้บริการประชาชน** สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ทันที่และลดขั้นตอนการติดต่อราชการไปยังอำเภอและจังหวัดหรือส่วนราชการอื่น ๆ มีเครื่องมือที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันที่

๓. **ด้านงบประมาณ** ได้รับจัดสรรงบประมาณเพื่อนำมาบริหารกิจการภายในองค์กร โดยมีระเบียบกำหนดการใช้จ่ายเงินงบประมาณที่ชัดเจน ตั้งแต่ขั้นตอนการจัดทำแผน การจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม จำแนกตามแผนงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน และเป็นไปตามแผนพัฒนาตำบล ทำให้ง่ายต่อการบริหารจัดการ อีกทั้งสามารถบริหารจัดการงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้างอย่างเป็นประโยชน์และคุ้มค่า โดยจะนำเงินเหลือจ่ายจากการดำเนินการในขั้นตอนจัดซื้อจัดจ้าง มาจัดทำโครงการพัฒนาตำบลต่อไป

๔. ท่าเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์อยู่ใกล้ตัวอำเภอและจังหวัด ทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานเพื่อแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลสะดวกรวดเร็ว

๕. มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สวยงาม

๘. มีวัดป่าศรีมงคลเป็นสถานที่ปฏิบัติธรรมที่มีชื่อเสียง

๙. พื้นที่อุดมสมบูรณ์เป็นแหล่งปลูกข้าว และปลูกพืชสวนครัว

๑๐. มีการผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบลที่สืบทอดกันมายาวนาน

๑๑. มีโรงเรียนประถมในเขต จำนวน ๖ โรงเรียน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ ศูนย์

๑๒. มีพื้นที่ป่าชุมชนขนาดใหญ่

๑๓. มีเส้นทางการคมนาคมขนส่งสินค้าทางการเกษตรระหว่างหมู่บ้าน ตำบล อำเภอสะดวกรวดเร็ว เกือบ ๗๐ % ของพื้นที่

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. **ด้านการบริหารจัดการ** การแก้ไขปัญหาไม่ต่อเนื่อง เนื่องจากสมาชิก อบต.มีวาระการดำรงตำแหน่ง คราวละ ๔ ปี คณะผู้บริหารที่เข้ามาบริหารในแต่ละสมัยจะเปลี่ยนนโยบายไปตามที่ตนเองประกาศไว้ ทำให้การบริหารงานไม่ต่อเนื่อง และปัญหาความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสมาชิก อบต. จึงต้องอาศัยระยะเวลาในการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่ของตนเองเป็นเวลาพอสมควร และการส่งเสริมให้สมาชิก อบต.และผู้บริหารได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมให้มากยิ่งขึ้น จะสามารถแก้ไขปัญหาและเพิ่มพูนความรู้ให้กับสมาชิก อบต.ได้ และบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีไม่เพียงพอ เนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นทั้งปริมาณงานที่มีอยู่เดิมและทั้งปริมาณงานจากภารกิจโครงการถ่ายโอนต่าง ๆ ซึ่งในบางครั้งไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จตามเงื่อนไขระยะเวลาที่กำหนดได้ ตลอดจนระเบียบกฎหมายที่ได้แก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอบางครั้งเกิดผลเสียมากกว่าผลดี ขาดการเรียนรู้และทำความเข้าใจในระเบียบเป็นเหตุให้เกิดข้อผิดพลาดและความล่าช้าในการปฏิบัติงาน

๒. ด้านการบริการประชาชน เนื่องจากมีข้อจำกัดในด้านบุคลากร จึงไม่สามารถให้บริการประชาชนในเชิงรุกได้มากเท่าที่ควร เช่น ข้อจำกัดในด้านสถานที่ ในการให้บริการประชาชนค่อนข้างคับแคบ อบต.ยังไม่มีอาคารที่ทำการกว้างขวาง ประชาชนไม่กล้าที่จะเข้ามาขอรับบริการเพราะขาดการประชาสัมพันธ์หน่วยงาน

๓. ด้านงบประมาณ งบประมาณมีจำกัดและได้รับแจ้งการจัดสรรหลายงวดในแต่ละปี ไม่สามารถดำเนินเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างครบถ้วน และมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายไม่ครบถ้วนทุกภารกิจ และเร่งรีบมากเกินไปในงวดใกล้สิ้นปีงบประมาณ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนมากเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานมากเกินไป และหน่วยงานอื่นในพื้นที่ของงบประมาณจากองค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนที่ไม่ใช่อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งบางครั้งขัดต่อระเบียบไม่สามารถตั้งงบประมาณรายจ่ายให้ได้ และมีข้อจำกัดด้านการใช้จ่ายเงินงบประมาณ ซึ่งบางครั้งไม่ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

โอกาส (Opportunities)

๑. ด้านการบริหารการเมืองการปกครอง ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้ความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชน และความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายในการปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง รวมทั้งกำหนดอำนาจหน้าที่เพื่อให้การพัฒนาท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามความต้องการของประชาชน โดยประชาชนได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

๒. ด้านเศรษฐกิจ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนด้านการผลิต ผลผลิตทางการเกษตรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายการบริหารของรัฐบาล เช่น ได้รับการฝึกอบรม โครงการเกษตรอินทรีย์ ส่งเสริมการปลูกผักปลอดสารพิษ การลดการใช้ปุ๋ยเคมี ลดการใช้ยาฆ่าแมลง การส่งเสริมพัฒนากลุ่มอาชีพเพื่อพัฒนาสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ไปสู่ตลาดภายนอก สร้างเงินทุนหมุนเวียนให้เกิดขึ้น

๓. นโยบายของรัฐบาล

- ด้านการแก้ไขปัญหายาเสพติด ทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง กระตุ้นหรือรื้อฟื้นและตระหนักถึงเป็นนโยบายสำคัญที่จะต้องร่วมมือร่วมใจกันแก้ไขปัญหาและสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในแต่ละชุมชน
- ด้านการแก้ไขปัญหาความยากจน มีมาตรการเพิ่มรายได้ลดรายจ่าย และให้ความช่วยเหลือด้านแหล่งเงินทุนแก่ประชาชนทั่วไปเพื่อนำเงินไปลงทุนในการประกอบอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้
- การให้ความช่วยเหลือแก่เกษตรกรในโครงการพักชำระหนี้
- ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันในวงราชการ สร้างความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ โดยประชาชน
- ด้านกฎหมาย ซึ่งมีกฎหมายหลายฉบับที่กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ค่อนข้างชัดเจน เช่น พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ , และ พรบ.ว่าด้วยการลงคะแนนเสียงเพื่อถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

อุปสรรค (Threats)

๑. ด้านสังคมและวัฒนธรรม

การมีส่วนร่วมในด้านการพัฒนาสังคม และวัฒนธรรมของประชาชนในพื้นที่ค่อนข้างน้อย เพราะสภาพการณ์ มีการเปลี่ยนแปลง ประชาชนและเยาวชนนิยมบริโภคสินค้าฟุ่มเฟือย วิธีการดำรงชีวิตเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ประชาชนมีค่านิยมต่างไปจากเดิม เช่นการรอรับการช่วยเหลือแบบให้เปล่าจากทางราชการฝ่ายเดียวโดยไม่พยายามช่วยเหลือตนเองก่อน ประชาชนขาดความสามัคคีและความจริงใจในการทำงานและไม่มี ความซื่อสัตย์ไม่เสียสละที่จะทำงาน มุ่งเน้นที่ค่าตอบแทนเป็นเงินมากกว่าการให้ความร่วมมือ เยาวชนขาด จิตสำนึกขาดความรับผิดชอบต่อตนเอง สร้างความเดือดร้อนแก่ครอบครัวและสังคม ตลอดจนปัญหาสิ่งเสพติด ที่แพร่ระบาดในชุมชน นับเป็นปัญหาอุปสรรคสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น

๒. ระเบียบกฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การดำเนินงานในหน้าที่โดยความต้องการของประชาชน บางครั้งมีข้อจำกัดเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายที่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ ประชาชนส่วนมากไม่เข้าใจในระเบียบ กฎหมายที่ปฏิบัติตลอดทั้งหน่วยงานราชการอื่น ๆ มักขอรับการสนับสนุนงบประมาณนอกเหนือจากอำนาจ หน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ขัดต่อระเบียบ หรือบางครั้งระเบียบกฎหมายกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติ มากจนเกินไป จนขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

๓. บุคลากรและงบประมาณ

ด้วยปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จำนวนผู้ปฏิบัติงานมีน้อยส่งผลให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานใน องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องรับผิดชอบมากยิ่งขึ้น บางครั้งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้ทันตามความต้องการของ ประชาชน และเกิดปัญหาความล่าช้าส่งผลกระทบต่อประชาชนผู้ได้รับผลประโยชน์ ประสิทธิภาพในการทำงาน ลดลง งบประมาณที่มีจำนวนจำกัดทำให้การพัฒนาเกิดความล่าช้าและไม่เป็นตามวัตถุประสงค์ที่รัฐบาลและ ประชาชนต้องการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้น กำหนดภารกิจและอำนาจหน้าที่โดยการนำ ผลการวิเคราะห์ ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วน ตำบลโนนกาเส้น ด้วยเทคนิค SWOT Analysis เพื่อทำให้ทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดของการ พัฒนาเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นมีสถานภาพการพัฒนาอยู่จุดใด” ซึ่งสรุปได้ดังนี้ปัจจัยภายใน ทั้งที่เป็นจุดแข็ง (S) และจุดอ่อน (W) ประกอบด้วยปัจจุบันต่าง ๆ และสรุปปัจจัยภายนอก ที่เป็นทั้งโอกาสและ อุปสรรคที่ต้องนำมาพิจารณาดังนี้

สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)

จุดแข็ง (Strength)

๑. มีการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี
๒. มีจิตบริการสาธารณะ
๓. บุคลากรมีความเป็นกันเองสมานฉันท์ภายในองค์กร
๔. มีการปกครองแบบครอบครัวเกิดความอบอุ่นรักใคร่กลมเกลียว
๕. สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม
๖. รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
๗. มีบุคลากรรุ่นใหม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
๘. มีเครื่องมืออุปกรณ์การทำงานทั่วถึง

๙. ขอบเขตและภาระงานมีความชัดเจน มีคำสั่งมอบหมายงานที่แบ่งหน้าที่ชัดเจน
๑๐. พนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่แทนกันได้
๑๑. ผู้บริหารมีความเข้าใจและรับฟังผู้ปฏิบัติ ให้โอกาสในการปฏิบัติงาน
๑๒. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุน ส่งเสริมการปฏิบัติงาน การส่งไปอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติเสมอ
๑๓. มีการสอนงานจากพนักงานส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ให้กับพนักงานส่วนตำบลที่ย้ายมาใหม่
๑๔. เป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนท้องถิ่นมากกว่าหน่วยงานของรัฐอื่นๆ

จุดอ่อน (Weakness)

๑. ขั้นตอนในการประสานงานระหว่างหน่วยงานบางที่ล่าช้า เกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนในการปฏิบัติงาน
๒. พนักงานบางคนยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน ไม่ให้ความสนใจกับกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล
๔. บุคลากรในบางตำแหน่งขาดทักษะในการทำงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นอุปสรรคในการให้บริการต่อประชาชน
๕. ขาดการวางแผนในการพัฒนาองค์กร
๖. ขาดการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร
๗. บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนางาน
๘. ข้าราชการบางคนยังขาดความตระหนักในหน้าที่ของตนเอง

สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)

โอกาส (Opportunity)

๑. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสพนักงาน ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษา ฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้
๒. มีระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๓. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานต่างๆ
๕. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกหน่วยเป็นอย่างดี

อุปสรรค (Threat)

๑. ประชาชนผู้รับบริการบางคนไม่เข้าใจขั้นตอนหรือวิธีการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในบางตำแหน่งงาน หรือภารกิจงาน
๒. นโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง
๓. ระเบียบข้อบังคับ กฎหมาย ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามวิธีการและระเบียบใหม่ๆ ก่อให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน
๔. การปฏิบัติงานบางครั้งขาดความเอาใจใส่ในตำแหน่ง หน้าที่ของตนเอง ก่อให้เกิดความล่าช้าในการให้บริการประชาชน หรือการประสานราชการกับหน่วยงานอื่นๆ
๕. ข้อบังคับต่างๆในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานที่กำกับดูแลค่อนข้างมาก

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านบุคลากรและทรัพยากรบุคคลในพื้นที่ (Man)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. อัตรากำลังคนทำงานในองค์กรมีจำนวนมากเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรที่มีรายได้เทียบเท่ากัน ๒. ประชากรมีประมาณเจ็ดพันกว่าคนถือเป็นจำนวนที่เหมาะสมไม่มากไม่น้อยเกินไปทำให้สามารถให้บริการสาธารณะได้อย่างทั่วถึง ๓. มีการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งในพื้นที่หลายกลุ่ม เช่น - กลุ่มจิ้งหรีด ม.๖, ม.๑๑ - กลุ่มสมุนไพรม.๘ - กลุ่มหมอนซิด ม.๗, ม.๘ - กลุ่มปุ๋ยชีวภาพอัดเม็ด ม.๑๒ ฯลฯ	๑. ปัญหาด้านทรัพยากรบุคคลที่มีมากเกินไปจนเกินงาน เช่น การว่างงาน
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีการเพิ่มเติมอัตรากำลังในโรงเรียน เช่น ตำแหน่ง ภารโรง โดยไม่ใช้งบประมาณของ อบต.	๑. กรมส่งเสริมจัดสรรเงินค่าตอบแทนครูผู้ดูแลเด็กไม่ครบตามเงินเดือนที่แท้จริง ให้ อบต.จ่ายส่วนเพิ่ม
ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
๑. จำนวนบุคลากรมากทำให้ได้เปรียบองค์กรอื่นในการจัดทำโครงการ กิจกรรมต่างๆ	๑. จะมีวิธีการลดจำนวนบุคลากรเพื่อประหยัดงบประมาณอย่างไร ๒. การลดจำนวนบุคลากรลง แต่เสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มากขึ้นได้อย่างไร

๒. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านการเงิน (Money)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. ปัจจุบันมีเจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญระบบ e-laas หลายคน	๑. มีการตั้งงบประมาณไม่เพียงพอ ทำให้การบริหารงบประมาณขาดประสิทธิภาพและมีปัญหา ๒. ปัญหาด้านระบบบัญชี การเงิน ยังไม่เป็นระบบ ๓. วัฒนธรรมการจัดสรรงบประมาณแบบเอาเหมาบ้านเป็นเกณฑ์ ไม่ได้นำเอาปัญหาและความต้องการเป็นเกณฑ์
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. ได้รับสนับสนุนงบประมาณจากกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ด้านสวัสดิการสังคม	๑. รัฐจัดสรรงบประมาณให้ท้องถิ่นค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับภารกิจ และส่วนใหญ่เป็นเงินผ่าน เช่น งบอาหารกลางวัน เบี้ยผู้สูงอายุ ผู้พิการ เอดส์ งบสาธารณสุขมูลฐาน

ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
๑. การดำเนินงานด้านสังคม สวัสดิการ และสังคม สงเคราะห์ที่รับงบประมาณสนับสนุนจากหลาย หน่วยงานของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคง ของมนุษย์ ทำให้ประหยัดงบประมาณในด้านนี้ สามารถ นำงบประมาณไปเสริมในด้านอื่นๆที่ยังเป็นจุดอ่อน	๑. จะมีวิธีการใดที่จะสามารถปรับงบประมาณสู่ระบบ งบประมาณสมดุล ๒. จะมีวิธีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการจัดสรร งบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาด้านงบประมาณได้อย่างไร

๓. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านทรัพยากรวัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องมือเครื่องใช้ (Material)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีรถบรรทุกน้ำไว้คอยช่วยเหลือบรรเทาความ เดือดร้อนประชาชน เช่น ช่วงหน้าแล้งจะมีบริการส่ง น้ำเพื่อให้อุปโภค บริโภคฟรี เป็นต้น	๑. ที่ทำงานคับแคบ ที่จอดรถพนักงานและผู้มาติดต่อ ราชการยังไม่เพียงพอ ๒. การเรียกใช้รถบรรทุกน้ำได้ง่ายทำให้บางครั้งนำไป ดำเนินการในสิ่งที่ไม่จำเป็นเร่งด่วน ทำให้เกิดการสิ้นเปลืองโดยใช้เหตุ
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. สามารถประสานยืมครุภัณฑ์ยานพาหนะที่มีราคา แพงจาก อปท.ข้างเคียง	๑. ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ที่มีอยู่เริ่มชำรุดและล้าสมัย
ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
๑. การมีรถบรรทุกน้ำไว้คอยช่วยเหลือบรรเทาความ เดือดร้อนประชาชน ทำให้ประหยัดงบประมาณในการ จ้างเหมาเอกชน	๑. จะมีวิธีการปรับปรุงที่ทำการให้ทัดเทียมกับ อปท. อื่นๆ ได้อย่างไรภายใต้งบประมาณที่จำกัด

๔. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านการบริหารจัดการ (Management)

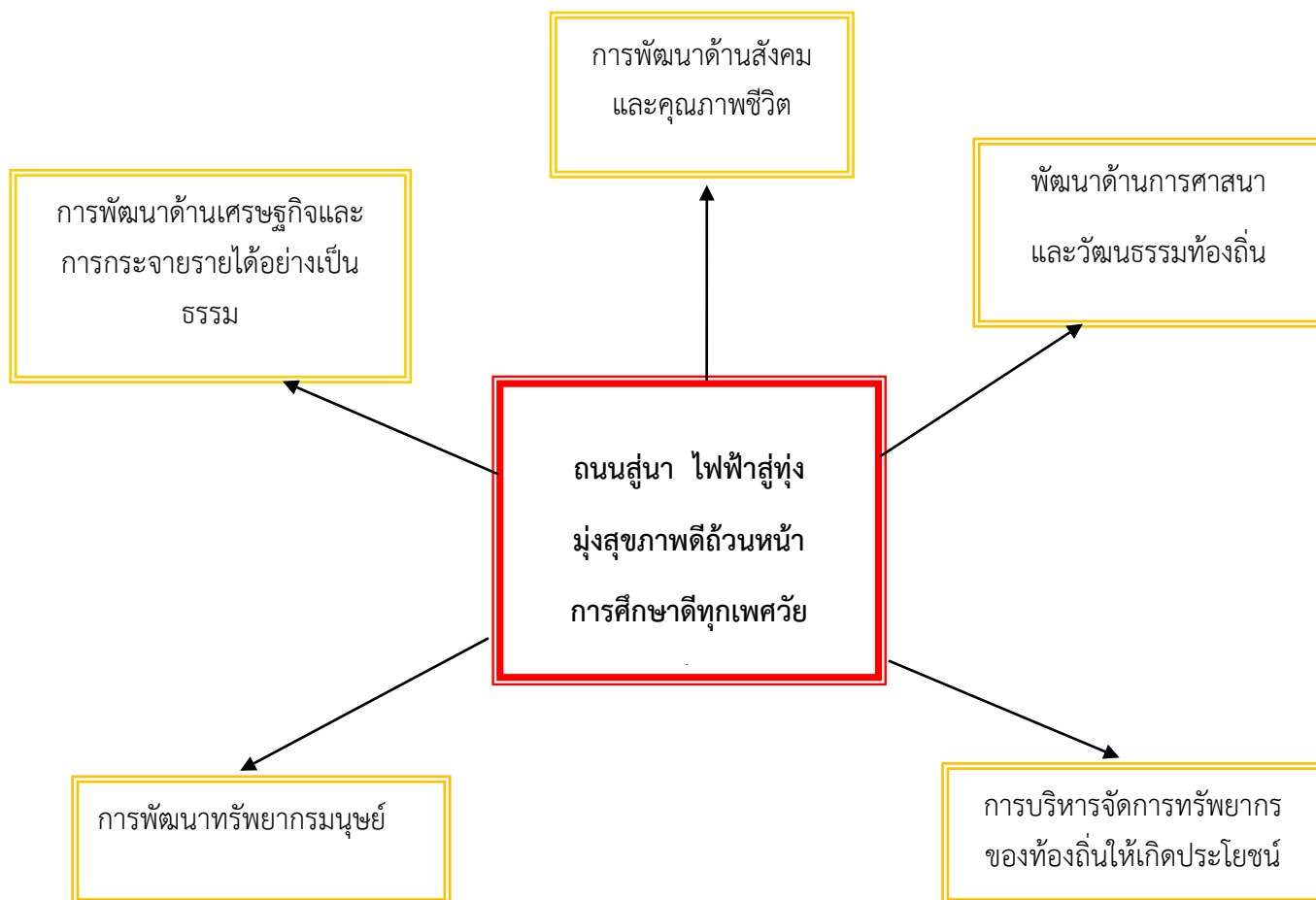
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. การถ่ายโอนโรงเรียนทำให้ อปท.ใกล้ชิดกับ การศึกษามากขึ้น มีองค์ความรู้ด้านการศึกษามากขึ้น	๑. การถ่ายโอนโรงเรียนทำให้มีการะในการ บริหารงานและการปฏิบัติงานมากกว่าองค์กรที่ไม่ถ่าย โอนโรงเรียน
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีเว็บไซต์รวม หนังสือสั่งการต่างๆ ระเบียบกฎหมาย วรรณกรรม สารสนเทศต่างๆ	๑. ปัญหาในระยะเป็บบข้อกฎหมายที่ยังไม่ครอบคลุม ความต้องการของประชาชน เช่น ไฟไหม้บ้านหลัง เดียว รัฐให้การช่วยเหลือไม่ได้ เป็นต้น ๒. ปัญหาข้อระเบียบกฎหมายที่ไม่ชัดเจนของ ส่วนกลางในด้านการบริหารการศึกษา เช่น เด็ก ปฐมวัยที่ไร้สัญชาติจะมีสิทธิได้รับสวัสดิการอาหาร กลางวัน อาหารเสริมนมหรือไม่ เป็นต้น ๓.สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบ อปท.อย่าง เข้มข้น บางครั้งปัญหาไม่ได้เกิดที่ อปท.แต่เป็นปัญหา ระเบียบกฎหมายที่ส่วนกลางกำหนดมามีปัญหา ในทางปฏิบัติ เช่น ปัญหาฉีดวัคซีนโรคพิษสุนัขบ้าได้ หรือไม่ ฯลฯ

ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
๑.มีองค์ความรู้ด้านการจัดและบริหารการศึกษา มากกว่า อปท.อื่นๆ	๑. จะทำให้บุคลากรมีความรู้เรื่องระเบียบกฎหมายให้ ถ่องแท้เพื่อการปรับใช้ในพื้นที่ให้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพได้อย่างไร

๕. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านบริบทของพื้นที่ ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ ได้แก่ วัดป่าศรีมงคล บ้าน เปือย (หลวงปู่สี) อ่างเก็บน้ำห้วยไผ่ บ้านเปือย ๒. มีหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงดีเด่นระดับอำเภอ จังหวัด คือ หมู่บ้านโนนกาแล่น หมู่ที่ ๑	๑. พื้นที่บางหมู่บ้านเป็นพื้นที่บริหารจัดการลำบาก
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. การเข้าสู่ AEC จะทำให้มีนักท่องเที่ยวมาเที่ยวใน พื้นที่มากขึ้น สร้างรายได้ให้แก่ราษฎรในพื้นที่	๑.มีถนนหลายสายในพื้นที่ที่เป็นทรัพย์สินของ หน่วยงานอื่น เช่น กรมทางหลวงชนบท องค์การ บริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นกับถนน ได้รับการแก้ไขที่ล่าช้า ๒. ราชการส่วนกลางถ่ายโอนภารกิจมากมายให้ ท้องถิ่นแต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณให้ท้องถิ่นเพื่อเป็น ค่าบริหารจัดการ เช่น การถ่ายโอนถนนมาให้ท้องถิ่น แต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณเพื่อบำรุงรักษาซ่อมแซม
ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
๑. ท่าเลที่ตั้งของตำบลมีแหล่งท่องเที่ยวที่โดดเด่นมาก	๑. การทำอย่างไรเพื่อบริหารจัดการกับปัญหาคนไร้ สถานะทางทะเบียน ยาเสพติด โสเภณีเด็ก เด็กไม่เข้า ศึกษาในสถานศึกษา ปัญหาที่อยู่อาศัยที่ไม่มีเอกสาร สิทธิ ๒. วางนโยบายไม่รับถ่ายโอนภารกิจที่ไม่พร้อมจะ ดำเนินการ

ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา



วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้นด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้นเป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสถานะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสถานะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาสรุปได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

- ๑) ตำบลโนนกาเส้นเป็นพื้นที่ ที่ได้รับการส่งเสริมอาชีพ มีส่วนราชการ องค์กรภาครัฐและภาคเอกชนเข้ามาดำเนินการในพื้นที่
- ๒) สภาพพื้นที่เป็นดินร่วนปนทราย เหมาะแก่การประกอบอาชีพเกษตรกรรม
- ๓) องค์กรภาคประชาชนมีการเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย
- ๔) มีทรัพยากรด้านแรงงานเป็นจำนวนมาก
- ๕) ผู้นำมีวิสัยทัศน์ ในเชิงบวกดี บุคลากรปฏิบัติงานในตำบล มีความรู้ ความสามารถดี

จุดอ่อน (Weakness)

- ๑) ขาดการบริหารจัดการด้านแหล่งท่องเที่ยว รวมทั้งองค์กรและบุคลากรในท้องถิ่น ขาดความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว การส่งเสริมกิจกรรมทางการท่องเที่ยว และสถานที่ท่องเที่ยวกระจายอยู่ในบริเวณกว้าง
- ๒) การประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมยังไม่ทั่วถึง
- ๓) เกษตรกรส่วนใหญ่ขาดความสามารถในการจัดการและเทคโนโลยีด้านการผลิตการตลาด ขาดอาชีพเสริม ขาดเงินทุน ขาดกรรมสิทธิ์ในที่ดินทำกินและการบูรณาการเพื่อช่วยเหลือ สนับสนุนเกษตรกรยังไม่มีประสิทธิภาพ
- ๔) ระบบชลประทานยังไม่เพียงพอ การจัดการต้นน้ำต้องลงทุนสูง
- ๕) ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอย และน้ำเสีย
- ๖) การบูรณาการข้อมูลสารสนเทศและระบบเตือนภัยในการป้องกันปราบปราม และแก้ไข ปัญหาอาชญากรรม ยังขาดประสิทธิภาพ
- ๗) ขาดการให้ความรู้และการส่งเสริมการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๘) การจัดการระบบฐานข้อมูล ยังไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เพียงพอสำหรับการวางแผนพัฒนา
- ๙) ขาดการบูรณาการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑๐) การสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตไม่ครอบคลุมและทั่วถึง
- ๑๑) การเชื่อมโยงการบริหารการศึกษา ยังไม่มีประสิทธิภาพ
- ๑๒) แรงงานขาดการพัฒนาและทักษะฝีมือ
- ๑๓) โครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมและขนส่งที่ได้มาตรฐานยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่

โอกาส (Opportunity)

- ๑) โครงการส่งเสริมอาชีพต่าง ๆ มีส่วนราชการ องค์กร ภาครัฐ และเอกชน มาดำเนินการในพื้นที่
- ๒) มีโครงสร้างพื้นฐานดีอยู่แล้ว จะได้มีงบประมาณในการแก้ไขปัญหาด้านอื่น ๆ
- ๓) ผู้นำดี ผู้ตามดี มีส่วนในการส่งเสริมพัฒนาตำบล
- ๔) ความสามัคคีในหมู่คณะ ก่อให้เกิดความเจริญ รุ่งเรืองในสังคม
- ๕) ผู้นำมีวิสัยทัศน์ดี ทำให้นำมาซึ่งการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- ๖) องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรชุมชน สามารถนำการพัฒนาได้
- ๗) ใช้กำลังพลอาสาสมัคร สนับสนุนกำลังหลักของทางราชการ

อุปสรรค (Threat)

- ๑) ความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชนยังมีน้อย
- ๒) การบริหารจัดการองค์กรปกครองท้องถิ่นยังต้องได้รับการพัฒนาและบูรณาการ กับหน่วยงานอื่น
- ๓) ภัยธรรมชาติซ้ำซาก (ภัยน้ำท่วม , ภัยแล้ง)
- ๔) ภาวะความยากจนและหนี้สินของประชาชน
- ๕) การไหลบ่าของวัฒนธรรมตะวันตก ทำให้ค่านิยมของประชาชนเปลี่ยนไป
- ๖) ปัญหาราคาน้ำมันและเชื้อเพลิง มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจโดยรวม

- ๓) ปัญหาเสพติด โรคระบาดในคนและสัตว์
 ๔) โครงสร้างการบริหารการศึกษาไม่เอื้อต่อการให้บริหารอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้น เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ดังนี้

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 ๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สำนักงานปลัด

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญการ	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๖. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๘. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๑๐. ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๑. คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๒. พนักงานจ้างทั่วไป (พนักงานขับรถ)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๓. พนักงานจ้างทั่วไป (นักการภารโรง)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับ การจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของ องค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมการจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุงงานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นายช่างโยธาชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๘. พนักงานสูบน้ำ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลอันได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ การจัดกิจกรรพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัด การศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. ครู (อันดับ คศ.๑)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. คนงานทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็กเล็ก)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองสวัสดิการสังคม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม สังคมสงเคราะห์ และงานส่งเสริม สนับสนุนกลุ่มอาชีพและพัฒนาสตรีและงานอื่นๆ เกี่ยวกับงานด้านสวัสดิการสังคม งานส่งเสริมและสนับสนุน กิจกรรมชมรมผู้สูงอายุ งานส่งเสริมและให้คำปรึกษาการฃาปนกิจสงเคราะห์ งานส่งเสริมและให้คำปรึกษา กองทุนหมู่บ้าน งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์พัฒนาครอบครัวตำบลและหมู่บ้าน งานส่งเสริมและสนับสนุน บทบาทหน้าที่และสิทธิสตรี และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

- | | |
|---|-----------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานกองสวัสดิการสังคม ระดับต้น)จำนวน ๑ ตำแหน่ง | |
| ๒. นักพัฒนาชุมชน | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๓. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้น ได้นำภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกา เส้นและนำปัญหาความต้องการของประชาชน จุดแข็ง จุดอ่อน มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดประเด็นการพัฒนาและ แปลงแผนสู่การปฏิบัติ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้นวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและ การกิจรองที่ต้องการดำเนินการมีดังนี้

ภารกิจหลัก

๑.ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) ก่อสร้างปรับปรุงถนน สะพาน ก่อสร้างท่อระบายน้ำ อาคารสถานที่ให้ได้มาตรฐาน
- (๒) การก่อสร้างขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะ
- (๓) การขยายเขตประปาหมู่บ้านให้ได้มาตรฐาน
- (๔) การติดตั้งระบบโทรศัพท์ โทรสาร และการบริการบริการสาธารณะที่ประชาชนพึงได้รับ อย่างถ้วนหน้า
- (๕) การพัฒนาแหล่งน้ำ

๒.ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- (๑) การอบรมให้ความรู้การส่งเสริมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- (๒) การอบรมนำความรู้ทางวิชาการโดยนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้อย่างเหมาะสม
- (๓) การส่งเสริมพัฒนากลุ่มอาชีพต่างๆ
- (๔) การส่งเสริมด้านการเกษตร การทำพืชสวน พืชไร่

๓.ด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

- (๑) การเสริมสร้างทักษะของคนในชุมชนทั้งด้านจิตใจการศึกษา
- (๒) การสนับสนุนด้านการกีฬาให้มีคุณภาพและพึ่งตนเองได้
- (๓) การสนับสนุนด้านการศึกษาพัฒนาบุคลากรทางด้านการศึกษา
- (๔) การสนับสนุนอนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่น ปราชญ์ชาวบ้าน

๔.ด้านการสาธารณสุข

- (๑) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
- (๒) การส่งเสริมสนับสนุนสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส
- (๓) การส่งเสริมกองทุนสวัสดิการชุมชน

ภารกิจรอง

๑.การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) การฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ
- (๒) การรักษาความสะอาด จัดระบบรักษาสิ่งแวดล้อม

๒.การเมืองการบริหาร

- (๑) การสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการท้องถิ่น

๓.การพัฒนาการท่องเที่ยว

- (๑) ส่งเสริมสนับสนุนการท่องเที่ยวในเขต อบต.ให้เชื่อมโยงกับการท่องเที่ยวของอำเภอและจังหวัด

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้น กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

๑.สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งงานกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลรับผิดชอบงานธุรการ งานสารบรรณ งานจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำข้อบัญญัติ งานการประชุมสภา งานการบริหารงานบุคคล ของ อบต. ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมาย งานนิติกรรมการดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การสนับสนุนเกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒.กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ งบแสดงฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลอง ประจำปี 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 หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้น

พื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลอันได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ การจัดกิจกรรพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดกิจกรรมพัฒนา

อาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัด การศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

๕. กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม สังคมสงเคราะห์ และงานส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพและพัฒนาสตรีและงานอื่นๆ เกี่ยวกับงานด้านสวัสดิการสังคม งานส่งเสริม และสนับสนุนกิจกรรมชมรมผู้สูงอายุ งานส่งเสริมและให้คำปรึกษาการฌาปนกิจสงเคราะห์ งานส่งเสริมและให้คำปรึกษากองทุนหมู่บ้าน งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์พัฒนาครอบครัวตำบลและหมู่บ้าน งานส่งเสริม และสนับสนุนบทบาทหน้าที่และสิทธิสตรี

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล่มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น แต่จำนวน บุคลากรที่มีอยู่ถือว่ามีความเพียงพอและเหมาะสมในการปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล่ให้ สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล แต่ในอนาคตปัญหาด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดลอมใน การกำจัดขยะอาจเป็นไปหาที่สำคัญและจำเป็นต้องแก้ไขปัญหาดังกล่าว ซึ่งบุคลากรที่ดำเนินการด้านการ บริหารจัดการสิ่งแวดลอมนั้นปัจจุบันยังไม่มีโดยตรง แต่หากในอนาคตเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านบริบทการ บริหารท้องถิ่นหรือเกิดการปรับเปลี่ยนองค์กรไปตามกฎหมายจัดตั้ง หรือระเบียบแนวทางอื่นๆ อาจมีการ กำหนดจัดตั้งส่วนราชการหรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ต่อไปเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของท้องถิ่นและ เพื่อบริการกับภารกิจของท้องถิ่นในอนาคต ดังนั้น ในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล่จึงไม่มี ความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งขึ้นหรือกำหนดส่วนราชการขึ้นใหม่ แต่อาจจะมีการกำหนดส่วนราชการที่ จำเป็นขึ้นใหม่ในอนาคตอันใกล้นี้ เพื่อบริการกับภารกิจที่อาจขยายและเพิ่มมากขึ้นในอนาคตซึ่งทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ ภารกิจอำนาจหน้าที่ที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจมาจากส่วนกลางต่อไป

ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล่ได้วิเคราะห์ปริมาณค่างานในแต่ละงานและตำแหน่งของ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล่แล้ว และได้ทำการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล โนกาเล่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน ซึ่งผลการเปรียบเทียบของพนักงานส่วน ตำบลยังมีจำนวนอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง และพนักงานจ้างขององค์การ บริหารส่วนตำบลโนนกาเล่ยังมีจำนวนอัตราที่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติภารกิจขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นใกล้เคียงเช่นกัน หากเปรียบเทียบในส่วนงบประมาณในการบริหารจัดการพัฒนาท้องถิ่นองค์การบริหาร ส่วนตำบลโนนกาเล่มีงบประมาณรายจ่ายที่ค่อนข้างได้เปรียบกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงกัน อีกทั้งจำนวนประชากรและจำนวนหมู่บ้านในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล่มีค่อนข้าง มากกว่า โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ชื่อ อบต.	จำนวน ส่วน ราชการ	อัตราค่าจ้างคน			งบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐	จำนวน หมู่บ้าน	จำนวน ประชากร (คน)
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง			
โนนกาเล่	๕	๒๑	-	๒๒	๔๒,๘๘๑,๘๑๕	๑๒	๗,๗๕๕
หนองไฮ	๔	๑๘	-	๒๕	๓๙,๕๒๑,๖๔๐	๑๒	๖,๓๔๕
โคกสว่าง	๕	๒๕	-	๒๐	๔๒,๐๐๐,๐๐๐	๑๒	๘,๐๓๕
โคกก่อ	๔	๒๐	-	๒๐	๓๕,๕๐๐,๐๐๐	๑๗	๕,๕๖๘

บทวิเคราะห์ประเมินการต้องการกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้นได้จัดทำการวิเคราะห์ปริมาณงาน 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

สำนักงานปลัด อบต.

๑.	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	อำนวยการท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา
๒.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก./ชก.	จำนวน	๑	อัตรา
๓.	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก	จำนวน	๑	อัตรา
๔	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	ปก/ชก	จำนวน	๑	อัตรา
๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง	จำนวน	๒	อัตรา

พนักงานจ้าง

๑.	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑	อัตรา
๒.	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑	อัตรา
๓.	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑	อัตรา
๔.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑	อัตรา
๖.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๒	อัตรา
๗.	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ (ทักษะ)		จำนวน	๑	อัตรา
๘.	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	ภารกิจ (ทักษะ)		จำนวน	๑	อัตรา
๙	นักการภารโรง	ทั่วไป		จำนวน	๑	อัตรา
๑๐.	คนงานทั่วไป (คนครัว)	ทั่วไป		จำนวน	๑	อัตรา

รวมทั้งสิ้น

จำนวน ๑๖ อัตรา

กองคลัง

๑.	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา
๒.	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	จำนวน	๑	อัตรา
๓.	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก/ชก	จำนวน	๑	อัตรา
๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง/ชง	จำนวน	๑	อัตรา

พนักงานจ้าง

๑.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑	อัตรา
๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑	อัตรา
๓.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑	อัตรา
๔.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป		จำนวน	๑	อัตรา

รวมทั้งสิ้น

จำนวน ๘ อัตรา

กองช่าง						
๑.	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา
๒.	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	จำนวน	๑	อัตรา
๓.	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ปง./ชง.	จำนวน	๑	อัตรา
๔.	เจ้าพนักงานประปา	ทั่วไป	ปง./ชง.	จำนวน	๑	อัตรา
ลำดับ	ตำแหน่ง	ประเภท/สายงาน	ระดับ	จำนวน		
กองช่าง						
พนักงานจ้าง						
๑.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑	อัตรา
๒.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑	อัตรา
๓.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑	อัตรา
๔.	พนักงานสูบน้ำ	ทั่วไป		จำนวน	๑	อัตรา
รวมทั้งสิ้น				จำนวน	๔	อัตรา
กองการศึกษา						
๑.	นักบริหารงานการศึกษา (ผอ.กองการศึกษา)	อำนาจการท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา
๒.	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก/ชก	จำนวน	๑	อัตรา
๓	ครู	สายงานการสอน	คศ.๑	จำนวน	๑	อัตรา
พนักงานจ้าง						
๑.	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑	อัตรา
๒.	ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็ก	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๒	อัตรา
๓.	ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็ก	ทั่วไป		จำนวน	๓	อัตรา
รวมทั้งสิ้น				จำนวน	๑๐	อัตรา
กองสวัสดิการสังคม						
๑.	นักบริหารงานสวัสดิการฯ (ผอ.กองสวัสดิการฯ)	อำนาจการท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา
๒.	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก/ชก	จำนวน	๑	อัตรา
พนักงานจ้าง						
๑.	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑	อัตรา
รวมทั้งสิ้น				จำนวน	๓	อัตรา
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น				จำนวน	๔๖	อัตรา

สรุป องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้นมีความต้องการกำลังคนเพื่อปฏิบัติการกิจ โครงการ กิจกรรม ของ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้น โดยสามารถแยกประเภทตำแหน่ง ระดับ จำนวน ได้ดังนี้

ลำดับที่	ประเภท/สายงาน	ระดับ	จำนวนอัตรากำลัง คนที่ต้องการ (อัตรา)
๑	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑
๒	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๑
๓	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๕
๔	วิชาการ	ปก/ชก	๗
๕	ทั่วไป	ปง/ชง	๖
๖	สายงานการสอน	คศ.๑	๑
๗	ลูกจ้างประจำ	กลุ่มสนับสนุน	
๘	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	คุณวุฒิ	๑๖
๙	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	ทักษะ	๒
๑๐	พนักงานจ้าง	ทั่วไป	๙

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้น ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้น ได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการโดยปรับโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการงานใหม่ให้สอดคล้องกับภารกิจให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้นให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นได้กำหนดเป็นงาน ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานธุรการ ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๒ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ผู้ว่างงาน และกลุ่มองค์กรต่าง ๆ	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานธุรการ ๑.๖ งานการเกษตร ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๕ งานธุรการ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานธุรการ ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๒ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ผู้ว่างงาน และกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ๕.๔ งานพัฒนาชุมชน	

--	--	--

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ใช้การสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับการกักหน้าที่และควรมอบให้ใคร

ดำเนินการแทน

๕. สำนวนการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบัน

และงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ 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 จะมีวันทำ ๒๖๐ วัน

วันหยุดราชการประจำปี ๑๓ วัน

วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) ๑๐ วัน

คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ 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 งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้น จึงได้วิเคราะห์ปริมาณงานในปีปัจจุบัน เพื่อกำหนดตำแหน่งใน ๓ ปีข้างหน้า โดยได้วิเคราะห์ปริมาณงาน (ตามเอกสารแนบท้ายในภาคผนวก)

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้น ได้วิเคราะห์ปริมาณงานและการกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะ ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๘.๒. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้น อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑	สำนักปลัด อบต. (๐๑) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักป้องกันฯ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๒
๗	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๑	พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>									
๑๓	นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	คนงานทั่วไป (คนครัว)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>กองคลัง (๐๔)</u>								
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลังระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๘	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑	<u>กองช่าง (๐๕)</u> ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
๒	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)									
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๓.	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเปือย									
๔	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๒ รอ กรมจัดสรร
พนักงานจ้างทั่วไป									
๖	ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม ๒ รอ กรมจัดสรร
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)									
๑.	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.	นักพัฒนาชุมชน (ปก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๓.	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๔๖	๔๖	๔๖	๔๖	-	-		

: ปริมาณงานของแต่ละตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ปรากฏตามเอกสารในภาคผนวก

หมายเหตุ

การปรับปรุงแผนอัตรากำลังในครั้งนี้ ไม่ให้มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม แต่อาจยุบตำแหน่งประเภทวิชาการ หรือประเภททั่วไป หรือพนักงานจ้างได้ โดยต้องแสดงเหตุผลความจำเป็นในการยุบตำแหน่ง เสนอ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. , ก.ท.จ. , ก.อบต.จังหวัด) ด้วย

****การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว**

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์
ตอบแทนอื่น

ลำดับ ที่	ชื่อสาย งาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ปลัด อบต. (นัก บริหารงาน ท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๘๑,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๙๖๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๕๙๗,๑๒๐	๖๑๓,๕๖๐	๖๓๐,๐๐๐
๒	รองปลัด อบต.(นัก บริหารงาน ท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๘๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐
	<u>สำนักงาน ปลัด อบต. (๐๑)</u>																
๓	หัวหน้า สำนักปลัด (นัก บริหารงาน ทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๘๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐
๔	นัก ทรัพยากร บุคคล	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๒๒,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐
๕	นักวิเคราะห์ นโยบาย และแผน	ชำนาญ การ	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐

๖	นักป้องกัน และบรรเทา สาธารณภัย	ชำนาญ การ	๑	๑	๒๕๔,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๘,๑๒๐
๗	เจ้าพนักงาน ธุรการ	ชำนาญ งาน	๑	๑	๒๓๖,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๒๔๕,๗๖๐	๒๕๕,๑๒๐	๒๖๕,๐๘๐
๘	เจ้าพนักงาน ธุรการ	ชำนาญ งาน	๑	๑	๑๘๐,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๘,๘๘๐	๑๘๙,๖๐๐	๑๙๘,๘๔๐	๒๐๗,๗๒๐
	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ																
๙	ผู้ช่วย นักวิเคราะห์ นโยบาย และแผน	-	๑	๑	๒๑๘,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๗,๖๔๐	๒๓๖,๗๖๐	๒๔๖,๒๔๐
๑๐	ผู้ช่วยนัก ทรัพยากร บุคคล	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐
๑๑	ผู้ช่วย นักวิชาการ เกษตร	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐
๑๒	ผู้ช่วยเจ้า พนักงาน ป้องกันฯ	-	๑	๑	๑๔๘,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๔,๓๒๐	๑๖๐,๕๖๐	๑๖๗,๐๔๐
๑๓	ผู้ช่วยเจ้า พนักงาน ธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐
๑๔	ผู้ช่วยเจ้า พนักงาน ธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐
๑๕	พนักงานขับ รถยนต์	-	๑	๑	๑๒๖,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๒,๐๐๐	๑๓๗,๒๘๐	๑๔๒,๘๐๐

๑๖	พนักงานขับ รถบรรทุก น้ำ	-	๑	๑	๑๒๖,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๑,๗๖๐	๑๓๗,๐๔๐	๑๔๒,๕๖๐
	พนักงานจ้าง ทั่วไป																
๑๗	นักการภาร โรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	คนครัว	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
	กองคลัง (๑๔)																
๑๙	ผู้อำนวยการ กองคลัง(นัก บริหารงาน การคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๖๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๘,๓๖๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐
๒๐	นักวิชาการ เงินและ บัญชี	ชำนาญ การ	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐
๒๑	เจ้าพนักงาน จัดเก็บ รายได้	ชำนาญ งาน	๑	๑	๒๐๓,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๒๑๒,๒๘๐	๒๒๑,๒๘๐	๒๓๐,๔๐๐
๒๒	นักวิชาการ พัสดุ	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐
	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ																
๒๓	ผู้ช่วยเจ้า พนักงาน จัดเก็บ รายได้	-	๑	๑	๑๓๒,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๒๔๐	๑๔๓,๗๖๐	๑๔๙,๕๒๐
๒๔	ผู้ช่วยเจ้า พนักงาน	-	๑	๑	๑๕๗,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๔,๐๔๐	๑๗๐,๖๔๐	๑๗๗,๔๘๐

	การเงินและ บัญชี																
๒๕	ผู้ช่วยเจ้า พนักงาน ธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๔,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐
	พนักงานจ้าง ทั่วไป																
๒๖	ผู้ช่วยเจ้า พนักงาน พัสดุ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
	กองช่าง (๐๕)																
๒๗	ผู้อำนวยการ กองช่าง (นักบริหาร งานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๗๘,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐
๒๘	นายช่าง โยธา	ชำนาญ งาน	๑	๑	๒๓๐,๔๐๐	๑	๑	๑		-	-	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๔,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐
๒๙	นายช่าง ไฟฟ้า	ชำนาญ งาน	๑	๑	๒๐๓,๐๔๐	๑	๑	๑		-	-	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๒๑๒,๒๘๐	๒๒๑,๒๘๐	๒๓๐,๔๐๐
๓๐	เจ้าพนักงาน ประปา	ปง./ชง	๑	๑	๐	๑	๑	๑				๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐
	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ																
๓๑	ผู้ช่วยเจ้า พนักงาน ประปา	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๔,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐
๓๒	ผู้ช่วยเจ้า พนักงาน ธุรการ	-	๑	๑	๑๓๒,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๒๔๐	๑๔๓,๗๖๐	๑๔๙,๕๒๐

๓๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																
๓๔	พนักงานสูบน้ำ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
	กองการศึกษาฯ (๐๘)																
๓๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๗,๑,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๔,๗๒๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐
๓๖	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																
๓๗	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๒๒๗,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๙๖๐	๒๓๖,๘๘๐	๒๔๖,๓๖๐	๒๕๖,๓๒๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองผือ																
๓๘	หัวหน้าศูนย์เด็กเล็ก		๑	๑	-	๑	๑	๑				-	-	-	-	-	-
๓๙	ครู	คศ. ๑	๑	๑	๒๐๙,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๙,๘๔๐	๒๑๙,๒๔๐	๒๒๙,๒๐๐	๒๓๙,๐๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																
๔๐	ครูผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก		๒	๒		๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-

	พนักงานจ้าง ทั่วไป																
๔๑	คนงาน ทั่วไป (ปฏิบัติ หน้าที่ดูแล เด็ก)	-	๓	๓	-	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
	กอง สวัสดิการ สังคม(๑๑)																
๔๒	ผู้อำนวยการ กอง สวัสดิการฯ (นัก บริหารงาน สวัสดิการ สังคม)	ต้น	๑	๑	๓๖๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๘,๓๖๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐
๔๓	นักพัฒนา ชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๘๐,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๖๐๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๙๘,๔๔๐	๓๐๘,๐๔๐
	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ																
๔๔	ผู้ช่วย นักพัฒนา ชุมชน	-	๑	๑	๒๑๘,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๗,๖๔๐	๒๓๖,๗๖๐	๒๔๖,๒๔๐
(๔)	รวม	-	๔๗	๔๗	๘,๐๒๒,๑๒๐	๔๗	๔๗	๔๗	-	-	-	๕๗๕,๓๔๐	๓๐๕,๔๐๐	๓๐๙,๙๖๐	๙,๒๗๓,๓๐๐	๙,๖๐๐,๑๘๐	๙,๙๓๒,๗๐๐
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%														๑,๘๕๔,๖๖๐	๑,๙๒๐,๐๓๖	๑,๙๘๖,๕๔๐

(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น											๑๑,๑๒๗,๙๖๐	๑๑,๕๒๐,๒๑๖	๑๑,๙๑๙,๒๔๖
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี											๒๔.๗๑	๒๔.๓๗	๒๔.๐๑
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี (หักเงินครุ)											๒๕.๑๙	๒๔.๘๓	๒๔.๔๗
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี (หักเงินครุและเงินเบี้ยยังชีพ)											๓๔.๗๑	๓๔.๒๓	๓๓.๗๓
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ ตั้งไว้จำนวน ๔๒,๘๘๑,๘๑๕ บาท						ที่มา		๒๕๖๑		๒๕๖๒		๒๕๖๓		
เงินครุ จากข้อบัญญัติ ๒๕๖๐		๘๐๕,๔๔๐.๐๐				ฐานคำนวณตาม ว ๕๓		๔๕,๐๒๕,๙๐๕.๗๕		๔๗,๒๗๗,๒๐๑.๐๔		๔๙,๖๔๑,๐๖๑.๑๐		
เงินเบี้ย จากข้อบัญญัติ ๒๕๖๐		๑๑,๕๔๖,๔๐๐.๐๐				ฐานเงินที่หักเงินครุ		๔๔,๑๘๐,๑๙๓.๗๕		๔๖,๓๘๙,๒๐๓.๔๔		๔๘,๗๐๘,๖๖๓.๖๒		
						ฐานเงินที่หักเงินครุและเบี้ย		๓๒,๐๕๖,๔๗๓.๗๕		๓๓,๖๕๙,๒๗๗.๔๓		๓๕,๓๔๒,๒๖๒.๓๐		

หมายเหตุ

- : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ๒๕๖๐ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณสำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕
 - ฐานการคำนวณงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ จำนวน ๓๐,๕๒๙,๙๗๕ บาท
 = (๓๐,๕๒๙,๙๗๕ x ๕%) + ๓๐,๕๒๙,๙๗๕ = ๓๒,๐๕๖,๔๗๓.๗๕
 - ฐานการคำนวณงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ จำนวน ๓๒,๐๕๖,๔๗๓.๗๕ บาท
 = (๓๒,๐๕๖,๔๗๓.๗๕ x ๕%) + ๓๒,๐๕๖,๔๗๓.๗๕ = ๓๓,๖๕๙,๒๙๗.๔๓
 - ฐานการคำนวณงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ จำนวน ๓๓,๖๕๙,๒๙๗.๔๓ บาท
 = (๓๓,๖๕๙,๒๙๗.๔๓ x ๕%) + ๓๓,๖๕๙,๒๙๗.๔๓ = ๓๕,๓๔๒,๒๖๒.๓๐)

ลงชื่อ.....ผู้จัดทำ
(นางสาวสนธิยา แสันทวิสุต)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

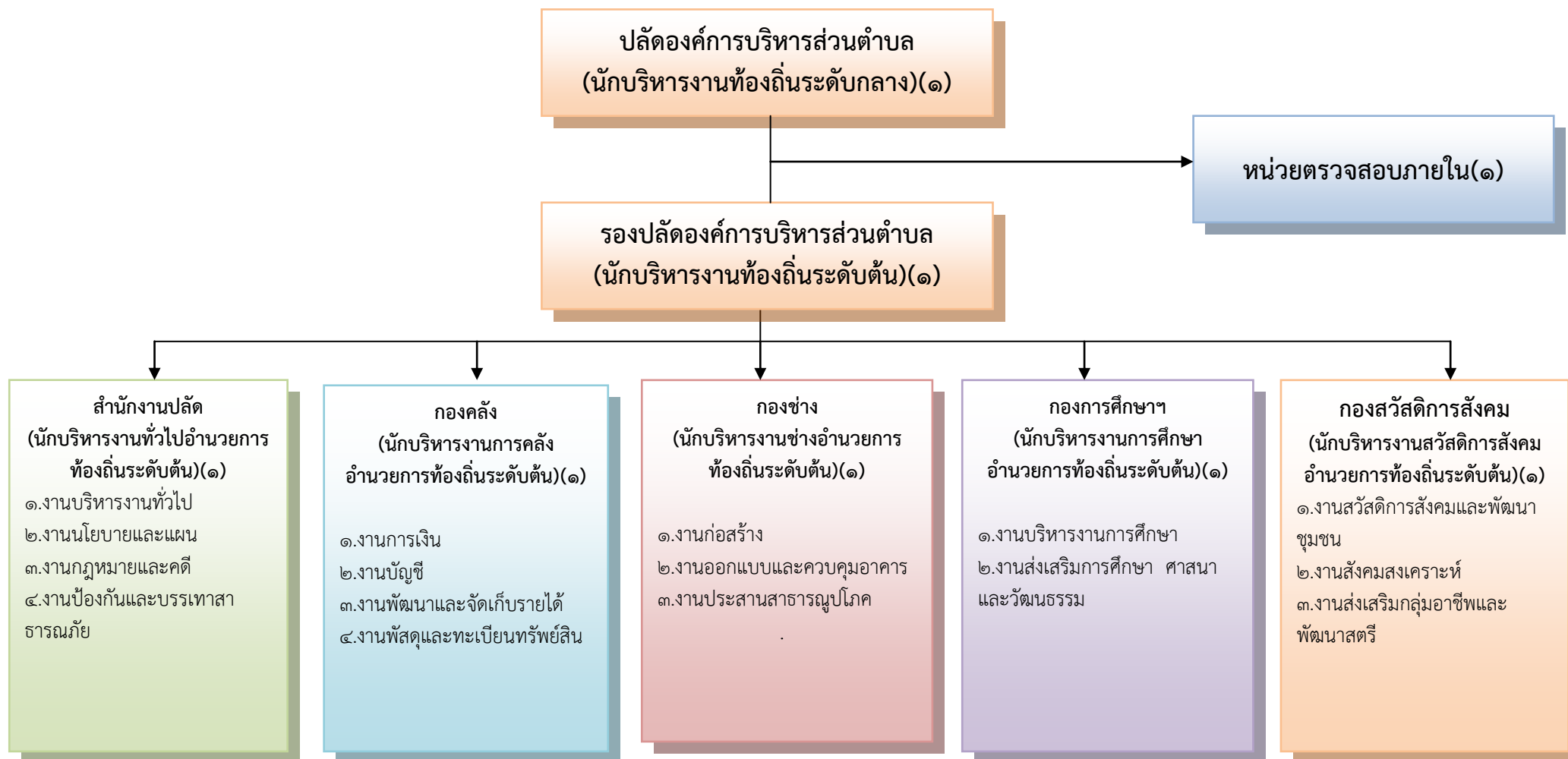
ลงชื่อ.....ตรวจถูกต้อง
(นางสาวเพชรรัตน์ ปิ่นอนันต์สกุล)
ผู้อำนวยการกองคลัง

ลงชื่อ.....ตรวจถูกต้อง
(พรศักดิ์ พลภักดี)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเียน

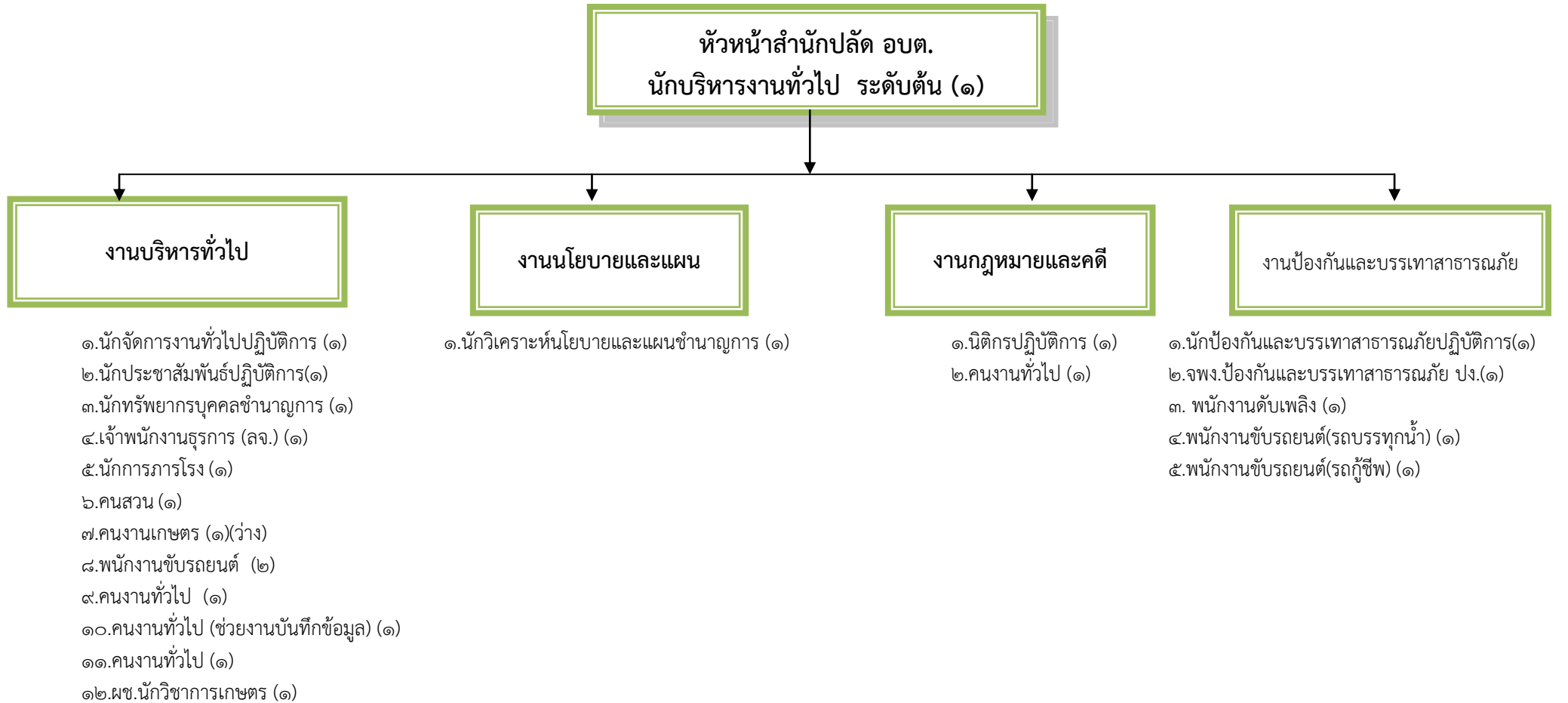
ลงชื่อ.....รับรองถูกต้อง
(นายารพจน์ พรณวิไล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเิน

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)องค์การบริหารส่วนตำบล

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

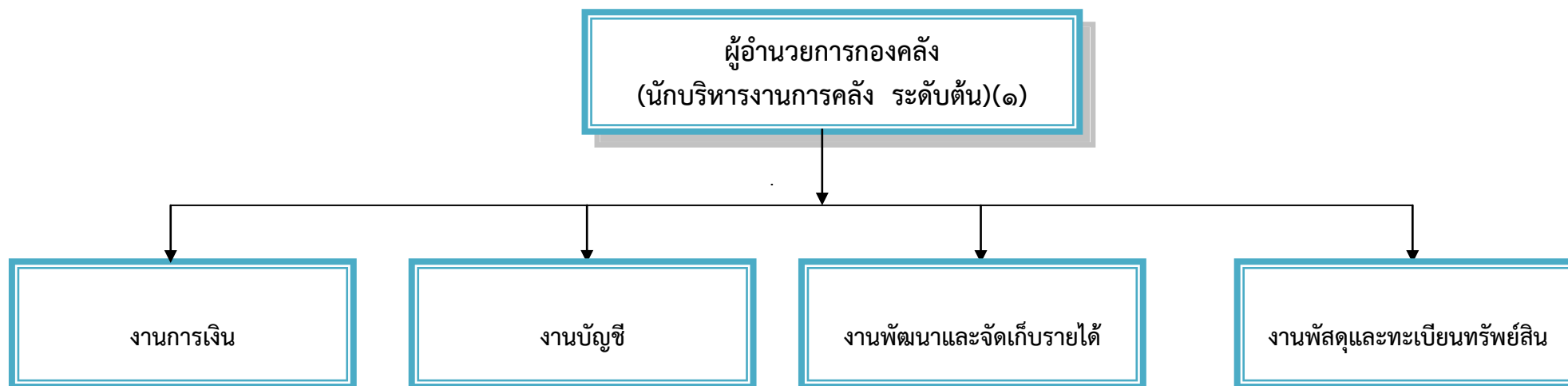


โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.โนนกาเส้น



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๔	๒	-	-	-	๑	-	๑	๑	๑๒	๒๒

โครงสร้างกองคลัง อบต.โนนกาเส้น



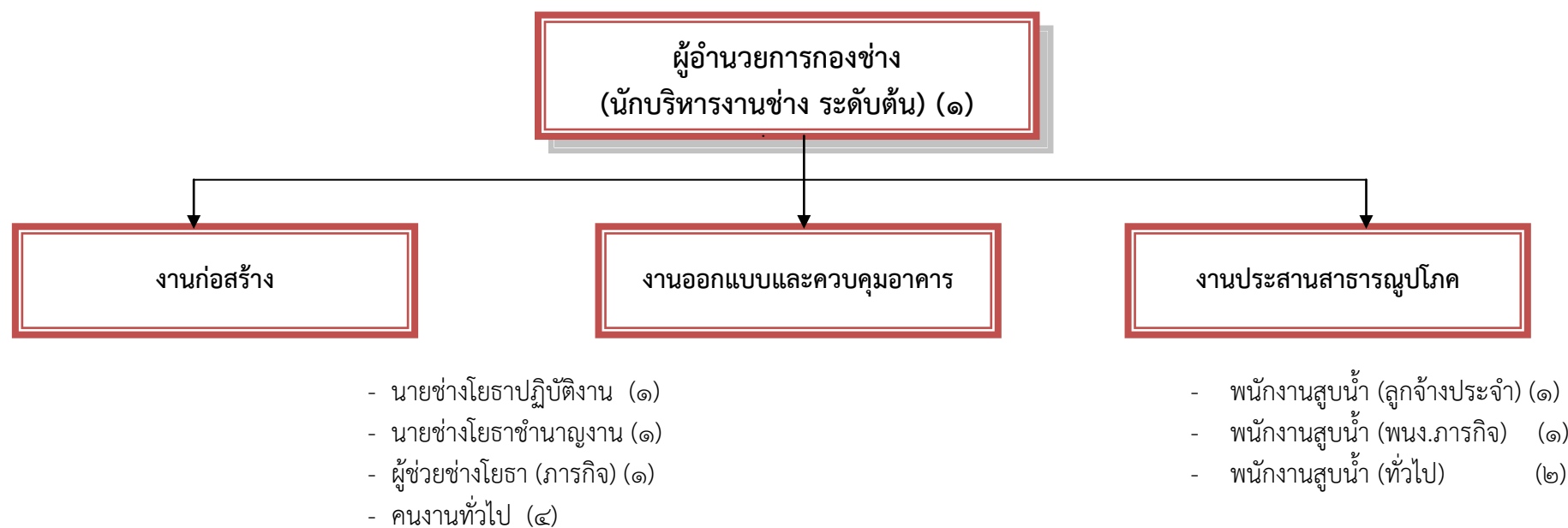
- นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ (๑)
- คนงานทั่วไป (ช่วยงานการเงินและบัญชี) (๑)
- คนงานทั่วไป (๑)

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ(๑)
- จพง.จัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน (๑)
- คนงานทั่วไป (ช่วยงานจัดเก็บรายได้) (๑)

- นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ (๑)
- คนงานทั่วไป (ช่วยงานพัสดุ) (๑)

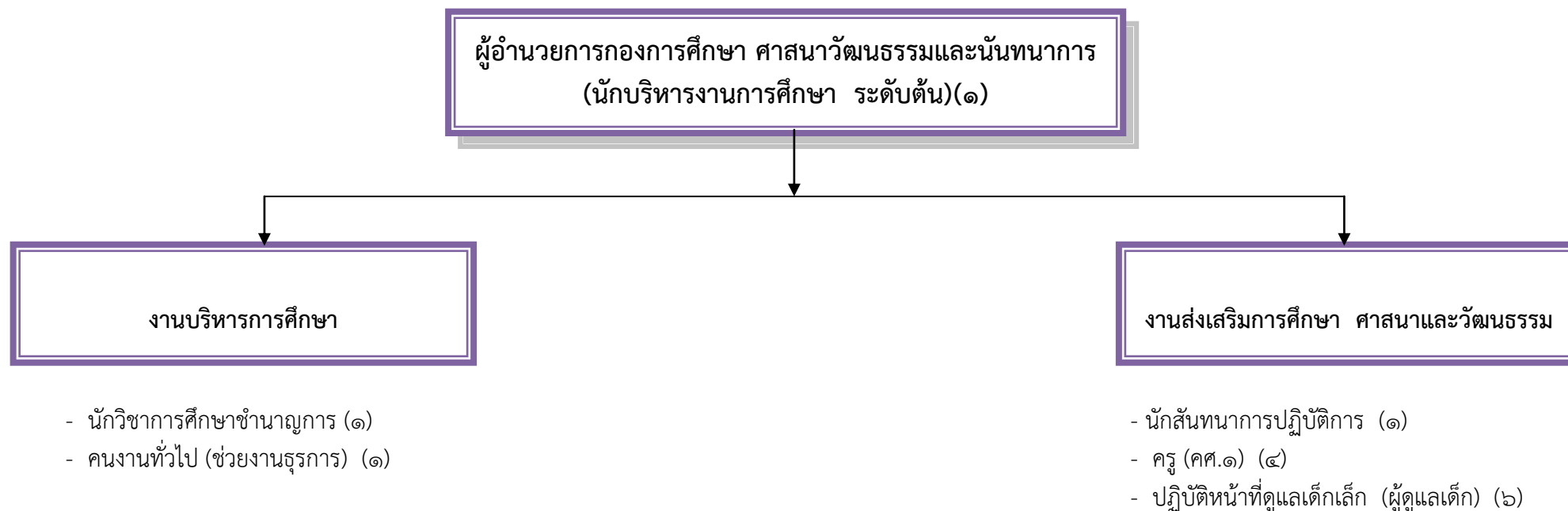
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๓	-	-	-	๑	-	-	-	-	๔	๙

โครงสร้างกองช่าง อบต.โนนกาเส้น



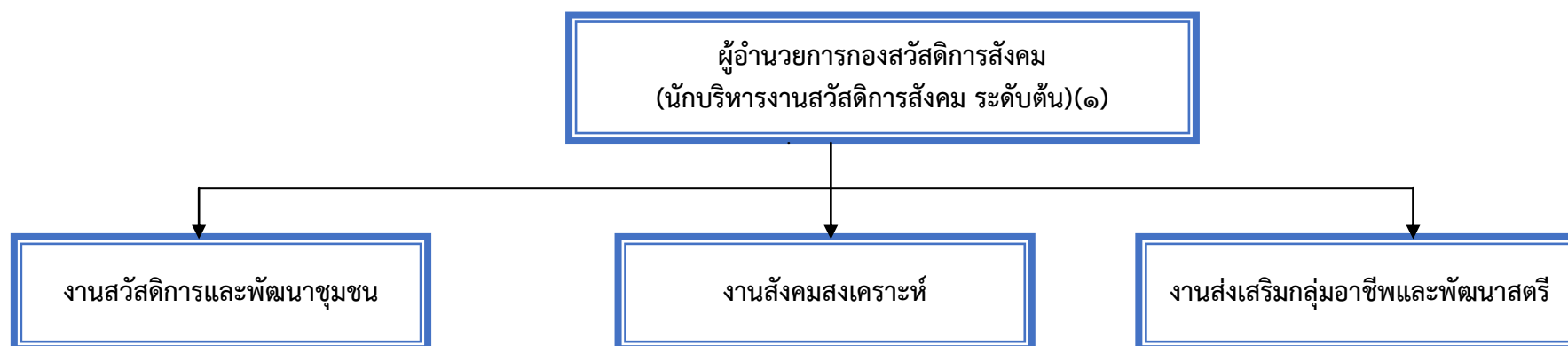
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๑	๒	๖	๑๒

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อบต.โนนกาเิน



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		พนักงานครู อบต.		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก	ชก	ชพ	ชช	ปง	ชง	อส		ภารกิจ	ทั่วไป	ครู	ครูผู้ดูแลเด็ก	
จำนวน	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๗	๔	-	๑๔

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม อบต.โนนกาเส้น



- นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ (๑)
- คนงานทั่วไป (ช่วยงานพัฒนาชุมชน) (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๓

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้น อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	จ.ต.พรรคดี พลภักดี	รป.ม.(การปกครองท้องถิ่น)	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๔๑๓,๑๖๐ (๓๔,๔๓๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	
๒	นางจุฑพร จุเกษม	รป.ม.(การปกครองท้องถิ่น)	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
สำนักงานปลัด(๑๑)												
๑	นางละออ มายาดี	ร.ม. การเมืองการปกครอง	๗๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๗๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๒	น.ส.สนธิยา แสนทวีสุข	บธ.บ.(การบัญชี)	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๒๒๒,๒๔๐	-	-	

			๐๐๑			๐๐๑			(๑๘,๕๒ ๐x๑๒)			
๓	น.ส.ศิริประภา ศิริประทุม	รป.ม.(การ ปกครอง ท้องถิ่น)	๗๖-๓-๐๑- ๓๑๐๓- ๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและ แผน	ชำนาญการ	๗๖-๓-๐๑- ๓๑๐๓- ๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๒๘๒,๖ ๐๐ (๒๓,๕๕ ๐x๑๒)	-	-	
๔	จ.อ.รุ่งโรจน์ น้อยวรรณะ	ปวท.	๗๖-๓-๐๑- ๔๑๐๑- ๐๐๑	เจ้าพนักงาน ธุรการ	ชำนาญงาน	๗๖-๓-๐๑-๔๑๐๑- ๐๐๑	เจ้าพนักงาน ธุรการ	ชำนาญงาน	๒๕๕,๗ ๒๐ (๑๘,๘๑ ๐x๑๒)	-	๑๔๗๖๐ (๑,๒๓๐x๑๒)	
๕	จ.อ.อาทิตย์ ปูนประวดี	รป.ม.(การ ปกครอง ท้องถิ่น)	๗๖-๓-๐๑-๓๘๑๐- ๐๐๑	นักป้องกันและ บรรเทา สาธารณภัย	ชำนาญการ	๗๖-๓-๐๑-๓๘๑๐- ๐๐๑	นักป้องกันและ บรรเทา สาธารณภัย	ชำนาญการ	๒๕๔,๘ ๘๐ (๒๑,๒๔ ๐x๑๒)	-	-	
๖	นางนัฐพร ฝุ่น เงิน	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	๗๖-๓-๐๑- ๔๓๐๑- ๐๐๒	เจ้าพนักงาน ธุรการ	ชำนาญงาน	๗๖-๓-๐๑- ๔๓๐๑- ๐๐๒	เจ้าพนักงาน ธุรการ	ชำนาญงาน	๑๘๐,๖ ๐๐ (๑๕,๐๕ ๐x๑๒)	-	-	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-
๒๕๖๓) องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้น

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๗	พนักงานจ้าง นายวีระพันธ์ ชั้นธ่ออน	ป.ตรี(กษ.บ)	-	ผู้ช่วย นักวิชาการ เกษตร (ภารกิจตาม คุณวุฒิ)	-	-	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยนักวิชาการ เกษตร (ภารกิจตาม คุณวุฒิ)	-	๑๘๐,๐ ๐๐ (๑๕,๐๐ ๐x๑๒)	-	-	
๘	นางสาวธัญธดา ประสานวงศ์	บธ.บ.ระบบสารสนเทศ เพื่อการจัดการ	-	ผู้ช่วย นักวิเคราะห์ฯ (ภารกิจตาม คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วย นักวิเคราะห์ฯ (ภารกิจตาม คุณวุฒิ)	-	๒๑๘,๘ ๘๐ (๑๘,๒๔ ๐x๑๒)	-	-	
๙	นางสาวปรียา ภรณ์ มะโนรัตน์	บธ.บ. (การตลาด)	-	ผู้ช่วยนัก ทรัพยากร บุคคล (ภารกิจตาม คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยนัก ทรัพยากรบุคคล (ภารกิจตาม คุณวุฒิ)	-	๑๘๐,๐ ๐๐ (๑๕,๐๐ ๐x๑๒)	-	-	
๑๐	นายณัฐชัย พันธ์ลี	ม.๓ รศ.บ. รัฐศาสตร์	-	ผู้ช่วยเจ้า พนักงาน ป้องกัน (ภารกิจตาม คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้า พนักงานป้องกัน (ภารกิจตาม คุณวุฒิ)	-	๑๔๘,๓ ๒๐ (๑๒,๓๖ ๐x๑๒)	-	-	
๑๑	นายบุญมี จันทน์เทศ	ป.๖	-	คณงานทั่วไป (นักรการภาร โรง)	-	-	คณงานทั่วไป (นักรการภารโรง)	-	๑๐๘,๐ ๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)	-	-	
๑๒	นายบุญเรียน พิศตาท	ม.๓	-	พนักงานขับ รถยนต์	-	-	พนักงานขับ รถยนต์	-	๑๒๖,๖ ๐๐	-	-	

				รถบรรทุกน้ำ(ผู้มีทักษะ)			รถบรรทุกน้ำ(ผู้มีทักษะ)		(๑๐,๕๕๐x๑๒)			
๑๓	นายธนาวัฒน์ ปุณประวัติ	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	๑๒๖,๘๔๐ (๑๐,๕๗๐x๑๒)	-	-	
๑๔	-ว่าง-	ปวส.	-	เจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจตามคุณวุฒิ)	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจตามคุณวุฒิ)	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๑๕	-ว่าง-	ปวส.	-	เจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจตามคุณวุฒิ)	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจตามคุณวุฒิ)	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๑๖	-ว่าง-	-	-	คนงานทั่วไป (คนครัว)	-	-	คนงานทั่วไป (คนครัว)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้น												
๗๐												
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
กองคลัง(๐๔)กองคลัง(๐๔)												
๑	นางสาวเพชร	(บธ.ม.)การจัดการ	๗๖-๓-๐๔-	นักบริหารงาน	ต้น	๗๖-๓-๐๔-	นักบริหารงาน	ต้น	๓๒๓,๗	๔๒,๐๐๐	-	

	รัตน์ ปิ่นอนันต์ สกุล	ทั่วไปบัญชี	๒๑๐๒- ๐๐๑	คลัง ผู้อำนวยการ กองคลัง		๒๑๐๒- ๐๐๑	การคลัง ผู้อำนวยการกอง คลัง		๖๐ (๒๖,๙๘ ^๐ x๑๒)	(๓,๕๐๐x ๑๒)		
๒	นางวิชุดา วิเศษ	(บธ.ม.)การจัดการ ทั่วไปบัญชี	๗๖-๓-๐๔- ๓๒๐๑- ๐๐๑	นักวิชาการเงิน และบัญชี	ชำนาญการ	๗๖-๓-๐๔- ๓๒๐๑- ๐๐๑	นักวิชาการเงิน และบัญชี	ชำนาญการ	๒๘๘,๑ ๒๐ (๒๔,๐๑ ^๐ x๑๒)	-	-	
๓	นางสุขสันต์ คำแสนราช	ปวส.	๗๖-๓-๐๔- ๔๒๐๔- ๐๐๑	เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๗๖-๓-๐๔- ๔๒๐๔- ๐๐๑	เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๒๐๓,๐ ๔๐ (๑๖,๙๒ ^๐ x๑๒)	-	-	
๔	นางสาวมะลิ วัลย์ อ่อนสา	(บธ.ป) การ บัญชี	๗๖-๓-๐๔- ๓๒๐๔- ๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติ การ	๗๖-๓-๐๔- ๓๒๐๔- ๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติ การ	๒๔๕,๒ ๘๐ (๒๐,๔๔ ^๐ x๑๒)	-	-	
พนักงานจ้าง												
๕	นางธัญญพัฒน์ सानุทัศน์	(รป.บ)	-	ผ.เจ้าพนักงาน การเงินฯ (ภารกิจตาม คุณวุฒิ)	-	-	ผ.เจ้าพนักงาน การเงินฯ (ภารกิจตาม คุณวุฒิ)	-	๑๕๗,๖ ๘๐ (๑๓,๑๔ ^๐ x๑๒)	-	-	
๖	นางสาวกนก ลักษณ์ ภูมิรี	ปวส. (การบัญชี)	-	ผ.เจ้าพนักงาน จัดเก็บฯ (ภารกิจตาม คุณวุฒิ)	-	-	ผ.เจ้าพนักงาน จัดเก็บฯ (ภารกิจตาม คุณวุฒิ)	-	๑๓๒,๘ ๔๐ (๑๑,๐๗ ^๐ x๑๒)	-	-	
๗	นางสาวปิยะพร นัระเสน	ป.ตรี (รป.บ)	-	ผ.เจ้าพนักงาน ธุรการ (ภารกิจตาม	-	-	ผ.เจ้าพนักงาน ธุรการ (ภารกิจตาม	-	๑๓๘,๐ ๐๐ (๑๑,๕๐ ^๐	-	-	

				คุณวุฒิ)			คุณวุฒิ)		๐x๑๒)			
๘	นายทองอินทร์ กล้าเกิด	ปวส. (ช่างโยธา)	-	คนงานทั่วไป (ผู้ช่วยเจ้า พนักงานพัสดุ)	-	-	คนงานทั่วไป (ผู้ช่วยเจ้า พนักงานพัสดุ)	-	๑๐๘,๐ ๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)	-	-	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้น

๗๑

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ													
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน														
กองช่าง(๐๕)													กองช่าง(๐๕)												
๑	นายณภสินธุ์ คำสี	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-														
๒	นายวัชรระ ยอดทอง	ปวส.(โยธา)	๗๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๗๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๓๐,๔๐๐ (๑๙,๒๐๐x๑๒)	-	-														

๓	นายยุทธนา แสงงาน	ปวช. (อุตสาหกรรม)	๗๖-๓-๐๔- ๔๗๐๖- ๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชำนาญงาน	๗๖-๓-๐๔- ๔๗๐๖- ๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชำนาญงาน	๒๐๓,๐ ๔๐ (๑๖,๙๒ ๐x๑๒)	-	-	
๔	-ว่าง-		๗๖-๓-๐๔- ๔๗๐๗- ๐๐๑	เจ้าพนักงาน ประปา	ปง./ชง	๗๖-๓-๐๔- ๔๗๐๗- ๐๐๑	เจ้าพนักงาน ประปา	ปง./ชง	๓๕๕,๓ ๒๐ (ค่ากลาง เงินเดือน)	-	-	ขอใช้ บัญชี กสธ.
พนักงานจ้าง												
๕	นายวิจิตร แสง ใส	ป.ตรี (ไฟฟ้า)	-	ผช.นายช่าง ไฟฟ้า (ภารกิจตาม คุณวุฒิ)	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า (ภารกิจตาม คุณวุฒิ)	-	๑๓,๘๐ ๐ (๑๑,๕๐ ๐x๑๒)	-	-	
๖	นายไพวัลย์ สิงห์แจ่ม	ปวส. (ไฟฟ้า)	-	ผช.เจ้าพนักงาน ประปา (ภารกิจตาม คุณวุฒิ)	-	-	ผช.เจ้าพนักงาน ประปา (ภารกิจตาม คุณวุฒิ)	-	๑๓๓,๒ ๐๐ (๑๑,๑๐ ๐x๑๒)	-	-	
๗	นายยุทธพงษ์ เรืองประดับ	ปวส. (เทคโนโลยีเกษตร)	-	ผช.เจ้าพนักงาน ธุรการ (ภารกิจตาม คุณวุฒิ)	-	-	ผช.เจ้าพนักงาน ธุรการ (ภารกิจตาม คุณวุฒิ)	-	๑๓๒,๘ ๔๐ (๑๑,๐๗ ๐x๑๒)	-	-	
๘	นายณรงค์ แสงใส	ป.๖	-	พนักงานสูบน้ำ (ทั่วไป)	-	-	พนักงานสูบน้ำ (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐ ๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐ ๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)-												
๑	นางสาวสุกัญญา บุญชาติ	ป.โท ค.ม.บริหารการศึกษา	๗๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา (หัวหน้าส่วนการศึกษาฯ)	ต้น	๗๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		
๒	นางสาวยุพิน เคนพิมพ์	(บร.บ.)บัญชี	๗๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๗๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๒๔๕,๒๘๐ (๒๐,๔๔๐x๑๒)	-	-	
พนักงานจ้างพนักงานจ้าง												
๔	นางวิมลรัตน์ พันธุ์ลี	(ศศ.บ) (บรรณารักษ์ศาสตร์)	-	ผช.นักวิชาการศึกษา (ภารกิจตามคุณวุฒิ)	-	-	ผช.นักวิชาการศึกษา (ภารกิจตามคุณวุฒิ)	-	๒๒๗,๗๖๐ (๑๘,๙๘๐x๑๒)	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเปือย-												
๑	-	ปริญญาตรี	-	หัวหน้าศูนย์	คศ.		หัวหน้าศูนย์	คศ.	-	-	-	กรม

				พัฒนาเด็กเล็ก	๒		พัฒนาเด็กเล็ก	๒				อุดหนุน น.า **
๒	นางสาวดารัตน์ ทองรส	ค.บ.(การศึกษา ปฐมวัย)	๓๔-๒-๐๓๘๖	ครู	คศ.๑	๓๔-๒-๐๓๘๖	ครู	คศ.๑	๒๑๗,๐ ๘๐ (๑๘,๐๙ ๐x๑๒)	-	-	กรม อุดหนุน น.า
๓	- ว่าง -	ปริญญาตรี	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย ย		ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย ย	-	-	-	กรม อุดหนุน น.า **
๔	- ว่าง -	ปริญญาตรี	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย ย		ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย ย	-	-	-	กรม อุดหนุน น.า **
พนักงานจ้าง												
๕	นางชุมจิต ไชยพิภ	ค.บ.(การศึกษา ปฐมวัย)	-	ปฏิบัติหน้าที่ ดูแลเด็ก	-	-	ปฏิบัติหน้าที่ดูแล เด็ก	-	๑๐๘,๐ ๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)	-	-	กรม อุดหนุน น.า
๖	--ว่าง-	ม.๖	--	ปฏิบัติหน้าที่ ดูแลเด็กเล็ก	-	-	ปฏิบัติหน้าที่ดูแล เด็กเล็ก	-		-	-	กรม อุดหนุน น.า
๖	-ว่าง	ม.๖	-	ปฏิบัติหน้าที่ ดูแลเด็กเล็ก	-	-	ปฏิบัติหน้าที่ดูแล เด็กเล็ก	-		-	-	กรม อุดหนุน น.า

--	--	--

๗๓

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ													
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน														
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)													กองสวัสดิการสังคม(๑๑)												
๑	นายนิธิโรจน์ พละสิงห์	รป.ม.(การปกครองท้องถิ่น)	๗๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (หัวหน้าส่วนสวัสดิการสังคมฯ)	ต้น	๗๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-														
๒	นายวิชณุ ดวงแก้ว	รป.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	๗๖-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๗๖-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๒๘๐,๐๘๐ (๒๓,๓๔๐x๑๒)	-	-														
พนักงานจ้าง													พนักงานจ้าง												
๓	นางจิรัชญา พันธวงศ์	(บธ.บ.) การจัดการทั่วไป	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน (ภารกิจตามคุณวุฒิ)	-	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน (ภารกิจตามคุณวุฒิ)	-	๒๑๘,๘๘๐ (๑๘,๒๔๐x๑๒)	-	-														

หมายเหตุ

** ตำแหน่งดังกล่าวจะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเท่านั้น
เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและชั้น
เงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินวิทยฐานะ
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

ฯลฯ

๑๒.แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้น จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการ และให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้น จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยทำการจัดทำ แผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงาน ส่วนตำบล ทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษา หรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
๑.๑ แผนงานด้านพัฒนาความรู้ในองค์กร - การดำเนินงานของคณะกรรมการ พัฒนาระบบราชการและ ยุทธศาสตร์ กำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบล โนนกาเส้น - การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เวที วิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง	- จำนวนครั้งการประชุมของ คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และยุทธศาสตร์กำลังคน องค์การบริหาร ส่วนตำบลตำบลโนนกาเส้น - จำนวนครั้งของการจัดเวทีวิชาการ ข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง	- จัดกิจกรรมประชุมเพื่อกำหนด แนวทางและการดำเนินงานพัฒนา ระบบราชการและยุทธศาสตร์การ พัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบล โนนกาเส้น - จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้และ ถ่ายทอดความรู้วิชาการด้านต่าง ๆ เป็น ประจำทุกเดือน เดือนละ ๑ ครั้ง รวม ๑๒ ครั้งต่อปี
๑.๒ แผนงานจัดทำระบบแผนและ ประสานการพัฒนาระบบราชการ หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัด - การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรใน สังกัด	- หน่วยงาน/ส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้น จัดทำแผนปฏิบัติราชการ เพื่อเป็น แนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ แล้วเสร็จ	- ส่วนราชการ/หน่วยงานสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
- การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร - การประชุมประสานแผนการพัฒนาบุคลากร - การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลโนนกาเล็น	- ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานมีการหาความจำเป็นและมีเอกสารแสดงขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด - มีแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี - มีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณของทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน - มีแนวทางการประสานการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ - มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบันครอบคลุมทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัดพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเล็น - การจัดทำข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ	- ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหาความจำเป็นเบื้องต้นในการพัฒนาบุคลากรและใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด - จัดการประชุมส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ - ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที
๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร - มีการแต่งตั้ง โอน ย้าย ข้าราชการในสังกัด - การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในสังกัด /ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน - มีการเลื่อนระดับ - การดำเนินการทางวินัย - การสรรหาและเลือกสรรบุคลากร	- มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัดทุกระดับ - มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในสังกัด/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน - มีการเลื่อนระดับข้าราชการ ตามประเภท และระดับ ตามหลักเกณฑ์ - มีการดำเนินการทางวินัย - มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากร	- ทุกส่วนราชการจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที - อบต.เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการทุกระดับในสังกัดและให้ขอคิดเห็นประกอบการ/ รวมทั้งการเลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง - ข้าราชการในสังกัดที่มีคุณสมบัติ ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ ได้รับการเลื่อนระดับตามมติ ก.อบต.จังหวัด - นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการทางวินัยสำหรับข้าราชการท้องถิ่นและบุคลากรในสังกัด - ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
๑.๔ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงานภายใน/ภายนอกประเทศ - โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อทั้งในระบบและนอกระบบ - โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ	- มีข้าราชการ/บุคลากรในสังกัดศึกษาต่อในระบบและนอกระบบ - มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานในต่างประเทศ/ภายนอก	- ข้าราชการในสังกัดได้ศึกษาต่อตามความต้องการขององค์กรโดยการสนับสนุนทุนของส่วนราชการต้นสังกัด, ทุนส่วนตัว, จังหวัด, หน่วยงานส่วนท้องถิ่น องค์กร และรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ เช่น อบจ. , องค์การบริหารส่วนตำบล , ธนาคาร , บริษัท , ห้างร้านต่าง ๆ ในพื้นที่ - มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานภายในประเทศและภายนอกต่างประเทศ
๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง) ๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)	- มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่าง ๆ แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัด ตามความจำเป็นและเป็นประโยชน์กับหน่วยงานโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำเป็นหลักสูตรกลาง - มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ โดยจัดทำเป็นหลักสูตรเฉพาะด้าน เช่น ด้านสาธารณสุข ด้านการเกษตร การพัฒนาชุมชน ฯลฯ	- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำหลักสูตรกลางเพื่อให้ความรู้แก่ประชาชนและบุคลากรในสังกัดส่วนราชการ/หน่วยงานต่าง ๆ - ส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำหลักสูตรเฉพาะด้านเพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัด เป็นการเพิ่มและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติให้แก่บุคลากรในสังกัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน ๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด - โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้น - โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้นและองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน	- มีการทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ - มีการทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้น - มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้น	- จัดให้มีคณะทำงานจัดทำระบบการบริหารความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา - สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้น เป็นการ แสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ

กลยุทธ์ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโนนกาเส้น มีดังนี้

๑.ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ๑.๑ โครงการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ๑.๒ โครงการจัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๑.๓ โครงการทัศนศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน และการปฏิบัติงาน

๒.ด้านการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

- ๒.๑ โครงการจัดซื้ออุปกรณ์คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน
- ๒.๒ การประชาสัมพันธ์กิจกรรม เผยแพร่การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้น ผ่านทางเว็บไซต์ อบรม. ทางโซเชียลต่างๆ เช่น เพจเฟซบุ๊ก ไลน์ของ อบท.

๓.ด้านการพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

- ๓.๑ พัฒนาระบบการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และประโยชน์ตอบแทนอื่นให้มีประสิทธิภาพ
- ๓.๒ โครงการเพิ่มบรรยากาศในการทำงาน และสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน
- ๓.๓ กิจกรรมยกย่องเชิดชูพนักงานดีเด่น ประจำเดือนหรือประจำปี

๔.ด้านการพัฒนาระบบคุณธรรมและจริยธรรม

- ๔.๑ โครงการฝึกอบรมและเสริมสร้างระบบคุณธรรมและจริยธรรมอันดีงาม
- ๔.๒ โครงการคัดเลือกพนักงานที่มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น
- ๔.๓ การจัดกิจกรรมรณรงค์การป้องกันและทุจริตในการปฏิบัติราชการ

๔.๔ จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในองค์กร

๕.ด้านการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้

๕.๑ โครงการเสริมสร้างและพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

๕.๒ การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร

๕.๓ การจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้น

๔.๔ การสร้างสมดุลชีวิตในการปฏิบัติงาน

๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้น ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ซึ่งเป็นไปตามแนวทางประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการพนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนความจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร