

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑



องค์การบริหารส่วนตำบลผางคำ
อำเภอสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี



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) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ 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 องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

ขั้นตอนสำหรับการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง มีดังนี้

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ทำการสำรวจภาระงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากร ปัจจุบัน 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-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น เกลี่ยคนจากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด
๑๐. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ

๒.๕ เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ

๒.๘ เพื่อเป็นการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่าง ๆ เป็นการศึกษาว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไรจะแก้ปัญหาด้วยวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

๒.๙ เพื่อสร้างและรักษาพนักงานไว้ในระบบราชการ มีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งโดยพิจารณาจากผลงาน สร้างความก้าวหน้าในสายงาน

- กำหนดขึ้นตามความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ทางราชการ
- กำหนดหน้าที่ไว้อย่างแน่นอนเป็นรายตำแหน่ง
- มีระบบการเข้าสู่ตำแหน่ง ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การยุบเลิกและถ่ายเท เป็นตำแหน่งที่

กำหนดเป็นการเฉพาะตัว ประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ



- มีระบบการติดตามผลงาน หากไม่สามารถปฏิบัติได้ ต้องมีการโยกย้ายหรือยุบเลิกตำแหน่ง
- ๒.๑๐ เพื่อเป็นการปรับปรุงหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ เป็นสิ่งที่ต้องทำควบคู่กับการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งหน่วยงานการเจ้าหน้าที่จะต้องเป็นผู้รับช่วงงานและดูแลให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง
- ๒.๑๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ ซึ่งประกอบด้วย นายกองการบริหารส่วนตำบลฝางคำเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต 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 การจัดประเภท ลักษณะงานผิดจึงผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนด อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนด ในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณ รายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดย สมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณ เวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนใน ภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณ งาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้อง มาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึง ประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับ การสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับ ผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการ กำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของ ส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการ แบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มาก เกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารที่ ไปในส่วนราชนานั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วน ราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการ สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการ เกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้น ทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น



๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานราชการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก และ อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

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 ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบ เศรษฐกิจ

๑.ด้านความมั่นคง

(๑) เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการ เมือง จัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่าง ประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศ มหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับ ประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหาร จัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม (๗) การปรับกระบวนการท างานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวนานมากขึ้น

๒.ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้า การลงทุน พัฒนาสู่ชาติการค้า

(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 การพัฒนากับนานาชาติประเทศ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบ ธุรกิจ ฯลฯ

๓.ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

(๑) พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(๒) การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง

(๓) ปลุกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์

(๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพที่ดี

(๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

๔.ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาค และเท่าเทียมกันทางสังคม

(๑) สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำ ทางเศรษฐกิจและสังคม

(๒) พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(๓) มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

(๔) สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทูทางวัฒนธรรมและ ความเข้มแข็งของชุมชน

(๕) พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕.ด้านการสร้างการเติบโตบน คุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๑) จัดระบบอนุรักษ์ พื้นฟูและป้องกันการทำลาย 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

กรอบแนวคิดและหลักการ

หลักการ

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

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 ประเทศไทยเป็นประเทศรายได้สูงที่มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม เป็นศูนย์กลางด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ของภูมิภาคสู่ความเป็นชาติการค้าและบริการ (Trading and Service Nation) เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย แหล่งอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และนวัตกรรมสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๓. เป้าหมาย

๓.๑ การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

๑) เศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕.๐

๒) ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อหัว (GDP Per Capita) และรายได้ประชาชาติต่อหัว (GNP Per Capita) ณ สิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ในปี ๒๕๖๔ เพิ่มขึ้นเป็น ๓๑๗,๐๕๑ บาท (๙,๓๒๕ ดอลลาร์ USA) และ ๓๐๑,๑๙๙ บาท (๘,๘๕๕ ดอลลาร์ USA) ต่อคนต่อปี

๓) ผลผลิตภาพการผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ย ร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

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

๓.๒ การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

๑) ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (SocioEconomic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๒) การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ

๓) สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน

๓.๓ การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม



- ๑) การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น
- ๒) บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง
- ๓.๔ การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
 - ๑) รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม
 - ๒) ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
 - ๓) เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
 - ๔) เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๕) มีการบริหารจัดการน้ำให้สมดุลระหว่างการอุปสงค์และอุปทานของน้ำ
- ๓.๕ การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ
 - ๑) การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม
 - ๒) ขจัดการทุจริตคอร์รัปชัน
 - ๓) มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

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

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

๔.๒ ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม การพัฒนา ในช่วงที่ผ่านมาทำให้สังคมไทยก้าวหน้าไปหลายด้าน แต่การแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรม ในสังคมไทยมีความคืบหน้าช้า ทั้งเรื่องความแตกต่างของรายได้ระหว่างกลุ่มประชากร ความแตกต่างของคุณภาพการบริการภาครัฐ รวมทั้งข้อจำกัดในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมและเทคโนโลยีของกลุ่มผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ดังนั้น การพัฒนาในระยะต่อไป จึงจำเป็นต้องมุ่งลดปัญหาความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของกลุ่มคนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสังคมที่แตกต่างกัน แก้ไขปัญหาความยากจน เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของภาครัฐ รวมทั้งเพิ่มศักยภาพชุมชนและเศรษฐกิจฐานรากให้มีความเข้มแข็ง เพื่อให้ชุมชนพึ่งพาตนเองและได้รับส่วนแบ่งผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจมากขึ้น

๔.๓ ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน การพัฒนา ๕ ปี ต่อจากนี้ไป จึงเน้นให้เศรษฐกิจเติบโตได้ตามศักยภาพและมีเสถียรภาพ ภาคส่งออกมีการพัฒนาจนสามารถ



ขยายตัวและเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย ผลผลิตทางการผลิตของประเทศเพิ่มขึ้น การลงทุนภาครัฐและเอกชนมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องและมาจากความร่วมมือกัน มากขึ้น ประชาชนและผู้ประกอบการเข้าสู่ระบบภาษีมากขึ้น และประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขัน ทางเศรษฐกิจสูงขึ้น นอกจากนี้ ยังเน้นให้เศรษฐกิจรายสาขามีการเติบโตอย่างเข้มแข็ง ภาคการเกษตรเน้น เกษตรกรรมยั่งยืนและให้เกษตรกรมีรายได้เพิ่มขึ้น มีการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมนิเวศ การท่องเที่ยวสามารถ ท ารายได้และแข่งขันได้มากขึ้น วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีบทบาทต่อระบบเศรษฐกิจมากขึ้น ภาค การเงินมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

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

๔.๕ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่ง และยั่งยืน

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

๔.๖ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพตติมิชอบ และ ธรรมาภิบาลในสังคมไทย (๑) ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า (๒) ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ และสร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ เพื่อให้ การจัดสรรและการใช้จ่ายมีประสิทธิภาพ (๓) เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้ มาตรฐานสากล เพื่อให้ประชาชนและภาคธุรกิจได้รับบริการที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และอำนวยความสะดวก ตรงตามความต้องการ (๔) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ ประชาชนได้รับการบริการอย่างมีประสิทธิภาพ และทั่วถึง (๕) ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพตติมิ ชอบ เพื่อให้สังคมไทยมีวินัย โปร่งใส และ ยุติธรรม และ (๖) ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความ ทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

๔.๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ มุ่งเน้นในเรื่องการลดความเข้มของการใช้พลังงานและลด ต้นทุนโลจิสติกส์ของประเทศ การพัฒนาระบบขนส่งทางรางและทางน้ำ เพิ่มปริมาณการเดินทางด้วยระบบ ขนส่งสาธารณะในเขตเมือง และขยายขีดความสามารถในการรองรับปริมาณผู้โดยสารของท่าอากาศยานใน กรุงเทพมหานครและท่าอากาศยานในภูมิภาค การเพิ่มความสามารถในการ



แข่งขันด้านโลจิสติกส์และการอำนวยความสะดวกทางการค้า การพัฒนาด้านพลังงานเพื่อเพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานทดแทนต่อปริมาณการใช้พลังงานขั้นสุดท้าย และลดการพึ่งพาก๊าซธรรมชาติในการผลิตไฟฟ้า การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล และการ พัฒนาด้านสาธารณสุข (น้ำประปา)

๔.๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม การเพิ่มความเข้มแข็งด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของ ประเทศ และการเพิ่มความสามารถในการประยุกต์ใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อยกระดับ ความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ และคุณภาพชีวิตของประชาชน

๔.๙ ยุทธศาสตร์การพัฒนากา เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ มุ่งเน้นในเรื่องการลดช่องว่างรายได้ระหว่างภาคและมีการกระจาย รายได้ที่เป็นธรรมมากขึ้น การเพิ่มจำนวนเมืองศูนย์กลางของจังหวัดเป็นเมืองน่าอยู่สำหรับคนทุกกลุ่มในสังคม พื้นที่ฐานเศรษฐกิจหลักมีระบบการผลิตที่มีประสิทธิภาพสูงและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และการเพิ่มมูลค่าการ ลงทุนในพื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดน

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

แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี

วิสัยทัศน์

“เมืองน่าอยู่ทันสมัย ประตุสู่การค้าการลงทุน ท่องเที่ยวหลายมิติ เกษตรสู่สากล”

พันธกิจ

๑) พัฒนาระบบผังเมือง โครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคให้มีความทันสมัย รองรับการพัฒนาจากส่วนกลางและการใช้ชีวิตของประชาชนในจังหวัดให้มีความมั่นคงปลอดภัย

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 ประเด็นยุทธศาสตร์
ตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเมืองน่าอยู่ทันสมัยและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน

เป้าประสงค์

๑) การสร้างเสริมพลเมืองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณค่าและพึ่งพาตนเองได้อย่างมั่นคง ยั่งยืน

๒) การพัฒนาและยกระดับคุณภาพทางการศึกษาทุกระดับให้ได้มาตรฐาน

๓) ระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก เพียงพอ ทันสมัย เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
และสุขภาพ

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑) ร้อยละผู้ป่วยโรคเบาหวานรายใหม่ ไม่เกินร้อยละ ๕ ต่อปี (ของผู้ป่วยรายใหม่ที่มาตรวจ
รักษาพยาบาลทั้งจังหวัด)

๒) ร้อยละที่ลดลงของจำนวนครัวเรือนยากจนที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์จปฐ. ร้อยละ ๒๕ ต่อปี

๓) ร้อยละของครัวเรือนเกษตรกรที่น้อมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการประกอบอาชีพ เทียบ
กับจำนวนครัวเรือนเกษตรกรทั้งหมดของจังหวัด 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 รองรับการใช้งาน

ของประชาชน

๔) ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา เพื่อรองรับการเข้าสู่ Thailand ๔.๐

๕) การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ พลังงาน และสิ่งแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อเมืองน่าอยู่ทันสมัย

๖) ส่งเสริมการใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในภาคการเกษตร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการค้าและการลงทุน



เป้าประสงค์ ศูนย์ผลิตและกระจายสินค้าเพื่อส่งเสริมการค้า การลงทุนในภูมิภาค
ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

- ๑) มูลค่าการลงทุนเพิ่มขึ้นเป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๒
- ๒) 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 (เกษตรกรปราดปรื่อง) 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 รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์และการสร้างความปรองดองและสมานฉันท์ ในพื้นที่ ไม่น้อยกว่า ๖๐ ครั้ง ต่อปี
- ๔) จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความมั่นคงและความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน ไม่น้อยกว่า ๒๕ ครั้งต่อปี

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

- ๑) รักษาความสงบเรียบร้อย สร้างเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่ ปกติและตามแนวชายแดน
- ๒) ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีและความร่วมมือในการป้องกันและแก้ไขปัญหาข้ามชาติ ทั้งด้านความมั่นคง เศรษฐกิจและสังคมกับประเทศเพื่อนบ้าน

นโยบายการพัฒนาอำเภอสิรินธร

วิสัยทัศน์อำเภอสิรินธร เมืองน่าอยู่ คุณภาพชีวิตดี มีวิถีเศรษฐกิจพอเพียง ประตุการค้าและการท่องเที่ยวสู่อาเซียน

พันธกิจ

๑. เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๒. ยกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน
๓. ส่งเสริมการค้าและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๔. ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาในชุมชนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง



ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)



พันธกิจ (Mission)

๑. ส่งเสริมการประกอบอาชีพ สนับสนุนเงินทุน
๒. จัดให้มีไฟฟ้าและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
๓. จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค และพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อเกษตรกรรม
๔. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ
๕. พัฒนาด้านสาธารณสุขมูลฐาน
๖. พัฒนาระบบการบริหารและการบริการที่มีประสิทธิภาพ

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. ประชาชนมีอาชีพเสริมและมีรายได้เพียงพอ
๒. ไฟฟ้า การคมนาคม และการบริการสาธารณะสะดวกทั่วถึง
๓. พัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อการอุปโภค - บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
๔. ช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยของประชาชนเพิ่มขึ้น สังคมดี คุณธรรม บ้านเมืองน่าอยู่
๕. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี ให้ประชาชนมีสุขภาพดี อยู่ดีกินดี
๖. พัฒนาศักยภาพและระบบบริหารจัดการภาครัฐ



ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปี

องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ ได้ดำเนินการกำหนดนโยบาย (Policy) และแนวทางการพัฒนาของตำบลฝางคำไว้ (จากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุง รักษา ถนน สะพาน รังระบายน้ำ ท่อระบายน้ำบ่อดักขยะมูลฝอย และคลองระบายน้ำ
๒. การพัฒนาระบบไฟฟ้า
๓. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุง รักษา แหล่งน้ำบ่อบาดาลและระบบประปาหมู่บ้าน
๔. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุง รักษา คลองส่งน้ำ คันคูน้ำชลประทานระบบท่อและระบบส่งน้ำเพื่อการเกษตร
๕. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุง รักษา อาคารสถานที่
๖. การวางผังเมือง รองรับการขยายตัวของชุมชน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

๑. การบริหารจัดการสวัสดิการสังคม
๒. การบริหารจัดการด้านสาธารณสุข (ส่งเสริม ป้องกัน รักษาฟื้นฟูสภาพ)
๓. การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๔. การป้องกัน ปราบปรามและแก้ไขปัญหาการค้าเด็กและหญิงภายในประเทศ และข้ามชาติ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและลดอุบัติเหตุการจราจร
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านพัฒนาการศึกษา
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการทะนุบำรุงศาสนา วัด และโบราณสถาน
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านนันทนาการ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างงานและอาชีพ
๒. พัฒนาการท่องเที่ยว
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการเกษตรแบบครบวงจร
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการประมง
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการปศุสัตว์

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารงาน และการจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชน
๒. พัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคลากรขององค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓. พัฒนาด้านการบริหารงานบุคคลและบริหารงานทั่วไป
๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของท้องถิ่น
๕. แผนทีภษีและทะเบียนทรัพย์สิน

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

ผู้บริหารท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ ได้แถลงนโยบายการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ มีทิศทางที่ชัดเจนครอบคลุมภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ไว้ ๗ ด้าน ซึ่งมีนโยบายและแนวทางในการดำเนินงานต่างๆ ดังนี้

๑. นโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน



เพื่อสร้างและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานทุกชนิดเพื่อรองรับความเจริญเติบโตทาง เศรษฐกิจ และให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำและแผนยุทธศาสตร์พัฒนาของจังหวัดอุบลราชธานี โดยดำเนินการดังนี้

- ๑.๑ ดำเนินการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนน และสะพาน
- ๑.๒ ดำเนินการก่อสร้างรางระบายน้ำ และวางท่อระบายน้ำ
- ๑.๓ ดำเนินการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ
- ๑.๔ ดำเนินการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ
- ๑.๕ ดำเนินการจัดระบบจราจร การคมนาคม มีที่พัக்கอยรถประจำทางและอื่นๆ
- ๑.๖ ดำเนินการขยายเขตระบบประปาหมู่บ้าน
- ๑.๗ ดำเนินการปรับปรุง ซ่อมแซมระบบประปาหมู่บ้าน
- ๑.๘ ดำเนินการปรับปรุง สนับสนุนระบบการสื่อสาร สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชน

๒. นโยบายการพัฒนาด้านสังคม และสาธารณสุข

เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ช่วยเหลือเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และประชาชนที่ทุกวัยมีความเดือดร้อน ให้สามารถดำรงชีวิตที่ดีตามสมควร และพัฒนาด้านสาธารณสุขมูลฐานของหมู่บ้าน การดำเนินการป้องกันโรคติดต่อต่างๆ โดยดำเนินการดังนี้

- ๒.๑ การสงเคราะห์แก่เด็ก เยาวชน คนพิการ ผู้สูงอายุ และประชาชนที่ได้รับความทุกข์ยาก
- ๒.๒ ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๒.๓ ดำเนินการป้องกันโรคไข้เลือดออก
- ๒.๔ ดำเนินการป้องกันโรคติดต่อต่างๆ
- ๒.๕ ส่งเสริมด้านสาธารณสุขมูลฐานแต่ละหมู่บ้าน
- ๒.๖ ดำเนินการก่อสร้างปรับปรุงซ่อมแซมศูนย์ อสม.
- ๒.๗ สนับสนุนกิจกรรมของ อสม.

๓. นโยบายการพัฒนาด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและสิ่งแวดล้อม

เพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อม และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติเพื่อให้ตำบลฝางคำและบริเวณที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ น่าอยู่ มีความร่มรื่น ไร้มลภาวะและการดำเนินการป้องกันและช่วยเหลือด้านสาธารณภัยต่างๆ ที่เกิดขึ้น โดยดำเนินการดังนี้

- ๓.๑ สนับสนุนหน่วยงานที่ดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย



- ๓.๒ ดำเนินการกำจัดขยะมูลฝอย ให้ได้คุณภาพและเป็นไปตามหลักวิชาการ
- ๓.๓ ดำเนินการพัฒนาศถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สวนสุขภาพ สนามเด็กเล่น
- ๓.๔ สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้ตามสถานที่ราชการ ที่สาธารณะ ถนนและบริเวณบ้านเรือนราษฎร
- ๓.๕ ช่วยเหลือผู้ที่ได้รับความเดือนร้อนจากสาธารณภัยต่างๆ
- ๓.๖ ส่งเสริมกิจกรรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

๔. นโยบายการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ

เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีต่างๆ และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ดียิ่งขึ้น ส่งเสริมด้านการศึกษาของโรงเรียนและศูนย์ กศน. พัฒนาระบบการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีมาตรฐานและส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา บุรณะวัดและโบราณสถาน โดยดำเนินการดังนี้

- ๔.๑ ส่งเสริม พื้นฟู อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และเอกลักษณ์ของท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป
- ๔.๒ ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนงานประเพณีของท้องถิ่น อำเภอและจังหวัด
- ๔.๓ สนับสนุน ครุภัณฑ์ วัสดุอุปกรณ์ การเรียนการสอน
- ๔.๔ การสนับสนุนอาหารกลางวัน และอาหารเสริม (นม)
- ๔.๕ สนับสนุนทุนการศึกษา
- ๔.๖ ปรับปรุงซ่อมแซมอาคารเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียน
- ๔.๗ สมทบในการก่อสร้างเมรุวัด
- ๔.๘ ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา
- ๔.๙ ปรับปรุงซ่อมแซมวัดและโบราณสถาน
- ๔.๑๐ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านกีฬา

๕. นโยบายการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

เพื่อพัฒนาส่งเสริมเศรษฐกิจของ อบต. โดยส่งเสริมอาชีพ และยึดหลักเศรษฐกิจเพียงพอ เพื่อสร้างรายได้ให้กับประชาชน ส่งเสริมการสร้างงาน และให้การส่งเสริมการท่องเที่ยว โดยดำเนินการดังนี้

- ๕.๑ พัฒนาคุณภาพแรงงานและส่งเสริมการกระจายรายได้ให้แก่ประชาชน อย่างเป็นธรรมและทั่วถึง ให้การส่งเสริมและฝึกหัดอบรมอาชีพให้แก่ประชาชนเพื่อสร้างเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็ง
- ๕.๒ ดำเนินการจัดหาเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์สำหรับการส่งเสริมอาชีพ
- ๕.๓ ด้านการปรับปรุงก่อสร้างอาคารที่ดำเนินกิจกรรมของกลุ่มอาชีพ
- ๕.๔ สนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนให้กับกลุ่มอาชีพ
- ๕.๕ ดำเนินการจัดทำร้านค้าขายของตำบลผางคำ เพื่อให้กลุ่มอาชีพที่วางจำหน่ายสินค้าต่างๆ และประชาชนมาทำกิจการค้าขายได้และดำเนินกิจการตลาด
- ๕.๖ ส่งเสริมกิจกรรมศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีตำบลผางคำ เช่น ด้านปุยอินทรีย์ ด้านศูนย์การเรียนรู้ทางการเกษตร



๕.๗ ส่งเสริมด้านการท่องเที่ยว

๖.นโยบายการพัฒนาด้านการบริหารงานและการจัดการบ้านเมืองที่ดี

เพื่อส่งเสริมด้านการพัฒนาการเมืองการบริหาร เพื่อให้สถาบันที่มีความมั่นคง และปรับปรุงการจัดระบบการบริหารภายในองค์กร สามารถอำนวยความสะดวกด้านการบริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพในระดับสูง โดยการดำเนินการดังนี้

๖.๑ ปรับปรุงระบบการบริหารงาน อบต.ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็วถูกต้อง และดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส

๖.๒ ส่งเสริมและปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานและจะให้มีความทันสมัยเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของ อบต. ให้เพียงพอที่จะใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพดำเนินการจัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

๖.๓ มีการพัฒนาและปรับปรุงในการจัดเก็บภาษี และพัฒนารายได้ของ อบต. เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า โดยนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ภูมิศาสตร์มาใช้ในการบริหารและการจัดการ

๖.๔ ดำเนินการโครงการ อบต.เคลื่อนที่พบประชาชน เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นและรับฟังความคิดเห็นของประชาชนในการพัฒนา

๖.๕ ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนเวทีประชาคมหมู่บ้านและตำบล

๖.๖ ดำเนินการอบรมให้ความรู้ด้านต่างๆ แก่ เยาวชน ประชาชน เช่นบทบาท อำนาจ หน้าที่ของ อบต. ในการปกครองระบบประชาธิปไตย

๖.๗ ดำเนินการจัดให้มีการฝึกอบรม ศึกษา ดูงาน ทัศนศึกษาให้แก่บุคลากรของ อบต.และองค์กรที่เกี่ยวข้อง

๖.๘ ดำเนินการปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำให้มีความร่มรื่นและสะดวกในการมาติดต่อราชการ

๖.๙ ปรับปรุงต่อเติมและซ่อมแซมที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น และเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และหน่วยงานที่ติดต่อประสานงานเป็นการอำนวยความสะดวกในการมาติดต่อราชการของราษฎรในพื้นที่และพื้นที่ใกล้เคียงด้วย

๖.๑๐ การจัดทำป้ายประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ

๖.๑๑ การติดตั้งป้ายบอกสถานที่ ชื่อหมู่บ้าน และซอย ถนนและแนวเขต อบต.

๖.๑๒ ส่งเสริมงานกิจการฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำในด้านต่างๆ เช่น สถานที่ อาคาร วัสดุอุปกรณ์ เอกสารต่างๆ ฯลฯ เป็นต้น

๖.๑๓ ส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างภายในองค์กรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน



๗. นโยบายด้านยุทธศาสตร์แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวนโยบายของรัฐบาลและยุทธศาสตร์ อำเภอสิรินคร จังหวัดอุบลราชธานี

๗.๑ ดำเนินการส่งเสริมโครงการที่กระจายอำนาจมาให้องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำในด้านต่างๆจาก รัฐบาลและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๗.๒ ดำเนินการส่งเสริมโครงการที่เป็นยุทธศาสตร์ของ อำเภอสิรินคร จังหวัดอุบลราชธานี

นอกจากนี้ การปฏิบัติงานราชการ จะยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักกฎหมายด้วยความบริสุทธิ์โปร่งใส ตามแนวทางหลักธรรมาภิบาลการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และความต้องการของประชาชนเป็นหลักในการบริหารงาน และบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับพี่น้องประชาชนในท้องถิ่น

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประวัติความเป็นมา

ประวัติความเป็นมาของตำบลฝางคำ

เดิมที่ตำบลฝางคำขึ้นอยู่กับ ตำบลโนนกลาง อำเภอฟิบุลาฯ มีทั้งหมด ๑๑ หมู่บ้าน ต่อมาเมื่อปี ๒๕๑๑ ได้สร้างอ่างเก็บน้ำนิคมฯลำโดมน้อย หรือ เขื่อนสิรินธร ประชาชนบางส่วนในบริเวณดังกล่าวจึงได้ย้ายมา ก่อตั้งบ้านใหม่ ขึ้นอยู่กับ ตำบลโนนกลาง อำเภอฟิบุลาฯมีทั้งหมด ๙ หมู่บ้าน ต่อมาได้แยกเป็นตำบลฝางคำ และได้มีการเปลี่ยนแปลงเขตการปกครองใหม่ในปี พ.ศ. ๒๕๓๕ ให้ตำบลฝางคำขึ้นอยู่ในเขตการปกครองของอำเภอสิรินคร ตลอดมาจนถึงปัจจุบัน มีทั้งหมด ๔ หมู่บ้าน คือ หมู่ที่ ๑ บ้านคำก้อม หมู่ที่ ๒ บ้านฝางเทิง หมู่ที่ ๓ บ้านโนนจิก หมู่ที่ ๔ บ้านคำกลาง

ที่ตั้งและขนาด

องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ ใน ๕ องค์การบริหารส่วนตำบลของอำเภอสิรินคร ที่ตั้งทำการองค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ เลขที่ ๑๒๒ บ้านคำกลาง หมู่ที่ ๔ ตำบลฝางคำ อำเภอสิรินคร จังหวัดอุบลราชธานี และองค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำได้รับการยกฐานะจากสภาตำบล เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย และมีผลบังคับใช้ เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๓๙ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางขึ้นอยู่กับ อำเภอสิรินคร อยู่ทางทิศตะวันตก ของอำเภอสิรินคร ห่างจากอำเภอสิรินคร ประมาณ ๘ กิโลเมตร อยู่ห่างจากจังหวัดอุบลราชธานีประมาณ ๖๕ กิโลเมตร

เนื้อที่

องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ มีพื้นที่รวมทั้งสิ้น ๗.๖๒ ตารางกิโลเมตร หรือ ๔,๗๖๒.๕๐ ไร่

อาณาเขต

องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ มีอาณาเขตติดต่อกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ต่างๆ ดังนี้



ทิศเหนือ	ติดต่อกับ ตำบลคันไร่ อำเภอสิรินธร
ทิศใต้	ติดต่อกับ ตำบลโนนกลาง อำเภอพิบูลมังสาหาร
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ อ่างเก็บน้ำเขื่อนสิรินธร อำเภอสิรินธร
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ ตำบลดอนจิก อำเภอพิบูลมังสาหาร

ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบ ดินเป็นดินร่วนปนทราย มีความอุดมสมบูรณ์ปานกลาง พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่สำหรับทำนา ซึ่งเป็นพื้นที่ติดกับอ่างเก็บน้ำเขื่อนสิรินธร และมีคลองส่งน้ำชลประทานไหลผ่าน ดังนั้นจึงเป็นพื้นที่เหมาะสมกับการเกษตรทั้งฤดูฝนและฤดูแล้ง

ประชากร

องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ มีประชากรทั้งสิ้น จำนวน ๓,๖๒๖ คน โดยแยกเป็นชาย จำนวน ๑,๗๙๖ คน แยกเป็นหญิง จำนวน ๑,๘๓๐ คน (ข้อมูลจากแผนชุมชน ณ วันที่ ๓๑ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓) โดยแยกเป็นหมู่บ้านต่างๆ ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร		รวม	หมายเหตุ
		ชาย	หญิง		
๑	บ้านคำก้อม	๔๔๗	๔๘๑	๙๒๘	ตรวจสอบแยกเป็นพื้นที่ในระดับตำบลฝางคำ อำเภอสิรินธร
๒	บ้านฝางเหิง	๔๓๒	๔๑๗	๘๔๙	
๓	บ้านโนนจิก	๓๙๕	๓๗๔	๗๖๙	
๔	บ้านคำกลาง	๔๗๒	๕๕๓	๑,๐๒๕	
ตำบลฝางคำ		๑,๗๙๖	๑,๘๓๐	๓,๖๒๖	

สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

๔.๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- (๒) ปัญหาการมีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- (๓) ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- (๔) ขาดงบประมาณในการก่อสร้างถนนและขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ

๔.๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- (๑) ปัญหาขาดการส่งเสริม แนะนำ ในการประกอบอาชีพให้ถูกต้องเหมาะสมกับสภาพพื้นที่
- (๒) ปัญหาราคาสินค้าผลผลิตตกต่ำ
- (๓) ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ เพื่อต่อรองกับพ่อค้าคนกลาง
- (๔) ปัญหาขาดแหล่งตลาดที่จะรองรับสินค้า
- (๕) ปัญหาขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๔.๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- (๑) ปัญหาขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย



- (๒) ปัญหาขาดการบริหารจัดการด้านสาธารณสุข(ส่งเสริม ป้องกัน รักษาฟื้นฟูสภาพ)
- (๓) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- (๔) ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี ,คนพิการและผู้ด้อยโอกาส ไม่ทั่วถึง
- (๕) ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อต่างๆ
- (๖) ปัญหาการป้องกันและกำจัดลูกน้ำ ยุงลาย

๔.๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- (๑) การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- (๒) การขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
- (๓) น้ำสำหรับอุปโภค-บริโภค ไม่สะอาดถูกสุขลักษณะ

๔.๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- (๑) ปัญหาขาดแหล่งเรียนรู้และการศึกษานอกระบบ
- (๒) ปัญหาการขาดโอกาสในการศึกษา
- (๓) ปัญหาการว่างงาน

๔.๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- (๑) ปัญหาแนวเขตที่ป่าสาธารณะไม่ชัดเจน ทำให้มีการบุกรุกทำลาย
- (๒) ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติของประชาชนในพื้นที่
- (๓) ปัญหาการขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรในท้องถิ่น

๔.๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- (๑) ขาดความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- (๒) ปัญหาการขาดความเอาใจใส่ในบทบาทหน้าที่ และการไม่เข้าใจในอำนาจหน้าที่ของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหาร และพนักงานส่วนตำบล
- (๓) ปัญหาขาดความสามัคคีในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน
- (๔) ปัญหาขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือกลุ่มอาชีพต่างๆ ภายในตำบล
- (๕) ปัญหาการมอบหมายงานและแบ่งแยกหน้าที่การปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจนและเป็นระบบ
- (๖) ขาดหลักเกณฑ์ และแนวทาง ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) วางท่อระบายน้ำ รางระบายน้ำ ภายในหมู่บ้าน
- (๒) การติดตั้งชุมสายโทรศัพท์และติดตั้งโทรศัพท์ตามบ้านและตู้โทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- (๓) ขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงและครบทุกครัวเรือน
- (๔) ปรับปรุงซ่อมแซมถนน คสล. ถนนลาดยาง ถนนลูกรัง หินคลุก
- (๕) ก่อสร้างถนน คสล. ระหว่างหมู่บ้านและภายในหมู่บ้าน



(๖) ก่อสร้างถนนลาดยางระหว่างหมู่บ้านและระหว่างตำบล

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- (๑) จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- (๒) ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ การศึกษาดูงาน และเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- (๓) สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- (๔) ต้องการตลาดรองรับผลผลิต
- (๕) ต้องการให้รัฐประกันราคาขั้นต่ำผลผลิตทางการเกษตร
- (๖) ต้องการแหล่งจำหน่ายสินค้าและผลผลิตต่าง ๆ ทางการเกษตร
- (๗) ฝึกอบรมอาชีพต่างๆให้กับประชาชนในท้องถิ่นให้สามารถพึ่งพาตนเองได้

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- (๑) ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยให้กับเด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป
- (๒) ต้องการให้มีการบริหารจัดการด้านสาธารณสุข(ส่งเสริม ป้องกัน รักษาฟื้นฟูสภาพ)
- (๓) จัดฝึกอบรมให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดภายในท้องถิ่น
- (๔) ป้องกันและกำจัด ลูกน้ำ ยุงลาย
- (๕) ป้องกันและระงับโรคติดต่อต่างๆพร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ รมรณรงค์ให้รู้เท่าทันโรคต่างๆ
- (๖) ต้องการให้ดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี , คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- (๑) ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และขยายเขตคลองส่งน้ำให้ทั่วถึง
- (๒) ต้องการให้มีน้ำอย่างเพียงพอในการอุปโภค - บริโภคและการเกษตรในฤดูแล้ง
- (๓) ต้องการเครื่องกรองน้ำเพื่อให้มีน้ำที่สะอาดไว้สำหรับอุปโภค - บริโภค

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- (๑) ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ห้องสมุดชุมชน
- (๒) ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา และพัฒนาการศึกษานอกระบบ
- (๓) การให้สวัสดิการต่างๆเพื่อช่วยเหลือสังคมและให้ประชาชนมีส่วนร่วม
- (๔) ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- (๑) ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) ต้องการให้ภาครัฐดำเนินการทางกฎหมายอย่างจริงจังกับผู้ที่ทำลายป่าและประชาชนบุกรุกที่สาธารณะ
- (๓) ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- (๑) จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาสมัครต่างๆ กลุ่มองค์กร อื่นๆ
- (๒) จัดฝึกอบรมเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานและหลักคุณธรรมจริยธรรม และส่งเสริมการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้เกิดความสามัคคีกันในการทำงาน



(๓) ต้องการให้มีการฝึกอบรมสมาชิก อบต. คณะกรรมการบริหาร และพนักงานส่วนตำบล ในเรื่องบทบาทและอำนาจหน้าที่แต่ละส่วน

(๔) ต้องการให้มีการประชุมสัมมนากับหน่วยงานทั่วภาครัฐและเอกชนในการประสานงาน เพื่อพัฒนาร่วมกัน และเพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

(๕) ต้องการให้แต่ละฝ่ายในองค์การบริหารส่วนตำบลมีจิตสำนึกในการทำงานเพื่อส่วนรวม โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจาก พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (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(๑๔))

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) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง 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 มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๑))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๑๖(๙))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๔))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๖(๒))



ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์รอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ 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 - S)

1. ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง
2. เขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำมีพื้นที่อยู่ติดกับอ่างเก็บน้ำเขื่อนสิรินธร
3. องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำมีภูมิศาสตร์ที่เหมาะสม เป็นชุมชนน่าอยู่ น่าอาศัย และน่าท่องเที่ยว
4. ประชาชน ผู้นำชุมชน หน่วยงานราชการให้การสนับสนุน ส่งเสริม การดำเนินงานของตำบลฝางคำ
5. องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ เป็นองค์กรขนาดเล็ก สามารถพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานได้อย่างทั่วถึง
6. กลุ่มอาชีพเพาะเห็ดบ้านโนนจิก เป็นกลุ่มที่เข้มแข็งและประสบความสำเร็จ สามารถส่งขายทั้งขายปลีก-ขายส่ง ภายในตำบลและอำเภอข้างเคียง

จุดอ่อน (Weaknesses - W)

1. ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อม การบุกรุกป่าไม้ ปัญหาขยะ และปัญหามลพิษทางอากาศมีปริมาณเพิ่มมากขึ้น อันจะเป็นสาเหตุทำลายภาพพจน์ด้านการท่องเที่ยวและส่งผลต่อสุขภาพของประชาชนในชุมชน
2. ปัญหาการรกล้ำที่สาธารณะประโยชน์
3. ปัญหาขาดการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและโครงการขนาดใหญ่
4. ปัญหาบุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในระบบการให้บริการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เข้ามาเกี่ยวข้อง
5. องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำขาดการจัดระเบียบของชุมชน และยังขาดการจัดผังเมือง

โอกาส (Opportunities - O)

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ



2. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมกันและทั่วถึง
4. เป็นทางผ่านสู่การค้าขายแดนช่องเม็ก (สาธารณรัฐประชาชนลาว)
5. มีแนวโน้มการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และเชิงสุขภาพ

อุปสรรค หรือข้อจำกัด (Threats - T)

1. สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ และระดับภูมิภาคส่งผลกระทบต่อการพัฒนาท้องถิ่น
2. การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรส่งผลให้ประชาชนมีระดับความต้องการในการบริการสาธารณสุข รวมถึงสวัสดิการต่างๆ สูงขึ้น ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง
3. ปัญหาสุขภาพ ปัญหายาเสพติด ปัญหาแรงงานต่างด้าว และปัญหาการค้าประเวณีเด็กและสตรี
4. ปัญหาการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น
5. องค์การบริหารส่วนตำบลผางคำยังไม่สามารถพึ่งพาตนเองได้ยังต้องอาศัยเงินจัดสรรจากรัฐบาล

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลผางคำ ได้นำภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลผางคำและนำปัญหาความต้องการของประชาชน จุดแข็ง จุดอ่อน มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดประเด็นการพัฒนาและแปลงแผนสู่การปฏิบัติ องค์การบริหารส่วนตำบลผางคำวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องการดำเนินการมีดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

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

๒. ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- (๑) การอบรมให้ความรู้การส่งเสริมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- (๒) การอบรมนำความรู้ทางวิชาการโดยนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้อย่างเหมาะสม
- (๓) การส่งเสริมพัฒนากลุ่มอาชีพต่างๆ



(๔) การส่งเสริมด้านการเกษตร การทำพืชสวน พืชไร่

๓.ด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

(๑) การเสริมสร้างทักษะของคนในชุมชนทั้งด้านจิตใจการศึกษา

(๒) การสนับสนุนด้านการกีฬาให้มีคุณภาพและพึ่งตนเองได้

(๓) การสนับสนุนด้านการศึกษาพัฒนาบุคลากรทางด้านการศึกษา

(๔) การสนับสนุนอนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่น ปรากฏชาวบ้าน

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

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths



หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

๓. การเปรียบเทียบเพื่อกำหนดทางเลือกกลยุทธ์หรือแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลขององค์กรในระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ด้วยวิธี SWOT MATRIX จุดแข็งกับโอกาส (SO) , จุดแข็งกับภัยคุกคาม (ST) , จุดอ่อนกับโอกาส (WO) , จุดอ่อนกับภัยคุกคาม (W

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน ๔. บุคลากรมีความขัดแย้งกัน ๕. ระบบการพัฒนาบุคลากรยังไม่ต่อเนื่องและจริงจัง



โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ
--	---

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๒. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๓. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๔. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ ๔. บุคลากรมีความต้องการย้ายอยู่บ่อยครั้ง
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดัตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาท	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ



ในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ
-------------------------------------	--

เมื่อทำการ SWOT MATRIX แล้ว จึงมีแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของ
องค์กรในระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมการพัฒนาทักษะความรู้และฝีมือกรม

ตัวชี้วัด คือ จำนวนครั้งที่ได้ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมพนักงาน

คือ ร้อยละของผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมของจำนวนพนักงานทั้งหมด

เป้าหมาย	ปี ๒๕๖๔	จำนวน ๑ ครั้ง / ร้อยละ ๘๐
	ปี ๒๕๖๕	จำนวน ๑ ครั้ง / ร้อยละ ๙๐
	ปี ๒๕๖๖	จำนวน ๑ ครั้ง / ร้อยละ ๑๐๐

แนวทางที่ ๒ เสริมสร้างวินัย จริยธรรม และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

ตัวชี้วัด คือ จำนวนกิจกรรมหรือโครงการที่ได้จัดให้พนักงานเข้าร่วม

เป้าหมาย	ปี ๒๕๖๔	จำนวน ๓ กิจกรรม
	ปี ๒๕๖๕	จำนวน ๔ กิจกรรม
	ปี ๒๕๖๖	จำนวน ๕ กิจกรรม

แนวทางที่ ๓ เสริมสร้างภูมิคุ้มกันในการใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด คือ จำนวนครั้งที่เก็บสถิติค่าปริมาณงานที่เกิดขึ้นของพนักงานทุกตำแหน่งและทุก
สำนัก / กอง

คือ จำนวนครั้งที่ตรวจสอบผลการใช้จ่ายจากรายจ่ายจริงของปีงบประมาณที่ผ่านมา
มากับประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี

เป้าหมาย	ปี ๒๕๖๔	จำนวน ๒ ครั้ง / ๑ ครั้ง
	ปี ๒๕๖๕	จำนวน ๒ ครั้ง / ๑ ครั้ง
	ปี ๒๕๖๖	จำนวน ๒ ครั้ง / ๑ ครั้ง

แนวทางที่ ๔ เสริมสร้างการสื่อสารและแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติงาน



ตัวชี้วัด คือ จำนวนช่องทางของการสื่อสารหรือการถ่ายทอดนโยบาย

เป้าหมาย	ปี ๒๕๖๔	จำนวน ๒ ช่องทาง
	ปี ๒๕๖๕	จำนวน ๓ ช่องทาง
	ปี ๒๕๖๖	จำนวน ๔ ช่องทาง

แนวทางที่ ๕ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการ

ตัวชี้วัด คือ จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานเข้ามีส่วนร่วม

เป้าหมาย	ปี ๒๕๖๔	จำนวน ๑ กิจกรรม
	ปี ๒๕๖๕	จำนวน ๒ กิจกรรม
	ปี ๒๕๖๖	จำนวน ๓ กิจกรรม

แนวทางที่ ๖ เสริมสร้างขวัญกำลังใจและคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด คือ จำนวนกิจกรรมที่สร้างขวัญกำลังใจและคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย	ปี ๒๕๖๔	จำนวน ๑ กิจกรรม
	ปี ๒๕๖๕	จำนวน ๒ กิจกรรม
	ปี ๒๕๖๖	จำนวน ๓ กิจกรรม

แนวทางที่ ๗ เสริมสร้างความสามัคคีและจัดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร

ตัวชี้วัด คือ จำนวนกิจกรรมในการพัฒนาองค์กร (OD : Organizational Development)

เป้าหมาย	ปี ๒๕๖๔	จำนวน ๑ กิจกรรม
	ปี ๒๕๖๕	จำนวน ๑ กิจกรรม
	ปี ๒๕๖๖	จำนวน ๑ กิจกรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ
ได้แก่

๑.สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของ
องค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหาร
ส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งงานกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วน
ตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย 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 งานทางบดลอง ประจำเดือน 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 ควบคุมเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

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

๕. กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม สังคมสงเคราะห์ และงานส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพและพัฒนาสตรีและงานอื่นๆ เกี่ยวกับงานด้านสวัสดิการสังคม งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมชมรมผู้สูงอายุ งานส่งเสริมและให้คำปรึกษาการฌาปนกิจสงเคราะห์ งานส่งเสริมและให้คำปรึกษากองทุนหมู่บ้าน งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์พัฒนาครอบครัวตำบลและหมู่บ้าน งานส่งเสริมและสนับสนุนบทบาทหน้าที่และสิทธิสตรี

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น แต่จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ถือว่าไม่เพียงพอและเหมาะสมในการปฏิบัติการกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล แต่ในอนาคตปัญหาด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในการกำจัดขยะอาจเป็นไปหาที่สำคัญและจำเป็นต้องแก้ไขปัญหาดังกล่าว ซึ่งบุคลากรที่ดำเนินการด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมนั้นปัจจุบันยังไม่มีโดยตรง แต่หากในอนาคตเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านบริหารการจัดการท้องถิ่นหรือเกิดการปรับเปลี่ยนองค์กรไปตามกฎหมายจัดตั้ง หรือระเบียบแนวทางอื่นๆ อาจมีการกำหนด



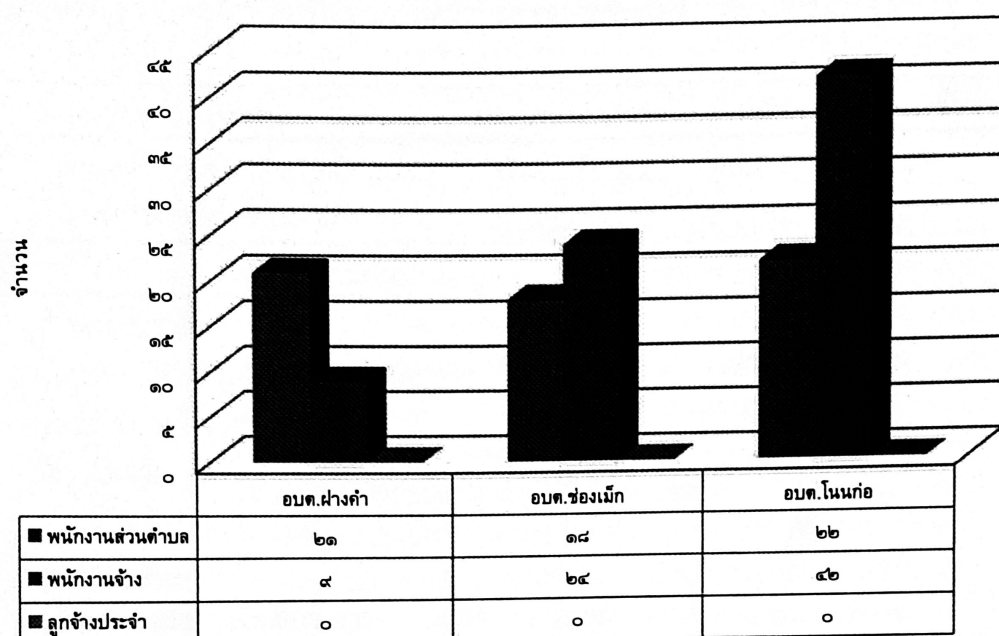
จัดตั้งส่วนราชการหรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ต่อไปเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของท้องถิ่นและเพื่อรองรับกับภารกิจของท้องถิ่นในอนาคต ดังนั้น ในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำจึงไม่มีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งขึ้นหรือกำหนดส่วนราชการขึ้นใหม่ แต่อาจจะมีการกำหนดส่วนราชการที่จำเป็นขึ้นใหม่ในอนาคตอันใกล้นี้ เพื่อรองรับภารกิจที่อาจขยายและเพิ่มมากขึ้นในอนาคตซึ่งทั้งนี้ขึ้นอยู่กับภารกิจอำนาจหน้าที่ที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจมาจากส่วนกลางต่อไป

ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำได้วิเคราะห์ปริมาณค่างานในแต่ละงานและตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำแล้ว และได้ทำการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน ซึ่งผลการเปรียบเทียบของพนักงานส่วนตำบลยังมีจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสมกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำยังมีจำนวนอัตราที่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเช่นกัน หากเปรียบเทียบในส่วนงบประมาณในการบริหารจัดการพัฒนาท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำมีงบประมาณรายจ่ายที่ค่อนข้างได้เปรียบกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงกัน อีกทั้งจำนวนประชากรและจำนวนหมู่บ้านในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำมีค่อนข้างมากกว่า โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ชื่อ อบต.	จำนวน ส่วน ราชการ	อัตรากำลังคน			งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๐	จำนวน หมู่บ้าน	จำนวน ประชากร (คน)
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง			
ฝางคำ	๕	๑๗	-	๙	๒๗,๔๘๐,๐๐๐	๔	๓,๖๒๒
ช่องเม็ก	๕	๑๘	-	๒๔	๒๘,๗๔๐,๐๐๐	๑๐	๖,๑๕๓
โนนก่อ	๕	๒๒	-	๔๒	๕๔,๐๐๐,๐๐๐	๑๔	๑๐,๙๔๑



แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง
กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง





บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลผางคำได้จัดทำการวิเคราะห์ปริมาณงาน โดยการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการที่มีผลการดำเนินการประจำปี ซึ่งจำเป็นต้องใช้กำลังคนในแต่ละประเภทตำแหน่งเพื่อการปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพดังนี้

ลำดับ	ตำแหน่ง	ประเภท/สายงาน	ระดับ	จำนวน	
๑.	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	บริหารท้องถิ่น	ระดับกลาง	๑	อัตรา
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	บริหารท้องถิ่น	ระดับต้น	๑	อัตรา
รวมทั้งสิ้น				๒	อัตรา
สำนักงานปลัด					
๑.	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	อำนวยการท้องถิ่น	ระดับต้น	๑	อัตรา
๒.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	อัตรา
๓	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก.	๑	อัตรา
๔.	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๑	อัตรา
พนักงานจ้าง					
๑.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล	ภารกิจ		๑	อัตรา
๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ		๑	อัตรา
๓.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ภารกิจ		๑	อัตรา
๔.	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ภารกิจ		๑	อัตรา
๕.	คนงานทั่วไป	ทั่วไป		๑	อัตรา
๖.	คนงานทั่วไป	ทั่วไป		๑	อัตรา
รวมทั้งสิ้น				๑๐	อัตรา
กองคลัง					
๑.	นักบริหารงานคลัง(ผอ.กองคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น		๑	อัตรา
๒.	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ		๑	อัตรา
๓.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป		๑	อัตรา
๔.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๑	อัตรา
๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชง.	๑	อัตรา
พนักงานจ้าง					
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ภารกิจ		๑	อัตรา
รวมทั้งสิ้น				๖	อัตรา
กองช่าง					
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	ระดับต้น	๑	อัตรา
๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๑	อัตรา
พนักงานจ้าง					
๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ภารกิจ		๑	อัตรา



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

รวมทั้งสิ้น				๓	อัตรา
ลำดับ	ตำแหน่ง	ประเภท/สายงาน	ระดับ	จำนวน	
กองการศึกษา					
๑.	นักบริหารงานการศึกษาฯ (ผอ.กองการศึกษาฯ)	อำนวยการท้องถิ่น	ระดับต้น	๑	อัตรา
๒.	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	อัตรา
พนักงานจ้าง					
๑.	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ภารกิจ		๑	อัตรา
๑.	ครู		คศ.๑	๓	อัตรา
๒	ครูผู้ดูแลเด็ก		ครูผู้ช่วย	๑	อัตรา
๓	ครูผู้ดูแลเด็ก		ครูผู้ช่วย	๑	อัตรา
รวมทั้งสิ้น				๘	อัตรา
กองสวัสดิการสังคม					
๑.	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผอ.กองสวัสดิการฯ)	อำนวยการท้องถิ่น	ระดับต้น	๑	อัตรา
๒.	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	อัตรา
พนักงานจ้าง					
๑.	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ภารกิจ		๑	อัตรา
รวมทั้งสิ้น				๓	อัตรา
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น				๓๒	อัตรา

สรุป องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำมีความต้องการกำลังคนเพื่อปฏิบัติการกิจ โครงการ กิจกรรม ของ องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ โดยสามารถแยกประเภทตำแหน่ง ระดับ จำนวน ได้ดังนี้

ลำดับที่	ประเภท/สายงาน	ระดับ	จำนวนอัตรากำลังคนที่ต้องการ (อัตรา)
๑	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑
๒	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๑
๓	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๕
๔	วิชาการ	ปก/ชก	๕
๕	ทั่วไป	ปง/ชง	๕
๖	สายงานการสอน	คศ.๑/คผช.	๕
๗	พนักงานจ้าง	(ภารกิจ)	๘
๘	พนักงานจ้าง	ทั่วไป	๒



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลผางคำ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะ แรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลผางคำพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. <u>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</u> - งานสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานกฎหมายและคดี - งานกิจการสภา - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ <u>๑.๒ งานบริหารงานบุคคล</u> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสิทธิสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง <u>๑.๓ งานนโยบายและแผน</u> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ	๑. สำนักงานปลัด อบต. <u>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</u> - งานสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานกฎหมายและคดี - งานกิจการสภา - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ <u>๑.๒ งานบริหารงานบุคคล</u> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสิทธิสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง <u>๑.๓ งานนโยบายและแผน</u> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๒. กองคลัง <u>๒.๑ งานการเงิน</u> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <u>๒.๒ งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <u>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <u>๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	<u>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๒. กองคลัง <u>๒.๑ งานการเงิน</u> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <u>๒.๒ งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <u>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <u>๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง <u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานคูส่งน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <u>๓.๔ งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง ๔. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม <u>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</u> - งานข้อมูล/งานแผนและวิชาการ - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา <u>๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล	๓. กองช่าง <u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานคูส่งน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <u>๓.๔ งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง ๔. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม <u>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</u> - งานข้อมูล/งานแผนและวิชาการ - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา <u>๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการสังคม พัฒนาชุมชน และสังคม - งานจัดระเบียบชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ ๕.๓ งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพและพัฒนาสตรี - งานส่งเสริมและพัฒนาบทบาทสตรี - งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพและพัฒนาสตรี - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้	๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการสังคม พัฒนาชุมชน และสังคม - งานจัดระเบียบชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ ๕.๓ งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพและพัฒนาสตรี - งานส่งเสริมและพัฒนาบทบาทสตรี - งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพและพัฒนาสตรี - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้	
๖.หน่วยตรวจสอบภายใน	๖.หน่วยตรวจสอบภายใน	



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากการประชุมวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง ภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ ได้วิเคราะห์ถึงความจำเป็นตามสภาพปัญหา ความต้องการในด้านกำลังบุคลากร อำนาจหน้าที่ ระเบียบกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องแล้ว ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ทางองค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำจึงได้กำหนดอัตรากำลัง ดังนี้

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 เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร

ดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็ว

หรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ 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

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

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลผางคำ จึงได้วิเคราะห์ปริมาณงานในปีปัจจุบัน เพื่อกำหนดตำแหน่งใน ๓ ปีข้างหน้า โดยได้วิเคราะห์ปริมาณงาน ดังนี้

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลผางคำ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี $\times$ ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

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



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลผางคำ อำเภอสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี

ส่วนราชการ	จำนวน (คน)	กรอบอัตราตำแหน่ง คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักงานปลัด</u>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น								
(หัวหน้าสำนักงานปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ ก.ย.๖๓
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองคลัง</u>								
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ ก.ค.๖๒
(ผู้อำนวยการกองคลัง)								
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	



ส่วนราชการ	จำนวน (คน)	กรอบอัตราตำแหน่ง คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๖ ม.ค.๖๐
นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๖ ธ.ค.๕๙
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ มี.ค.๖๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านม่วงเหือง								
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอกกรมจัดสรร
ครู(คศ.๑)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก (คผช.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอกกรมจัดสรร
ครูผู้ดูแลเด็ก (คผช.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอกกรมจัดสรร
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการสวัสดิการและสังคม								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดตำแหน่งใหม่
รวม	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓	+๑	-	-	

[illegible]

Polystyrolin (ps)

[illegible]

จ.ค.อ.
(วิรัตน์ งามพงษ์)
ผู้จัดทำ

นางสาวเสาวลักษณ์
ศิริกุล

นางสาวกนกพร นามะ

นางสาวชานนพร นิ่มน้อย
รองอธิบดีว่าการบริหารส่วนตำบล
(นายสุชาติ กุ่มบัว)

[illegible][illegible]

အလုပ်အကိုင်အမျိုးအစား	လုပ်ငန်းအမျိုးအစား
အလုပ်အကိုင်အမျိုးအစား	လုပ်ငန်းအမျိုးအစား
အလုပ်အကိုင်အမျိုးအစား	လုပ်ငန်းအမျိုးအစား

[illegible]

จากการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ ให้ยึดบัญชีปีงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓
เป็นต้นต่อไป และ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ ให้ยึดบัญชีปีงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓
เป็นต้นต่อไป

- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๒๔,๙๙๙,๐๐๐ บาท = (๒๔,๙๙๙,๐๐๐ x ๕%) + ๒๔,๙๙๙,๐๐๐ =
๓๐,๔๔๔,๕๕๐

- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๓๐,๔๔๔,๕๕๐ บาท = (๓๐,๔๔๔,๕๕๐ x ๕%) + ๓๐,๔๔๔,๕๕๐ =
๓๓,๙๖๖,๕๓๘

- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๓๓,๙๖๖,๕๓๘ บาท = (๓๓,๙๖๖,๕๓๘ x ๕%) + ๓๓,๙๖๖,๕๓๘ =
๓๙,๕๗๗,๕๕๔

** ค่าเบ็ดเสร็จจ่ายรวมได้ทั้งหมดไม่ได้รับการจัดสรรทรัพยากรตามแผนการดำเนินงานที่เสนอขึ้นมานี้

น.ส.อ.
(ชื่อ-นามสกุล)
ผู้จัดทำ
บัญชีรายจ่ายประจำปี

ลงชื่อ
(นางอรุณรัตน์ ฤทธิ)
หัวหน้าสำนักงาน
ผู้รับรอง

ลงชื่อ
(นางสาวสุภาวดี วัฒน)
รองผู้อำนวยการบริหารส่วนตำบล
ผู้อำนวยการแผนก ปศุสัตว์ส่วนตำบล
ปฏิบัติงานที่นายบองส่งการบริหารส่วนตำบลท่า
ปอ

๒๔,๙๙๙,๐๐๐ บาท

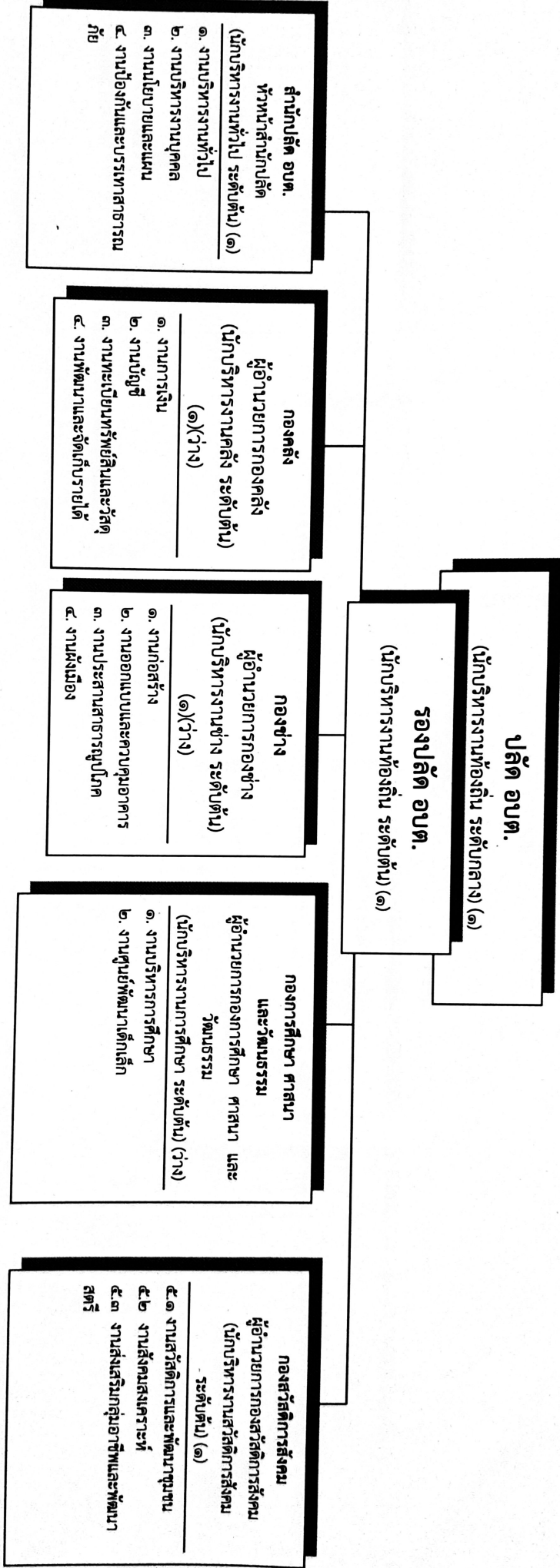
๓๐,๔๔๔,๕๕๐

๓๓,๙๖๖,๕๓๘

๓๙,๕๗๗,๕๕๔

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลผางคำ

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลผางคำ



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการ			รวม
ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	
จำนวน	๑	๑	-	๕	-	-	๗

โครงสร้างสำนักงาน อบต.

หัวหน้าสำนักงาน อบต.
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (๑)

งานบริหารงานทั่วไป

- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง) (๑)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๒)
- พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงานทั่วไป (๒)

งานบริหารงานบุคคล

- นักทรัพยากรบุคคล (ปก.) (๑)

งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

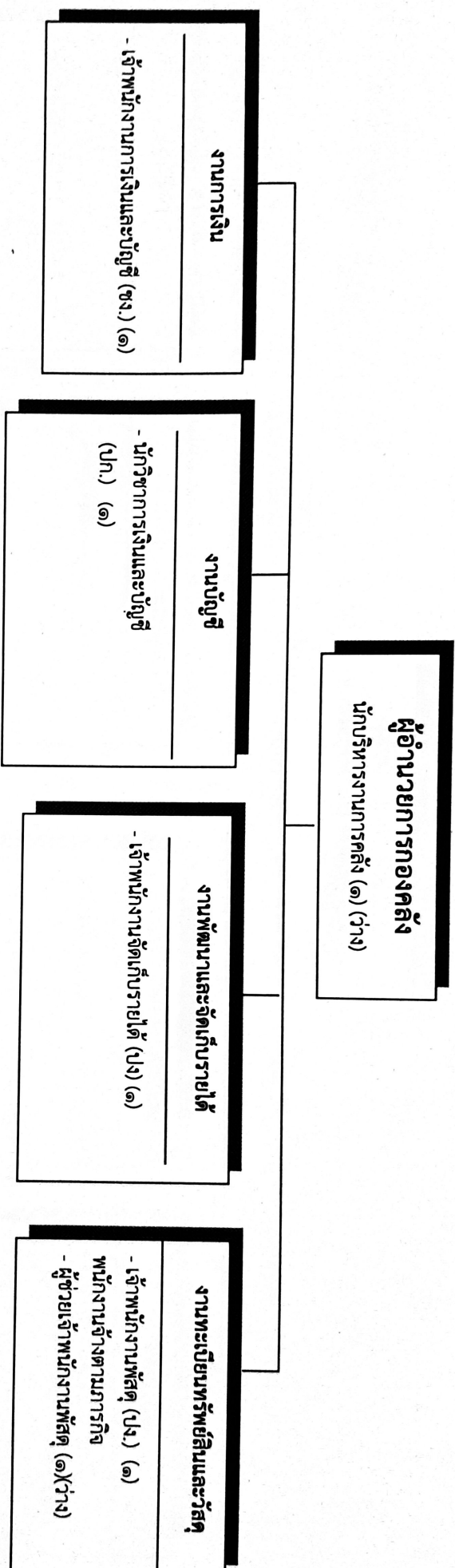
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (๑)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ (๑)

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ (๑)

ประเภท	จำนวนการ			วิชาการ				ทั่วไป			ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส				
จำนวน	๑	-	-	๒	-	-	-	๑	-	-	-	๔	๒	๑๐

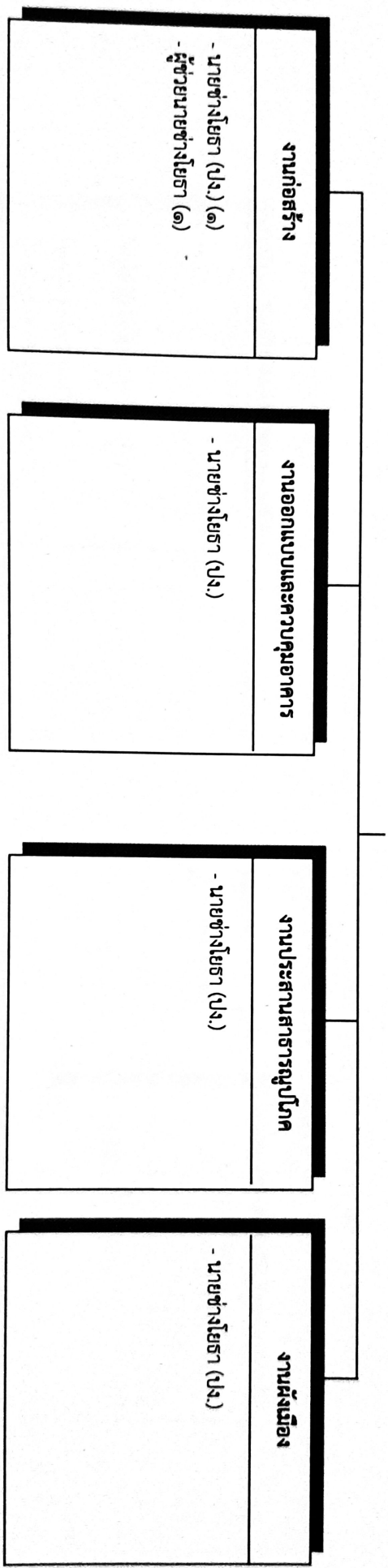
โครงสร้างองค์กร



ประเภท	อำนาจการ			วิชาการ			ทั่วไป			ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๒	-	-	๖

โครงสร้างกองช่าง

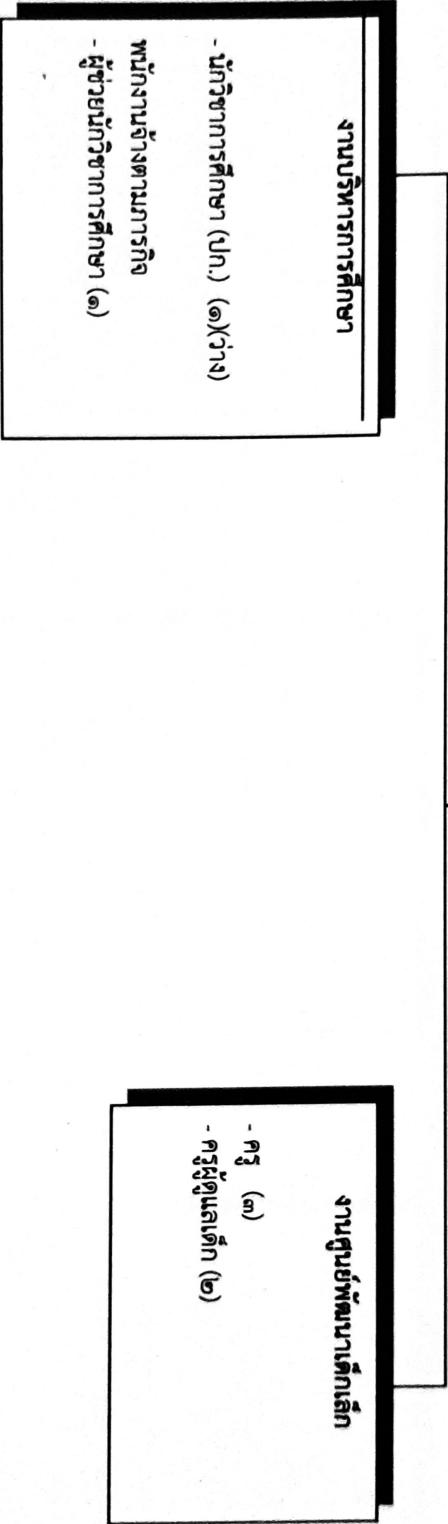
ผู้อำนวยการกองช่าง
 นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (๑) (ว่าง)



ประเภท	อำนาจการ		วิชาการ				ทั่วไป			ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ระดับ	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	๓

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา
และวัฒนธรรม

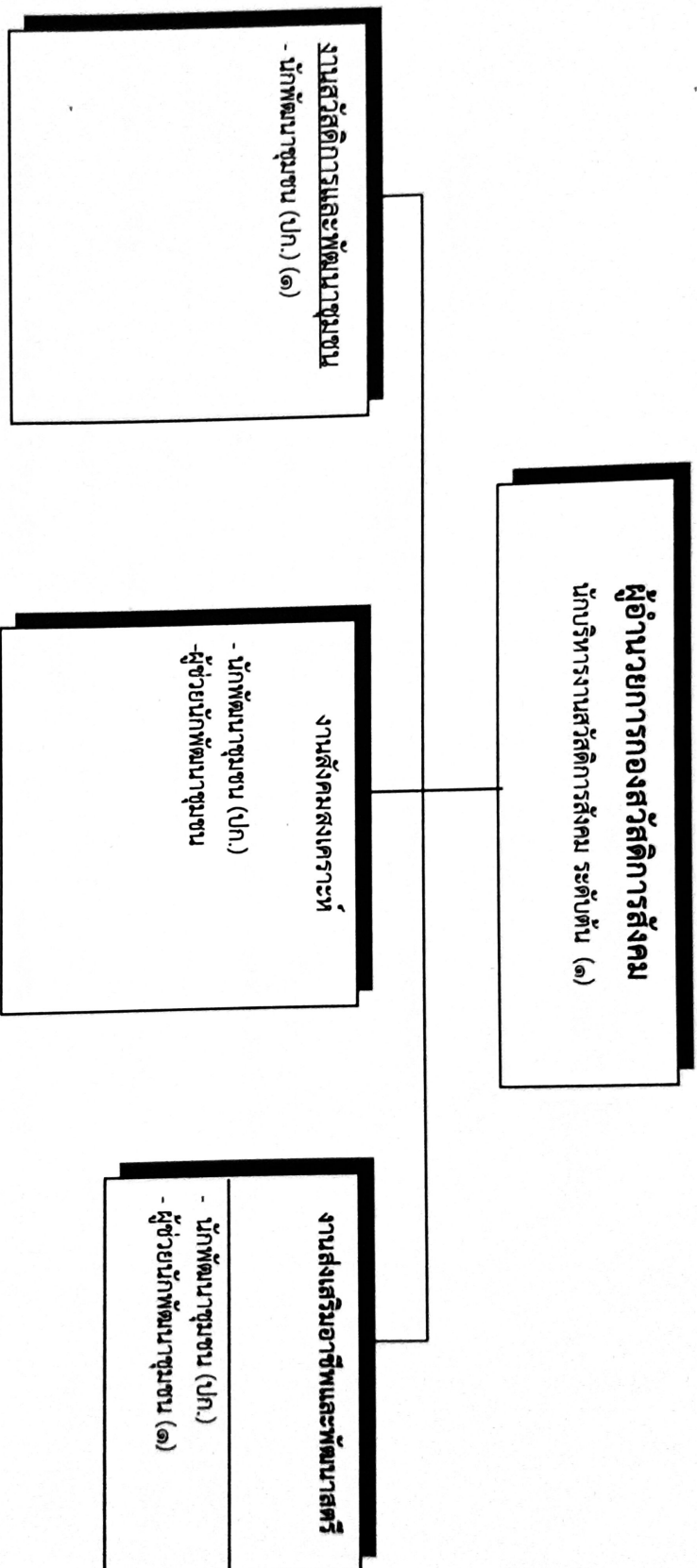
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (๑) (ว่าง)



ประเภท	อำนาจการ		วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	๔

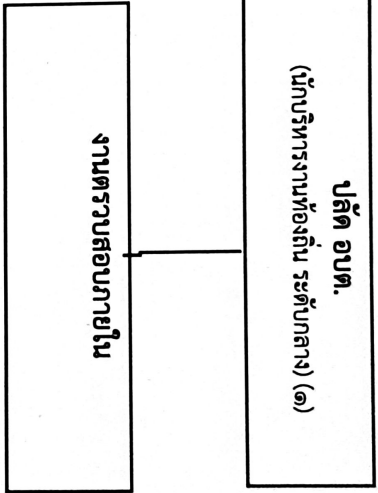
ประเภท	ครู / ครูผู้ดูแลเด็ก			
ระดับ	ครูผู้ช่วย	คศ.๑	คศ.๒	คศ.๓
จำนวน	๒	๓	-	-

โครงการสร้างกองสวัสดิการสังคม



ประเภท	วิชาการ							ทั่วไป			ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส				
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๓

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน อบต.ฝางคำ



- นักวิชาการตรวจสอบภายในสำนักงานการ (๑)-(ต่าง-)

[illegible]

ข้อ ๑๑. บัญชีงบแสดงฐานะทางการเงินและการกำหนดราคาต้นทุนในส่วนราชการ
สำนักงานปลัด.

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน
๑	นางอรรษะ ปัทมวงษ์	ป.ตรี สาขา นิติศาสตร์	๓๖-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๖-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔,๙๕๐.๐๐๐	๔๕,๐๐๐	๔๕,๐๐๐	๖๒๓,๐๐๐
๒	นางณัฐญา กันภัย	ป.โท สาขา รัฐประศาสนศาสตร์	๓๖-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๖-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	(๔,๒๕๐X๑๒) ๓๖๖,๐๐๐	(๓,๐๐๐X๑๒) ๔๒,๐๐๐	(๓,๐๐๐X๑๒) -	
๓	นางประจักษ์ พงษ์ทอง	ป.โท สาขา รัฐประศาสนศาสตร์	๓๖-๓-๐๐-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานท้องถิ่น	ต้น	๓๖-๓-๐๐-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานท้องถิ่น	ต้น	(๓,๓๕๐X๑๒) ๔๐๒,๓๖๐	(๓,๕๐๐X๑๒) ๔๒,๐๐๐	-	๔๔๔,๓๖๐
๔	นางสาวกรรณภก สืบแก้ว	ป.โท สาขา บริหารธุรกิจ	๓๖-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	ป.ก./ช.ก.	๓๖-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	ป.ก./ช.ก.	(๓,๕๐๐X๑๒) ๒๑๐,๔๕๐	(๓,๕๐๐X๑๒) -	-	๒๑๐,๔๕๐
๕	จ.ฉ.ล. วิจิตร ปุณทพงษ์	ป.โท สาขา รัฐประศาสนศาสตร์	๓๖-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานบุคคล	ป.ก.	๓๖-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานบุคคล	ป.ก.	(๓,๙๕๐X๑๒) ๒๒๒,๕๐๐	-	-	๒๒๒,๕๐๐
๖	นายศุภกมล ไชยรัตน์	ป.ตรี รัฐศาสตร์	๓๖-๓-๐๐-๑๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๓๖-๓-๐๐-๑๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	(๒,๑,๔๕๐X๑๒) ๑๔๕,๖๕๐	-	-	๑๔๕,๖๕๐
๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวนิศยา ชุมชัย	ปวช.คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (หน.จนท.บันทึกข้อมูล)	-	๑๔๓,๒๕๐	-	-	๑๔๓,๒๕๐
๘	นางสาวนิภาพร เท่งตมร่ง	ป.ตรี รัฐศาสตร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๓,๐๐๐	-	-	๑๔๓,๐๐๐
๙	นายอรรถชัย สุทธิรัตน์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	๑๓๕,๐๐๐	-	-	๑๓๕,๐๐๐
๑๐	นางสาววิภาดาภิรักษ์ ไธแก้ว	ป.ตรี สาขา บริหารธุรกิจ(บัญชี)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์	-	(๑,๑,๕๐๐X๑๒) ๒๓๙,๔๕๐	-	-	๒๓๙,๔๕๐
๑๑	พนักงานจ้างทั่วไป วังลิ้น		-	พนักงานทั่วไป	-	-	พนักงานทั่วไป	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๑๒	นายกฤษฎะ เรือไชติ	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานทั่วไป	-	-	พนักงานทั่วไป	-	(๔,๐๐๐X๑๒) ๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐

การดำเนินงาน



๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่นภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโน้ตถายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกภาคส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน



ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การประชุม นิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
๑.๑ แผนงานด้านพัฒนาความรู้ในองค์กร - การดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและ ยุทธศาสตร์กำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ - การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง	 - จำนวนครั้งการประชุมของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคน องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลฝางคำ - จำนวนครั้งของการจัดเวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง	 - จัดกิจกรรมประชุมเพื่อกำหนดแนวทางและการดำเนินงานพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลฝางคำ - จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้และถ่ายทอดความรู้วิชาการด้านต่าง ๆ เป็นประจำทุกเดือน เดือนละ ๑ ครั้ง รวม ๑๒ ครั้งต่อปี
๑.๒ แผนงานจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาบบราชการหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัด - การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด	 - หน่วยงาน/ส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำจัดทำแผนปฏิบัติราชการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ แล้วเสร็จ	 - ส่วนราชการ/หน่วยงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด



- การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	- ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานมีการหาความจำเป็นและมีเอกสารแสดงขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด	- ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหาความจำเป็นเบื้องต้นในการพัฒนาบุคลากรและใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด
แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
- การประชุมประสานแผนการพัฒนาบุคลากร	- มีแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี - มีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณของทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน - มีแนวทางการประสานการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓	- จัดการประชุมส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓
- การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ	- มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบันครอบคลุมทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัดพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ - การจัดทำข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ	- ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที
๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร		
- มีการแต่งตั้ง โอน ย้าย ข้าราชการในสังกัด	- มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัดทุกระดับ	- ทุกส่วนราชการจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วน



- การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในสังกัด /ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน	- มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในสังกัด/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน	และสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที - อบต.เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการทุกระดับในสังกัดและให้ข้อคิดเห็นประกอบการ/ รวมทั้งการเลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง
-มีการเลื่อนระดับ	- มีการเลื่อนระดับข้าราชการ ตามประเภท และระดับ ตามหลักเกณฑ์	- ข้าราชการในสังกัดที่มีคุณสมบัติ ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ ได้รับการเลื่อนระดับตามมติ ก.อบต.จังหวัด
- การดำเนินการทางวินัย	- มีการดำเนินการทางวินัย	- นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการทางวินัยสำหรับข้าราชการท้องถิ่นและบุคลากรในสังกัด
- การสรรหาและเลือกสรรบุคลากร	- มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากร	- ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด



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)	- มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่าง ๆ แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัด ตามความจำเป็นและเป็นประโยชน์กับหน่วยงานโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำเป็นหลักสูตรกลาง	- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำหลักสูตรกลางเพื่อให้ความรู้แก่ประชาชนและบุคลากรในสังกัดส่วนราชการ/หน่วยงานต่าง ๆ
๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)	- มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตร	- ส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำหลักสูตรเฉพาะด้านเพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัด เป็นการเพิ่ม



	ต่างๆ โดยจัดทำเป็นหลักสูตรเฉพาะ ด้าน เช่น ด้านสาธารณสุข ด้าน การเกษตร การพัฒนาชุมชน ฯลฯ	และพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติ ให้แก่บุคลากรในสังกัด
--	---	--

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อ สนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ และการพัฒนากำลังคน	- มีการทำแผนการจัดการความรู้ เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์	- จัดให้มีคณะทำงานจัดทำระบบ การบริหารความรู้เพื่อสนับสนุน ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา
๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่าย ความร่วมมือในการพัฒนา กำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็น ยุทธศาสตร์จังหวัด	- มีการทำโครงการความร่วมมือ ทางวิชาการระหว่างหน่วยงาน ต่าง ๆ ในสังกัดพื้นที่ องค์การ บริหารส่วนตำบลฝางคำ	- สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการ ความร่วมมือทางวิชาการระหว่าง หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ เป็นการ แสวงหาความร่วมมือใน การพัฒนาบุคลากร ระหว่าง หน่วยงานต่าง ๆ
- โครงการความร่วมมือทาง วิชาการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดพื้นที่ องค์การบริหารส่วน ตำบลฝางคำ	- มีการจัดทำโครงการความ ร่วมมือทางวิชาการระหว่าง หน่วยงานและองค์กรภายนอก องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ	
- โครงการความร่วมมือทาง วิชาการระหว่างองค์การบริหาร ส่วนตำบลฝางคำและองค์กร ภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน		



กลยุทธ์ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลฝางคำ มีดังนี้

๑.ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑.๑ โครงการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑.๒ โครงการจัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๓ โครงการทัศนศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน และการปฏิบัติงาน

๒.ด้านการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

๒.๑ โครงการจัดซื้ออุปกรณ์คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน

๒.๒ การประชาสัมพันธ์กิจกรรม เผยแพร่การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแสงใหญ่ ผ่านทางเว็บไซต์ อบต. ทางโซเชียลต่างๆ เช่น เพจเฟซบุ๊ก ไลน์ของ อบต.

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 ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๕.๒ การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร

๕.๓ การจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ

๕.๔ การสร้างสมดุลชีวิตในการปฏิบัติงาน



๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย