



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ปรับปรุงครั้งที่ ๑ เรื่องปรับโครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย

อำเภอสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย

อำเภอสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๑๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๓๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๔๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๔๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๓

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาล จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นเทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลัง ฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาล ตำบลช่องเม็ก จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลช่องเม็ก แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิด ขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

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

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

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

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

วิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตราจ้างที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตราจ้างนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตราจ้าง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตราจ้างให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตราจ้างแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย ดังนี้

- **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

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

- **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
 - กลุ่มงานสนับสนุน
 - กลุ่มงานช่าง
-

- **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อยเป็นเทศบาลขนาดกลางด้วยบริบทขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

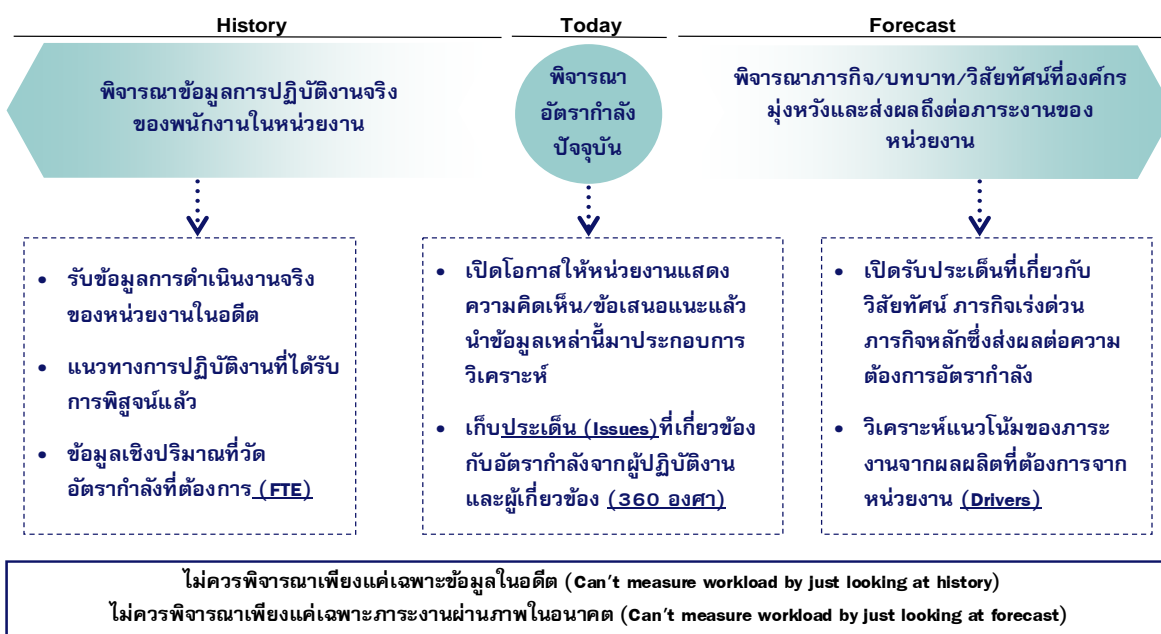
- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกอง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วน

วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

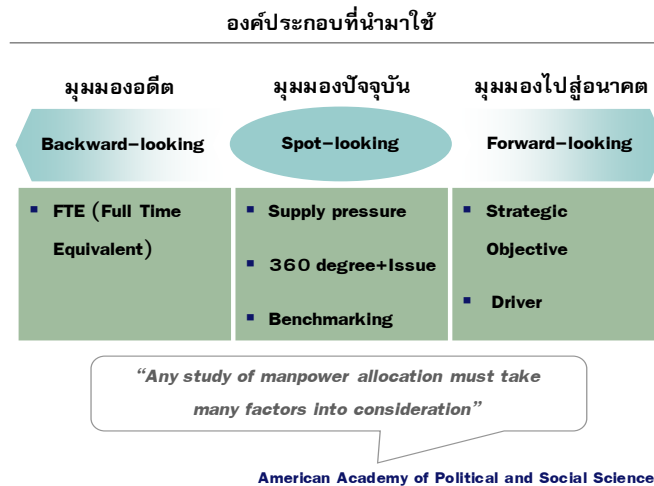
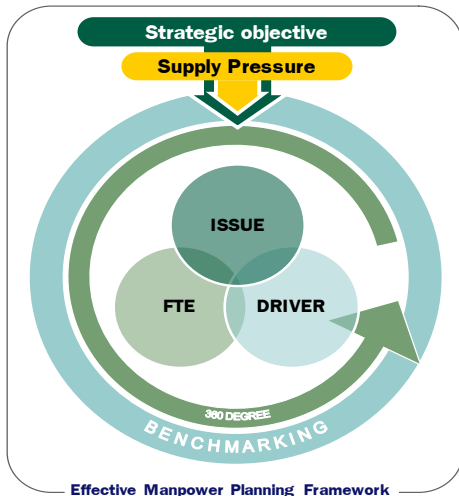
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



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

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบพนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

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

วางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย จะพิจารณาคูณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาล
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ $82,800$ 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 $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย) มายึดโยงกับจำนวนรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน

การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย (การตรวจประเมิน LPA)

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

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อยพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกเทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย รองนายกเทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย เทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลช่องเม็ก เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจัดด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลช่องเม็กและองค์การบริหารส่วนตำบลคำเขื่อนแก้ว ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบทในลักษณะเดียวกัน

อปท	พนักงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
เทศบาลตำบลช่องเม็ก	๒๔	๕	๒๘	๕๕
เทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย	๒๘	-	๔๐	๖๘

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย เทศบาลตำบลช่องเม็ก ซึ่งเป็นเทศบาลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกับบริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขต

พื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย จึงยังไม่มีควมจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ ปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย ได้ประกาศรับโอน(ย้าย) และถ้าไม่มีคนโอน(ย้าย) มา ทางเทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อยขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบและทำให้พนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีเป็นประธาน ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นกรรการ/เลขานุการ มีนักวิเคราะห์และนักจัดการงานทั่วไป เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในเทศบาล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลช่องเม็ก

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้เทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดการ การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะอาจเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลช่องเม็กสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลช่องเม็ก ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลช่องเม็ก เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มี

ประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อยเช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๒๙ ก.ค.๖๓	แต่งตั้งคณะทำงาน	
๓ ส.ค.๖๓	ประชุมคณะทำงาน	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
๖ ส.ค.๖๓	ขอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลข้างเคียง	
ส.ค.๖๓	จัดส่งร่างแผนให้คณะทำงานพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๔ - ๒๒ ส.ค. ๖๓	เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดอุบลราชธานีพิจารณา	
๒๘ ส.ค.๖๓	ก.ท.จ.จังหวัดอุบลราชธานี ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	

ก.ย.๖๓	จังหวัดจัดส่งมติ ก.ท.จ. ให้ เทศบาลตำบลนิคม สร้างตนเองลำโดมน้อย	ปลายเดือน ก.ย.๖๓
ก.ย.๖๓	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ต.ค.๖๔ – ๓๐ ก.ย.๖๖
ต.ค.๖๓	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดอุบลราชธานี

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย พบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕

แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพื่อเพิ่ม

๔.๓ ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหายาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ของเทศบาล

๔.๕ ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตเทศบาล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย คือ “เมืองน่าอยู่ทันสมัย ประตูกู้การค้าการลงทุน ท่องเที่ยวหลายมิติ เกษตรสู่สากล”

ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้เทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย เป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย ได้กำหนดไว้ ๘ ยุทธศาสตร์ และจะอยู่ตอนท้ายของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นของประเทศ จังหวัดอุบลราชธานี และอำเภอสิรินธร ส่วนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ราชการของเทศบาลตำบลช่องเม็กจะอยู่ภาคผนวก

กรอบแนวคิดในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑.๑ นโยบายรัฐบาล

พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้แถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๗ หลักการของนโยบายการบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาล จะยึดหลักการบริหารที่มีความยืดหยุ่นที่คำนึงถึงพลวัตการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อ การดำเนินนโยบายของรัฐบาล โดยรัฐบาลจะรายงานต่อรัฐสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อมีความจำเป็นต้องปรับปรุงนโยบายให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศให้มากที่สุด ตามกลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผนการประชาสัมพันธ์ สำนักโฆษก สำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ดังนี้

๑.ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคม

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาค้นคว้าสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน

๓.ยุทธศาสตร์สร้างความเข้มแข็งภาคเกษตรกรรม ความมั่นคงของอาหาร และพลังงาน

๔.ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

๕.ยุทธศาสตร์การสร้างเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและ

สังคม

๖.ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๗.ยุทธศาสตร์ในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานของรัฐวิสาหกิจให้เกิด

ประโยชน์

กับประชาชน ในการใช้บริการอย่างแท้จริง

๘.ยุทธศาสตร์ในเรื่องการปรับปรุงระบบโทรคมนาคม เทคโนโลยีของชาติให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืนในอนาคตให้ทัดเทียมอาเซียน และประชาคมโลก

๙.ยุทธศาสตร์ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต คอร์รัปชันอย่างยั่งยืน

๓.๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๙)

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ เป็นแผนยุทธศาสตร์ที่ขึ้นทิศทางการพัฒนาประเทศระยะกลาง เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ระยะยาว ที่ทุกภาคส่วนในสังคมไทยได้เห็นพ้องร่วมกันกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ปี พ.ศ.๒๕๗๐ ซึ่งกำหนดไว้

ว่า “คนไทยภาคภูมิใจในความเป็นไทย มีมิตรไมตรีบนวิถีชีวิตแห่งความพอเพียง ยึดมั่นในวัฒนธรรมประชาธิปไตย และหลักธรรมาภิบาล การบริการสาธารณะขั้นพื้นฐานที่ทั่วถึง มีคุณภาพ สังคมมีความปลอดภัยและมั่นคง อยู่ในสภาวะแวดล้อมที่ดี เกื้อกูล และเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ระบบการผลิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงด้านอาหารและพลังงาน อยู่บนฐานทางเศรษฐกิจที่พึ่งตนเองและแข่งขันได้ในเวทีโลก สามารถอยู่ในประชาคมภูมิภาคและโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี”

- วิสัยทัศน์

“สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง”

- พันธกิจ

๑. สร้างสังคมเป็นธรรมและเป็นสังคมที่มีคุณภาพ ทุกคนมีความมั่นคงในชีวิต ได้รับการคุ้มครองทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาค ทุกภาคส่วนได้รับการเสริมพลังให้สามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา ภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม

๒. พัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีคุณธรรม เรียนรู้ตลอดชีวิต มีทักษะและการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย สถาบันทางสังคมและชุมชนท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง สามารถปรับตัวรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง

๓. พัฒนาระบบการผลิตและบริการให้เข้มแข็งและมีคุณภาพบนฐานความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และภูมิปัญญา สร้างความมั่นคงด้านอาหารและพลังงาน ปรับโครงสร้างการผลิตและการบริโภคให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม พร้อมสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม

๔. สร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชน รวมทั้งสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติทางธรรมชาติ

- วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเสริมสร้างสังคมที่เป็นธรรมและเป็นสังคมสันติสุข

๒. เพื่อพัฒนาคนไทยทุกกลุ่มวัยอย่างเป็นองค์รวมทั้งทางกาย ใจ สติปัญญา อารมณ์คุณธรรม จริยธรรม และสถาบันทางสังคมมีบทบาทหลักในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ

๓. เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจให้เติบโตอย่างมีเสถียรภาพ คุณภาพ และยั่งยืน มีความเชื่อมโยงกับเครือข่ายการผลิตสินค้าและบริการบนฐานปัญญา นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ในภูมิภาคอาเซียน มีความมั่นคงทางอาหารและพลังงาน การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม นาไปสู่การเป็นสังคมคาร์บอนต่ำ

๔. เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เพียงพอต่อการรักษาสมดุลของระบบนิเวศ และเป็นฐานที่มั่นคงของการพัฒนาประเทศ

- เป้าหมายหลัก

๑. ความอยู่เย็นเป็นสุขและความสงบสุขของสังคมไทยเพิ่มขึ้น ความเหลื่อมล้ำในสังคมลดลง สัดส่วนผู้อยู่ใต้เส้นความยากจนลดลง และดัชนีภาพลักษณ์การคอร์รัปชันไม่ต่ำกว่า ๕.๐ คะแนน

๒. คนไทยมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีสุขภาวะดีขึ้น มีคุณธรรม จริยธรรม และสถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งมากขึ้น

๓. เศรษฐกิจเติบโตในอัตราที่เหมาะสมตามศักยภาพของประเทศ ให้ความสำคัญกับการเพิ่มผลิตภาพรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๓.๐ ต่อปี เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ เพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ ให้มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔๐

๔. คุณภาพสิ่งแวดล้อมอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน เพิ่มประสิทธิภาพการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก รวมทั้งเพิ่มพื้นที่ป่าไม้เพื่อรักษาสมดุลของระบบนิเวศ

● ยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคม ให้ความสำคัญกับ

(๑) การสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมให้ทุกคนในสังคมไทยควบคู่กับการเสริมสร้างขีดความสามารถในการจัดการความเสี่ยงและสร้างโอกาสในชีวิตให้แก่ตนเอง

(๒) การจัดบริการทางสังคมให้ทุกคนตามสิทธิขั้นพื้นฐาน เน้นการสร้างภูมิคุ้มกันระดับปัจเจก และสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในการพัฒนาประเทศ

(๓) การเสริมสร้างพลังให้ทุกภาคส่วนสามารถเพิ่มทางเลือกการใช้ชีวิตในสังคมและมีส่วนร่วมในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองได้อย่างมีคุณค่าและศักดิ์ศรี

(๔) การสานสร้างความสัมพันธ์ของคนในสังคมให้มีคุณค่าร่วมและตระหนักถึงผลประโยชน์ของสังคม และเสริมสร้างการบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส มีระบบตรวจสอบและการรับผิดชอบที่รัดกุม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาค้นสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญกับ

(๑) การปรับโครงสร้างและการกระจายตัวประชากรให้เหมาะสม

(๒) การพัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง

(๓) การส่งเสริมการลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพอย่างเป็นองค์รวม

(๔) การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

(๕) การเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม

๓. ยุทธศาสตร์ความเข้มแข็งภาคเกษตร ความมั่นคงของอาหารและพลังงาน ให้ความสำคัญกับ

(๑) การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติที่เป็นฐานการผลิตภาคเกษตรให้เข้มแข็งและยั่งยืน

(๒) การเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพการผลิตภาคเกษตร

(๓) การสร้างมูลค่าเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรตลอดห่วงโซ่การผลิต

(๔) การสร้างความมั่นคงในอาชีพและรายได้ให้แก่เกษตรกร

(๕) การสร้างความมั่นคงด้านอาหารและพัฒนาพลังงานชีวภาพในระดับครัวเรือนและชุมชน

(๖) การสร้างความมั่นคงด้านพลังงานชีวภาพเพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศและความเข้มแข็งภาค

เกษตร

(๗) การปรับระบบบริหารจัดการภาครัฐเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงด้านอาหารและพลังงาน

๔. ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน ให้ความสำคัญกับ

(๑) การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การพัฒนาที่มีคุณภาพและยั่งยืน

(๒) การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

(๓) การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันที่มีประสิทธิภาพ เท่าเทียม และเป็นธรรม

(๔) การบริหารจัดการเศรษฐกิจส่วนรวมอย่างมีเสถียรภาพ

๕. ยุทธศาสตร์การสร้างเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ให้ความสำคัญกับ

(๑) การพัฒนาความเชื่อมโยงด้านการขนส่งและระบบโลจิสติกส์ภายใต้กรอบความร่วมมือในอนุภูมิภาคต่าง ๆ

(๒) การพัฒนาฐานลงทุนโดยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับอนุภูมิภาค

(๓) การสร้างความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

(๔) การเข้าร่วมเป็นภาคีความร่วมมือระหว่างประเทศและภูมิภาคภายใต้บทบาทที่สร้างสรรค์เป็นทางเลือกในการดำเนินนโยบายระหว่างประเทศในเวทีโลก

(๕) การสร้างความเป็นหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจในภูมิภาคด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเคลื่อนย้ายแรงงาน และการส่งเสริมแรงงานไทยในต่างประเทศ

(๖) การมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างสังคมนานาชาติที่มีคุณภาพชีวิต ป้องกันภัยจากการก่อการร้ายและอาชญากรรม ยาเสพติด ภัยพิบัติ และการแพร่ระบาดของโรคภัย

(๗) การเสริมสร้างความร่วมมือที่ีระหว่างประเทศในการสนับสนุนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมีจริยธรรมและไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งเปิดรับความร่วมมือกับองค์กรระหว่างประเทศที่ไม่แสวงหากำไร

(๘) การเร่งรัดการใช้ประโยชน์จากข้อตกลงการค้าเสรีที่มีผลบังคับใช้แล้ว

(๙) การส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นฐานการลงทุน และการประกอบธุรกิจในเอเชียรวมทั้งเป็นฐานความร่วมมือในการพัฒนาภูมิภาค

(๑๐) การปรับปรุงและเสริมสร้างความเข้มแข็งของภาคีการพัฒนาภายในประเทศตั้งแต่ระดับชุมชนท้องถิ่น

๖. ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญกับ

(๑) การอนุรักษ์ ฟื้นฟู และสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การปรับกระบวนการพัฒนาและขับเคลื่อนประเทศเพื่อเตรียมพร้อมไปสู่การเป็นเศรษฐกิจและสังคมคาร์บอนต่ำและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๓) การยกระดับขีดความสามารถในการรองรับและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เพื่อให้สังคมมีภูมิคุ้มกัน

(๔) การเตรียมความพร้อมรองรับกับภัยพิบัติทางธรรมชาติ

(๕) การสร้างภูมิคุ้มกันด้านการค้าจากเงื่อนไขด้านสิ่งแวดล้อมและวิกฤตจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(๖) การเพิ่มบทบาทประเทศไทยในเวทีประชาคมโลกที่เกี่ยวข้องกับกรอบความตกลงและพันธกรณีด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ

(๗) การควบคุมและลดมลพิษ

(๘) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและเป็นธรรมอย่างบูรณาการ

๓.๑.๓ แผนพัฒนาภูมิภาคจังหวัดและแผนพัฒนาจังหวัด

◇ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง (อุบลราชธานี ศรีสะเกษ ยโสธร อำนาจเจริญ)
วิสัยทัศน์

"หุ้นส่วนเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน"

เป้าประสงค์การพัฒนา

เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวและเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตของกลุ่มจังหวัดขยายฐานการลงทุนไปสู่เพื่อนบ้าน

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตร โดยมียุทธศาสตร์ประกอบด้วย
ปรับโครงสร้างและสร้างหุ้นส่วนการผลิตกับประเทศเพื่อนบ้าน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การท่องเที่ยวและบริการ โดยมียุทธศาสตร์ประกอบด้วย
สร้างหุ้นส่วนการท่องเที่ยวและบริการกับประเทศเพื่อนบ้าน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาสินค้า OTOP

จังหวัดอุบลราชธานี

สภาพทั่วไป

๑. ลักษณะทางภูมิศาสตร์

จังหวัดอุบลราชธานี ตั้งอยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ของ ประเทศไทย ห่างจากกรุงเทพฯ ๖๓๐ กม. มีเนื้อที่ประมาณ ๑๖,๑๑๒.๖๕๐ ตร.ก.ม. หรือประมาณ ๙.๘๔ ล้านไร่ มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	จังหวัดอำนาจเจริญ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ทิศใต้	ติดต่อกับ	จังหวัดศรีสะเกษ ประเทศกัมพูชา
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	จังหวัดยโสธร จังหวัดอำนาจเจริญ จังหวัดศรีสะเกษ

แผนที่แสดงที่ตั้งและอาณาเขตจังหวัดอุบลราชธานี



๒. ลักษณะทางการปกครอง

จังหวัดอุบลราชธานี แบ่งการปกครองออกเป็น ๒๕ อำเภอ ๒๑๖ ตำบล ๒,๖๙๙ หมู่บ้าน ๕๐๐,๖๘๖ ครัวเรือน มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น ๑,๘๐๘,๘๒๒ คน แยกเป็นชาย ๙๐๗,๕๑๗ คน หญิง ๙๐๑,๓๐๕ คน

๓. อำเภอในจังหวัดอุบลราชธานี มีดังนี้

- ๑) อำเภอเมืองอุบลราชธานี
- ๒) อำเภอกุดข้าวปุ้น
- ๓) อำเภอเขมรราชู
- ๔) อำเภอโขงใน
- ๕) อำเภอโขงเจียม
- ๖) อำเภอดอนมดแดง
- ๗) อำเภอเดชอุดม
- ๘) อำเภอตระการพืชผล
- ๙) อำเภอตาลชุม
- ๑๐) อำเภอทุ่งศรีอุดม
- ๑๑) อำเภอนาจะหลวย
- ๑๒) อำเภอน้ำยืน
- ๑๓) อำเภอบุณฑริก
- ๑๔) อำเภอพิบูลมังสาหาร

- ๑๕) อำเภอโพธิ์ไทร
- ๑๖) อำเภอม่วงสามสิบ
- ๑๗) อำเภวารินชำราบ
- ๑๘) อำเภอศรีเมืองใหม่
- ๑๙) อำเภอสำโรง
- ๒๐) อำเภอสิรินธร
- ๒๑) อำเภอนาเยีย
- ๒๒) อำเภอเหล่าเสือโก้ก
- ๒๓) อำเภอนาตาล
- ๒๔) อำเภอสว่างวีระวงศ์
- ๒๕) อำเภอน้ำขุ่น

๔) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

- ๑. องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ๑ แห่ง
- ๒. เทศบาลทั้งหมด ๓๙ แห่ง ประกอบด้วย
 - เทศบาลนคร ๑ แห่ง คือ เทศบาลนครอุบลราชธานี
 - เทศบาลเมือง ๔ แห่ง คือ เทศบาลเมืองวารินชำราบ เทศบาลเมืองพิบูลมังสาหาร และ เทศบาลเมืองเดชอุดม
 - เทศบาลตำบล ๓๔ แห่ง
- (๓) องค์การบริหารส่วนตำบล ๑๙๙ แห่ง

คำขวัญของจังหวัด

“เมืองดอกบัวงาม แม่น้ำสองสี มีปลาแซบหลาย หาดทรายแก่งหิน ถิ่นไทยนักปราชญ์ ทวยราษฎร์ใฝ่ธรรม งามล้ำเทียนพรรษา ผาแต้มก่อนประวัติศาสตร์”

วิสัยทัศน์ของจังหวัดอุบลราชธานี

“ชุมชนเข้มแข็ง เมืองน่าอยู่ ประตุการค้า การท่องเที่ยว การเกษตรมีศักยภาพ”

พันธกิจ

- ๑.ยกระดับคุณภาพชีวิต พัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม
- ๒.ส่งเสริมการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว
- ๓.พัฒนาศักยภาพ ด้านการเกษตรและแปรรูปสินค้าเกษตร

ประเด็นยุทธศาสตร์

- ๑.การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
- ๒.การบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓.การส่งเสริมการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเกษตรและการแปรรูปสินค้าเกษตร
- ๕.การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ๖.การส่งเสริมสร้างและรักษาความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ การพัฒนาสังคม ยกระดับคุณภาพชีวิตและแก้ไขความยากจน
- ๑.๒ ส่งเสริมการศึกษาและแหล่งเรียนรู้
- ๑.๓ ส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม
- ๑.๔ การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

- ๒.๑ การบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒.๒ การแก้ไขปัญหาภัยแล้งและน้ำท่วม
- ๒.๓ การบริหารจัดการด้านพลังงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการค้า การลงทุน และท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

- ๓.๑ เชื่อมโยงขยายช่องทางการตลาด ผลิตภัณฑ์ OTOP/SMEs
 - ๓.๒ พัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการ OTOP เครือข่ายวิสาหกิจชุมชนและ SMEs
 - ๓.๓ ยกระดับการค้าให้ได้มาตรฐานสากล
 - ๓.๔ สร้างสัมพันธ์มิตรการค้าในประเทศและประเทศเพื่อนบ้าน
 - ๓.๕ สร้างความเป็นธรรมทางการค้า
 - ๓.๖ สร้างความเข้มแข็งให้ผู้ประกอบการท้องถิ่น
 - ๓.๗ ส่งเสริมธุรกิจบริการ
 - ๓.๘ การพัฒนาและศึกษาระบบให้บริการโลจิสติกส์ (Logisticcs) เพื่อสนับสนุนธุรกิจการค้า
 - ๓.๙ พัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยว
-

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการเกษตรและการแปรรูปสินค้าการเกษตร

แนวทางการพัฒนา

- ๔.๑ การพัฒนาและส่งเสริมการผลิตข้าวหอมมะลิปลอดภัยจากสารพิษและข้าวหอมมะลินทรีย์
- ๔.๒ การพัฒนาและส่งเสริมการผลิตพืชเศรษฐกิจ
- ๔.๓ การพัฒนาและส่งเสริมปศุสัตว์ และการประมง
- ๔.๔ การพัฒนาและบริหารจัดการทรัพยากรดินและน้ำเพื่อการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

แนวทางการพัฒนา

- ๕.๑ แผนพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การเสริมสร้างและรักษาความมั่นคง

แนวทางการพัฒนา

- ๖.๑ เสริมสร้างและรักษาความมั่นคง

ยุทธศาสตร์พัฒนาอำเภอสิรินธร

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างความมั่นคงและความเข้มแข็งของชุมชน
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการค้าและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

วิสัยทัศน์ : “ชุมชนเข้มแข็ง อำเภอน่าอยู่ ประตูกการค้า การท่องเที่ยว”

- พันธกิจ
๑. เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
 ๒. ยกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน
 ๓. ส่งเสริมการค้าและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

นโยบายการพัฒนาอำเภอสิรินธร

- จุดแข็ง (Strength)

๑. เป็นอำเภอชายแดนติดต่อกับภาคพื้นดินกับแขวงจำปาสัก สปป.ลาว
 ๒. มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติอยู่ในพื้นที่หลายแห่ง
 ๓. เส้นทางคมนาคมสะดวกเชื่อมต่อกับอำเภอข้างเคียงและประเทศเพื่อนบ้าน
 ๔. มีส่วนราชการอำนวยความสะดวกและประสานงานอยู่ในพื้นที่หลายหน่วย
 ๕. เป็นที่ตั้งของเขื่อนสิรินธรและมีแหล่งอ่างเก็บน้ำขนาดใหญ่
 ๖. มีป่าไม้เขตพื้นที่อนุรักษ์และอุทยานแห่งชาติ
-

- จุดอ่อน (Weakness)

๑. ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม มีฐานะค่อนข้างยากจน
๒. พื้นที่ทำกินขาดความอุดมสมบูรณ์
๓. พื้นที่ทำกินส่วนใหญ่ไม่มีเอกสารสิทธิ์
๔. ปัญหาการบุกรุกทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
๕. ปัญหามวลชนในพื้นที่ต่อต้านโครงการพัฒนาของรัฐและเรียกร้องค่าชดเชย

- โอกาส (Opportunity)

๑. เป็นจุดเชื่อมการท่องเที่ยวยภายในจังหวัดและระหว่างประเทศ
๒. มีความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน
๓. ภูมิประเทศที่เป็นพื้นที่สูง ป่าไม้ และแหล่งน้ำ
๔. มีด่านพรมแดนช่องเม็ก

- ภัยคุกคาม (Threat)

๑. ภาวะความยากจนและหนี้สินของประชาชน
 ๒. ภัยธรรมชาติซ้ำซาก (อุทกภัย, ภัยแล้ง)
 ๓. ปัญหายาเสพติด
 ๔. ปัญหาการลักลอบหลบหนีเข้าเมือง
 ๕. ปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำ
-

รายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

๔.๑ ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

พันธกิจ : พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง

เป้าประสงค์ : ๑.การพัฒนาด้านการคมนาคม
๒.การพัฒนาด้านไฟฟ้าและแสงสว่าง

ตัวชี้วัดในเชิงปริมาณ/คุณภาพ : ประชาชนได้รับบริการด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการอย่างทั่วถึง
กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมแซม บำรุงรักษา และพัฒนาเส้นทางคมนาคมให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง	จำนวนถนนที่เพิ่มขึ้นและได้รับการบำรุงรักษา
๒. ก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมแซม บำรุงรักษา ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และการบริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการเพื่อป้องกันปัญหาน้ำท่วมและการขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภค	จำนวนสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่เพิ่มขึ้นและได้รับการบำรุงรักษา
๓. ซ่อมแซม/ขยายเขต/บำรุงรักษา/ก่อสร้าง ระบบไฟฟ้าและแสงสว่าง	จำนวนครัวเรือน พื้นที่สาธารณะ มีระบบไฟฟ้าและแสงสว่างทุกพื้นที่
๔. วางแผนด้านการผังเมือง และการควบคุมอาคาร	จำนวนบุคลากรที่มีความรู้ด้านการจัดทำผังเมืองรวม ชุมชนงานอาคาร

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

เทศบาล/อปท.ในพื้นที่

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว (๕) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบการให้บริการโลจิสติกส์ (Logistics) เพื่อสนับสนุนการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองครักษ์ส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
ยุทธศาสตร์การด้านแหล่งน้ำ

พันธกิจ : พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการบริโภคและอุปโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

เป้าประสงค์ : ๑.การพัฒนาด้านอุปโภคและบริโภค
๒.การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

ตัวชี้วัดในเชิงปริมาณ/คุณภาพ : ประชาชนมีแหล่งน้ำเพื่อการบริโภคและอุปโภคและมีแหล่งน้ำในการเกษตรตลอดปี

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์ศาสตร์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมแซม/ขยายเขต ประปาหมู่บ้าน	จำนวนแหล่งน้ำอุปโภคและบริโภคเพิ่มขึ้นและได้รับการบำรุงรักษา
๒. ชุกกลอก/จัดหา/ก่อสร้าง แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	จำนวนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรเพิ่มขึ้นและสามารถกักเก็บน้ำให้สามารถทำการเกษตรตลอดทั้งปี ได้รับการบำรุงรักษา
๓. วางแผนด้านการบริการจัดการน้ำ	จำนวนบุคลากรที่มีความรู้ด้านการจัดทำแผนรวมของชุมชน ในการใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำ
๔. ก่อสร้างสถานีสูบน้ำและระบบท่อส่งน้ำเพื่อการเกษตร	เพิ่มจำนวนพื้นที่ในการทำการเกษตรในฤดูแล้ง

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

กองช่างเทศบาล./อบจ.อุบลราชธานี

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การพัฒนาแก้ไขปัญหาภัยแล้งและน้ำท่วม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองคกรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้าง

พื้นฐาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ

พันธกิจ : ส่งเสริมพัฒนาอาชีพ สร้างงาน เพิ่มรายได้ สร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้แก่ประชาชน

เป้าประสงค์ : ๑.การพัฒนาด้านการเกษตร

๒.การพัฒนาด้านอาชีพ

ตัวชี้วัดในเชิงปริมาณ/คุณภาพ : ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้พอเพียง และมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ
กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์ศาสตร์

กลยุทธ์/ แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริม สนับสนุน จัดตั้งกลุ่มอาชีพ และพัฒนาอาชีพ ตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น	จำนวนกลุ่มอาชีพที่ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมการประกอบอาชีพ
๒. ส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาผลิตภัณฑ์ OTOP ให้มีคุณภาพและเพิ่มช่องทางการจัดจำหน่าย	ร้อยละของจำนวนประชากรที่ได้รับฝึกอบรมการประกอบอาชีพ
๓. ส่งเสริมการเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงระดับชุมชน และหรือระดับครัวเรือน	สร้างความสมดุลและความสุข ในระบบครอบครัว และชุมชน การอยู่อาศัยร่วมกันอย่างมีความสุข
๔. ส่งเสริมหรือสนับสนุนการทำปุ๋ยอินทรีย์ ชีวภาพ การทำเกษตรอย่างยั่งยืน	จำนวนกลุ่มอาชีพ เกษตรกร ลดการใช้สารเคมี ลดต้นทุนในการผลิต

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด เทศบาล./สนง.พัฒนาชุมชน อำเภอสิรินธร/สนง.เกษตร อำเภอสิรินธร

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการเกษตรและการแปรรูปสินค้าการเกษตร
(๒) การพัฒนาและส่งเสริมการผลิตพืชเศรษฐกิจ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน

ส่งเสริมการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

พันธกิจ : ป้องกันโรคและรักษาโรค และพัฒนาสุขภาพอนามัย

เป้าประสงค์ : ๑. พัฒนาด้านการป้องกันและรักษา

๒. การพัฒนาด้านสุขภาพอนามัย

ตัวชี้วัดในเชิงปริมาณ/คุณภาพ : เพื่อป้องกันรักษาและรณรงค์ให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์เข้มแข็ง ปราศจาก โรคภัย เจ็บป่วยและอุบัติเหตุ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์ศาสตร์

ยุทธศาสตร์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์ศาสตร์

กลยุทธ์/ แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ควบคุม/ป้องกัน/เฝ้าระวัง/รักษา โรคระบาด ภายในชุมชน	จำนวนโรคระบาดภายในพื้นที่ลดลง
๒. ส่งเสริมสุขภาพอนามัย/ความรู้/พัฒนาศักยภาพ บุคลากร ทางด้านสุขภาพ	จำนวนบุคลากรทางด้านสาธารณสุขที่ได้รับการฝึกอบรม/ทบทวน ประชาชนโดยทั่วไปได้รับข้อมูลทางด้านสาธารณสุข
๓. จัดท้าวสดุ/ครุภัณฑ์/วัคซีน/อุปกรณ์ทางด้าน สาธารณสุข	จำนวนวัสดุอุปกรณ์ทางด้านสาธารณสุข ในการให้บริการประชาชนเพิ่มมากขึ้น
๔. ส่งเสริมการออกกำลังกาย เล่นกีฬา ภายในตำบล	จำนวนประชาชนได้ออกกำลังกาย เล่นกีฬา และมีสุขภาพอนามัยที่ดีเพิ่มขึ้น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด เทศบาล/ โรงพยาบาลอำเภอสิรินธร

ความเชื่อมโยง

- ยุทธศาสตร์จังหวัด : ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน (๒) การพัฒนาสังคม ยุกระดับคุณภาพชีวิตและแก้ไขปัญหาความยากจน
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริการสาธารณสุขของท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบสาธารณสุข

มูลฐาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคคนและสังคม

- พันธกิจ : ๑. ส่งเสริมและพัฒนาศึกษา พัฒนาคนและสังคมให้เข้มแข็ง
๒. ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริการสาธารณสุข เสริมสร้างสุขภาพอนามัย

- เป้าประสงค์ : ๑. พัฒนาด้านผู้นำชุมชน
๒. การพัฒนาด้านการว่างงาน
๓. การพัฒนาด้านการเมือง
๔. การพัฒนาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ตัวชี้วัดในเชิงปริมาณ/คุณภาพ : สร้างความเข้มแข็ง ความอยู่ดีกินดี ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/ แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมศักยภาพผู้นำชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้าน กลุ่มองค์กรต่าง ๆ	เพิ่มศักยภาพบทบาท หน้าที่ ผู้นำชุมชน ในการบริหารจัดการชุมชน และการอยู่อาศัยในชุมชนอย่างมีความสุข
๒. ส่งเสริมสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ พัฒนาผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุ เด็ก และเยาวชน	ร้อยละของจำนวนผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ที่ได้รับการสงเคราะห์ เบี้ยยังชีพ
๓. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านการกีฬาและ	จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมด้านการกีฬาและ

นันทนาการ	นันทนาการ
๔. ส่งเสริม สนับสนุนการป้องกัน ปราบปราม และ บำบัดยาเสพติด	จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมการป้องกัน ปราบปราม และบำบัดยาเสพติด
๕. ส่งเสริมการจัดระเบียบชุมชน การรักษาความสงบ เรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	ร้อยละของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนต่อ จำนวนประชากรทั้งหมด
๖. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในด้านการเมือง	จำนวนประชาชนในพื้นที่ที่มีส่วนร่วมในการบริการ จัดการการเมืองการปกครองส่วนท้องถิ่น
๗. ส่งเสริมด้านการออกกำลังกายและการเล่นกีฬา	จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมการออกกำลังกายและ การเล่นกีฬา
๘. การพัฒนาด้านการสร้างจิตสำนึกของคนในหมู่บ้าน/ ชุมชน	จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมสร้างความรักความ สามัคคีของคนในชุมชนหรือครอบครัว

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด เทศบาล./สนง.พัฒนาชุมชน อำเภอสิรินธร/สถานีตำรวจภูธรสิรินธร

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและเสริมสร้างความเข้มแข็งของ ชุมชน (๑) การพัฒนาสังคม ยกระดับคุณภาพชีวิตและแก้ไขปัญหาความยากจน (๔) การรักษาความ สงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาต้นแบบ สวัสดิการสังคม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนา ศาสนา และวัฒนธรรม

พันธกิจ : ส่งเสริมพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา อนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าประสงค์ : ๑. การพัฒนาทางการศึกษา

๒. การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมท้องถิ่น จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ตัวชี้วัดในเชิงปริมาณ/คุณภาพ : พัฒนาสถานศึกษา ศาสนา บำรุงรักษาประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมการศึกษา พัฒนาบุคลากร	เพื่อศักยภาพสถานศึกษาและบุคลากรเป็นไป มาตรฐานกำหนด
๒. อนุรักษ์ ฟื้นฟู สร้างจิตสำนึกรัก คุณธรรม จริยธรรม และหวงแหนในศาสนสถาน ประเพณี อันดีงาม	จัดกิจกรรม/โครงการ เกี่ยวกับการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ประเพณีอันดีงามภายในตำบล

๓. ปรับปรุง/ซ่อมแซม/ก่อสร้าง/สนับสนุนงบประมาณ ในการดำเนินการด้านการศึกษา	สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนงบประมาณอย่างน้อยปีละ ๑ โครงการ
๔. จัดหาวัสดุ/ ครุภัณฑ์/ อุปกรณ์/อาหารเสริม/อาหารกลางวัน	สถานศึกษามีความพร้อมในด้านสถานที่วัสดุอุปกรณ์ และนักเรียนได้มีโอกาสการเรียนรู้ที่ครบถ้วน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด เทศบาล./กองการศึกษา

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน (๒) ส่งเสริมการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ (๓) การส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม การศึกษา ประเพณี กีฬา และนันทนาการท้องถิ่น
ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการเมืองและการบริหารจัดการองค์กร

พันธกิจ : พัฒนาระบบการให้บริการประชาชน โดยกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาค

เป้าประสงค์ : ๑.การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ เทศบาล

๒.การพัฒนาด้านสถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดในเชิงปริมาณ/คุณภาพ : ประชาชนได้รับการด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	จำนวนการให้บริการ การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่เพิ่มขึ้น
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข	จำนวนประชาชนที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
๓. ปรับปรุง พัฒนา จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและการให้บริการประชาชน	จำนวนเครื่องมือเครื่องใช้ เทคโนโลยีที่ทันสมัย ที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและการให้บริการประชาชนที่เพิ่มขึ้น
๔. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	จำนวนบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน

๕. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาประชาธิปไตยภาคพลเมือง การพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน และประชาชนทั่วไป	จำนวนประชาชนที่ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาประชาธิปไตยภาคพลเมือง การพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน และประชาชนทั่วไป
----------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด เทศบาล.

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (๕.๑) แผนพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารการจัดการ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองครูปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาการเมืองและการบริหารจัดการองค์กร

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ : ส่งเสริมและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ : ชุมชนมีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สมดุลและยั่งยืน

ตัวชี้วัดในเชิงปริมาณ/คุณภาพ :

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาแหล่งน้ำตามธรรมชาติ ทรัพยากรป่าไม้ และสัตว์ป่า	จำนวนต้นไม้ที่ปลูกในที่สาธารณะเพิ่มขึ้น
๒. อนุรักษ์ ฟื้นฟู สร้างจิตสำนึกรักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชน	จำนวนแหล่งน้ำที่ได้รับการดูแลบำรุงรักษา (ขุดลอก/กำจัดวัชพืช)
๓. การบริหารจัดการด้านขยะมูลฝอย	จำนวนขยะมูลฝอยที่ลดน้อยลง
๔. ก่อสร้าง/ปรับปรุง/พัฒนา สถานที่พักผ่อนหย่อนใจในตำบล	จำนวนสถานที่พักผ่อนหย่อนใจในตำบลเพิ่มขึ้น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักปลัด เทศบาล.

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ น้ำ สิ่งแวดล้อมและพลังงานมีประสิทธิภาพ เพิ่มพื้นที่สีเขียวและการใช้พลังงานสะอาด (๑) การบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองครูปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่วิถีการประชาคมอาเซียน

พันธกิจ : การพัฒนาด้านสถานที่ท่องเที่ยวและส่งเสริมการท่องเที่ยว

เป้าประสงค์ : เพิ่มศักยภาพสถานที่ท่องเที่ยวและบริการนักท่องเที่ยว

ตัวชี้วัดในเชิงปริมาณ/คุณภาพ : พัฒนาและปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยว ส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. พัฒนา/ปรับปรุง/ก่อสร้าง/ซ่อมแซม/บำรุงรักษา และสนับสนุนงบประมาณ ด้านการท่องเที่ยว	เพิ่มสถานบริการนักท่องเที่ยวในพื้นที่และเพิ่ม ศักยภาพแหล่งท่องเที่ยว
๒. จัดทิวทัศน์/อุปกรณ์/เครื่องมือ สนับสนุนด้านการท่องเที่ยว	นักท่องเที่ยวได้รับความสะดวกในการท่องเที่ยวในพื้นที่ และสนับสนุนแหล่งท่องเที่ยวภายในตำบลให้มีความพร้อมในด้านการบริหารจัดการ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด เทศบาล./สนง.ท่องเที่ยวจังหวัดอุบลราชธานี

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการค้า การลงทุน และท่องเที่ยว

(๙) พัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยว

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองครักษ์ปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่วิถี

ประชาคมอาเซียน

วิสัยทัศน์ของ เทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย

“เมืองน่าอยู่ทันสมัย ประตูสู่การค้าการลงทุน ท่องเที่ยวหลายมิติ เกษตรสู่สากล”

พันธกิจการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจหลักที่ ๑ จัดให้มีระบบโครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐานและครอบคลุมในทุกด้านและทุกพื้นที่ในเขตเทศบาล

ภารกิจหลักที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพของประชาชนให้ครอบคลุมทุกกลุ่ม

ภารกิจหลักที่ ๓ จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงามให้แก่เด็ก

ภารกิจหลักที่ ๔ จัดกิจกรรมเสริมสร้างสำนึก ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ประเพณี วัฒนธรรม

ท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ภารกิจหลักที่ ๕ จัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการบริหารและ ความมั่นคงของภูมิภาคของกลุ่มประชาคมอาเซียน

ภารกิจหลักที่ ๖ พัฒนาศักยภาพของคนและชุมชนให้เข้มแข็งและสามารถพึ่งตนเองได้

ภารกิจหลักที่ ๗ การส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตร อุตสาหกรรมท่องเที่ยว การบริการ การจำหน่าย การตลาด และเพิ่มพูนรายได้ของคนในเขตเทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย รวมทั้งการรักษาสิ่งแวดล้อม

ภารกิจหลักที่ ๘ ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมและความร่วมมือของหน่วยงานต่าง ๆ ท้องถิ่น อื่น ๆ ที่อยู่ข้างเคียงและประชาชน เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การพัฒนาของเทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน
<ol style="list-style-type: none">ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน ทางเท้า สะพาน คลองระบายน้ำพัฒนาระบบน้ำสำหรับอุปโภค บริโภคพัฒนาระบบไฟฟ้าและแสงสว่างพัฒนาระบบจราจรในชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว
<ol style="list-style-type: none">พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของประชาชนในชุมชนให้มีขีดความสามารถในการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้นส่งเสริมและสนับสนุนให้มีสถานที่จำหน่ายสินค้าชุมชนส่งเสริมและประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวจังหวัดอุบลราชธานี เชื่อมโยงชุมชนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกให้ได้มาตรฐานเอื้อต่อการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบสาธารณสุขมูลฐาน
<ol style="list-style-type: none">ส่งเสริมสุขภาพแก่ประชาชนควบคุมป้องกันและรักษาโรค
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบสวัสดิการสังคม
<ol style="list-style-type: none">ส่งเสริมสวัสดิการแก่ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ ผู้สูงอายุอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม การศึกษา ประเพณี กีฬาและ นันทนาการท้องถิ่น
<ol style="list-style-type: none">ส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่นส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการในท้องถิ่น

<p>๓. อุดหนุนหน่วยงานของรัฐหรือองค์กรเอกชนในกิจกรรมอันเป็นสาธารณประโยชน์</p> <p>๔. ส่งเสริมกิจกรรมด้านการศึกษา</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารและการบริการสู่หลักธรรมาภิบาล</p>
<p>๑. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรพร้อมสร้างจิตสำนึกในการทำงานเพื่อประชาชน</p> <p>๒. พัฒนาและจัดท้าวิสตุดุปรกรณ์ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัย</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>
<p>๑. สร้างจิตสำนึกและตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒. เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บขยะมูลฝอย</p> <p>๓. ส่งเสริมสิ่งแวดล้อมในชุมชน</p> <p>๔. การจัดสรรสถานที่เพื่ออนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ในชุมชน</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียน</p>
<p>๑. สร้างเครือข่ายการคมนาคมเพื่อเชื่อมโยงระบบเศรษฐกิจ ด้านการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว</p>

๒. จุดมุ่งหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

๑. ยึดหลักการบริหารแบบธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการบริหารจัดการเทศบาล การจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำเทศบัญญัติงบประมาณและกิจกรรม/โครงการของเทศบาล การฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแก่ผู้บริหาร สมาชิก และพนักงานท้องถิ่น
๒. จัดระบบการบัญชี การคลังและกระบวนการบริหารการจ้ดการงบประมาณให้สอดคล้องกับภารกิจ และครอบคลุมสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาท้องถิ่นทุกๆด้าน ฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
๓. พัฒนาด้านการศึกษา คุณภาพชีวิตคนในท้องถิ่น อาชีพ ความเข้มแข็งของชุมชน/หมู่บ้าน กลุ่มอาชีพ เช่น ส่งเสริมการศึกษาในพื้นที่ การเล่นและแข่งขันกีฬาประชาชน เยาวชน พัฒนากลุ่มอาชีพการศึกษาดูงาน ฯลฯ
๔. การพัฒนาบุคลากรด้านคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร การผังเมืองและใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๕. การพัฒนาบุคลากรด้านภาษี พัฒนาระบบภาษี แผนที่ภาษี การจัดเก็บภาษีให้มีประสิทธิภาพ และให้ความรู้แก่ผู้มีหน้าที่เสียภาษี
๖. การส่งเสริมภาคการเกษตร การผลิต การแปรรูป การจำหน่าย การตลาด ส่งเสริมด้านอุตสาหกรรมขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ในพื้นที่ พัฒนาด้านการท่องเที่ยว การบริหารและบุคลากร ด้านการท่องเที่ยว สร้างจิตสำนึกและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. สร้างเครือข่ายการคมนาคมเพื่อเชื่อมโยงระบบเศรษฐกิจการคมนาคม ความสะดวกปลอดภัยในการเดินทางสัญจรในพื้นที่ พัฒนาด้านไฟฟ้าและแสงสว่างตามถนน/หมู่บ้าน พัฒนาด้านสาธารณสุขโรค

สาธารณูปการ เช่น แหล่งน้ำ ทั้งน้ำกิน น้ำใช้ น้ำเพื่อการเกษตร อุตสาหกรรม การบริหาร ฯลฯ ให้ครอบคลุมพื้นที่และความต้องการ

๘. อนุรักษ์ รักษาและสืบทอดประเพณี วัฒนธรรม วันสำคัญของชาติ รวมทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อสืบทอดแก่คนรุ่นลูกหลานและสืบไป

๙. ส่งเสริมให้ประชาชนและหน่วยงานในท้องถิ่น ได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานเทศบาล ตาม ขบวนการ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบและร่วมเป็นเจ้าของ หวงแหนในทรัพยากรสิ่งแวดล้อมและสิ่งที่ท้องถิ่น ร่วมกันสร้างและอนุรักษ์ไว้ตามกระบวนการและระเบียบ กฎหมายกำหนด และประสานส่วนราชการ องค์กร ท้องถิ่นอื่น ๆ ในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ ตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

๒. จุดมุ่งหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

๑. ยึดหลักการบริหารแบบธรรมาธิบาล เน้นการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการบริหารจัดการเทศบาล การจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำเทศบัญญัติงบประมาณและกิจกรรม/โครงการของเทศบาล การฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแก่ผู้บริหาร สมาชิก และพนักงานท้องถิ่น

๒. จัดระบบการบัญชี การคลังและกระบวนการบริหารการคลังงบประมาณให้สอดคล้องกับภารกิจ และครอบคลุมสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาท้องถิ่นทุกๆด้าน ฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

๓. พัฒนาด้านการศึกษา คุณภาพชีวิตคนในท้องถิ่น อาชีพ ความเข้มแข็งของชุมชน/หมู่บ้าน กลุ่มอาชีพ เช่น ส่งเสริมการศึกษาในพื้นที่ การเล่นและแข่งขันกีฬาประชาชน เยาวชน พัฒนากลุ่มอาชีพการศึกษาดูงาน ฯลฯ

๔. การพัฒนาบุคลากรด้านคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร การผังเมืองและใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๕. การพัฒนาบุคลากรด้านภาษี พัฒนาระบบภาษี แผนที่ภาษี การจัดเก็บภาษีให้มีประสิทธิภาพ และให้ความรู้แก่ผู้มีหน้าที่เสียภาษี

๖. การส่งเสริมภาคการเกษตร การผลิต การแปรรูป การจำหน่าย การตลาด ส่งเสริมด้านอุตสาหกรรมขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ในพื้นที่ พัฒนาด้านการท่องเที่ยว การบริหารและบุคลากร ด้านการท่องเที่ยว สร้างจิตสำนึกและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

๗. สร้างเครือข่ายการคมนาคมเพื่อเชื่อมโยงระบบเศรษฐกิจการคมนาคม ความสะดวกปลอดภัยในการเดินทางสัญจรในพื้นที่ พัฒนาด้านไฟฟ้าและแสงสว่างตามถนน/หมู่บ้าน พัฒนาด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เช่น แหล่งน้ำ ทั้งน้ำกิน น้ำใช้ น้ำเพื่อการเกษตร อุตสาหกรรม การบริหาร ฯลฯ ให้ครอบคลุมพื้นที่และความต้องการ

๘. อนุรักษ์ รักษาและสืบทอดประเพณี วัฒนธรรม วันสำคัญของชาติ รวมทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อสืบทอดแก่คนรุ่นลูกหลานและสืบไป

๙. ส่งเสริมให้ประชาชนและหน่วยงานในท้องถิ่น ได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานเทศบาล ตาม ขบวนการ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบและร่วมเป็นเจ้าของ หวงแหนในทรัพยากรสิ่งแวดล้อมและสิ่งที่ท้องถิ่น ร่วมกันสร้างและอนุรักษ์ไว้ตามกระบวนการและระเบียบ กฎหมายกำหนด และประสานส่วนราชการ องค์กร ท้องถิ่นอื่น ในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ ตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติ
สภาตำบลและเทศบาล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะ
เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่ง
ภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและเทศบาล พ.ศ.๒๕๓๗ และ
ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๑.๕ การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๑.๖ การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
 - ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
 - ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
 - ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
-

- ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
 - ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))
 - ๓.๗ การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล
 - ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
 - ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
 - ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
 - ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
 - ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
 - ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
 - ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
 - ๔.๘ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))
 - ๔.๙ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรม ไม่ว่าจะการดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
 - ๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
 - ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
 - ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))
 - ๕.๔ การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
 - ๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
 - ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
 - ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
 - ๖.๔ การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น(มาตรา ๑๗(๑๘))
 - ๖.๕ จัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
 - ๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ
-

และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๗.๑ สนับสนุนเทศบาลตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วน ท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล สามารถ

จะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลช่องเม็กได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการ ของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ เทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย จะดำเนินการ มีดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๑ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๑.๒ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖.๑.๓ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๔ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๑.๕ ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๖.๑.๖ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ ภารกิจรอง

๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี

๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

๖.๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๖.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยัง บอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมี ประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัย ที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

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

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อ ประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหา โอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียง ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ เทศบาลในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ เทศบาลในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา เทศบาล ดี 2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน 3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต เทศบาล ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี 4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโท เพิ่มขึ้น 5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง 2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ เทศบาล 3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลช่องเม็ก ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป/งานธุรการ - งานสารบรรณ/งานธุรการ -งานเลขานุการ -งานเลือกตั้งและงานรัฐพิธี ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ -งานบริหารงานบุคคล -งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ -งานสวัสดิการพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ๑.๓ งานทะเบียนราษฎร -ดำเนินการตามพระราชบัญญัติทะเบียนราษฎร -งานจัดเตรียมการเลือกตั้งและดำเนินการเลือกตั้ง ๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน -งานนโยบายและแผน -งานสถิติวิชาการ -งานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน/แผนชุมชน -งานงบประมาณ ๑.๕ งานนิติการ -งานกฎหมายและคดี -งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ -งานข้อบังคับและระเบียบ ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานอำนวยการ	๑. สำนักงานปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป/งานธุรการ - งานสารบรรณ/งานธุรการ -งานเลขานุการ -งานเลือกตั้งและงานรัฐพิธี ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ -งานบริหารงานบุคคล -งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ -งานสวัสดิการพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ๑.๓ งานทะเบียนราษฎร -ดำเนินการตามพระราชบัญญัติทะเบียนราษฎร -งานจัดเตรียมการเลือกตั้งและดำเนินการเลือกตั้ง ๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน -งานนโยบายและแผน -งานสถิติวิชาการ -งานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน/แผนชุมชน -งานงบประมาณ ๑.๕ งานนิติการ -งานกฎหมายและคดี -งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ -งานข้อบังคับและระเบียบ ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานอำนวยการ	

<p>-งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ</p> <p>-งานฟื้นฟูและป้องกันยาเสพติด</p> <p>-งานศูนย์ อพปร.</p> <p>๑.๗ งานรักษาความสงบเรียบร้อย</p> <p>-งานเทศกิจ</p> <p>-งานจัดระเบียบการจราจร</p> <p>๑.๘ งานพัฒนาชุมชน</p> <p>-งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน</p> <p>-งานสำรวจและดูแลกองทุนต่างๆการสร้างความเข้มแข็งของกองทุน ส่งเสริมกลุ่มอาชีพ</p> <p>-งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับอาชีพตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>-งานส่งเสริมการท่องเที่ยว พัฒนารายได้ของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตดีขึ้น</p> <p>-งานจ่ายเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ พิการ ผู้ป่วยเอดส์</p> <p>การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการประชาสัมพันธ์</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>-งานการเงินการบัญชี การจัดทำรายงาน การเบิกจ่าย ตรวจสอบเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบการเงินการคลัง ฯลฯ</p> <p>-งานจัดทำฎีกาการเบิกจ่ายเงิน การตรวจสอบฎีกา</p> <p>-การเก็บรักษาเงิน</p> <p>๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>-งานพัสดุ/การจัดซื้อจัดจ้าง</p> <p>-งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</p> <p>-งานจัดทำระบบข้อมูล</p> <p>๒.๓ งานพัฒนารายได้</p> <p>-งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าใบอนุญาต</p> <p>-งานพัฒนารายได้การจัดทำแผนที่ภาษี</p> <p>-งานควบคุมกิจการ การค้าและค่าปรับ</p>	<p>-งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ</p> <p>-งานฟื้นฟูและป้องกันยาเสพติด</p> <p>-งานศูนย์ อพปร.</p> <p>๑.๗ งานรักษาความสงบเรียบร้อย</p> <p>-งานเทศกิจ</p> <p>-งานจัดระเบียบการจราจร</p> <p>๑.๘ งานพัฒนาชุมชน</p> <p>-งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน</p> <p>-งานสำรวจและดูแลกองทุนต่างๆการสร้างความเข้มแข็งของกองทุน ส่งเสริมกลุ่มอาชีพ</p> <p>-งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับอาชีพตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>-งานส่งเสริมการท่องเที่ยว พัฒนารายได้ของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตดีขึ้น</p> <p>-งานจ่ายเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ พิการ ผู้ป่วยเอดส์</p> <p>การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการประชาสัมพันธ์</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานธุรการกองคลัง</p> <p>-งานสารบรรณ/งานธุรการทั่วไปกองคลัง</p> <p>๒.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <p>-งานการเงินการบัญชี การจัดทำรายงาน การเบิกจ่าย ตรวจสอบเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบการเงินการคลัง ฯลฯ</p> <p>-งานจัดทำฎีกาการเบิกจ่ายเงิน การตรวจสอบฎีกา</p> <p>-การเก็บรักษาเงิน</p> <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>-งานพัสดุ/การจัดซื้อจัดจ้าง</p> <p>-งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</p> <p>-งานจัดทำระบบข้อมูล</p> <p>๒.๔ งานพัฒนารายได้</p> <p>-งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าใบอนุญาต</p>	
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

<p>-งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</p> <p>๒.๔ งานธุรการกองคลัง</p> <p>-งานสารบรรณ/งานธุรการทั่วไปกองคลัง</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานธุรการ</p> <p>-งานสารบรรณ/งานธุรการทั่วไปกองช่าง</p> <p>-งานจัดทำทะเบียนพัสดุงานก่อสร้าง</p> <p>-งานรับเรื่องราวร้องเรียนและร้องทุกข์ ของกองต่างๆ</p> <p>๓.๒ งานเคหะและชุมชน</p> <p>-งานประเมินราคา</p> <p>-งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร/เติมปรับปรุงซ่อมแซมอาคาร</p> <p>-งานออกแบบและบริการข้อมูล</p> <p>๓.๓ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการโยธา</p> <p>-งานสาธารณูปโภค – สาธารณูปการ</p> <p>-งานไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>-งานสถานที่และงานการเกษตร</p> <p>๓.๔ งานโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>-งานก่อสร้างถนน หนทาง</p> <p>-งานปรับปรุง/ซ่อมแซมถนน หนทาง</p> <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ งานธุรการ</p> <p>-งานสารบรรณ</p> <p>-งานประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ</p> <p>๔.๒ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <p>-งานรักษาความสะอาดสิ่งแวดล้อม</p> <p>-งานอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๓งานการพาณิชย์</p> <p>-งานตลาดสด</p> <p>-งานโรงฆ่าสัตว์</p>	<p>-งานพัฒนารายได้การจัดทำแผนที่ภาษี</p> <p>-งานควบคุมกิจการ การค้าและค่าปรับ</p> <p>-งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานธุรการ</p> <p>-งานสารบรรณ/งานธุรการทั่วไปกองช่าง</p> <p>-งานจัดทำทะเบียนพัสดุงานก่อสร้าง</p> <p>-งานรับเรื่องราวร้องเรียนและร้องทุกข์ ของกองต่างๆ</p> <p>๓.๒ งานเคหะและชุมชน</p> <p>-งานประเมินราคา</p> <p>-งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร/เติมปรับปรุงซ่อมแซมอาคาร</p> <p>-งานออกแบบและบริการข้อมูล</p> <p>๓.๓ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการโยธา</p> <p>-งานสาธารณูปโภค – สาธารณูปการ</p> <p>-งานไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>-งานสถานที่และงานการเกษตร</p> <p>๓.๔ งานโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>-งานก่อสร้างถนน หนทาง</p> <p>-งานปรับปรุง/ซ่อมแซมถนน หนทาง</p> <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ งานธุรการ</p> <p>-งานสารบรรณ</p> <p>-งานประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ</p> <p>๔.๒ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <p>-งานรักษาความสะอาดสิ่งแวดล้อม</p> <p>-งานอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๓งานการพาณิชย์</p> <p>-งานตลาดสด</p> <p>-งานโรงฆ่าสัตว์</p>	
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

<p>๔.๔งานเคหะและชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล -งานทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข -งานส่งเสริมสุขภาพและป้องกันควบคุมโรค -งานอนามัยแม่และเด็ก -งานสาธารณสุขมูลฐาน <p>๕. กองการศึกษา</p> <p>๕.๑ งานธุรการ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสารบรรณ/งานธุรการทั่วไปกองการศึกษา <p>๕.๒ งานการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน <p>๕.๓ งานกีฬาและนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมด้านกีฬา -งานกิจกรรมนันทนาการต่างๆ <p>๕.๔งานส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงาม</p> <ul style="list-style-type: none"> -ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงาม -กำหนดแผนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจกรรม และงานประเพณีท้องถิ่น -งานจัดกิจกรรมอนุรักษ์ส่งเสริมประเพณี ศิลปะวัฒนธรรมประเพณีที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน 	<p>๔.๔งานเคหะและชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล -งานทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข -งานส่งเสริมสุขภาพและป้องกันควบคุมโรค -งานอนามัยแม่และเด็ก -งานสาธารณสุขมูลฐาน <p>๕. กองการศึกษา</p> <p>๕.๑ งานธุรการ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสารบรรณ/งานธุรการทั่วไปกองการศึกษา <p>๕.๒ งานการศึกษา</p> <p>๕.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน</p> <p>๕.๔ งานกีฬาและนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมด้านกีฬา -งานกิจกรรมนันทนาการต่างๆ <p>๕.๕งานส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงาม</p> <ul style="list-style-type: none"> -ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงาม -กำหนดแผนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจกรรม และงานประเพณีท้องถิ่น -งานจัดกิจกรรมอนุรักษ์ส่งเสริมประเพณี ศิลปะวัฒนธรรมประเพณีที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน 	
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลช่องเม็ก ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. สำนักงานปลัด

๑.๑ พนักงานเทศบาล	๙	อัตรา
๑.๒ ลูกจ้างประจำ	๑	อัตรา
๑.๓ พนักงานจ้าง	๑๑	อัตรา

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานเทศบาล	๓	อัตรา
๒.๒ ลูกจ้างประจำ	-	อัตรา
๒.๓ พนักงานจ้าง	๓	อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานเทศบาล	๑	อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้าง	๓	อัตรา

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ พนักงานเทศบาล	๑	อัตรา
๕.๒ ลูกจ้างประจำ	๔	อัตรา
๕.๓ พนักงานจ้าง	๙	อัตรา

๕. กองการศึกษา

๔.๑ พนักงานเทศบาล	๓	อัตรา
๔.๒ พนักงานครู	๗	อัตรา
๔.๓ พนักงานจ้าง	๓	อัตรา

การกำหนดสายงานในเทศบาลตำบลช่องเม็ก เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้น เทศบาลตำบลช่องเม็ก มีปลัดเทศบาล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ คน รองปลัดเทศบาล(บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้า ส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) ๕ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลช่องเม็กได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการพันธกิจหลักขององค์กรและปริมาณงานและได้ทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว ให้ทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการ การใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาลพนักงานจ้างส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างในอนาคตในระยะแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะได้มีการใช้จำนวนพนักงานเทศบาลพนักงานจ้างและลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจปริมาณงานเพื่อเป็นการคุ้มค่าการใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ๓ ปี ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

ส่วนราชการ	จำนวน (คน)	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น(ปลัด ตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น(รองปลัด ตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
นักบริหารงานทั่วไป(ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร(ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป(ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน(ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ(พง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเทศกิจ(พง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ(พนง.ชั่วคราวยนต์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถเครื่องจักรกลเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม ๑๕ พ.ค.๖๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียนและบัตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานชั่วคราวยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๕	๕	๕	๕	-	-	-	

กองคลัง								
นักบริหารงานคลัง(ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ(ปก/ชก.)	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม ๑๗ มี.ย.๖๒ กสณ.สรรหา
นักวิชาการจัดเก็บรายได้(ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง(ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน(ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
นักบริหารงานสาธารณสุข(ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ(พนักงานขับรถยนต์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ(คนงานประจำรถขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ(คนงานประจำรถขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ(คนงานประจำรถขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
คนงาน(ผู้มีทักษะประจำรถขยะ)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน(ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา								
นักบริหารการศึกษา(ต้น)	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม ๑ ม.ค.๖๐ กสณ.สรรหา
นักวิชาการศึกษา(ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ(ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ครูผู้ดูแลเด็ก	๖	๗	๗	๗	-	-	-	ว่างเต็ม ๑๕ ส.ค.๖๑ กสธ.สรรหา
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๓	๕๔	๕๔	๕๔	-	-	-	



๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลช่องเม็ก กำหนดแนวทางการของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลช่องเม็ก ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสิ่งสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลช่องเม็ก มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นเทศบาลที่มีขีดสมรรถนะ ในด้านการปฏิบัติงานสาธารณสุข ทำให้เทศบาลตำบลช่องเม็ก มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันท่วงทีต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ทำให้เทศบาลตำบลช่องเม็ก มีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากร เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลช่องเม็ก ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย

- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลช่องเม็กเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบด้วย พฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิด พฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลช่องเม็ก ประกอบด้วย

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
<p>๑.๑ แผนงานด้านพัฒนาความรู้ในองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> - การดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคนเทศบาลตำบลช่องเม็ก - การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง 	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนครั้งการประชุมของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคน เทศบาลตำบลช่องเม็ก - จำนวนครั้งของการจัดเวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดกิจกรรมประชุมเพื่อกำหนดแนวทางและการดำเนินงานพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์การพัฒนา เทศบาลตำบลช่องเม็ก - จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้และถ่ายทอดความรู้วิชาการด้านต่าง ๆ เป็นประจำทุกเดือน เดือนละ ๑ ครั้ง รวม ๑๒ ครั้งต่อปี
<p>๑.๒ แผนงานจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาระบบราชการหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด 	<ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงาน/ส่วนราชการในสังกัดเทศบาลตำบลช่องเม็กจัดทำแผนปฏิบัติราชการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด <p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ แล้วเสร็จ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ส่วนราชการ/หน่วยงานสังกัดเทศบาลตำบลช่องเม็ก จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
<ul style="list-style-type: none"> - การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร - การประชุมประสานแผนการพัฒนาบุคลากร - การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากรเทศบาลตำบลช่องเม็ก 	<ul style="list-style-type: none"> - ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานมีการหาความจำเป็นและมีเอกสารแสดงขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด - มีแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี - มีแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลประจำปีงบประมาณของทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน - มีแนวทางการประสานการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ - มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบันครอบคลุมทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัดพื้นที่เทศบาลตำบลช่องเม็ก - การจัดทำข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ 	<ul style="list-style-type: none"> - ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหาความจำเป็นเบื้องต้นในการพัฒนาบุคลากรและใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด - จัดการประชุมส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ - ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที
<p>๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการแต่งตั้ง โอน ย้าย ข้าราชการในสังกัด - การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในสังกัด /ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน - มีการเลื่อนระดับ - การดำเนินการทางวินัย 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัดทุกระดับ - มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในสังกัด/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน - มีการเลื่อนระดับข้าราชการ ตามประเภท และระดับ ตามหลักเกณฑ์ - มีการดำเนินการทางวินัย 	<ul style="list-style-type: none"> - ทุกส่วนราชการจัดทำข้อมูลบุคลากร ในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วน และสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที - เทศบาลเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ทุกระดับในสังกัดและให้ข้อคิดเห็น ประกอบการ/รวมทั้งการเลื่อนค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง - ข้าราชการในสังกัดที่มีคุณสมบัติผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ ได้รับการเลื่อนระดับตามมติ ก.ทจ.จังหวัด - นายองค์การบริหารส่วนตำบล

- การสรรหาและเลือกสรรบุคลากร	- มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากร	สามารถดำเนินการทางวินัย สำหรับ ข้าราชการท้องถิ่นและบุคลากร ในสังกัด - ดำเนินการสรรหาและเลือกสรร บุคลากรในสังกัด
------------------------------	--------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
๑.๔ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดย การศึกษาต่อ ฝึกอบรมทัศนศึกษา ดูงานภายใน/ภายนอกประเทศ - โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการ ศึกษาต่อทั้งในระบบและนอก ระบบ - โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการ ศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมกับ หน่วยงาน ภายนอก ทั้งภายในประเทศและ ต่างประเทศ	- มีข้าราชการ/บุคลากรในสังกัด ศึกษาต่อในระบบและนอกระบบ - มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการ อบรมดูงานกับหน่วยงานใน ต่างประเทศ/ภายนอก	- ข้าราชการในสังกัดได้ศึกษาต่อ ตามความต้องการขององค์กรโดย การสนับสนุนทุนของส่วนราชการ ต้นสังกัด, ทุนส่วนตัว, จังหวัด หน่วยงานส่วนท้องถิ่น องค์กร และ รัฐวิสาหกิจต่าง ๆ - มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการ อบรมดูงานกับหน่วยงาน ภายในประเทศและภายนอก ต่างประเทศ
๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากร ตามความจำเป็น (หลักสูตร กลาง)	- มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัด ประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการให้ ความรู้ในลักษณะของการจัด หลักสูตรต่าง ๆ แก่ข้าราชการและ บุคลากรในสังกัด ตามความ จำเป็นและเป็นประโยชน์กับ หน่วยงานโดยกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นจัดทำเป็น หลักสูตรกลาง	- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดทำหลักสูตรกลางเพื่อให้ความรู้ แก่ประชาชนและบุคลากรใน สังกัด ส่วนราชการ/หน่วยงานต่าง ๆ
๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรใน สังกัดหน่วยงานต่าง ๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)	- มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัด ประชุมเชิงปฏิบัติการหรือให้ความรู้ ในลักษณะของการจัดหลักสูตร ต่างๆ โดยจัดทำเป็นหลักสูตรเฉพาะ ด้าน เช่น ด้านสาธารณสุข ด้าน การเกษตร การพัฒนาชุมชน ฯลฯ	- ส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำ หลักสูตรเฉพาะด้านเพื่อพัฒนา บุคลากรในสังกัด เป็นการเพิ่ม และพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติ ให้แก่บุคลากรในสังกัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
<p>๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน</p>	<p>- มีการทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์</p>	<p>- จัดให้มีคณะทำงานจัดทำระบบการบริหารความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา</p>
<p>๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด</p> <p>- โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดพื้นที่ เทศบาลตำบลช่องเม็ก</p> <p>- โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างเทศบาลตำบลช่องเม็กและองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน</p>	<p>- มีการทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดพื้นที่ เทศบาลตำบลช่องเม็ก</p> <p>- มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก เทศบาลตำบลช่องเม็ก</p>	<p>- สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดพื้นที่ เทศบาลตำบลช่องเม็ก เป็นการแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากร ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ</p>

กลยุทธ์ในการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลช่องเม็ก มีดังนี้

๑.ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑.๑ โครงการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ

ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑.๒ โครงการจัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๓ โครงการทัศนศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน และการปฏิบัติงาน

๒.ด้านการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

๒.๑ โครงการจัดซื้ออุปกรณ์คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน

๒.๒ การประชาสัมพันธ์กิจกรรม เผยแพร่การปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลช่องเม็ก ผ่านทางเว็บไซต์ ทางโซเชียลต่าง ๆ เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์ของ อบท.

๓.ด้านการพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

๓.๑ พัฒนาระบบการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และประโยชน์ตอบแทนอื่นให้มีประสิทธิภาพ

๓.๒ โครงการเพิ่มบรรยากาศในการทำงาน และสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน

๓.๓ กิจกรรมยกย่องเชิดชูพนักงานดีเด่น ประจำเดือนหรือประจำปี

๔.ด้านการพัฒนาระบบคุณธรรมและจริยธรรม

๔.๑ โครงการฝึกอบรมและเสริมสร้างระบบคุณธรรมและจริยธรรมอันดีงาม

๔.๒ โครงการคัดเลือกพนักงานที่มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น

๔.๓ การจัดกิจกรรมรณรงค์การป้องกันและทุจริตในการปฏิบัติราชการ

๔.๔ จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในองค์กร

๕.ด้านการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้

๕.๑ โครงการเสริมสร้างและพัฒนาองค์กร ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๕.๒ การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร

๕.๓ การจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลช่องเม็ก

๔.๔ การสร้างสมดุลชีวิตในการปฏิบัติงาน

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ของเทศบาลตำบลช่องเม็ก

เทศบาลตำบลช่องเม็ก ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล เพื่อให้พนักงาน และลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของ จริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ภาคผนวก

